

**Arrêté
étendant le champ d'application de la convention collective
de travail au service des entreprises de parc, jardin et
paysagisme du Valais romand et de son avenant**

du 19 janvier 2011

Le Conseil d'Etat du canton du Valais

vu la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail ;
vu l'article 7 alinéa 2 de ladite loi ;
vu l'article 10 alinéa 1 chiffre 10 de la loi d'application du Code civil suisse du 24 mars 1998 concernant la désignation de l'autorité compétente pour la promulgation de la force obligatoire générale aux contrats collectifs de travail ;
vu la requête d'extension présentée par les organisations signataires de dite convention collective de travail et de son avenant ;
vu la publication de la requête d'extension du champ d'application de la convention collective et de son avenant dans le Bulletin officiel du canton du Valais no 39 du 1^{er} octobre 2010, signalée dans la Feuille officielle suisse du commerce ;
vu qu'aucune opposition n'a été formulée à l'encontre de cette mise à l'enquête publique ;
considérant que les conditions de l'article 2 de la loi précitée sont remplies ;
sur la proposition du Département de la Sécurité, des Affaires sociales et de l'Intégration ;

arrête :

Article premier

Le champ d'application de la convention collective de travail au service des entreprises de parc, jardin et paysagisme du Valais romand et de son avenant est étendu à l'exclusion des clauses en caractère normal selon parution au Bulletin officiel du canton du Valais.

Art. 2

Le présent arrêté s'applique à toute la partie francophone du canton Valais.

Art. 3

Les dispositions étendues s'appliquent à tous les employeurs et tous les travailleurs des entreprises exécutant des travaux de parc et jardin (création et entretien) et de paysagisme, ce à l'exception du personnel administratif.

Art. 4

Dans le cadre des contrôles relatifs à l'application de la convention collective, les membres de la commission paritaire de la profession sont tenus d'observer le secret de fonction. 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 détachés (RS 823.20), et des articles 1 et 2 de son ordonnance (Odét ; RS 823.201) sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du canton du Valais, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans le canton du Valais. La commission paritaire de la CCT est compétente pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues

Art. 5

Le présent arrêté entre en vigueur le premier jour du deuxième mois qui suit son approbation par le Département fédéral de l'économie et déploie ses effets jusqu'au 30 avril 2014.

Ainsi arrêté en Conseil d'Etat, à Sion, le 19 janvier 2011

Le président du Conseil d'Etat : **Jean-Michel Cina**
Le chancelier d'Etat : **Philipp Spoerri**

¹Approuvé par le Département fédéral de l'économie, le 12 avril 2011

Le texte de la CCT a paru dans le bulletin officiel No 39 du 1^{er} octobre 2010. Pour l'obtenir, s'adresser à la Commission professionnelle paritaire ou auprès du Service de protection des travailleurs et des relations du travail.

Convention collective de travail pour les travailleurs au service des entreprises de parc, jardin et paysagisme du canton du Valais

Conclue entre l'Association valaisanne des paysagistes
et
les Syndicats chrétiens interprofessionnels du Valais (SCIV)

Article 1 Préambule

Dans le but de promouvoir et développer les professions afférentes aux entreprises de paysagistes, les parties contractantes de la présente convention collective en règlent les conditions de travail; elles s'engagent en outre, tant pour elles-mêmes que pour leurs membres, à respecter la paix du travail durant la validité de la convention.

Article 2 Champ d'application

1. Les dispositions de la présente convention collective et de son ou ses avenants règlent les conditions de travail et de salaires valables entre tous les employeurs et tous les travailleurs d'entreprises et secteurs d'entreprises qui exécutent ou font exécuter, à titre principal ou accessoire, des travaux de parcs et jardins (création et entretien) et de paysagisme du canton du Valais, à l'exception du personnel administratif. La convention s'applique également aux entreprises de location de personnel et de travail temporaire.
2. Les parties contractantes s'efforceront de réunir les conditions permettant l'extension de la présente convention collective de travail sur le plan cantonal.
3. Les apprentis, au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle, sont soumis à la convention collective.
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 détachés, et des articles 1 et 2 de son ordonnance sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du canton du Valais, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans le canton du Valais. La commission professionnelle paritaire est compétente pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

Chapitre 1 – Temps de travail

Article 3 Durée du travail

1. **L'horaire hebdomadaire moyen est de 45 heures. La semaine comporte cinq jours ouvrables.**
2. **Une variation de plus ou moins cinq heures par semaine est possible.**
3. **Le travailleur doit tout son temps de travail à son employeur qui peut lui confier d'autres tâches dans le cadre de l'entreprise.**
4. **Le temps de déplacement du dépôt de l'entreprise au lieu de travail est indemnisé par l'employeur selon le tarif horaire et sans supplément, à raison de 50%. En revanche, ce temps de déplacement doit être compté en totalité comme temps de travail au sens de la loi fédérale sur le travail.**

Article 4 Horaire particulier

1. Pour des horaires particuliers d'entreprises, ceux-ci seront déposés auprès de la commission paritaire avant la date du début de l'horaire en question.
2. **En janvier et février, le temps de travail ne doit pas être inférieur à**

40 heures par semaine.

Article 5 Travail du samedi

Il est possible de travailler douze samedis matin par année, soit effectuer douze semaines à 54 heures maximum. Les heures supplémentaires ainsi effectuées seront compensées avant la fin février de l'année suivante par un temps égal au travail effectué. D'entente entre les parties, elles peuvent être payées sur la base du salaire horaire.

Article 6 – Pause

Il est accordé 15 minutes de pause payées au milieu de la matinée sans quitter le lieu de travail.

Chapitre 2 – Engagement et résiliation

Article 7 Engagement et délais de congé

1. Le temps d'essai est de deux mois. Celui-ci peut être porté à trois mois, moyennant accord écrit.
2. Les délais de congé sont les suivants:
 - pendant le temps d'essai: sept jours d'avance
 - après le temps d'essai:
 - pendant la première année de travail: un mois pour la fin d'un mois
 - dès la deuxième année de travail: deux mois pour la fin d'un mois
 - dès la dixième année de travail: trois mois pour la fin d'un moisLes congés devront être signifiés par courrier recommandé, leur validité n'existant qu'après que la partie dont elle est l'objet aura pu en prendre connaissance.
3. L'employeur peut licencier avec effet immédiat le travailleur qui, malgré un avertissement écrit, enfreint gravement les dispositions de la présente convention. L'avertissement écrit doit préciser que le travailleur sera licencié avec effet immédiat en cas de récidive. Dans les cas graves, si selon les règles de la bonne foi l'on ne peut pas exiger de la partie qui a donné le congé la continuation des rapports de travail, l'avertissement par écrit n'est pas requis. Au surplus, les art. 337ss CO demeurent applicables.
4. En cas de licenciement pendant le délai de congé, l'employeur accorde au travailleur une heure payée par semaine pour la recherche d'un nouvel emploi.

Article 8 Incapacité de travail

1. Lorsqu'une entreprise n'a pas la possibilité d'occuper le travailleur pour des raisons durables et inhérentes à sa personne, mais partiellement apte à travailler, l'employeur et le travailleur s'efforcent, si nécessaire avec l'appui de la commission professionnelle paritaire compétente, de lui trouver un autre emploi auprès d'une entreprise tierce de la branche.
2. La résiliation du contrat de travail par l'employeur après l'expiration du temps d'essai est exclue, sous réserve des alinéas 3. et 4. du présent article, aussi longtemps que le travailleur a droit à des indemnités journalières de l'assurance-accidents obligatoire ou de l'assurance-maladie.
3. Si le travailleur, à côté des indemnités journalières de l'assurance-maladie, reçoit une rente de l'assurance-invalidité, l'employeur peut résilier son contrat à partir de la date de naissance du droit à une rente d'invalidité en observant les délais de résiliation ordinaires.
4. Si le travailleur tombe malade pendant le délai de congé, ce délai est suspendu au sens de l'article 336c alinéa 2 C.O. durant 30 jours au maximum au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service. Lorsque le terme auquel les rapports de travail doivent cesser ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'à la fin du prochain mois (article 336c alinéa 3 C.O.).
5. Si le travailleur est victime d'un accident après avoir reçu son congé, le délai de résiliation est interrompu aussi longtemps que l'assurance-accidents obligatoire au sens de la LAA verse des indemnités journalières.
6. Pour autant que la présente CCT n'en dispose pas autrement, les prescriptions légales sur la protection contre le licenciement sont applicables, notamment:
 - a) articles 336 à 336b C.O. concernant la résiliation abusive;
 - b) articles 336c et 336d C.O. concernant la résiliation en temps inopportun;
 - c) articles 337c et 337d C.O. concernant les conséquences d'une résiliation injustifiée, d'une non-entrée en service ou d'un abandon injustifié de l'emploi.

Chapitre 3 - Salaires et indemnités

Article 9 Salaires

Les salaires font l'objet d'un avenant faisant partie intégrante de la convention collective de travail. Les salaires fixés seront négociés chaque

année entre les parties à la CCT, la première fois pour janvier 2009.

Article 10 Paie

A la demande du travailleur, un acompte lui est versé au milieu du mois à concurrence de l'activité déjà produite.

Article 11 Suppléments

1. **Pour les heures supplémentaires au sens des articles 3 et 5 de la CCT, les suppléments ci-après sont dus:**
 - a) **pour le travail du samedi, et pour tous les travaux exécutés en plus de la moyenne hebdomadaire:** 25 dès la première heure supplémentaire
 - b) pour les travaux des jours fériés: 50%
 - c) travail de nuit et du dimanche
travail de nuit (entre 20 h et 5 h du matin): 50% de supplément
travail du dimanche (du samedi à 17 h au lundi à 5 h): 100% de supplément
2. **Le nombre d'heures supplémentaires doit figurer sur les décomptes de salaire.**
3. Les heures supplémentaires seront soit rémunérées sur la base du salaire horaire, soit compensées en temps, d'entente entre les parties.

Article 12 13e Salaire

1. **Le travailleur a droit à un 13e salaire égal à 8.33% du salaire annuel.**
2. **Le calcul du 13e salaire conventionnel est établi sur le salaire annuel, vacances et jours fériés compris.**

Article 13 Définition du lieu de travail

Pour les ouvriers stables et permanents, le lieu de travail habituel correspond, selon le choix de l'entreprise, soit au siège, soit au dépôt. Il est applicable pour l'ensemble du personnel.

Article 14 Repas et déplacements

1. **Une indemnité journalière de repas de Fr. 17.- est versée à chaque travailleur lorsque celui-ci ne peut pas rentrer chez lui à midi et y rester pendant 30 minutes. En lieu et place, l'employeur peut aussi fournir un repas chaud à son travailleur.**
2. Lorsque le travailleur est obligé de loger au lieu de travail, l'employeur lui rembourse tous les frais imposés par l'exécution du travail et les dépenses nécessaires pour son entretien (article 327a C.O.).
3. **Les indemnités kilométriques pour le travailleur qui utilise son propre véhicule à la demande de l'employeur sont fixées au minimum à Fr. 0.70 le km pour les automobiles et Fr. 0.35 pour les motos et les vélomoteurs.**

Article 15 Intempéries

1. **Le travailleur a droit à une indemnité pour les intempéries entraînant des pertes d'heures de travail (indemnité en cas d'intempéries). Cette indemnité s'élève à 80% du salaire de base individuel et doit être versée en même temps que le salaire de la période de paie correspondante. Sont soumis au paiement de cette indemnité toutes les heures, tous les demi-jours ou jours entiers perdus par suite d'intempéries, indépendamment de la possibilité de décompte avec l'assurance-chômage.**
2. **L'employeur peut compenser les heures perdues jusqu'à trois jours d'intempéries par mois sur la semaine de travail. Les heures ainsi compensées ne sont pas soumises à l'article 11.**

Article 16 Absences justifiées

1. **Les travailleurs ont droit au paiement des jours d'absences justifiées, selon la liste ci-après:**
 - a) mariage du travailleur: 3 jours
 - b) naissance d'un enfant: 1 jour
 - c) décès d'un enfant, du conjoint, du père ou de la mère: 3 jours
 - d) décès de proches parents (beaux-parents, frères, sœurs, grands-parents): 2 jours
 - e) déménagement (1 x tous les deux ans): 1 jour
 - f) perfectionnement professionnel par année: 1 jour
 - g) recrutement, libération militaire, inspection: 1 jour
2. **La perte de salaire résultant d'absences justifiées est compensée à 100% par la caisse de compensation professionnelle, ou à défaut par l'employeur.**

Chapitre 4 - Prestations sociales

Article 17 Vacances

1. **Le droit aux vacances est déterminé comme suit:
Dès 20 ans révolus jusqu'à 50 ans, le travailleur a droit à:**

- 25 jours ouvrables de vacances
(10,8% du salaire de base selon horaire moyen conventionnel)
- Jusqu'à 20 ans et dès 50 ans révolus, le travailleur a droit à:
 - 30 jours ouvrables de vacances
(13,25% du salaire de base selon horaire moyen conventionnel)
- 2. Deux semaines devront obligatoirement être prises en période hivernale. Pour le surplus, les périodes de vacances sont fixées d'entente entre l'employeur et le travailleur.

Article 18 Jours fériés

1. Les jours fériés payés selon l'alinéa 2 sont les suivants: 1er janvier, Saint-Joseph, Ascension, Fête-Dieu, 1er Août, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception, Noël.
2. Une indemnité de 3% du salaire annuel brut est versée aux travailleurs payés à l'heure pour paiement des jours fériés précités.
3. Si l'employé reçoit pour le jour férié en question une indemnité journalière d'une caisse-maladie, d'une caisse-accident ou de l'assurance-chômage (RHT/intempéries), l'indemnité prévue aux alinéas précédents n'est pas due.

Article 19 Service militaire

1. Les travailleurs soumis à la convention collective de travail ont droit, pendant les périodes de service militaire, de service civil ou de protection civile obligatoires, aux indemnités suivantes:
 - a) pendant l'école de recrues, en qualité de recrue:
 - célibataire sans obligation légale d'entretien 50% du salaire
 - marié ou célibataire avec obligation légale d'entretien 80% du salaire
 - b) cours de répétition 100% du salaire
 - c) pendant d'autres périodes que celles prévues aux alinéas a et b, l'indemnisation sera due en fonction des années d'ancienneté (article 324 C.O.).
2. La protection civile et le service civil sont assimilés au service militaire.
3. Les indemnités APG restent acquises à l'employeur moyennant le paiement des quotités prévues à l'alinéa 1.

Article 20 – Allocations familiales

1. Les travailleurs bénéficient d'allocations familiales au sens de la législation cantonale afférente.
2. Le versement des allocations est assuré par la caisse de compensation à laquelle est affilié l'employeur, ou directement par l'employeur.

Chapitre 5 - Assurances

Article 21 Assurance perte de gain maladie

1. Les travailleurs doivent être assurés en perte de gain auprès d'une caisse reconnue.
2. L'indemnité journalière est garantie dès le troisième jour d'incapacité de travail sur la base du salaire effectivement perdu.
3. L'indemnité journalière correspond aux 80% du salaire perdu et est versée durant 720 jours dans une période de 900 jours.
4. Les primes de cette assurance sont réparties entre l'employeur et le travailleur à raison de la ½ à charge de l'employeur et de la ½ à charge du travailleur.
5. Les jours d'attente ou de carence sont à charge de l'employeur à raison de 80% du salaire perdu. L'employeur peut demander un certificat médical dès le 1er jour d'arrêt de travail.
6. Toute maladie doit être annoncée immédiatement au chef d'entreprise, ou à son représentant s'il est sur place, sinon au bureau de l'entreprise, au minimum avant la reprise du travail.

Article 22 Assurance-accidents

1. Tous les travailleurs soumis à la convention collective de travail sont assurés par leur employeur contre les suites d'accidents professionnels et non professionnels au sens de la LAA.
2. L'indemnité journalière de 80% est garantie dès le début de l'incapacité de travail sur la base du salaire effectivement perdu. Les jours d'attente ou de carence sont à la charge de l'employeur à raison de 80% du salaire perdu.
3. Les primes de l'assurance-accidents professionnelles sont à la charge de l'employeur.
4. Tout accident doit être annoncé immédiatement au chef de l'entreprise, ou à son représentant s'il est sur place, sinon au bureau de l'entreprise.

Article 23 Prévoyance professionnelle

1. Tous les travailleurs doivent être affiliés à une institution de prévoyance professionnelle dont les prestations sont équivalentes ou supérieures à cel-

- les prévus dans le plan d'assurance annexé à la présente CCT.
2. La cotisation est répartie entre le travailleur et l'employeur qui en paient la moitié chacun. Elle est fixée à 10% du salaire AVS de tous les travailleurs.
 3. Les plans de prévoyance des fondations particulières doivent intégrer un élément de solidarité entre les classes d'âge. Selon ce principe, un assuré âgé ne doit pas payer plus cher qu'un jeune collaborateur pour l'ensemble de sa prévoyance professionnelle.
 4. Si la cotisation d'une fondation particulière est supérieure à 10%, il ne peut pas être retenu plus de 5% sur le salaire du travailleur, sauf si les prestations assurées sont supérieures à celles du plan annexé.

Article 24 Prérétraite professionnelle

1. Tous les travailleurs doivent être affiliés à une institution de préretraite professionnelle dont les prestations sont équivalentes ou supérieures à celles prévues par la caisse de préretraite de la profession (RETAVAL) et qui font l'objet d'une convention séparée.
2. La cotisation est répartie entre le travailleur et l'employeur qui en paient la moitié chacun. Elle est exprimée en % du salaire AVS.
3. Les systèmes de préretraite des fondations particulières doivent intégrer un élément de solidarité entre les classes d'âge. Selon ce principe, un assuré âgé ne doit pas payer plus cher qu'un jeune pour l'ensemble de sa préretraite professionnelle.
4. Si la cotisation d'une institution de préretraite particulière est supérieure à celle prévue ordinairement par la caisse RETAVAL (1,7%), il ne peut être retenu plus que la moitié de la cotisation ordinaire RETAVAL (0,85%) sur le salaire du travailleur.

Chapitre 6 – Dispositions d'application

Article 25 Institution

1. **Il est institué une commission professionnelle paritaire** (ci-après CPP) composée de quatre représentants des employeurs et de quatre représentants des travailleurs.
2. La CPP élit annuellement en son sein un président et un vice-président. Si le président est un employeur, le vice-président sera un travailleur et vice-versa.
3. Le secrétariat de la CPP est administré par le Bureau des Métiers.
4. La CPP est représentée collectivement par le président ou le vice-président et le secrétaire.
5. La CPP délègue une partie de ses pouvoirs à une commission paritaire restreinte composée de deux délégués des employeurs et de deux délégués des travailleurs et du secrétaire de la CPP avec voix consultative.

Article 26 Organisation

1. Dans la règle, la CPP se réunit une fois par an et chaque fois que l'une ou l'autre des parties à la convention collective en fait la demande, écrite et motivée, au président. Les séances seront convoquées en temps utile. Dans les cas urgents, la convocation peut se faire par téléphone, par fax ou par e-mail.
2. Les secrétaires des organisations contractantes non membres de la commission peuvent assister aux séances de la CPP. Ils ont voix consultative. Ils peuvent remplacer un membre de la commission si celui-ci est empêché de siéger ou s'il se trouve être juge et partie dans une affaire dont la liquidation entre dans les compétences de la commission.
3. Les dépenses de la CPP sont couvertes par les contributions aux frais d'application de la convention et les amendes conventionnelles.
4. Les travaux de secrétariat de la CPP incombent au secrétaire. Celui-ci convoque les séances de la commission, d'entente avec son président. Il rédige les rapports et correspondances, selon les décisions de la commission.

Article 27 Tâches et attributions de la CPP

1. **Les tâches de la CPP sont les suivantes:**
 - a) **elle veille à l'application des dispositions de la présente convention; elle peut, à cet effet, organiser des contrôles;**
S'il s'avère que des dispositions contractuelles ont été violées, la CPP condamne les employeurs en faute à leur verser les montants dus aux travailleurs et non payés. La CPP bonifie son dû aux travailleurs qui peuvent être retrouvés;
 - b) elle surveille la gestion de la caisse de la CPP;
 - c) elle perçoit les contributions aux frais d'application de la présente convention et les contributions en faveur du perfectionnement professionnel et en gère le produit;
 - d) **elle prononce les sanctions et amendes conventionnelles, les encaisse, si besoin est, par voie légale, et les gère;**
 - e) elle agit comme médiateur en cas de conflits entre employeurs et travailleurs;
 - f) **elle favorise la formation professionnelle et organise des cours de**

perfectionnement professionnel;

- g) elle prend toutes les mesures utiles pour la défense des intérêts de la profession;
 - h) elle accorde les autorisations prévues à l'article 4 de la présente convention.
2. L'employeur facilitera l'accomplissement du mandat des membres de la commission et il leur accordera le congé nécessaire. Les travailleurs membres de la commission professionnelle paritaire ne seront ni licenciés, ni désavantagés en raison de leur activité normale en tant que représentants des travailleurs.

Article 28 Tâches et attributions de la CPP restreinte

La CPP peut déléguer une partie de ses compétences à la commission paritaire restreinte:

- a) le règlement des conflits individuels et collectifs pouvant surgir au sein d'une entreprise
 - en procédant à une tentative de conciliation
 - en se prononçant, en première instance, sur les différends
- b) les contrôles dans des entreprises soumises à la convention collective.**

Article 29 Procédure et conciliation

- 1. Tout conflit entre un employeur et un travailleur relatif à l'application de la convention collective de travail et aux conditions de travail en général qui ne pourrait être aplani entre les intéressés est soumis à la commission paritaire restreinte qui les invite à signer une clause compromissoire en relation avec le litige et qui tente une conciliation, elle-même ou par délégation.
- 2. En cas de non-conciliation, la commission paritaire restreinte en donnera acte par écrit aux parties en les invitant à porter leur différend en procédure ordinaire.

Article 30 Respect de la convention et litiges entre les associations

- 1. Les parties contractantes s'engagent pour elles-mêmes, pour leurs sections et pour leurs membres, à respecter et à faire observer les dispositions de la présente convention.
- 2. Les litiges éventuels entre les associations signataires concernant la présente convention sont soumis à l'Office cantonal de conciliation.

Article 31 Contribution professionnelle

- 1. Pour couvrir les frais résultant de l'établissement et de l'application de la présente convention, ainsi que pour financer diverses actions d'intérêt général telles qu'apprentissage combiné, perfectionnement professionnel, etc., il est institué une contribution professionnelle dont le montant est fixé forfaitairement à 0.8% du salaire brut de chaque travailleur assujéti à la convention, quel que soit le mode de rémunération. Cette contribution professionnelle est retenue sur le salaire du travailleur par l'employeur, qui la verse à la caisse prévue à cet effet. La contribution professionnelle est gérée paritairement.
- 2. L'employeur verse à cette caisse le 0.3% de la masse salariale de ses employés, mais au minimum Fr. 300.- par année, payable au 30 juin de chaque année.
- 3. La contribution des membres des organisations signataires de la présente convention est comprise dans la cotisation annuelle ordinaire à leur association.
- 4. Les fonds ainsi recueillis sont mis à la disposition de la commission paritaire professionnelle, qui seule peut en décider l'utilisation et en assumer la gestion, conformément aux articles 23 et suivants.
- 5. Elle est toutefois remboursée aux travailleurs et travailleuses membres des organisations syndicales signataires de la CCT par l'intermédiaire des syndicats concernés. A charge pour ces derniers de fixer le montant du remboursement en tenant compte des cotisations syndicales mensuelles. Le montant maximum est toutefois fixé à 80% de la contribution retenue.

Article 32 Amendes conventionnelles

- 1. Les employeurs et les travailleurs qui enfreignent la présente convention sont passibles d'un avertissement ou d'une amende de Fr. 3'000.-- au plus pour le travailleur et pouvant s'élever, pour l'employeur, jusqu'au montant des prestations dues.**
- 2. Les amendes et les frais de procédure sont payés dans les trente jours dès leur notification. Le produit de ces amendes est destiné à couvrir les frais d'exécution de la présente convention. Un éventuel excédent des recettes est utilisé pour le perfectionnement professionnel.**

Article 33 Modification de la convention

Les parties contractantes peuvent apporter des modifications aux dispositions de la présente convention pendant sa durée de validité ou conclure des avenants complémentaires. Toutes les ententes complémentaires convenues sont incorporées automatiquement à la présente convention et sont applicables aux membres des associations contractantes comme aux signataires individuels.

Elles peuvent faire l'objet d'une demande d'extension du champ d'application.

Article 34 Travail au noir

1. Les parties contractantes à la présente convention collective de travail s'engagent à renoncer d'exécuter un quelconque travail pour un tiers, rémunéré ou non, en dehors des heures de travail ou pendant les vacances.
2. Toute infraction à l'article 34.1. peut constituer un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail au sens de l'article 337 C.O.
3. Dans le cadre des entreprises, les parties contractantes s'engageront, par écrit, à ne pas effectuer de travail au noir.
4. En cas de non-respect de cet engagement, les employeurs ou les travailleurs fautifs seront convoqués devant la commission paritaire. Les sanctions sont prévues selon un barème approuvé par les parties signataires de la convention collective de travail.

Article 35 Prévention des accidents

1. Les entreprises prendront les mesures utiles pour assurer la sécurité des travailleurs.
2. Toutes les mesures de prévention prescrites seront appliquées. Les travailleurs sont tenus de signaler à leurs chefs des déficiences du matériel et des installations qu'ils pourraient constater. Tout chantier important sera muni d'une pharmacie contenant le matériel nécessaire pour un premier secours en cas d'accident.
3. Obligations de l'employeur:
L'employeur a l'obligation d'appliquer la solution de branche dans son entreprise et d'effectuer périodiquement des contrôles de sécurité. L'Association valaisanne met à disposition de ses membres un concept de sécurité et santé au travail (MSST).
Obligations du travailleur:
Les travailleurs sont obligés de suivre les directives et les instructions de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail. Le travailleur se conforme à ces mesures, y collabore et signale à son employeur ou à son représentant toute installation défectueuse pouvant présenter des risques d'accidents. Au cas où le travailleur ne se conforme pas à ces mesures, il s'expose à un licenciement.

Article 36 Entrée en vigueur et renouvellement

1. La présente convention entre en vigueur le 1^{er} mai 2009. Elle est valable jusqu'au 30 avril 2014. A son échéance, elle se renouvellera par tacite reconduction d'année en année si elle n'est pas dénoncée par l'une des parties au moins six mois avant son échéance, par lettre recommandée, la 1^{ère} fois pour fin avril 2014.
2. Seuls les points dénoncés seront soumis à une nouvelle négociation qui aura lieu au plus tard un mois après la dénonciation. Jusqu'à l'aboutissement des discussions, l'ancien texte lie les parties.

Les parties contractantes pour la convention collective de travail des travailleuses et travailleurs au service des entreprises de parc, jardin et paysagisme du canton du Valais

Pour l'Association valaisanne des paysagistes

Le président: Bruno Gianini

Le secrétaire: Pierre-Alain Burgener

Pour les Syndicats chrétiens interprofessionnels du Valais (SCIV-SYNA)

Le président: André Quinodoz

Le secrétaire général: Bertrand Zufferey

Les secrétaires régionaux

Bernard Tissières, François Thurre, Jean-Michel Mounir, Pierre Vejvara

Avenant

sur les salaires à la CCT des travailleuses et travailleurs au service des entreprises de parc, jardin et paysagisme du canton du Valais

Article 1

Au sens de l'article 9 de la CCT des travailleuses et travailleurs au service des entreprises de parc, jardin et paysagisme du canton du Valais, les salaires minimums sont les suivants:

a) Contremaître	Fr. 28.00
b) Chef d'équipe	Fr. 26.00
c) Paysagiste-maçon et paysagiste-machiniste avec CFC	Fr. 25.00
d) Paysagiste	
1 ^{re} année après l'apprentissage	Fr. 21.00
dès la 3 ^e année après l'apprentissage	Fr. 24.00
e) Paysagiste-maçon et paysagiste-machiniste sans CFC	Fr. 22.00
f) Aide-paysagiste et jardinier	
1 ^{re} année de pratique	Fr. 18.50

dès la 3 ^e année de pratique	Fr. 21.50
g) Apprentis	
1 ^{re} année 15% de la classe d 3 ^e année	Fr. 3.60
2 ^e année 20% de la classe d 3 ^e année	Fr. 4.80
3 ^e année 25% de la classe d 3 ^e année	Fr. 6.00

Article 2

Les conditions de salaires supérieures aux minima fixés dans le présent avenant demeurent acquises dès son entrée en vigueur.

Les parties contractantes

Pour l'avenant sur les salaires

Pour l'Association valaisanne des paysagistes

Le président: Bruno Gianini

Le secrétaire: Pierre-Alain Burgener

Pour les Syndicats chrétiens interprofessionnels du Valais (SCIV-SYNA)

Le président: André Quinodoz

Le secrétaire général: Bertrand Zufferey

Les secrétaires régionaux

Bernard Tissières, François Thurre, Jean-Michel Mounir, Pierre Vejvara
