ASSOCIATION VAUDOISE DES PAYSAGISTES

UNIA
Le Syndicat.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 1ER JANVIER 2007 et ses avenants
des paysagistes et entrepreneurs
de jardins du canton de Vaud

Commission paritaire professionnelle
des paysagistes vaudois
Case postale 1215, 1001 Lausanne
Tél. 058/ 796.33.79 – Fax 058/ 796.33.82
Internet: www.js-vd.ch

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU *1er JANVIER 2007*

conclue entre, d'une part,

L'ASSOCIATION VAUDOISE DES PAYSAGISTES

et, d'autre part le

syndicat UNIA

Article 1 - Champ d'application

La présente convention (CCT) s'applique, sur tout le territoire du Canton de Vaud, aux rapports de travail entre

1.1 d'une part, les employeurs exploitant une entreprise dont tout ou partie de l'activité est du ressort de la branche paysagère et qui, dans un but lucratif, créent ou entretiennent des jardins, inclus leurs sous-traitants, sauf si les travailleurs de ces entreprises sont déjà soumis à une autre CCT dont les conditions sont égales ou plus favorables.

1.2 d'autre part, tous les travailleurs occupés dans ces entreprises de manière prépondérante à des travaux du ressort de la branche paysagère pendant l'année civile, à l'exception du personnel administratif et technique.

1.3 Les apprentis sont soumis à la présente convention sous réserve de dispositions impératives du contrat d'apprentissage.

1.4 La présente convention s'applique également aux entreprises sises hors du canton ou à l'étranger et à leurs travailleurs lorsqu'elles effectuent des travaux de la branche paysagère dans le Canton de Vaud, ainsi qu'à leurs sous-traitants selon l'article 1.1.

CHAPITRE I - RAPPORTS DE TRAVAIL

Article 2 - Engagement et congé

2.1 Lors de l'engagement, le travailleur signe une soumission à la présente convention (voir annexe 1) valant contrat individuel de travail.

2.2 Pour les travailleurs payés à l'heure, les deux premières semaines, pour les travailleurs payés au mois, le premier mois, sont considérés comme temps d'essai pendant lequel chacune des parties peut résilier le contrat de travail moyennant un préavis écrit reçu un jour plein à l'avance pour la fin d'une journée de travail.

2.3 Dès l'expiration du temps d'essai et jusqu'à la fin de la première année de service, chacune des parties peut résilier le contrat de travail par le congé donné par écrit une semaine à l'avance pour la fin d'une semaine pour les travailleurs payés à l'heure, deux semaines à l'avance pour la fin d'une semaine pour les travailleurs payés au mois.

2.4 Dès le début de la deuxième année de service, le congé peut être donné, par écrit, un mois à l'avance pour la fin d'un mois.

2.5 Dès le début de la sixième année de service et quel que soit le nombre d'années de service, le congé peut être notifié de part et d'autre moyennant un préavis écrit de deux mois pour la fin d'un mois.

CHAPITRE II - HORAIRE DE TRAVAIL

Article 3 - Durée du travail

3.1 La répartition des heures de travail durant l'année est fixée par l'employeur. *Chaque année, la Commission paritaire édite un horaire annuel de travail indicatif dont l'utilisation est recommandée aux employeurs.*

3.2 La durée hebdomadaire du travail sur chantiers est de 42.2 heures *(2'200 heures par an divisé par 52.14). Cette disposition ne s'applique pas au mois de janvier (« pont »), ni au mois de décembre (décompte annuel).*

3.3 Dans le cadre des limites de la Loi fédérale sur le travail *(maximum 50 heures par semaine)*, il est permis de déroger à cette durée hebdomadaire du travail par des heures variables soit, pour chaque mois, au maximum plus ou moins 28 heures, sous réserve des dispositions de l'article 4. *Le plafonnement d'heures n'inclut pas les heures de conduite du chauffeur selon l'article 5.2, jusqu'à concurrence de 40 minutes par jour.*

3.4 Un état des heures négatives ou positives figure chaque mois sur la fiche de salaire. Par ailleurs, un décompte est établi chaque année au mois de décembre pour chaque travailleur. Au-delà de 2'200 heures, les soldes d'heures au sens des articles 4.3 et 4.4 peuvent être reportés et payés au plus tard jusqu'à la fin du mois de février de l'année suivante. Ces heures doivent être mentionnées de façon distincte sur la fiche de salaire.

Article 4 Rémunération

4.1 Dans tous les cas, l'employeur paie 155 heures par mois, cas de licenciement pour justes motifs *et mois de décembre et de janvier* exceptés*,* et 2'100 heures par année civile complète. Les heures reportées au sens de l'article 3.4 ne peuvent pas être comptabilisées dans le calcul des 2'100 heures de l'année suivante.

4.2 Au cours de l'année civile, les heures non travaillées et payées par avance peuvent donner lieu à du travail compensatoire dans la limite de la Loi fédérale sur le travail *(max. 50 heures par semaine).*

4.3 Les heures travaillées au-delà de la durée hebdomadaire du travail (42.2 heures) jusqu'à 28 heures par mois, sont payées sans supplément sous réserve de l'article 4.4.

4.4 Les heures travaillées au-delà de la durée hebdomadaire du travail (42.2 heures) sont payées avec un supplément de 25% dès qu'elles dépassent 80 heures cumulées sur les mois écoulés. Dans tous les cas, les heures travaillées au-delà de 50 heures par semaine sont régies par les dispositions de l'article 13 de la Loi fédérale sur le travail relatif au travail supplémentaire.

4.5 En cas d'empêchement de travailler sans faute du travailleur (maladie, accident, vacances, etc.), les heures sont comptabilisées selon l'horaire de l'entreprise en vigueur à la période concernée.

Article 5 – Temps de transport

5.1 Le temps de transport est considéré comme durée de travail selon l'article 13 alinéa 1 OLT1. *Jusqu'à 40 minutes par jour à compter de l'heure de rassemblement à celle du début du travail et de l'heure de la fin des travaux à celle du licenciement, il n'entre pas dans le calcul du temps de travail hebdomadaire de l'article 3.2 et n'est pas indemnisé. Au-delà, il est comptabilisé et indemnisé selon le tarif horaire du travail sur chantiers*.

5.2 Dans tous les cas, le temps de conduite du chauffeur du véhicule est rémunéré au tarif normal, 13ème salaire et viatique en sus. *Jusqu'à 40 minutes par jour le temps de conduite n'entre pas dans le calcul du temps de travail hebdomadaire de l'article 3.2, ni dans le calcul des heures supplémentaires en cas de décompte mensuel ou annuel. Au-delà de 40 minutes, il est comptabilisé et pris en compte dans le calcul des heures supplémentaires selon l'article 4.3.*

Article 6 - Pause

6.1 Une pause de 15 minutes, à prendre sans quitter les emplacements de travail, est accordée au milieu de la matinée. Le temps de pause est considéré comme du travail normal et est comptabilisé comme tel dans la durée hebdomadaire du travail.

Article 7 - Travail du samedi

7.1 Le travail du samedi n'est pas autorisé.

7.2 Pour les travaux d'entretien dont l'exécution ne peut pas être différée (par exemple l'arrosage) et la sécurisation des ouvrages en cours, l'entreprise informe la Commission paritaire professionnelle jusqu'au vendredi à 12h00, 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.

Pour les autres travaux, les entreprises qui souhaitent déroger à l'interdiction de travail du samedi doivent présenter une demande d'autorisation motivée à la Commission paritaire professionnelle, pour décision, jusqu'au jeudi à 16h00, 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.

CHAPITRE III - SALAIRES ET INDEMNITES

Article 8 - Salaires

8.1 Le barème des salaires*, en vigueur dès le 1er janvier 2007,* est établi de la manière suivante *(les salaires mensuels sont calculés sur la base de 2'200 heures annuelles)* :

		A l'heure	*Salaires mensuels minimaux*
A1)	Contremaître, titulaire d'un brevet de contremaître ou d'une qualification équivalente reconnue par l'employeur, capable de diriger 3 collaborateurs et plus après un temps d'essai de 6 mois dans cette fonction		
	- salaire minimum	28.45	*5'215.-*
A2)	Chef d'équipe d'entretien 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 1 à 2 collaborateurs et plus, après un temps d'essai de 6 mois dans cette fonction		
	- salaire minimum	26.15	*4'795.-*
B)	Jardinier 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 dès la 3ème année après l'obtention du CFC	25.00	*4'585.-*
B2)	- salaire minimum dès l'obtention du CFC	23.55	*4'320.-*
C)	Aide-jardinier		
C1)	Aide-jardinier sans CFC dans la branche mais au bénéfice d'une expérience de 2 ans dans le métier		
	- salaire minimum	21.30	*3'905.-*
C2)	Aide-jardinier en formation (sans CFC dans la branche, avec une expérience inférieure à 2 ans dans le métier)		
	- salaire minimum	19.40	*3'555.-*

			Au mois
D)	Apprenti:	1ère année	900.-
		2ème année	1'200.-
		3ème année	1'700.-

Revalorisation des salaires

8.2 *Au 1er janvier 2007,* les salaires effectifs de tous les travailleurs seront revalorisés de 1,5 % au minimum. *Il peut être tenu compte des augmentations salariales qui auraient été accordées par l'entreprise durant l'année 2006.* Dans tous les cas, les minima ci-dessus devront être respectés.

Dérogation aux salaires minima et clauses particulières C2

8.3 Sous réserve de l'accord préalable de la Commission paritaire professionnelle, l'employeur peut déroger aux salaires minima pour les travailleurs qui ne sont pas physiquement et/ou intellectuellement en pleine possession de leurs moyens, cause/s d'une capacité professionnelle réduite.

8.4 Une entreprise ne peut engager de collaborateur en catégorie C2 que pour autant qu'elle ait formé, durant les 2 dernières années, au moins un apprenti dans la branche.

Préservation des droits acquis

8.5 Les droits salariaux et de catégorie professionnelle des travailleurs au 31 décembre 2006 restent acquis au sein de l'entreprise les employant à cette date.

Généralités

8.6 Les salaires ci-dessus sont bruts et s'entendent payables treize fois l'an. Le viatique est payé en sus (art. 12.1).

8.7 La catégorie professionnelle dans laquelle est classé le travailleur figurera sur son décompte de salaire.

8.8 Les travailleurs à l'année sont mensualisés afin de leur permettre d'équilibrer leur revenu salarial mensuel, compte tenu des variations saisonnières et de l'activité effective de l'entreprise; ainsi un même salaire mensuel doit être payé pour un nombre d'heures variant d'un mois à l'autre. La durée effective annuelle et la répartition mensuelle sont décidées par l'entreprise.

8.9 Le salaire est payé mensuellement 3 à 4 jours ouvrables après le bouclement de la période de paie. *Les travailleurs qui en font la demande peuvent obtenir un acompte, conformément à l'article 323 alinéa 4 CO.*

8.10 Le travailleur ne peut pas céder à des tiers ses créances de salaires; toute cession, même conclue avant le début des rapports de travail, ne sera pas reconnue par l'employeur qui ne versera le salaire avec effet libérateur qu'au travailleur uniquement. Demeurent réservées les saisies découlant d'une décision judiciaire ou d'une poursuite légale.

8.11 Demeurent également réservées les dispositions de l'article 337d CO relatives à la non-entrée en service ou à l'abandon injustifié de l'emploi.

Article 9 - Travail du dimanche ou jours fériés

9.1 Les heures travaillées le dimanche et les jours fériés donnent droit à un supplément de 50%.

Article 10 – Travaux spéciaux

10.1 Un supplément de salaire de 50% est accordé pour l'élagage et l'abattage d'arbres de plus de 10 mètres de haut, sauf si ces travaux sont effectués au moyen d'un élévateur à nacelle.

10.2 Les travaux d'élagage et d'abattage doivent être exécutés dans des conditions de sécurité appropriées et par des personnes ayant suivi une formation adéquate.

Article 11 - Treizième mois de salaire

11.1 Un 13ème salaire est versé à chaque travailleur. Le paiement s'opère sous la forme de l'attribution d'un 8,33 % du gain brut réalisé dans l'année civile, vacances incluses *(v. aussi art. 13.5 ci-après).*

11.2 Le droit au 13ème mois de salaire est acquis à chaque travailleur dès le début du contrat de travail.

11.3 La part du 13ème salaire n'est pas due au travailleur en cas de renvoi pour de justes motifs reconnus par le travailleur ou le juge.

Article 12 - Indemnité de viatique, utilisation de véhicule privé

12.1 Il est accordé une indemnité de viatique de Fr. 1.20 par heure effectivement travaillée, sur le chantier ou au dépôt.

12.2 Lorsque le travailleur est obligé de loger sur le lieu de travail, l'employeur lui rembourse tous les frais imposés nécessaires pour son entretien *(art. 327a CO).* Dans ce cas, l'indemnité prévue à l'article 12.1 est supprimée.

12.3 Les indemnités kilométriques pour l'utilisation, sur demande de l'employeur, de véhicules privés sont de :

a) Fr. 0.60 pour les automobiles ;

b) Fr. 0.25 pour les motocycles ;

c) Fr. 0.15 pour les cyclomoteurs.

Ces indemnités comprennent la participation de l'employeur à l'assurance casco complète que le travailleur devrait conclure.

CHAPITRE IV - SALAIRE POUR ABSENCES, PRESTATIONS SOCIALES

Article 13 - Vacances

13.1 Le droit aux vacances est déterminé comme suit :

Dès l'âge de 20 ans révolus, le travailleur a droit à :

Jours ouvrables de vacances	Salaire afférent aux vacances
25 jours ouvrables	10,64% du salaire brut AVS

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

Jours ouvrables de vacances	Salaire afférent aux vacances
30 jours ouvrables	13,04% du salaire brut AVS

L'employé de moins de 20 ans révolus a droit à 25 jours de vacances

13.2 Deux semaines de vacances au minimum devront être prises en fin d'année à la fermeture des entreprises. De même, les vacances d'été ne pourront pas être de plus de deux semaines sans l'accord de l'employeur.

13.3 Dans la période du 15 mars au 30 juin, il ne sera pas accordé de vacances aux travailleurs, en raison de l'activité saisonnière accrue dans la profession.

13.4 Lorsque la période de travail entrant en considération pour le calcul des vacances est inférieure à 12 mois, le droit aux vacances est réduit proportionnellement.

13.5 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.

13.6 Emplois saisonniers : Dans les entreprises où l'horaire annuel de travail ne prévoit pas de période de vacances pour eux, les travailleurs en emploi saisonnier de moins de 50 ans recevront, à leur départ, une indemnité de vacances correspondant au 10,64% de leur salaire brut AVS et, cumulé, le 13ème mois de salaire.

Les travailleurs en emploi saisonnier atteignant l'âge de 50 ans dans l'année donnant droit aux vacances recevront, à leur départ, une indemnité de vacances correspondant au 13,04% de leur salaire brut AVS et, cumulé, le 13ème mois de salaire

13.7 Fermeture annuelle : Les entreprises qui procèdent à une fermeture annuelle pour cause de vacances doivent en informer le personnel *au moyen de l'horaire annuel de travail (v. article 3.1) qui indiquera exactement les périodes de vacances choisies.*

Article 14 - Jours fériés

14.1 Le droit à l'indemnité des jours fériés, excepté le 1er août qui est en tous les cas payé, n'est acquis que si le travailleur a commencé son activité et travaillé dans l'entreprise au moins une semaine ininterrompue avant le jour férié en question. Demeure réservé l'article 14.4

14.2 Les jours fériés, excepté le 1er août qui est en tous les cas payé, ne sont pas indemnisés si un travailleur, sans excuse, n'a pas travaillé pendant toute la semaine dans laquelle le jour férié est compris, s'il s'absente du travail sans excuse le jour ouvrable précédant ou suivant directement le jour férié ou encore s'il reçoit, pour le jour férié en question, une indemnité journalière de maladie, d'accidents ou de chômage. Demeure réservé l'article 14.4.

14.3 Les jours fériés ou chômés payés sont les suivants :

1er janvier	Lundi de Pentecôte
2 janvier	1er août
Vendredi-Saint	Lundi du Jeûne
Lundi de Pâques	Noël
Ascension	

14.4 Ces jours sont indemnisés selon l'horaire de travail en vigueur à la période concernée pour autant qu'ils coïncident avec un jour de travail.

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

14.6 Si un travailleur tombe malade ou est victime d'un accident pendant un jour férié, le jour n'est pas compensé**.**

Article 15 - Absences diverses

15.1 Les travailleurs ont droit au paiement du salaire en cas d'absence justifiée pour les motifs suivants :

a) mariage ..... 2 jours

b) naissance d'un enfant ..... 1 jour

c) décès d'un enfant ou du conjoint faisant ménage commun avec le travailleur ..... 3 jours

d) décès de proches parents (père, mère, beaux-parents, frères et sœurs) ..... 2 jours

e) déménagement (maximum 1 fois l'an)
- d'un appartement ..... 1 jour
- d'un studio ..... 1/2 jour

Article 16 - <u>Service militaire, service civil ou protection civile</u>

16.1 Lorsque les rapports de travail ont duré moins de trois mois ou ont été promis pour moins de trois mois, seules les allocations pour perte de gain (APG) versées par la Caisse de compensation sont dues au travailleur (art. 324a al. 1 CO).

16.2 Lorsque les rapports de travail ont duré ou dureront plus de trois mois, le travailleur a droit à l'indemnisation des jours de service militaire, de service civil ou de service de protection civile dans les proportions suivantes, exprimées en pourcentage du salaire brut AVS effectivement perdu :

	Célibataires	Mariés ou non mariés avec charge de famille
a) Écoles de recrues	50 %	80 %
b) Cours de répétition et de protection civile	80 %	100 %

16.3 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.

16.4 Les prestations de la Caisse de compensation pour perte de salaire sont acquises à l'employeur jusqu'à concurrence de ses propres prestations.

Article 17 – <u>Maladie</u>

17.1 Les employeurs ont l'obligation d'assurer leur personnel dès le premier jour auprès d'un assureur extérieur à l'entreprise contre le risque de perte de salaire pour cause de maladie aux conditions suivantes :

a) l'assurance couvre 80% du salaire AVS durant 720 jours ;

b) les primes sont payées pour 2/3 par l'employeur et pour 1/3 par le travailleur ; le taux de prime applicable est communiqué aux travailleurs ;

c) en cas de réserve des assurances, l'article 324a CO est applicable ;

si une entreprise conclut une assurance collective d'indemnité journalière avec une prestation différée de 30 jours maximum par cas de maladie, elle doit payer elle-même pendant le temps différé le 100% du salaire perdu du fait de la maladie. Ce montant est soumis à déduction des charges sociales ;

d) le travailleur doit avoir la possibilité, dans un délai de 90 jours une fois sorti de l'assurance collective, de continuer l'assurance en tant qu'assuré individuel, en choisissant son délai de carence, étant entendu que la prime de l'assurance individuelle est établie sur la base de l'âge du travailleur lors de l'entrée dans l'assurance collective ;

f) l'employeur met à disposition du travailleur un exemplaire des conditions générales d'assurance du contrat collectif perte de gain maladie de l'entreprise.

17.2 Le travailleur s'assure lui-même contre les conséquences d'une maladie (frais de guérison ou pharmaceutiques).

17.3 Toute absence pour cause de maladie, même de courte durée, doit être annoncée sans délai au chef d'entreprise ou à son représentant.

Article 18 – <u>Accidents</u>

18.1 Conformément à la LAA, l'entreprise est tenue d'assurer son personnel contre les risques d'accidents professionnels. Pour les accidents non-professionnels, le personnel est également assuré pour autant qu'il y ait au moins 8 heures de travail par semaine.

18.2 La couverture comporte, outre les frais de guérison, une indemnité journalière équivalant à 90 % du salaire AVS effectivement perdu pour les accidents professionnels, à 80 % pour les accidents non professionnels.

18.3 La prime de l'assurance professionnelle est entièrement supportée par l'employeur. En revanche, celle afférente à la couverture du risque non professionnel peut être déduite du salaire.

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

Article 19 - <u>Assurance chômage et intempéries</u>

19.1 Réduction de l'horaire hebdomadaire selon LACI : le travailleur est assuré en cas de chômage économique ou d'intempéries conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 20 – <u>Prévoyance professionnelle (LPP)</u>

20.1 Affiliation et cotisations

A. *Les employeurs doivent assurer les travailleurs pour la vieillesse et contre les risques invalidité et décès.* L'affiliation à l'ensemble de ces prestations commence dès l'entrée en service, au plus tôt toutefois le 1er janvier qui suit le 17ème anniversaire.

B. Les bonifications de vieillesse *(cotisations d'épargne)* se définissent comme suit :

Classes d'âge	Pour cent
de 18 à 24 ans	8%
de 25 à 34 ans	8%
de 35 à 44 ans	11%
de 45 à 54 ans	*15%*
de 55 à 65 ans (64 ans pour les femmes)	*18%*

20.2 Prestations

Les prestations se définissent comme suit :

A. La rente de retraite correspond à l'avoir de vieillesse accumulé à l'âge de la retraite multiplié par le taux de conversion fixé par la LPP.

B. L'assuré a droit à une rente entière d'invalidité s'il est invalide à raison des deux tiers au moins, au sens de l'AI, et à une demi-rente s'il est invalide à raison de 50 % au moins.

C. La rente d'invalidité est calculée selon le même taux de conversion que la rente de vieillesse. L'avoir de vieillesse déterminant comprend alors :

- l'avoir de vieillesse acquis par l'assuré à la naissance du droit à la rente d'invalidité ;

- la somme des bonifications de vieillesse afférentes aux années futures, sans les intérêts.

Les bonifications de vieillesse afférentes aux années futures sont calculées sur la base du salaire coordonné de l'assuré durant la dernière année d'assurance auprès de l'institution de prévoyance.

D. La rente de conjoint survivant en cas de décès avant l'âge de la retraite correspond à 60% de la rente d'invalidité. En cas de décès après l'âge de la retraite, elle correspond à 60% de la rente de retraite.

E. Les rentes d'enfants correspondent à 20% de la rente d'invalidité avant l'âge de la retraite et à 20% de la rente de retraite après l'âge de la retraite.

Article 21 – Autres assurances sociales

21.1 Les travailleurs sont assurés conformément à la loi sur l'AVS et l'AI. Ils ont droit aux AF selon les dispositions légales en vigueur.

CHAPITRE V - DIVERS

Article 22 - Hygiène et prévention des accidents

22.1 L'employeur, ou son représentant, prend toutes les précautions visant à préserver la vie et la santé des travailleurs.

22.2 L'employeur, ou son représentant, instruit sans délai les nouveaux engagés sur les risques d'accidents et les précautions à prendre.

22.3 Les travailleurs 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.

Les travailleurs doivent porter le casque pour les élagages, un masque à poussière et des lunettes pour des travaux avec une meule à disque, des lunettes et des protège ouïes pour les travaux à la tronçonneuse, des protège ouïes pour les travaux bruyants (compresseur, etc…). Ce matériel est mis à disposition par l'entreprise.

En outre, les travailleurs doivent porter des chaussures de sécurité et, si nécessaire, un ensemble de protection contre la pluie. L'entreprise prend à sa charge la moitié des frais de ces équipements tous les deux ans.

Il est recommandé aux entreprises d'adhérer à la solution de branche de l'AHSR/JardinSuisse en matière de sécurité.

22.4 Le travailleur ne se met pas dans un état tel qu'il expose sa personne ou celle d'autres travailleurs à un danger; ceci vaut aussi pour la consommation de produits qui entraînent une dépendance (alcool, drogues).

Article 23 - Travail frauduleux (travail noir)

23.1 Il est interdit au travailleur de travailler professionnellement pour des tiers.

23.2 Il n'est pas autorisé à prendre un emploi accessoire qui pourrait porter préjudice à son employeur ou qui l'empêcherait d'effectuer correctement son travail.

23.3 Tout en respectant les délais conventionnels de congé, l'employeur peut licencier le travailleur qui enfreint les dispositions des articles 23.1 et 23.2 ci-dessus.

23.4 En cas de récidive, après un avertissement individuel écrit, le non-respect des articles 23.1 et 23.2 constitue un cas de résiliation avec effet immédiat (justes motifs selon l'article 337 CO).

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

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

23.7 Les parties s'engagent à lutter avec énergie contre le travail frauduleux et à soumettre à la Commission paritaire professionnelle tous les cas dont elles ont connaissance. La Commission paritaire professionnelle applique les sanctions prévues à l'article 28.3.

Article 24 - <u>Matériel</u>

24.1 Le travailleur 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. *Il répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence, dans la mesure de la diligence qui lui incombe (art. 321e CO).*

24.2 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 le travailleur vient à quitter l'entreprise, il doit s'acquitter de son dû avant son départ.

Article 25 - <u>Secret professionnel</u>

25.1 Le travailleur est tenu au secret professionnel en ce qui concerne les affaires de l'entreprise. Cette obligation le lie même après son départ.

Article 26 – <u>Droit d'association</u>

26.1 Le droit d'association est garanti. Dans le but d'assurer le maintien et la bonne exécution des dispositions conventionnelles, il est vivement recommandé aux travailleurs d'adhérer aux organisations syndicales contractantes.

26.2 En outre, le syndicat Unia pourra, cas échéant, transmettre du matériel pour affichage aux vestiaires des entreprises. Pour autant que ces affiches ne contiennent rien de contraire à la paix sociale, les employeurs se feront un devoir de les apposer.

Article 27 - <u>Situations acquises</u>

27.1 A l'entrée en vigueur de la CCT, les conditions de travail plus favorables aux salariés sont réputées acquises aux travailleurs.

CHAPITRE VI - DISPOSITIONS GENERALES

Article 28 – Commission paritaire professionnelle

28.1 Pour contrôler l'application de la présente convention, une Commission paritaire professionnelle est instituée, *composée de trois représentants des travailleurs, de trois représentants des employeurs et d'un secrétaire. Les décisions se prennent à la majorité simple, le secrétaire n'ayant pas le droit de vote. En cas d'égalité, la voix du Président est prépondérante.*

28.2 La Commission paritaire professionnelle a pour tâche de :

a) maintenir la paix du travail en veillant à l'application de la présente Convention, ainsi que de ses avenants, des accords et règlements éventuels soumis à extension auxquels elle se réfère. A cet effet, elle peut exiger que lui soient présentés les contrats individuels de travail, les décomptes de salaire, les règlements d'entreprise et toute autre pièce justificative;

b) sauvegarder les intérêts professionnels communs et représenter la profession auprès des autorités cantonales et communales, pour toutes les questions relatives aux problèmes économiques et sociaux, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la prévention des accidents et maladies professionnels;

c) interpréter, de manière objective, les dispositions de la Convention et de ses annexes en cas de divergence de vue entre les deux associations signataires.

28.3 La Commission paritaire professionnelle peut infliger des amendes allant jusqu'à Fr. 5'000.- à l'auteur d'une infraction aux dispositions de la CCT, ceci sans préjudice de la réparation des dommages éventuels.

En cas de récidive ou de violation grave de la présente CCT, le montant de l'amende peut être porté jusqu'à Fr. 30'000.-. Les montants ainsi prélevés sont affectés au fonds d'exécution.

Article 29 – Fonds paritaires des paysagistes vaudois

29.1 Pour couvrir les frais résultant *de l'établissement et* de l'application de la présente convention collective, pour financer *diverses actions d'intérêt général, ainsi que* le perfectionnement professionnel et le contrôle des entreprises, il est constitué un fonds d'application et un fonds de la formation professionnelle.

Ces fonds sont gérés par la Commission paritaire professionnelle. A cet effet, il est perçu une cotisation globale de 0.7% sur le salaire du travailleur et des apprentis et de 0,1% sur la masse des salaires des employés soumis à la CCT, payé par l'employeur.

29.2 Le fonds d'application a pour but de couvrir les coûts d'application de la CCT, à savoir le contrôle des entreprises, de soutenir les mesures de prévention des accidents et maladies professionnelles*, ainsi que l'accomplissement d'autres tâches à caractère social notamment.*

Tous les travailleurs et les apprentis payent une contribution équivalente à 0,4% du salaire soumis AVS. Cette contribution professionnelle est retenue par l'employeur sur le salaire du travailleur et des apprentis et est versée sur le compte du fonds paritaire.

Les employeurs doivent payer une contribution équivalente à 0,05% de la somme des salaires AVS des travailleurs assujettis au fonds d'application. Cette contribution est versée sur le compte du fonds paritaire.

29.3 Le fonds de la formation professionnelle a pour but d'assurer le recrutement et la relève professionnelle, ainsi que d'encourager la formation et le perfectionnement professionnels.

Tous les travailleurs et les apprentis payent une contribution équivalente à 0,3 % du salaire soumis AVS. Cette contribution professionnelle est retenue par l'employeur sur le salaire du travailleur et des apprentis et est versée sur le compte du fonds paritaire.

Les employeurs doivent payer une contribution équivalente à 0,05% de la somme des salaires AVS des travailleurs assujettis au fonds de la formation professionnelle. Cette contribution est versée sur le compte du fonds paritaire.

29.4 Toutes les demandes de participation financière de la part du Fonds paritaire des paysagistes vaudois sont adressées par écrit à la Commission paritaire professionnelle.

29.5. Les parties établissent des règlements d'utilisation des fonds paritaires et des contributions professionnelles qui y sont affectées.

Article 30 – <u>Congés de formation</u>

30.1 Le travailleur a droit, en accord avec son employeur et en tenant compte des besoins de l'exploitation, aux congés de formation culturelle, professionnelle ou syndicale dont les cours sont organisés par une ou plusieurs association(s) contractante(s) ou adhérente(s).

30.2 L'organisation des cours tient compte des conditions suivantes :

a) les cours ont lieu de préférence pendant l'hiver ;

b) le même travailleur ne peut obtenir que deux jours de congé de formation au maximum par année civile ;

c) les congés sont limités à un seul travailleur par entreprise et par cours;

d) les demandes de congé sont présentées à l'employeur par l'association organisatrice au moins quatre semaines avant le début des cours ;

e) l'indemnisation de ces congés de formation est réglée par le règlement du fonds de formation.

Article 31 - <u>Entrée en vigueur et renouvellement</u>

31.1 La présente Convention collective de travail entre en vigueur au 1er janvier 2007. Elle est conclue pour une durée de 4,5 ans, soit jusqu'au 30 juin 2010. A défaut d'une dénonciation par l'une des parties trois mois avant son échéance, elle se renouvellera tacitement d'année en année. Des adaptations éventuelles peuvent néanmoins être décidées en commun par les parties contractantes une fois pas an, à la fin de l'année, pour entrer en vigueur le 1er janvier suivant. Elles feront l'objet chaque fois d'un avenant à la présente Convention.

31.2 Simultanément, la partie qui résilie la présente Convention est tenue de présenter des propositions sur les points qu'elle désire réviser, cas échéant sur les nouvelles dispositions qu'elle désire y inclure et qui ne figureraient pas encore dans ce document.

31.3 Un mois au plus tard après la réception de la résiliation et des propositions quant à son renouvellement, les parties se rencontreront pour entamer les négociations. Jusqu'à l'aboutissement des pourparlers, les conditions anciennes sont provisoirement maintenues pour une durée maximum de six mois.

31.4 Le syndicat Unia s'efforce, dans l'intérêt des parties contractantes, d'obtenir le respect de la présente Convention par les entreprises venant de l'extérieur du Canton.

ASSOCIATION VAUDOISE DES PAYSAGISTES

J.-F. Charmoy
Président

Ph. Herminjard
Secrétaire

SYNDICAT UNIA

Secrétariat central

R. Ambrosetti
Co-Président

F. Blanc-Kühn
Secrétaire central

Région Vaud

A. Ferrari
Secrétaire régional

P. Carobbio
Responsable construction

Paudex, le 4 décembre 2006

TABLE DES MATIÈRES

	Article	Page
Absences diverses	*15*	*7*
Accidents	*18*	*9*
Assurances chômage et intempéries	19	*9*
Autres assurances sociales	*21*	*10*
Champ d'application	*1*	*1*
Commission paritaire professionnelle	*28*	*12*
Congés de formation	*30*	*13*
Droit d'association	*26*	*11*
Durée du travail	*3, 5*	*2, 3*
Engagement et congé	*2*	*1*
Entrée en vigueur et renouvellement	*31*	*13*
Fonds paritaire des paysagistes vaudois	*29*	*12*
Hygiène et prévention des accidents	*22*	*10*
Indemnité de viatique, utilisation de véhicule privé	*12*	*6*
Jours fériés	*14*	*7*
Maladie	*17*	*8*
Matériel	*24*	*11*
Pause	*6*	*3*
Prévoyance professionnelle (LPP)	*20*	*9*
Rémunération	*4*	*2*
Salaires	*8*	*3*
Secret professionnel	*25*	*11*
Service militaire ou protection civile	*16*	*8*
Situations acquises	*27*	*11*
Temps de transport	*5*	*3*
Travail frauduleux (travail noir)	*23*	*10*
Travail du samedi	*7*	*3*
Travail du dimanche et jours fériés	*9*	*5*
Travaux spéciaux	*10*	*5*
Treizième mois de salaire	*11*	*5*
Vacances	*13*	*6*

ANNEXE 1

SOUMISSION A LA CONVENTION COLLECTIVE DES PAYSAGISTES VAUDOIS

valant contrat individuel de travail selon article 2, alinéa 1, de la Convention collective de travail des paysagistes vaudois.

1. *L'employeur et le travailleur soussignés conviennent que leurs rapports de travail sont régis par les dispositions de la Convention collective de travail des paysagistes vaudois.*

2. *Ils déclarent vouloir en tout temps s'y conformer, ainsi qu'à toutes les modifications que les parties contractantes pourraient apporter à cette Convention.*

3. *Dispositions particulières en faveur du travailleur (catégorie professionnelle selon CCT, salaire, ...) :*

4. Renseignements personnels sur le travailleur :

Nom : *Prénom :*

Adresse :

Date de naissance : *N° AVS :*

Profession : *Etat civil :*

Lieu d'origine :

5. Lieu et date ..... le .....

Signature du travailleur *Timbre et signature de l'employeur*

Cette déclaration doit être remplie en trois exemplaires. Le premier est destiné à l'employeur, le second au travailleur et le troisième à la Commission paritaire professionnelle. Des formules ad hoc peuvent être obtenues au secrétariat de la Commission paritaire professionnelle (p.a. Centre Patronal, route du Lac 2, 1094 Paudex).