



Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail du secteur du paysagisme Fribourg, Neuchâtel, Jura et Jura bernois

du 9 août 2021

Le Conseil fédéral suisse,

vu l'art. 7, al. 1, de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail¹,

arrête:

Art. 1

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective de travail (CCT) du secteur du paysagisme Fribourg, Neuchâtel, Jura et Jura bernois, conclue le 21 mai 2021, est étendu.

Art. 2

¹ Le présent arrêté s'applique sur le territoire du canton de Fribourg, de Neuchâtel et du Jura, ainsi que sur le territoire du Jura bernois, de la commune de Bienne et de la commune d'Évilard-Macolin du canton de Berne.

² Les clauses étendues de la convention collective de travail (CCT), reproduites en annexe, s'appliquent à tous les employeurs (entreprises et parties d'entreprises), dont l'activité est du ressort de de la branche paysagère. Font partie du domaine de la branche paysagère:

- a. la création et l'entretien des parcs et jardins;
- b. la création et l'entretien des terrains de sport et de jeux;
- c. la pose des piscines préfabriquées et naturelles;
- d. la pose de systèmes d'arrosage intégrés;
- e. le déneigement des arbres et végétaux.

¹ RS 221.215.311

Sont également inclus les centres de jardinage (garden center), les pépiniéristes, les floriculteurs et les producteurs de plantes vivaces (y compris leurs parties d'entreprises), dont l'activité principale relève des let. a à e.

³ Les clauses étendues de la CCT reproduites an annexe s'appliquent aux travailleurs occupés dans les entreprises de l'al. 2. Sont exceptés:

- a. les apprentis;
- b. le chef d'entreprise et
- c. le personnel administratif et technique.

⁴ Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'article 2 alinéa 1 de la Loi fédérale sur les travailleurs détachés², et des articles 1 et 2 de son ordonnance³ sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du champ d'application géographique défini par l'alinéa 1, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans ce champ d'application. La commission paritaire de la CCT est compétente. Les commissions paritaires de la CCT sont compétentes pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

Art. 3

En ce qui concerne le prélèvement et l'utilisation des contributions aux frais d'exécution (art. 46 CCT), des comptes annuels détaillés ainsi que le budget de l'année suivant l'exercice présenté doivent être soumis chaque année à la Direction du travail du SECO. Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision ainsi que par d'autres documents que le SECO peut exiger au cas par cas. La gestion des caisses concernées doit être conforme aux directives établies par le SECO et être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution de cas pendants ou d'autres cas qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. Le SECO peut en outre demander d'autres renseignements et la consultation d'autres pièces ainsi que faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

Art. 4

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} septembre 2021 et a effet jusqu'au 31 décembre 2024.

9 août 2021

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le vice-président de la Confédération, Ignazio Cassis
Le chancelier de la Confédération, Walter Thurnherr

² RS 823.20

³ Odét; RS 823.201

Convention collective de travail du secteur du paysagisme Fribourg, Neuchâtel, Jura et Jura bernois

conclue le 21 mai 2021

entre

les associations Jardinsuisse sections Fribourg, Neuchâtel, Jura et Jura bernois
d'une part

et

le syndicat Unia, le syndicat Syna et l'association professionnelle GBS,
d'autre part

Clauses étendues

Art. 3 Engagement et contrat de travail

3.1 L'engagement s'effectue par accord écrit avant l'entrée en fonction.

(...)

3.3 Lors de l'engagement, la CCT en vigueur est remise à l'employé.e.

Art. 4 Temps d'essai

4.1 Le temps d'essai est d'un mois. Celui-ci peut être porté à jusqu'à trois mois, par accord écrit.

4.2 Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment, par écrit et moyennant un délai de congé de sept jours calendaires.

Art. 5 Résiliation après le temps d'essai

5.1 Après le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié par écrit par les parties moyennant le respect des délais de congé suivants:

- pendant la 1^{ère} année de service: d'un mois pour la fin d'un mois;
- dès la 2^{ème} année de service: de deux mois pour la fin d'un mois;
- dès la 10^{ème} année de service: de trois mois pour la fin d'un mois.

Pour les employé.e.s de plus de 50 ans, les délais de congé sont de 3 mois dès la 5^e année de service, respectivement de 5 mois dès la 10^e année de service.

- 5.2 Lorsque les rapports de travail se poursuivent dans l'entreprise après un contrat d'apprentissage ou après un ou plusieurs contrats de travail de durée déterminée, ce ou ces derniers sont pris en compte dans le calcul du délai de congé.

Art. 7 Protection contre les licenciements, licenciement en temps inopportun

- 7.1 Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail:
- Pendant que l'autre partie accomplit un service obligatoire suisse, militaire; dans la protection civile ou un service civil ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours.
 - aussi longtemps que l'employé.e a droit à des indemnités journalières de l'assurance accident obligatoire.
 - aussi longtemps que l'employé.e a droit à des indemnités journalières de l'assurance maladie. L'entreprise peut résilier le contrat de travail pour la fin des 720 jours d'indemnités d'assurances.
 - Pendant la grossesse et au cours des vingt-quatre semaines qui suivent l'accouchement d'une employée.
 - Pendant que l'employé.e participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.
- 7.2 Le congé donné pendant une des périodes prévues ci-dessus est nul; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

Art. 12 Définition du temps de travail

- 12.1 Est réputé temps de travail le temps pendant lequel l'employé.e doit se tenir à la disposition de l'employeur, y compris le temps de pause de l'art. 19 ci-après.
- 12.2 Le temps de transport entre le lieu de rassemblement et le chantier (aller-retour) sera indemnisé séparément (cf. art. 18 CCT). Il ne sera pas compté comme temps de travail au sens de l'art. 13 al. 1 de la présente convention. Les dispositions légales (...) concernant le temps de travail maximal doivent être respectées en incluant le temps de transport.

Art. 13 Durée annuelle du travail (total des heures annuelles)

- 13.1 La durée annuelle du travail est le temps de travail brut à effectuer pendant une année civile. Il s'agit du temps durant lequel l'employé.e est tenu de s'acquitter de ses prestations et avant déduction des heures ne devant pas être effectuées en général (p.ex. jours fériés payés) et de celles qui, de manière individuelle, ne doivent pas être effectuées (p.ex. vacances, accident, jours de service de protection civile, etc.). Le temps de pause réglé à l'art. 19 de la

présente convention est compris dans le total des heures annuelles de travail déterminant.

- 13.2 Le total des heures annuelles de travail déterminant s'élève à 2200 heures (365 jours: 7 = 52,14 semaines x 42,2 heures).
- 13.3 Les jours fériés, les vacances ainsi que les jours d'absence individuels pour cause de maladie, d'accident ou d'autres absences justifiées sont décomptés par jours sur la base des heures prévues par le calendrier de la durée du travail de l'entreprise valable pour l'année en question, respectivement sur la base du calendrier de la durée du travail édicté par le Bureau de la Commission paritaire professionnelle intercantonale (BCPPI) et applicable au lieu où est le siège de l'entreprise.
- 13.4 En cas d'engagement ou de départ de l'employé.e en cours d'année, la durée du temps de travail est calculée au prorata sur la base du calendrier de la durée du travail de l'entreprise ou du BCPPI en vigueur pour l'année correspondante. En outre, les employé.e.s au salaire mensuel seront payés au moment de leur départ au salaire de base pour les heures dépassant la part au prorata du total des heures annuelles prévues selon l'al. 2.
- 13.5 L'employeur est tenu d'effectuer un contrôle détaillé de la durée journalière, hebdomadaire et mensuelle du temps de travail. Il est en outre tenu de remettre un décompte d'heure mensuel écrit à l'employé.e.

Art. 14 Durée hebdomadaire du travail

- 14.1 *Durée hebdomadaire du travail (durée normale du travail)*: l'entreprise fixe la durée hebdomadaire du travail dans un calendrier à établir au plus tard en fin d'année pour l'année suivante, conformément aux dispositions de l'al. 2 ci-dessous. Si l'entreprise omet d'établir un calendrier de la durée du travail et de le donner au personnel, le calendrier applicable sera celui édicté par le BCPPI. Le calendrier de la durée du travail de l'entreprise ne dépassera pas les limites (marges) fixées par le BCPPI. Le calendrier de l'entreprise doit être envoyé au BCPPI jusqu'à la fin janvier de l'année en question.
- 14.2 *Limites de la durée hebdomadaire du travail*: la durée hebdomadaire du travail est, pour une personne employée à 100 %, de
 - a. 35 heures hebdomadaires au minimum pour les employé.e.s avec salaire mensualisé et 39 pour les employé.e.s à l'heure et
 - b. 45 heures hebdomadaires au maximum,
du lundi au vendredi.
- 14.3 Si le calendrier de la durée du travail viole les dispositions conventionnelles ou légales, le BCPPI rend, par écrit, une opposition motivée et ne le valide pas.

Art. 15 Heures supplémentaires

- 15.1 Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire inscrite dans le calendrier de la durée du travail sont des heures supplémentaires. Elles sont

payées avec une majoration de 25 % à la fin du mois sous réserve de l'application de l'art. 15.2. Le temps de transport entre le lieu de rassemblement et le chantier (aller-retour) n'est pas considéré comme heures supplémentaires.

- 15.2 Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail inscrites dans le calendrier sont payées avec un supplément de 25 % dès qu'elles dépassent 60 heures cumulées sur les mois écoulés ou 20 heures supplémentaires dans le mois en cours.
- 15.3 L'employeur est autorisé à exiger de l'employé.e la compensation entière ou partielle du solde d'heures supplémentaires acquises au titre de l'art. 15.2 par du temps libre de durée égale. Il tient compte dans la mesure du possible des vœux et des besoins de l'employé.e en prescrivant notamment des jours entiers de compensation.
- 15.4 Le solde des heures supplémentaires acquises au titre de l'art. 15.2. doit être complètement compensé jusqu'à la fin mars de chaque année. Si ce n'est exceptionnellement pas possible pour des raisons d'exploitation, le solde restant doit être indemnisé à la fin de mars au salaire de base avec un supplément de 25 %.
- 15.5 En cas de départ pendant l'année civile, il convient de procéder par analogie à l'al. 4 en se basant sur la part au prorata de la durée annuelle du travail.

Art. 16 Horaire de travail

L'horaire normal de travail est compris entre 06:00 heures et 19:00 heures du lundi au vendredi.

Art. 18 Temps de transport

- 18.1 Le temps de transport entre le lieu de rassemblement et le chantier (aller-retour) ne compte pas comme temps de travail au sens de l'art. 13 al. 1 CCT et sera indemnisé séparément.
- 18.2 Le temps de conduite du chauffeur du véhicule est indemnisé au tarif horaire pour toute la durée du voyage (du lieu de rassemblement au chantier – aller et retour).

Art. 19 Pause

Une pause de 15 minutes payée, à prendre sans quitter les emplacements de travail, est accordée au milieu de la matinée.

Art. 20 Travail du samedi, du dimanche, des jours fériés et de nuit

- 20.1 Le travail du samedi ne peut être approuvé que dans la mesure où l'entreprise aura, en fonction de la nature des travaux à effectuer, déposé soit une annonce, soit une demande d'approbation auprès de la commission paritaire. Les travaux de déneigement et de salage ne sont pas soumis au présent article.

- 20.2 Sont notamment soumis à l'obligation d'annonce: les travaux d'entretien dont l'exécution ne peut pas être différée (par exemple l'arrosage) et la sécurisation des ouvrages en cours.

En pareil cas, l'entreprise informe la Commission paritaire professionnelle intercantonale (CPPI) jusqu'au vendredi 18:00, en indiquant chaque fois et par chantier: l'identité du chef d'équipe et des employé.e.s, ainsi que la nature de la durée des travaux.

Pour les autres travaux, les entreprises qui souhaitent déroger à l'interdiction de travail du samedi doivent présenter une demande motivée à la CPPI, pour décision, jusqu'au jeudi à 18:00, en indiquant chaque fois et par chantier: l'effectif envisagé, le nom du chef d'équipe, ainsi que la nature et la durée des travaux.

- 20.3 Les heures travaillées le samedi doivent être payées avec un supplément de 25 %. Trois samedis par employé.e et par année sont sans majoration.
- 20.4 Les heures travaillées le dimanche et les jours fériés donnent droit à un supplément de 100 %, sous réserve du déneigement et salage, des foires et expositions, rémunérés avec une majoration de 50 %.
- 20.5 Est réputé travail de nuit le travail effectué entre 20h et 6h. Il est payé avec un supplément de 100 %, sous réserve du déneigement et du salage, rémunéré avec une majoration de 25 %.

Art. 21 Classe de salaire

- 21.1 Les employé.e.s sont rémunérés selon les classes de salaire suivantes:

Classe A1: Chef d'équipe titulaire d'un CFC, d'une formation officielle correspondante, reconnue dans un pays de l'UE, ou d'une qualification équivalente reconnue par l'employeur, capable de diriger 2 collaborateurs et maximum 5, après un temps d'essai de 6 mois dans cette fonction.

Classe A2: Contremaître, titulaire d'un brevet de contremaître capable de diriger 6 collaborateurs et plus après un temps d'essai de 6 mois dans cette fonction.

Classe B: employé.e qualifié titulaire d'un CFC, d'une formation officielle correspondante, reconnue dans un pays de l'UE, ou au bénéfice d'une formation jugée équivalente.

B1: salaire minimum jusqu'à 3 ans d'expérience dès l'obtention du CFC

B2: salaire minimum après 3 ans d'expérience dès l'obtention du CFC

Classe C: employé.e sans CFC

C1: employé.e sans CFC dans la branche ayant moins de 3 ans d'expérience dans le métier

C2: employé.e sans CFC dans la branche mais au bénéfice d'une expérience de 3 ans dans le métier; jardinier qualifié titulaire d'une AFP.

- 21.2 Les salaires minimaux sont définis dans l'annexe II

- 21.3 Sous réserve de l'accord préalable de la CPPI, l'employeur peut déroger aux salaires minimaux pour les employé.e.s qui ne sont pas physiquement et/ou intellectuellement en pleine possession de leurs moyens, cause/s d'une capacité professionnelle réduite, attesté par un certificat médical.
- 21.4 La catégorie professionnelle dans laquelle est classé l'employé.e figure sur son décompte de salaire.
- (...)
- 21.6 Le salaire est payé mensuellement au plus tard 4 jours ouvrables après le bouclage de la période de paie. Celui-ci est obligatoirement versé sur un compte bancaire ou postal de l'employé.e.

Art. 23 13^{ème} salaire

- 23.1 Un 13^{ème} salaire est versé à chaque employé.e. Le paiement s'opère sous la forme de l'attribution d'un 8,33 % du gain brut total soumis AVS réalisé dans l'année civile.
- 23.2 Le droit au 13^{ème} salaire est acquis à chaque employé.e dès le début du contrat de travail.

Art. 24 Indemnités

- 24.1 L'employeur verse une indemnité journalière de 17 francs à l'employé.e, lorsqu'il ne lui est pas possible de regagner son domicile ou le dépôt de l'entreprise disposant d'un réfectoire équipé dans les 15 minutes (trajet aller).
- (...)
- 24.3 L'employé.e en déplacement au service de l'employeur et qui met, exceptionnellement et d'entente avec lui, son véhicule à disposition, a droit à une indemnité kilométrique selon le tarif fixé dans l'annexe II.

Art. 25 Réduction d'horaire de travail et cessation d'activité pour cause d'intempéries

- (...)
- 25.2 Lors de conditions météorologiques qui mettent en péril la santé de l'employé.e et/ou empêchent un déroulement efficace des travaux (notamment pluie, neige, foudre, grand froid, canicule), les travaux en plein air doivent être interrompus pour autant que cela soit techniquement possible.
- 25.3 La suspension du travail doit être ordonnée par l'employeur ou son représentant. Pour juger si une suspension du travail est nécessaire ou pas, les employé.e.s concernés doivent être consultés.
- 25.4 L'employé.e doit se tenir à disposition de l'employeur ou de son représentant durant la suspension du travail en raison d'intempéries, de façon à pouvoir reprendre l'ouvrage à tout moment, à moins que l'employeur n'ait permis aux employé.e.s de disposer librement de leur temps. Pendant la suspension du

travail, l'employé.e est tenu en outre d'accepter tout autre travail ordonné par l'employeur ou son représentant et que l'on peut raisonnablement exiger de lui.

- 25.5 Par travail raisonnablement exigible, il faut entendre tout travail habituel dans la profession et que l'employé.e est capable d'exécuter.

Art. 26 Vacances

- 26.1 Le droit aux vacances est déterminé comme suit:

Jusqu'à l'âge de 50 ans révolus, l'employé.e a droit à:

22 jours de vacances

Dès l'âge de 50 ans révolus ou dès 20 ans d'activité dans l'entreprise, l'employé.e a le droit à:

25 jours de vacances

Avant l'âge de 20 ans révolus l'employé.e a droit à:

25 jours de vacances

- 26.2 Du 1^{er} juillet au 30 septembre, l'employé.e a le droit à une période d'au moins deux semaines consécutives de vacances.

(...)

- 26.4 Le paiement des vacances intervient au moment où celles-ci sont prises. Le salaire afférent aux vacances ne peut pas être payé chaque mois en sus du salaire mensuel.

- 26.5 Emplois saisonniers: Dans les entreprises où l'horaire annuel de travail ne prévoit pas de période de vacances pour eux, les employé.e.s en emploi à durée déterminée entre 20 et 50 ans révolus recevront, à leur départ, une indemnité de vacances correspondant au 9,24 % de leur salaire brut AVS et, cumulé, le 13^{ème} salaire.

- 26.6 Les employé.e.s en emploi à durée déterminée âgés de 50 ans révolus ou avant leur 20^{ème} année dans l'année donnant droit aux vacances recevront, à leur départ, une indemnité de vacances correspondant au 10,64 % de leur salaire brut AVS et, cumulé, le 13^{ème} salaire.

- 26.7 Les entreprises qui procèdent à une fermeture annuelle pour cause de vacances doivent en informer le personnel à travers le calendrier annuel du temps de travail, édité à la fin de l'année précédente, qui indiquera exactement les périodes de vacances choisies.

Art. 27 Jours fériés

- 27.1. Tous les employé.e.s ont droit à l'indemnisation de 9 jours fériés conventionnels ou légaux par année.

- 27.2 La liste des jours fériés indemnisés est fixée sur le plan cantonal et pour la durée de la présente convention; elle figure à l'Annexe III.

27.3 Les jours fériés payables pendant les vacances ne comptent pas comme des vacances. Ils sont donc comptabilisés en sus.

Art. 28 Absences diverses

Les employé.e.s ont droit au paiement du salaire intégral en cas d'absence justifiée pour les motifs suivants:

- | | | |
|----|--|---------|
| a. | mariage et partenariat enregistré: | 3 jours |
| b. | naissance d'un enfant: pour la durée du congé paternité prévu par la loi | |
| c. | décès d'un enfant ou du conjoint faisant ménage commun avec l'employé.e: | 3 jours |
| d. | décès de proches parents (père, mère, beaux-parents, frères et sœurs): | 3 jours |
| e. | déménagement (maximum 1 fois l'an): | 1 jour |

Art. 29 Service militaire, service civil ou protection civile

(...)

- 29.2 Les dates du service militaire, du service civil ou de la protection civile doivent être annoncées à l'employeur dès leur publication ou leur réception.
- 29.3 Les prestations de la Caisse de compensation pour perte de salaire sont acquises à l'employeur jusqu'à concurrence de ses propres prestations.

Art. 30 Assurance maladie perte de gain

- 30.1 L'employeur doit conclure une assurance perte de gain en cas de maladie couvrant 80 % du salaire effectif brut (salaire déterminant AVS), après un délai d'attente de 30 jours au maximum et pour une durée de 720 jours dans une période de 900 jours.
- 30.2 Pendant le délai d'attente, l'employeur versera à l'employé.e 100 % du salaire à l'expiration d'un jour de carence non rémunéré.
- 30.3 Les primes sont payées pour 1/2 par l'employeur et pour 1/2 par l'employé.e. Le taux de prime applicable est communiqué aux employé.e.s.
- 30.4 En cas de réserve des assurances, l'art. 324a CO est applicable.
- 30.5 Toute absence pour cause de maladie, même de courte durée, doit être annoncée sans délai au chef d'entreprise ou à son représentant. L'employeur se réserve le droit de demander un certificat médical dès le 1^{er} jour d'absence.

Art. 31 Accidents

(...)

- 31.4 Tout accident, même bénin de prime abord, doit immédiatement être annoncé au chef d'entreprise ou à son représentant.

Art. 35 Congés de formation

- 35.1 L'employé.e a le droit d'être libéré.e.s pendant cinq jours de travail par année, de préférence pendant l'hiver, en accord avec son employeur et en tenant compte des besoins de l'exploitation, pour fréquenter des cours de perfectionnement professionnel organisés par la commission paritaire.

- 35.2 L'employé.e doit attester à l'employeur de la fréquentation du cours de perfectionnement professionnel et convenir à temps avec l'employeur de la date du cours.

Art. 36 Travail frauduleux

(...)

- 36.4 L'employé.e n'est pas autorisé.e à prendre un emploi accessoire qui pourrait porter préjudice à son employeur ou qui l'empêcherait d'effectuer correctement son travail.

(...)

- 36.7 S'il subit un préjudice financier, l'employeur peut en outre en demander réparation au salarié infidèle.

- 36.8 De son côté, l'employeur s'engage formellement à ne pas utiliser les services d'un travailleur bénéficiant d'un contrat de travail régulier à plein temps auprès d'un quelconque autre employeur (prêts de main d'œuvre exceptés).

- 36.9 L'employeur qui fait exécuter du travail frauduleux est sanctionné par la CPPI.

- 36.10 L'employeur qui favorise sciemment le travail frauduleux peut être sanctionné par la CPPI.

Art. 37 Hygiène et prévention des accidents

- 37.1 L'employeur prend toutes les précautions visant à préserver la vie et la santé des travailleurs.

- 37.2 L'employeur instruit sans délai les nouveaux engagés sur les risques d'accidents et les précautions à prendre.

- 37.3 Les employé.e.s ont l'obligation de se conformer aux consignes données par l'employeur ou le chargé de sécurité de l'entreprise pour l'application des mesures de protection de la santé et de la sécurité du personnel. Ils sont responsables du maintien en bon état des locaux mis à leur disposition (vestiaires, douches, etc.). Ils signalent immédiatement à l'employeur les installations défectueuses ou dangereuses.

- 37.4. Les employé.e.s doivent porter les équipements de protection individuelle (EPI) conformes aux travaux réalisés et aux normes en vigueur. Ce matériel est mis à disposition gratuitement par l'entreprise.
- 37.5 L'entreprise prend à sa charge l'entier des frais du matériel lié à la sécurité.

Art. 38 Responsabilité des employé.e-s

- 38.1 L'employé.e doit traiter avec soin le matériel, l'outillage, les véhicules, les machines, les plantes et les marchandises appartenant à son employeur et les entretenir en bon état et en ordre parfait.
- 38.2 Si les dégâts sont mis à la charge du travailleur, la somme que doit ce dernier peut être retenue sur la paie à raison de l'équivalent d'une journée de travail par période de paie au maximum. Si l'employé.e vient à quitter l'entreprise, il doit s'acquitter de son dû avant son départ.
- 38.3 Dès que l'employé.e constate un dommage, il est tenu de l'annoncer sans délai.
- (...)
- 38.5 Les prétentions au dédommagement doivent être annoncées dans les 30 jours au plus tard suivant le constat des responsabilités du dommage et des dégâts.

Art. 39 Secret professionnel

L'employé.e est tenu.e au secret professionnel en ce qui concerne les affaires de l'entreprise. Cette obligation le/la lie même après son départ.

Art. 40 Certificat de travail

- 40.1 A la fin des rapports de travail, l'employeur doit remettre à l'employé.e un certificat de travail rédigé et complet. Ce dernier doit informer du genre d'activité, de la durée des rapports de travail, ainsi que des prestations et du comportement de l'employé.e.

Art. 41 Exécution

- (...)
- 41.2 Dans le but de veiller à l'application de la présente convention, sont instituées:
- a. Une commission paritaire professionnelle intercantonale des paysagistes (CPPI)
 - b. Un bureau de la commission professionnelle paritaire intercantonale des paysagistes (BCPPI)
- (...)
- d. Un fonds paritaire

Art. 42 Commission paritaire professionnelle intercantonale (CPPI)

(...)

42.3 La Commission paritaire professionnelle intercantonale a notamment pour tâche de:

- a. garantir l'application uniforme de la présente convention;
- b. décider de l'interprétation de la présente convention;
- (...)
- d. gérer le fonds paritaire intercantonal et établir le budget et les comptes de l'exercice annuel;
- e. administrer et gérer les contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel;
- (...)

Art. 43 Bureau de la commission professionnelle paritaire intercantonale des paysagistes (BCPPI)

(...)

43.2 Le bureau de la commission paritaire professionnelle intercantonale a notamment pour tâche de:

- a. veiller à l'application de la présente convention. Dans ce cadre, il procède à des contrôles sur les chantiers et dans les entreprises liées par la présente convention (...);
- b. prononcer des peines conventionnelles, donner des avertissements par écrit et prononcer la mise à charge des frais de contrôle;
- c. édicter le calendrier annuel de la durée du travail applicable;
- d. obtenir des employeurs les preuves du respect des obligations conventionnelles. Il s'agit notamment des contrats d'assurance maladie perte de gain, des fiches de salaire, contrats de travail, attestations relatives à la durée des vacances;
- (...)
- f. décider de subordonner des entreprises à la présente convention;
- (...)
- h. recouvrer les contributions pour frais d'exécution et de perfectionnement professionnel, au besoin par voie judiciaire;
- i. encaisser et recouvrer les peines conventionnelles, au besoin par voie judiciaire;
- j. intervenir, sur requête, comme organes de conciliation lors de différends individuels ou collectifs;
- k. statuer sur les demandes de financement adressées au fonds paritaire;
- l. exécuter les décisions de la CPPI dans le cadre de l'application de la convention collective.

Art. 45 Peines conventionnelles

- 45.1 Toute infraction aux dispositions de la présente convention peut être sanctionnée par une amende d'un montant de 20 000 francs au plus par contrevenant, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels.
- 45.2 Si le préjudice subi est supérieur à la somme de 20 000 francs, la CPPI et la BCCPI peuvent dépasser le plafond de l'amende fixé à l'art. 45.1.
- 45.3 Ce montant peut être porté à 50 000 francs en cas de récidive ou de violation grave des dispositions de la présente convention, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels.
- 45.4 Si le préjudice subi en cas de récidive ou de violation grave de la CCT est supérieur à la somme de 50 000 francs, la CPPI et la BCCPI peuvent dépasser le plafond de l'amende fixé à l'art. 45.3.
- 45.5 Le versement du montant de l'amende doit avoir lieu dans les 30 jours qui suivent la notification de la décision ou selon les modalités de paiement accordées par la CPPI ou le BCPPI.
- 45.6 Le produit des peines conventionnelles est dévolu au fonds paritaire et est destiné à couvrir les frais d'application de la présente convention.

Art. 46 Fonds paritaire

- 46.1 Pour couvrir les frais résultants de l'application de la présente convention collective (...), le perfectionnement professionnel et le contrôle des entreprises, il est institué un fonds paritaire, composé d'un fonds exécution et d'un fonds formation.
- 46.2 Le fonds paritaire garantit, d'une part, le financement de l'exécution de la présente CCT par la CPPI et le BCPPI, le contrôle de l'application de la présente CCT et le soutien aux mesures de prévention des accidents et maladies professionnelles, ainsi que l'accomplissement de tâches à caractère social et les frais de rédaction et d'impression de la CCT. Le fonds permet, d'autre part, d'encourager la formation et le perfectionnement professionnels. (...)
- 46.3 La contribution au fond paritaire globale s'élève à 0.7 % du salaire des employé.e.s soumis à la convention (0,65 % fonds exécution et 0,05 % fonds formation) et à 0.3 % sur la masse des salaires des employé.e.s (0.25 % fonds exécution et 0,05 % fonds formation) soumis à la CCT, payé par l'employeur.
- 46.4 L'employeur est responsable du versement de ces contributions au fonds paritaire.

Salaires minimaux

A1 Chef d'équipe	4900.– Fr. 26.75 Fr./h
A2 Contremaître	5200.– Fr. 28.40 Fr./h
B1 CFC -3 ans	4450.– Fr. 24.30 Fr./h
B2 CFC +3 ans	4725.– Fr. 25.80 Fr./h
C1 Aide paysagiste	3900.– Fr. 21.30 Fr./h
Dès le 1.1.2022	3950.– Fr. 21.55 Fr./h
Dès le 1.1.2023	4000.– Fr. 21.85 Fr./h
C2 Aide paysagiste +3 ans / AFP	4000.– Fr. 21.85 Fr./h

Indemnisations:

L'employé.e en déplacement au service de l'employeur et qui met, exceptionnellement et d'entente avec lui, son véhicule à disposition a droit à une indemnité kilométrique selon le tarif suivant:

- Voiture automobile: Fr. 0.70/km
- Deux roues: Fr. 0.35/km

Jours fériés

Les jours fériés qui tombent sur un jour non ouvrable (samedi et dimanche) doivent être compensés par un autre jour de congé durant l'année. Les compensations sont fixées dans le calendrier de travail annuel.

Fribourg Communes Catholiques

- Nouvel-An
- Vendredi-Saint
- Ascension
- Fête-Dieu
- Fête Nationale
- Assomption
- Toussaint
- Immaculée Conception
- Noël

Fribourg Communes Protestantes

- Nouvel-An
- 2 janvier
- Vendredi-Saint
- Lundi de Pâques
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- Fête Nationale
- Noël
- 26 décembre

Jura

- Nouvel-An
- Vendredi-Saint
- Lundi de Pâques
- Fête des travailleurs
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- Fête-Dieu
- Fête Nationale
- Noël

Neuchâtel

- Nouvel-An
- 2 janvier
- Instauration de la République
- Vendredi-Saint
- Fête des travailleurs
- Ascension
- Fête Nationale
- Noël
- 26 décembre

**Jura bernois, commune de Bienne
et commune d'Évilard-Macolin**

- Nouvel-An
- 2 janvier
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- Fête Nationale
- Noël
- 26 décembre

