

Brochure n° 3617

Convention collective nationale

IDCC : 7018. – **ENTREPRISES DU PAYSAGE**

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DU 10 OCTOBRE 2008

NOR : *AGRS0997008M*

IDCC : *7018*

Entre :

L'union nationale des entreprises du paysage (UNEP),

D'une part, et

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles (SNCEA) CFE-CGC ;

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération de l'agriculture CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CLAUSES COMMUNES

CHAPITRE I^{er}

Champ d'application professionnel et territorial

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention détermine les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises :

- qui ont leur siège social ou leurs agences sur le territoire métropolitain, y compris en Corse ou dans les départements d'outre-mer (DOM).

- dont l'activité exclusive ou principale, nécessitant leur assujettissement à l'un ou (et) l'autre des régimes de protection sociale agricole, s'exerce dans un ou plusieurs des secteurs suivants :

a) Réalisation et entretien de parcs et jardins, paysagisme d'intérieur, aménagements paysagers, réalisation et entretien des espaces engazonnés des terrains de sports, à l'exclusion des travaux non liés à l'aménagement paysager ;

b) Engazonnement par projection, application de produits phytopharmaceutiques ;

c) Reboisement, élagage, débroussaillage « abattage d'arbres d'alignement et d'ornement » ;

d) Arrosage automatique lié à l'aménagement paysager ;

e) Végétalisation et génie végétal ;

f) Petits travaux de jardinage, dans le cadre des entreprises de services à la personne agréées.

La présente convention, ainsi que l'ensemble des dispositions particulières, s'applique aux salariés, quel que soit leur type de contrat.

CHAPITRE II

Avantages individuels acquis

Article 2

Avantages individuels acquis

Les avantages individuels acquis antérieurement à la date d'application de la présente convention sont maintenus, à l'exception de la prime de responsabilité au moins égale à 2 MG (minimum garanti) fixée à l'article 27 de la convention collective des salariés non cadres des entreprises du paysage issu de l'avenant n° 15 du 7 juillet 2005.

CHAPITRE III

Durée, publicité, révision, dénonciation et validité des accords

Article 3

Durée

La présente convention est prévue pour une durée indéterminée.

Article 4

Publicité

Dans chaque établissement soumis à la présente convention, un avis doit être affiché indiquant l'intitulé de celle-ci et précisant les modalités propres à permettre à tout salarié dudit établissement de la consulter pendant son temps de présence sur le lieu de travail.

Article 5

Révision

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail relatif notamment à la périodicité de la négociation, la présente convention est révisable au gré des parties. Tout syndicat représentatif,

signataire de la présente convention ou qui y a adhéré, qui introduit une demande de révision doit l'accompagner d'un projet de rédaction sur les points à réviser et l'adresser par lettre recommandée avec avis de réception :

- aux autres syndicats représentatifs de salariés et l'organisation patronale signataires ;
- au service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (SRITEPSA) d'Ile-de-France.

Article 6

Dénonciation

La dénonciation de la présente convention peut intervenir à l'initiative de l'une ou de l'autre des parties signataires. Cette dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales signataires ou représentatives pour négocier une convention collective dans la branche.

Parallèlement à cette notification, la partie qui dénonce doit formaliser le dépôt de cette dénonciation auprès du service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles où la convention a été déposée dans les conditions prévues par la loi en vigueur.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 2 mois.

Dans les 3 mois qui suivent l'expiration de ce préavis, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande de l'une des parties intéressées.

La présente convention reste en vigueur pendant un délai de 1 an suivant l'expiration du préavis de 2 mois susvisé, à défaut pour les partenaires sociaux de conclure un nouvel accord collectif prenant effet avant la fin de cette période.

Article 7

Validité des accords

Les parties signataires affirment que toutes les dispositions de la convention collective sont impératives. Elles s'imposent donc aux accords conclus au sein des entreprises relevant de son champ d'application, qui ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

CHAPITRE IV

Négociation collective

Article 8

Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

Article 8.1

Compétence

Il est créé une commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation, chargée de répondre à toute demande tendant à l'interprétation de la présente convention ou à la résolution de différends collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau des entreprises.

Il est entendu que toute décision portant sur l'interprétation de la présente convention ne saurait faire échec à une demande d'interprétation introduite en application de la législation en vigueur auprès du tribunal de grande instance compétent.

Article 8.2

Composition

La commission paritaire est composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés, représentative au plan national. Le nombre des représentants des organisations d'employeurs est égal à celui des représentants des organisations syndicales de salariés.

Article 8.3

Fonctionnement

La présidence de la commission est alternativement tenue par un représentant du collège des salariés et par un représentant du collège des employeurs, par période de 2 années civiles, les 2 premières années de présidence étant assurées par un représentant du collège employeur.

Le président est nommé par le collège auquel il appartient.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'Union nationale des entreprises du paysage (UNEP), 10, rue Saint-Marc, 75002 Paris.

La saisine de la commission est faite à la diligence de l'une des organisations syndicales représentatives auprès du secrétariat. Le président de la commission, saisi par le secrétariat, convoque la commission dans le délai le plus rapproché possible après la saisine et, en tout état de cause, dans le délai de 1 mois après la demande.

Les réunions de la commission ont lieu au siège de l'organisation du président de la commission.

Le secrétariat de la séance est assuré par un représentant du collège autre que celui auquel appartient le président.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés ; la voix du président n'est pas prépondérante.

En cas d'accord, elles font l'objet d'un procès-verbal dressé sur-le-champ et signé par les membres présents. A défaut d'accord portant sur une demande de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation est dressé dans les mêmes conditions et précise les points sur lesquels le différend persiste.

Il est entendu qu'en cas de conflit né de l'application de la présente convention, les parties s'engagent jusqu'à la fin de la procédure de conciliation à ne décider ni la grève ni le lock-out.

Article 9

Observatoire paritaire de la négociation collective Prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation

La loi du 4 mai 2004 institue l'obligation de mettre en place au sein des branches un observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC).

Réel outil de suivi des négociations d'entreprise, la finalité de cet observatoire paritaire est d'instituer et pérenniser un contact étroit entre les partenaires sociaux de branche et la réalité des négociations, et ce afin d'adapter au mieux les dispositions conventionnelles.

Article 9.1

Compétence et fonctionnement

L'OPNC est compétent pour toutes les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective et a pour mission d'enregistrer et de conserver les accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative. Ce recueil concerne les accords conclus selon les dispositions de l'article L. 2231-3 du code du travail.

L'OPNC se réunit dans le cadre de la commission paritaire de la convention collective nationale.

A titre d'information, une synthèse récapitulative des accords recueillis, par thème et syndicats signataires sera transmise lors de chaque commission paritaire de la convention collective nationale à l'ensemble de ses membres.

Une commission composée d'un représentant désigné par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives au plan national se réunira une fois par trimestre.

La première réunion se tiendra au plus tard dans les 3 mois suivant le mois civil portant publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension de la présente convention.

Cette commission aura notamment pour objet d'apporter des précisions sur les conditions techniques de la mise en œuvre du présent article.

Article 9.2

Recueil des accords d'entreprise et d'établissement

Au plus tard dans les 15 jours suivant l'accomplissement des formalités de dépôt, les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective s'engagent à adresser, par voie électronique, tout accord d'entreprise ou d'établissement conclu selon les dispositions de l'article L. 2231-3 du code du travail.

Dans l'hypothèse où l'envoi électronique est impossible, un envoi par voie postale devra être réalisé au siège de l'UNEP, 10 rue Saint-Marc, 75002 Paris.

L'organisation patronale signataire de la présente convention collective ou de l'un quelconque de ses avenants s'engage à informer l'ensemble de ses adhérents de la constitution de l'OPNC et de leur obligation de transmettre leur accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 9.3

Secrétariat

Le secrétariat est assuré par l'UNEP, 10, rue Saint-Marc, 75002 Paris.

L'UNEP accepte la prise en charge financière des frais administratifs liés au fonctionnement de cet observatoire pour les 6 premiers mois.

A l'issue de ces 6 premiers mois, sur proposition de la commission, un avenant sera formalisé afin de définir le financement de cet observatoire.

CHAPITRE V

Liberté syndicale, protection et libre expression des salariés, représentation du personnel dans l'entreprise

Article 10

Liberté syndicale, protection des salariés

Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour les salariés que pour les employeurs de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

La protection des salariés est assurée conformément aux dispositions des articles L. 1132-1 à L. 1132-4 et L. 2141-5 à L. 2141-8 du code du travail.

Article 11

Libre expression des salariés

Les salariés des entreprises disposent, dans les conditions prévues par les articles L. 2281-1 à L. 2281-3 du code du travail, d'un droit à l'expression directe sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur la définition et la mise en œuvre des actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

Article 12

Autorisation d'absence et indemnisation des représentants des syndicats représentatifs participant aux commissions mixtes paritaires et groupes de travail paritaires

Les représentants des syndicats de salariés, participant à une commission mixte paritaire et/ou un groupe de travail paritaire dans le cadre de la présente convention et/ou à l'OPNC, justifient par là même d'un motif d'absence légitime auprès de leur employeur.

Les salaires de ces représentants sont maintenus dans les conditions prévues par l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

Les frais de déplacement sont directement payés aux salariés concernés par l'Union nationale des entrepreneurs du paysage et remboursés à celle-ci par l'Association nationale paritaire pour le financement de la négociation collective en agriculture (AFNCA).

Article 13

Représentation du personnel et section syndicale d'entreprise

1. Comité d'entreprise

Un comité d'entreprise est créé dans les conditions prévues par la loi, à partir de 50 salariés. L'éligibilité, la composition, le fonctionnement, les pouvoirs du comité sont régis par les articles L. 2322-1 et suivants du code du travail.

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les activités sociales du comité d'entreprise ne peut être inférieure à celle qui est prévue par les articles L. 2323-84 et L. 2323-86 du code du travail.

2. Délégués du personnel

Des délégués du personnel sont mis en place dans les établissements où sont occupés 11 salariés au moins. L'éligibilité, la composition, le fonctionnement, les pouvoirs des délégués du personnel sont régis par les articles L. 2312-1 et suivants du code du travail.

3. Section syndicale

Chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque syndicat légalement constitué depuis au moins 2 ans ayant plusieurs adhérents dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Le fonctionnement et les droits de ces sections syndicales à l'intérieur de l'entreprise sont régis par les dispositions des articles L. 2142-2 à L. 2142-11 du code du travail.

4. Délégué syndical

Le ou les délégués syndicaux sont désignés conformément aux dispositions des articles L. 2143-3 à L. 2143-6 du code du travail.

5. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Dans les entreprises comptant 50 salariés au moins, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est constitué dans les conditions prévues par les articles L. 4611-1 et suivants du code du travail.

Dans les entreprises de 30 à moins de 50 salariés, un CHSCT est mis en place s'il est demandé soit par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, soit par un salarié, soit par l'employeur.

Dans ce dernier cas, la délégation du personnel à élire dans un collège unique, en un seul tour, est d'un titulaire et d'un suppléant.

Le collège électif est composé des salariés ayant la qualité d'électeur au sens de l'article L. 2314-15 du code du travail.

6. Les CPHSCT

Par la création des commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (art. 42 de la loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999), les entreprises agricoles bénéficient d'un lieu d'échanges, de réflexion et de concertation entre partenaires sociaux, leur permettant de mieux répondre à la nécessaire amélioration de la santé et de la sécurité au travail des salariés particulièrement dans les entreprises n'ayant ni CHSCT ni délégué du personnel pour assurer ces missions.

CHAPITRE VI
Contrat de travail

Article 14

Formalités liées à l'embauche

L'embauche donne lieu à la production, par le salarié, des documents suivants :

- pour tous les salariés : une copie de la carte nationale d'identité, du passeport ou du livret de famille et, éventuellement, les contrats de travail à temps plein ou à temps partiel les liant à d'autres employeurs, le certificat de travail ou l'attestation de cessation de travail, les exemplaires originaux des diplômes professionnels, les éventuels documents attestant d'une validation des acquis de l'expérience, les clauses de non-concurrence faisant obstacle à l'embauche, et l'original du permis de conduire ;
- pour les salariés étrangers : soit le permis de travail ou son substitut ainsi que l'original de sa carte de séjour que l'employeur doit ensuite restituer immédiatement, soit, pour les salariés originaires de l'Union européenne, la photocopie de la carte d'identité ou du passeport, afin de justifier de leur nationalité.

Toute embauche donne lieu à une déclaration préalable auprès de la caisse de mutualité sociale agricole compétente, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 15

Egalité professionnelle

Article 15.1

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les femmes et les hommes ont droit à un accès égal à l'emploi. Cette égalité s'étend à la formation, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail et d'emploi et au salaire.

Les partenaires sociaux s'engagent à se conformer aux dispositions des articles L. 2241-1 à L. 2241-8 du code du travail relatives notamment à l'obligation de se réunir pour négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mise en œuvre des mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Article 15.2

Egalité de traitement

entre les travailleurs français et étrangers

Les salariés d'origine ou de nationalité étrangère bénéficient des mêmes droits que les salariés français, notamment en matière d'accès à l'emploi. Ils ont accès aux mêmes avantages qu'un salarié français, sans pouvoir revendiquer plus de droits qu'un national du fait des différences qui peuvent exister entre les lois de leur pays d'origine et les lois françaises qui sont seules reconnues pour l'application et l'interprétation des droits résultant de la présente convention.

Toutefois, il est fait application des dispositions des articles L. 8252-1 et L. 8252-2 du code du travail pour les salariés non ressortissants d'un pays de l'Union européenne, s'ils ne sont pas munis du titre les autorisant à exercer une activité salariée en France.

Article 15.3

Règlement des litiges

Il appartient à la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation définie à l'article 8 de la présente convention de veiller aux

modalités d'application du principe d'égalité professionnelle et de procéder au règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet, sans préjudice du recours aux juridictions compétentes.

Article 16

Travailleurs handicapés

Les employeurs s'engagent à se conformer aux dispositions du code du travail relatives notamment à l'obligation de se réunir tous les 3 ans pour négocier les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Article 17

Suspension et résiliation du contrat de travail en cas de retrait ou de suspension du permis de conduire

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables en cas de suspension ou de retrait du permis de conduire pour inaptitude physique à la conduite.

a) Perte partielle de points

1. En cas de perte partielle de points, tout conducteur disposant de moins de 7 points peut s'adresser à son employeur pour lui demander, dans un souci de prévention, une autorisation d'absence non rémunérée afin de suivre aux frais du conducteur un stage de 2 jours de formation spécifique dans le but de récupérer le nombre de points prévu par la législation en vigueur.

2. Sous réserve d'un délai de prévenance de 1 mois avant la date de stage, cette autorisation d'absence doit être accordée et faire l'objet d'un écrit. Ce délai peut être réduit par accord entre les parties.

La date du stage demandé ne peut faire l'objet que d'un seul report par l'employeur, dans un délai maximal de 3 mois.

Sauf accord de l'employeur, ce droit du salarié à s'absenter pour récupérer des points de permis ne saurait être exercé plus d'une fois dans une période de 24 mois.

A l'issue de ce stage, le salarié doit présenter à l'employeur un document écrit justifiant de sa présence audit stage.

b) Suspension ou invalidation du permis de conduire

1. La suspension ou l'invalidation du permis de conduire n'entraîne pas la rupture automatique du contrat de travail du salarié occupant un emploi impliquant la conduite de véhicules, à condition que le salarié concerné ait immédiatement informé son employeur de la mesure dont il a fait l'objet, à savoir le premier jour de travail suivant celui où la mesure lui a été notifiée.

2. Une concertation doit s'engager entre l'employeur et le salarié afin qu'ils examinent ensemble la situation, pour notamment éviter un licenciement, le cas échéant en envisageant un reclassement.

3. Les dispositions du présent article ne sont pas exclusives de l'exercice de son pouvoir disciplinaire par l'employeur et de l'application des dispositions relatives au droit du licenciement, notamment dans l'hypothèse d'infractions commises pendant le temps de travail et/ou avec les véhicules de l'entreprise.

Article 18

Suspension du contrat de travail pour autres causes

Le contrat de travail peut être suspendu pour des motifs de maladie professionnelle ou de la vie privée et, d'une manière générale, pour tous les cas reconnus comme cause de suspension par la loi.

Le salarié ne perd pas l'ancienneté qu'il a acquise à la date de suspension.

Sauf dans les cas prévus par la loi, la suspension du contrat de travail n'est pas assimilée à un temps de travail effectif.

Article 19

Résiliation du contrat de travail du salarié absent pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée

En cas d'absence du salarié pour une cause autre qu'un accident du travail, une maladie professionnelle ou des congés légalement organisés ou protégés, l'employeur peut mettre fin au contrat de travail dans l'une des hypothèses suivantes :

a) Au-delà de 3 mois d'incapacité en cas de maladie ou d'accident de la vie privée ;

b) En cas d'arrêt maladie par intermittence, lorsqu'un salarié a accumulé 4 mois d'arrêt sur une période continue de 12 mois ;

à condition que la bonne marche de l'entreprise le rende nécessaire, d'une part, qu'il y ait nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié malade, d'autre part, et sous réserve de l'application des articles L. 1232-2 et suivants du code du travail.

En cas d'accident du travail (à l'exclusion de l'accident de trajet) ou de maladie professionnelle, il convient de se référer aux dispositions des articles L. 1226-7 à L. 1226-22 du code du travail.

Article 20

Païement du salaire

La paie se fait pendant les heures de travail.

Elle doit être effectuée suivant la périodicité adoptée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié et au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent la fin du mois civil, pour les salariés payés au mois. Sur leur demande, les salariés payés au mois ont la possibilité de percevoir des acomptes, conformément à la réglementation en vigueur.

CHAPITRE VII

Compte épargne-temps

Article 21

Objet du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps a pour finalité de permettre aux salariés d'épargner des droits en temps afin d'utiliser ceux-ci de façon différée, à l'occasion d'un congé de longue ou de moyenne durée, d'un passage à temps partiel ou d'anticiper un départ en retraite ou en prérétraite totale ou partielle.

Article 22

Ouverture, tenue et valorisation du compte

Les salariés ayant au moins 1 année d'ancienneté peuvent ouvrir un compte épargne-temps. A cette fin, ils formulent une demande d'ouverture de ce compte auprès de leur employeur qui doit le tenir.

Le compte épargne-temps est exprimé en jours ouvrés.

Article 23

Alimentation du compte

Le compte est alimenté, à l'initiative du salarié, par les éléments suivants :

Apports en temps de repos :

- le repos compensateur de remplacement ;
- le report de tout ou partie du congé annuel excédant 24 jours ouvrables de congés, soit la cinquième semaine et les éventuels jours de congés supplémentaires conventionnels ;
- les jours de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail, dans la limite de 50 % ;
- les jours de repos des cadres relevant d'un forfait en jours.

Apports en temps de travail :

A l'initiative du cadre ou du salarié, relevant de l'article L. 3121-42 du code du travail, soumis à une convention de forfait en heures, établie sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, les heures effectuées au-delà de la durée de travail prévue par leur convention de forfait pourront être placées sur le compte épargne-temps.

Apports en éléments de salaire :

Toutes primes ou gratifications, quelles qu'en soient la nature et la périodicité. Ces éléments sont convertis en temps équivalent de repos en fonction du salaire horaire de base en vigueur à la date de leur affectation au compte épargne-temps.

L'ensemble des droits épargnés ne peut en tout état de cause excéder le plafond fixé à l'article L. 3253-17 du code du travail, et doit être, pour le surplus, liquidé ou utilisé au plus tard sous 30 jours si ce plafond est dépassé.

En tout état de cause, la valeur du compte ne saurait excéder une valeur de 20 000 € sur une durée de 18 mois consécutifs, ou de 18 mois non consécutifs sur une période de 24 mois.

Article 24

Utilisation du temps épargné

Le temps épargné peut être utilisé dans les cas suivants :

- indemnisation en tout ou partie d'un congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, congé de solidarité internationale, ou congé de présence parentale ;

- indemnisation d'un congé parental d'éducation à temps partiel ou à temps plein ;
- indemnisation d'un temps partiel choisi ;
- anticipation d'un départ en retraite ou en préretraite totale ou partielle.

Le temps épargné utilisé doit être d'une durée de 10 jours ouvrés minimum.

Sauf commun accord des parties, dans le cadre de ces congés ou de ces passages à temps partiel, le salarié doit formuler sa demande par écrit au moins 6 mois avant la date prévue à cet effet. L'employeur a la faculté de différer cette date de 3 mois au plus.

En cas de prise de congé, la durée de celui-ci ne peut être supérieure à 1 an. En cas de passage à temps partiel, elle ne peut être supérieure à 2 ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé parental d'éducation, ou d'un congé de fin de carrière, sa durée maximale peut être portée à 3 ans et lorsqu'il s'agit d'un passage à temps partiel de fin de carrière, sa durée maximale peut être portée à 5 ans.

Le salarié a également la possibilité de convertir le temps épargné en rémunération, de façon à compléter son salaire. Il doit alors faire sa demande de liquidation à l'employeur au moins 1 mois à l'avance, au moins 2 mois à l'avance si le montant qu'il entend liquider excède 7 000 €, et au moins 3 mois à l'avance si le montant à liquider excède 12 000 €.

La cinquième semaine de congé, lorsqu'elle est placée sur le compte, ne peut pas être convertie en rémunération. Seuls les autres repos listés ci-dessus peuvent faire l'objet d'une telle conversion en rémunération.

Article 25

Indemnisation du congé

Le salarié peut soit attendre d'avoir constitué un niveau d'épargne correspondant à la durée du congé sollicité pour être rémunéré pleinement à 100 %, soit opter pour une rémunération partielle.

Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures épargnées, l'indemnisation peut également être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié pendant tout le temps du congé, une indemnisation calculée sur la base d'un pourcentage du salaire réel au moment du départ.

Au moment de la conversion en repos des éléments de salaire, l'indemnisation du temps de repos correspondant se fait sur la base de sa valeur au jour de l'alimentation du compte, cette valeur devant en tout état de cause être au moins égale au minimum conventionnel applicable rapporté à la durée du repos indemnisé.

L'indemnité est versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

Article 26

Reprise du travail à l'issue du congé

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 27

Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des 3 parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectue conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

Au minimum 2 ans après le début de la constitution d'un compte épargne-temps, en l'absence de rupture du contrat de travail et sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de 6 mois, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte. Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux heures de repos capitalisées.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

CHAPITRE VIII

Jours fériés légaux, congés payés légaux et congés spéciaux

Article 28

Jours fériés chômés

Les jours fériés légaux suivants (1^{er} janvier, lundi de Pâques, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre, Noël) sont chômés et payés aux salariés dans les conditions suivantes :

- le jour férié n'est rémunéré que dans la mesure où il tombe un jour habituellement travaillé ;
- le jour férié n'est rémunéré que si le salarié a accompli à la fois la dernière journée de travail ouvrée précédant et la première journée de travail ouvrée suivant ledit jour férié, sauf autorisation d'absence personnelle, conventionnelle ou légale ;

Le 1^{er} Mai est chômé et payé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 29

Congés payés légaux

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé, à la charge de l'employeur, dans les conditions légales suivantes :

1. Durée des congés

La durée des congés est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif, sans que la durée totale des congés puisse excéder 30 jours ouvrables.

Lorsque le nombre de jours de congés, calculé conformément à ce qui précède, n'est pas un nombre entier, la durée des congés est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Pour la détermination des congés annuels, sont assimilés à des périodes de travail effectif :

- les périodes de congés payés de l'année précédente ;
- les périodes de repos des femmes en congé de maternité ou de congé d'adoption ;
- les périodes, limitées à une durée ininterrompue de 1 an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendue pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail ;
- les périodes de congé de formation continue, de formation cadre et animateur pour la jeunesse ou d'éducation ouvrière ;
- les temps nécessaires à l'accomplissement des mandats syndicaux et professionnels ;
- les périodes de rappel et de maintien sous les drapeaux, à l'exclusion des périodes militaires volontaires ;
- les périodes de repos compensateur ;
- les jours de congés pour événements familiaux.

2. Période des congés

La période des congés qui comprend obligatoirement la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année est fixée par l'employeur après consultation des délégués du personnel s'ils existent.

Cette période de congés est portée à la connaissance du personnel au moins 2 mois avant son ouverture.

3. Ordre et date des départs en congés

A l'intérieur de la période de congés, l'ordre et la date des départs sont fixés par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel.

L'ordre et la date des départs sont fixés et communiqués au personnel en tenant compte des besoins de l'entreprise et des intérêts du personnel, plus particulièrement ceux ayant trait aux congés scolaires des enfants et aux congés payés du conjoint ou de l'ex-conjoint ayant un enfant scolarisé en commun avec le salarié.

4. Congé principal et fractionnement des congés

Le congé principal est au moins de 18 jours ouvrables, sauf demande particulière et accord entre les parties. La durée des congés payés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année est supérieur à 5, il est attribué 2 jours de congés supplémentaires.

Lorsque le nombre de jours de congés, pris en dehors de la période précitée, est compris entre 3 et 5, il est attribué 1 jour de congé supplémentaire.

Les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

5. Montant de l'indemnité de congés

L'indemnité de congés payés est égale au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si le salarié avait continué à travailler.

Elle ne saurait, en tout état de cause, être inférieure à 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Article 30

Jours de congés supplémentaires accordés aux femmes

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge et âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Article 31

Congés pour événements familiaux

Tout salarié bénéficie, sur justificatif, d'un congé exceptionnel ainsi fixé, à l'occasion des événements familiaux suivants :

- mariage de l'intéressé : 4 jours ;
- Pacs de l'intéressé : 2 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès d'un enfant, du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs : 4 jours ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- décès d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 32

Congés pour enfant malade

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

La durée du congé est au maximum de 3 jours par an.

Cette durée est portée à 5 jours si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Article 33

Congés de maternité

La salariée bénéficie des dispositions prévues par les articles L. 1225-17 et suivants du code du travail en matière de congé de maternité.

Article 34

Autres congés

Les salariés peuvent accéder à divers congés, dans les conditions et limites fixées pour chacun d'eux par le code du travail. Les principaux congés ainsi prévus sont :

- congé postnatal (art. L. 1225-47 du code du travail) ;
- congé parental d'éducation (art. L. 1225-48 du code du travail) ;

- congé sabbatique (art. L. 3142-91 du code du travail) ;
- congé pour création d'entreprise (art. L. 5141-1 du code du travail) ;
- congé de formation économique, sociale ou syndicale (art. L. 3142-7 du code du travail).
- congé de paternité (art. L. 1225-35 du code du travail).

CHAPITRE IX

Formation professionnelle et apprentissage

Article 35

Formation professionnelle

Les parties signataires de la présente convention collective reconnaissent que l'évolution des techniques et des compétences doit conduire leurs engagements et leurs efforts à développer la formation des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Les parties signataires de la présente convention décident de faire explicitement référence, dans le cadre du présent chapitre, à l'accord national du 2 juin 2004, de ses annexes et de ses avenants en vigueur à la date d'effet de la présente convention sur la formation professionnelle en agriculture relatif notamment :

- au droit individuel à la formation ;
- aux contrats de professionnalisation ;
- aux périodes de professionnalisation ;
- au tutorat ;
- à la validation des acquis de l'expérience ;
- au plan de formation ;
- au financement de la formation.

Les partenaires sociaux s'engagent, en outre, à se conformer aux dispositions de l'article L. 2241-5 du code du travail relatives notamment à l'obligation de se réunir pour négocier sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle des personnes handicapées.

Article 36

La taxe d'apprentissage

Les conditions de la collecte de la taxe d'apprentissage par l'UNEP, organisation habilitée par arrêté du 16 décembre 2003, de son recensement et de sa répartition sont définies ainsi qu'il suit :

Après avoir constaté la conclusion d'une convention cadre de coopération le 27 novembre 2003 entre le ministère de l'agriculture et de la pêche et l'union nationale des entreprises du paysage (UNEP) et après la publication de l'arrêté du 16 décembre 2003 portant habilitation de l'UNEP à collecter et à répartir la taxe d'apprentissage, l'UNEP a conclu avec un organisme collecteur agréé une convention de délégation de collecte de ladite taxe conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est ainsi confié à l'UNEP la collecte des fonds de la taxe d'apprentissage.

Les entreprises de la profession entrant dans le champ d'application de la convention collective verseront 0,50 % des salaires payés pendant l'année de référence au titre de la taxe d'apprentissage à l'instance délégataire de l'union professionnelle.

Il sera tenu compte de la situation des entreprises et établissements situés dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle au regard de la taxe d'apprentissage dont le montant est égal à 0,20 % des salaires payés pendant l'année de référence.

Un groupe technique tripartite composé de l'UNEP, des organisations syndicales de salariés et du ministère de l'agriculture et de la pêche donnera son avis sur la répartition de la partie non affectée de la taxe d'apprentissage aux centres de formation d'apprentis et aux établissements d'enseignement.

Article 37

Clause de dédit-formation

La clause de dédit-formation est un accord par lequel un salarié, en contrepartie de la prise en charge d'une formation par l'employeur, s'engage à rembourser l'entreprise de tout ou partie des frais de formation ainsi engagés s'il devait quitter l'entreprise avant un délai donné.

Les partenaires sociaux entendent ici poser les principes encadrant la clause de dédit-formation dans les entreprises relevant de la présente convention :

a) La clause de dédit-formation ne peut concerner que les frais de formation restés réellement à la charge de l'entreprise ;

b) Le salarié doit expressément accepter une telle clause, soit dans le contrat de travail, soit dans un avenant à celui-ci ;

c) L'employeur doit avoir participé aux frais de formation au-delà de ses obligations légales, réglementaires ou conventionnelles de financement de la formation continue ;

d) Le salarié doit conserver la possibilité concrète de démissionner, quitte à indemniser l'employeur suivant les dispositions de la clause ;

e) Seules peuvent donner lieu à de tels accords les actions de formation prises en charge par l'employeur permettant d'acquérir une qualification professionnelle ;

- soit sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle (certificat de qualification professionnelle notamment) ;
- soit donnant lieu à la délivrance d'un permis de conduire ;
- soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi ;

f) Une clause de dédit-formation ne peut en aucun cas concerner des formations exclusivement ou essentiellement tournées vers la sécurité et la prévention des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;

g) La durée de l'engagement doit être proportionnée aux sommes engagées en vue de la formation et ne peut en tout état de cause excéder 2 ans ;

h) Le montant de l'indemnité doit être proportionnel aux sommes engagées en vue de la formation et être dégressif, *pro rata temporis*, au fur et à mesure de la réalisation de l'engagement ;

i) La clause doit préciser la date, la nature, la durée et le coût réel de la formation pour l'employeur ainsi que le montant et les modalités de remboursement à la charge du salarié, la dégressivité applicable à ce montant, en fonction de la durée d'application de la clause restant à courir.

La clause de dédit-formation ne peut être mise en œuvre que si la rupture de contrat de travail est imputable au salarié, ou à l'employeur en cas de licenciement pour faute grave ou faute lourde.

L'indemnité n'est pas due lorsque l'employeur, dans le délai de 1 an à l'issue de la formation sanctionnée, n'a pas confié au salarié l'emploi défini dans l'accord ci-dessus, correspondant à ses nouvelles compétences validées.

Les clauses de dédit-formation ne peuvent pas être conclues :

- pour des actions de formation réalisées dans le cadre des contrats de professionnalisation ;
- pour les actions pour lesquelles l'entreprise a bénéficié d'une aide de l'Etat ou des collectivités publiques.

Les sommes, le cas échéant remboursées en application des dispositions de la présente clause, sont affectées par l'employeur au financement d'actions de formation dans le cadre du plan de formation.

CHAPITRE X

Hygiène et sécurité

Article 38

Principes généraux

Les employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention sont soumis aux dispositions générales du code du travail concernant l'hygiène et la sécurité : ils doivent notamment tenir les locaux et les lieux de travail dans un état constant de propreté, et présentant les conditions d'hygiène, de salubrité et de sécurité de nature à assurer une prévention effective des risques.

Article 39

Formation des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Dans les établissements de 30 à 300 salariés, les membres élus du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, bénéficient d'un congé de formation tel que prévu par le code du travail.

a) Le stage est accompli sur demande de l'intéressé dans les limites fixées ci-après. Cette demande doit être faite au moins 30 jours avant le début du stage. A sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur le contingent des bénéficiaires de congés de formation économique, sociale et syndicale.

b) Le stage ne peut être refusé par l'employeur que dans la mesure où l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables au fonctionnement de l'entreprise. En cas de refus, celui-ci ne peut être opposé que dans un délai de 3 semaines suivant la réception de la demande.

La formation est prise en charge par l'employeur.

Cette prise en charge comprend :

- le maintien de la rémunération de l'intéressé pendant la durée du stage ;
- les frais de déplacement à concurrence du tarif SNCF de seconde classe, applicable au trajet le plus direct entre le domicile du salarié et le lieu de stage ;
- les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation, plafonnées à une fois et demie le montant de l'aide financière accordée par l'Etat pour la formation des conseillers prud'hommes.

c) Le salarié doit justifier de l'exécution effective du stage de formation par une attestation d'assiduité de l'organisme dispensateur.

Cet organisme doit nécessairement être inscrit sur la liste arrêtée par le préfet de région, qui comporte le nom des organismes ou instituts nationaux habilités.

Article 40

Equipements de protection individuelle

Conformément aux dispositions des articles R. 4311-12 et suivants du code du travail, le chef d'établissement doit fournir aux salariés qui effectuent un travail, en étant exposés à des intempéries ou à un risque d'intempéries (pluie, froid...), un vêtement approprié. Ce vêtement est conservé par les soins du salarié et doit être changé par l'employeur en fonction de son usure.

Le chef d'établissement doit également fournir dans les mêmes conditions des chaussures de sécurité, des bottes de sécurité, des gants adaptés. Lors de l'exécution de travaux insalubres, dangereux ou salissants, il fournit au salarié, qui est tenu de les utiliser, les vêtements et accessoires de protection appropriés.

Le salarié se doit de conserver et d'entretenir avec soin l'ensemble des équipements de protection individuelle qui lui sont fournis.

En cas de tâches occasionnelles, les équipements spécifiques ne sont pas nécessairement attachés au salarié, mais l'employeur doit veiller à les maintenir en état d'utilisation et de propreté.

CHAPITRE XI

Dispositions particulières en matière de salaire et de durée du travail

Article 41

Salaire des jeunes

Le taux des salaires des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans est fixé conformément à la législation en vigueur.

Article 42

Salaire des travailleurs handicapés ou mutilés de guerre

Le salaire des travailleurs handicapés ne peut être inférieur à celui résultant de l'application des dispositions législatives et réglementaires, ou de la présente convention collective.

Article 43

Rémunération du travail du dimanche et des jours fériés

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche ou un jour férié sont rémunérées avec une majoration de 100 % appliquée à la rémunération horaire de base.

Toutefois, pour les salariés des entreprises paysagistes d'intérieur, les heures de travail effectuées le dimanche ou un jour férié sont rémunérées avec une majoration de 50 % appliquée à la rémunération horaire de base.

Article 44

Travail de nuit exceptionnel

Le recours au travail de nuit, qui correspond à une période de travail comprise entre 21 heures et 6 heures, est exceptionnel.

Est ainsi travail de nuit exceptionnel toute activité accomplie :

- moins de 2 fois par semaine 3 heures de temps de travail quotidien durant la période de 21 heures à 6 heures ;
- moins de 270 heures sur une période quelconque de 12 mois consécutifs durant la période de 21 heures à 6 heures.

Les heures de travail effectuées exceptionnellement de nuit sont rémunérées avec une majoration de 50 % appliquée à la rémunération horaire de base.

Si des salariés peuvent être amenés à travailler exceptionnellement de nuit, ils ne seront pas pour autant qualifiés de travailleurs de nuit au sens de l'article L. 3122-31 du code du travail.

Conformément à l'article L. 3122-33 du code du travail, la mise en place du travail de nuit au sens de l'article L. 3122-31 est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement comportant notamment les justifications du recours à ce travail de nuit, et précisant les contreparties accordées aux salariés ayant la qualité de travailleurs de nuit.

CHAPITRE XII

Classification et salaires

Article 45

Définition et classification des emplois

La convention collective nationale établit une nouvelle grille de classification prenant en compte les attentes des salariés et des entreprises du paysage.

Les critères utilisés pour classer les salariés permettent un classement pérenne, compte tenu de l'évolution des métiers. Les critères sont communs à chaque catégorie de salariés afin de permettre la mise en œuvre d'un parcours professionnel et d'une gestion prévisionnelle des emplois.

La nouvelle classification s'appuie sur les critères classant suivants :

- contenu de l'activité ;
- responsabilité dans l'organisation du travail ;

- l'autonomie et l'initiative ;
- la technicité ;
- l'expérience et la formation initiale.

Chaque emploi est classé en fonction de ses caractéristiques et des compétences exigées, par application des critères susvisés. Aucun critère n'est prédominant ; l'ensemble des critères sert à classer le salarié.

Toutes les entreprises, quels que soient leur taille, leur secteur géographique et leur activité, peuvent repérer au sein de la grille de classification les emplois dont elles ont besoin.

La grille de classification permet d'avoir une vision globale de l'emploi en termes de contenu d'activité, technicité, responsabilité, autonomie et compétence demandée.

La structure des entreprises du paysage peut impliquer pour les salariés d'être amenés à remplir des tâches d'un classement inférieur.

Enfin, dans le cadre de leur évolution de carrière, le passage d'un classement à un autre est décidé par l'employeur ou son représentant dûment délégué, au vu des résultats d'un entretien individuel.

Il est décidé à cet effet que l'évolution du classement du salarié n'est pas obligatoirement celui qui lui est immédiatement supérieur.

Les définition et classification de chaque emploi sont fixées dans les dispositions particulières.

Enfin, les parties signataires conviennent d'un délai de mise en œuvre de la grille de classification dans l'entreprise ou l'établissement de 6 mois.

Ce délai court à compter de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Article 46

Salaires

Les barèmes de salaires conventionnels sont fixés par voie d'accords nationaux de branche.

Les partenaires sociaux, au niveau national, doivent engager des négociations salariales au moins une fois par an et au plus tard dans les 3 mois suivant la publication du SMIC.

Les barèmes de salaires conventionnels figurent dans les dispositions particulières applicables à chaque catégorie de salariés.

CHAPITRE XIII

Intéressement, participation et plan épargne

Article 47

Intéressement

Les employeurs s'efforcent de promouvoir à l'intérieur de leur entreprise un système d'intéressement conforme aux dispositions des articles L. 3312-2 et suivants du code du travail, dans la mesure où les résultats de l'entreprise en permettent l'introduction.

Article 48

Participation

Toutes les entreprises sont obligatoirement soumises à la participation pour un exercice donné lorsqu'elles ont employé au moins 50 salariés.

Ce dispositif est mis en place conformément aux dispositions des articles L. 3322-2 et suivants du code du travail

Article 49

Plan épargne

Les employeurs s'efforcent de promouvoir à l'intérieur de leur entreprise un plan d'épargne salariale et notamment la possibilité d'affecter une partie des sommes collectées dans le cadre du plan prévu à l'article L. 3334-2 du code du travail.

CHAPITRE XIV

Date d'effet, dépôt et extension

Article 50

Date d'effet

La présente convention entrera en vigueur à compter du jour de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Article 51

Extension

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention collective et de ses dispositions particulières qui annulent et remplacent les conventions collectives applicables, d'une part, aux salariés non cadres et, d'autre part, au personnel d'encadrement des entreprises paysagistes.

Article 52

Dépôt

Un exemplaire de cette convention est déposé au service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Un dépôt par voie électronique sera effectué concomitamment auprès des mêmes instances.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES PROPRES AUX OUVRIERS ET EMPLOYÉS

CHAPITRE I^{er}

Contrat de travail

Le contrat de travail à durée indéterminée doit être signé au plus tard dans les 8 jours suivant l'embauche et préciser notamment la qualification et le poste du salarié, la durée de la période d'essai, sa rémunération, ainsi que son affiliation aux organismes de prévoyance et de retraite.

Le contrat de travail peut également être conclu pour une durée déterminée, conformément aux dispositions des articles L. 1242-1 et suivants du code du travail.

Article 1^{er}

Période d'essai

1. Contrats à durée déterminée

En cas de contrat à durée déterminée, la période d'essai est calculée conformément aux dispositions de l'article L. 1242-10 du code du travail.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat au cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu par lettre recommandée avec avis de réception, ou lettre remise en main propre contre décharge, dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

A défaut, l'employeur sera redevable d'une indemnité compensatrice correspondant au préavis non effectué.

2. Contrats à durée indéterminée

En cas de contrat à durée indéterminée, l'engagement définitif est subordonné à une période d'essai fixée comme suit :

- salariés relevant des positions O 1 à O 3 : 1 mois ;
- salariés relevant de la position O 4 à O 6 : 2 mois ;
- salariés relevant des positions E 1 ou E 2 : 1 mois ;
- salariés relevant des positions E 3 ou E 4 : 2 mois.

Après accord entre les parties, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour la même durée. Dans ce cas, l'accord de renouvellement est stipulé par écrit et est signé par les deux parties, au moins 4 jours ouvrables avant l'expiration de la période d'essai initiale.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

A défaut, l'employeur sera redevable d'une indemnité compensatrice correspondant au préavis non effectué.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci doit en informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, en respectant un délai de prévenance de 48 heures ramené à 24 heures en deçà de 8 jours de présence.

Article 2

Contrat de chantier

Le contrat dit « de chantier » représente l'obligation faite à l'employeur de recruter les salariés nécessaires à la réalisation d'un travail commandé par le client, dans les conditions suivantes :

- l'employeur est dans l'impossibilité de recourir aux compétences internes pour réaliser le travail commandé par le client ;
- le travail commandé engendre un accroissement d'activité rendant irréalisable, sans recours à ces salariés, le travail en question dans les conditions fixées au marché.

Le contrat de travail dit « de chantier » est nécessairement un contrat de travail à durée indéterminée ayant pour objet l'accompagnement d'un chantier déterminé.

Afin d'assurer une complète information du salarié, le contrat de travail doit comporter, d'une part, la mention « contrat de travail à durée indéterminée de chantier » et, d'autre part, la mention du chantier en question et motiver son recours.

La fin du chantier peut être une cause réelle et sérieuse de licenciement, sans que cela puisse constituer un licenciement pour motif économique.

En cas de rupture du contrat motivée par la fin du chantier, le salarié perçoit, sans condition d'ancienneté, une indemnité de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

Article 3

Contrats saisonniers

En application du 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail, la présente convention considère comme saisonniers :

- les plantations du printemps et de l'automne ;
- les semis ;
- la tonte du gazon ;
- la taille de haies ;
- le ramassage de feuilles.

Parmi les activités relevant du paysagisme d'intérieur, la présente convention considère comme saisonnières :

- les prestations réalisées dans le cadre des décors de Noël (montage, démontage...) ;
- les prestations réalisées dans le cadre des salons, foires et expositions d'automne et d'hiver.

Un salarié recruté dans le cadre d'un contrat saisonnier doit se voir affecté pour au moins 2/3 de son temps de travail à la ou les tâches saisonnières pour la ou lesquelles il a été recruté.

CHAPITRE II

Classification des emplois et salaires

Article 4

Classification des emplois

Article 4.1

Classification des emplois des ouvriers

La classification des emplois ouvriers est définie comme suit :

O 1. Ouvrier paysagiste :

Travaux de simple exécution.

Responsabilité : reçoit des instructions précises.

Autonomie : simple adaptation aux conditions générales de travail sur chantier. Respect des règles d'hygiène et de sécurité.

Technicité : niveau d'accueil des ouvriers. Emploi de l'outillage courant de la profession.

Formation-expérience : débutant sans formation et/ou sans expérience dans l'emploi concerné.

O 2. Ouvrier paysagiste d'exécution :

Travaux sans difficulté particulière.

Responsabilité : reçoit des instructions générales.

Autonomie : prend des initiatives élémentaires.

Technicité : travaux nécessitant un savoir-faire manuel. Emploi de petits matériels courant de la profession.

Formation-expérience : expérience acquise au niveau inférieur. Emploi correspondant à la maîtrise par le salarié de la majorité des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BEPA aménagements paysagers, ou de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du CAPA travaux paysagers. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 6 mois d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné.

O 3. Ouvrier paysagiste spécialisé :

Travaux spécifiques du métier.

Responsabilité : reçoit des directives précises. Responsable de la bonne réalisation des travaux. Transmission occasionnelle de l'expérience.

Autonomie : autonome dans la réalisation de son travail.

Technicité : utilisation du matériel spécialisé.

Formation-expérience : expérience acquise au niveau inférieur. Emploi correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BEPA aménagements paysagers. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 1 an d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné.

O 4. Ouvrier paysagiste qualifié :

Travaux délicats du métier.

Responsabilité : reçoit des directives générales. Polyvalent dans l'exécution des tâches fixées. Transmission de l'expérience professionnelle.

Autonomie : autonome dans l'organisation de son travail.

Technicité : utilisation habituelle des petits engins et de véhicules automobiles dont le PTAC est inférieur à 3,5 tonnes.

Formation-expérience : expérience acquise au niveau inférieur. Emploi correspondant à la maîtrise par le salarié de la majorité des compétences décrites dans le référentiel professionnel du bac professionnel aménagements paysagers. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 1 an d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné.

O 5. Ouvrier paysagiste hautement qualifié :

Responsable de la technicité des travaux.

Responsabilité : participe au respect des consignes de sécurité. Tutelle éventuelle des apprentis ou de tout autre salarié en formation alternée.

Autonomie : autonome dans l'organisation de son travail et/ou dans sa spécialité.

Technicité : parfaite connaissance du métier et/ou de la tâche confiée. Conduite et utilisation de l'ensemble du matériel de la profession. Capacité de diversifier ses connaissances dans les techniques connexes.

Formation-expérience : expérience acquise au niveau inférieur. Emploi correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du bac professionnel aménagements paysagers. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 2 ans d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné.

O 6. Maître ouvrier paysagiste :

Coordonne et anime le personnel mis à sa disposition dans sa spécialité.

Responsabilité : exécute et surveille le travail des ouvriers du groupe de l'intéressé. Peut être amené à établir des rapports journaliers.

Autonomie : autonome dans l'organisation du travail du personnel mis à sa disposition sous contrôle de sa hiérarchie. Capable de prendre des initiatives dans l'organisation du travail du personnel mis à sa disposition.

Technicité : maîtrise des techniques de sa spécialité. Notion des techniques connexes.

Formation-expérience : expérience acquise au niveau inférieur. Emploi correspondant à une grande expérience reconnue dans le métier ou correspondant à la maîtrise parfaite par le salarié de l'ensemble des compétences dans l'emploi concerné.

CRITÈRES	O 1	O 2	O 3	O 4	O 5	O 6
Qualification	Ouvrier paysagiste	Ouvrier paysagiste d'exécution	Ouvrier paysagiste spécialisé	Ouvrier paysagiste qualifié	Ouvrier paysagiste hautement qualifié	Maître ouvrier paysagiste
Contenu de l'activité	Travaux de simple exécution	Travaux sans difficultés particulières	Travaux spécifiques du métier	Travaux délicats du métier	Responsabilité de la technicité des travaux	Coordonne et anime le personnel mis à sa disposition dans sa spécialité
Responsabilité dans l'organisation du travail	Reçoit des instructions précises	Reçoit des instructions générales	Reçoit des directives précises	Reçoit des directives générales	Participe au respect des consignes de sécurité	Exécute et surveille le travail des ouvriers du groupe de l'intéressé
			Responsable de la bonne réalisation des travaux	Polyvalent dans l'exécution des tâches fixées	Tutelle éventuelle des apprentis ou de tout autre salarié en formation alternée	Peut être amené à établir des rapports journaliers
Autonomie	Simple adaptation aux conditions générales de travail sur chantier	Prend des initiatives élémentaires	Autonome dans la réalisation de son travail	Autonome dans l'organisation de son travail	Autonome dans l'organisation de son travail et/ou dans sa spécialité	Autonome dans l'organisation du travail du personnel mis à sa disposition sous contrôle de sa hiérarchie

CRITÈRES	O 1	O 2	O 3	O 4	O 5	O 6
Initiative	Respect des règles d'hygiène et de sécurité					Capable de prendre des initiatives dans l'organisation du travail du personnel mis à sa disposition
Technicité	Niveau d'accueil des ouvriers	Travaux nécessitant un savoir-faire manuel	Utilisation du matériel spécialisé	Utilisation habituelle des petits engins et de véhicules automobiles dont le PTAC est inférieur à 35 tonnes.	Parfaite maîtrise du métier et/ou de la tâche confiée	Maîtrise des techniques de sa spécialité
	Emplois de l'outillage courant de la profession	Emploi de petits matériels courants de la profession			Conduite et utilisation de l'ensemble du matériel de la profession	Notion des techniques connexes
					Capacité de diversifier ses connaissances dans les techniques connexes	
	Débutant sans formation et/ou sans expérience professionnelle dans l'emploi	Expérience acquise au niveau inférieur	Expérience acquise au niveau inférieur	Expérience acquise au niveau inférieur	Expérience acquise au niveau inférieur	Expérience acquise au niveau inférieur

CRITÈRES	O 1	O 2	O 3	O 4	O 5	O 6
Compétences par expérience ou par formation		Position correspondant à la maîtrise par le salarié de la majorité des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BEPA aménagements paysagers ou de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du CAPA travaux paysagers. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 6 mois d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné.	Position correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BEPA aménagements paysagers. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 1 an d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné.	Position correspondant à la maîtrise par le salarié de la majorité des compétences décrites dans le référentiel professionnel du bac professionnel aménagements paysagers. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 1 an d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné.	Position correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du bac professionnel aménagements paysagers. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 2 ans d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné.	Position correspondant à une grande expérience reconnue dans le métier ou correspondant à la maîtrise affirmée par le salarié de l'ensemble des compétences nécessaires dans l'emploi concerné.

Article 4.2

Classification des emplois des employés

La classification des emplois employés est définie comme suit.

E 1. Employé :

Travaux de simple exécution, travaux d'aide. Services élémentaires liés à la gestion et à la maintenance de l'entreprise.

Responsabilité : responsable de la qualité du travail fourni, sous l'autorité de sa hiérarchie.

Autonomie : agit à partir de consignes simples et répétitives, sous un contrôle régulier.

Technicité : aptitude à l'emploi de matériel courant de bureautique.

Formation-expérience : emploi ne nécessitant pas de connaissances professionnelles.

E 2. Employé spécialisé :

Travaux d'exécution sans difficulté particulière.

Responsabilité : responsable de la bonne réalisation des tâches qui lui sont confiées.

Autonomie : agit à partir d'instructions précises. Fait face aux situations courantes, sans assistance de la hiérarchie.

Technicité : première qualification. Utilisation courante du matériel de bureautique spécialisé.

Formation-expérience : expérience acquise au niveau inférieur. Emploi correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du CAP de l'emploi concerné.

E 3. Employé qualifié :

Travaux d'exécution courants avec résolution de problèmes simples.

Responsable : responsable de la qualité de son travail, et des délais à respecter.

Autonomie : agit dans le cadre d'instructions générales données. Peut prendre une part d'initiative pour les tâches à exécuter.

Technicité : utilisation maîtrisée du matériel de bureautique spécialisé. Bonne connaissance des techniques liées à l'emploi.

Formation-expérience : expérience acquise au niveau inférieur. Emploi correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BEP de l'emploi concerné.

E 4. Employé hautement qualifié :

Travaux d'exécution courants et variés avec résolution de problèmes courants.

Responsabilité : responsable de son organisation et de ses résultats. Assiste le chef d'entreprise et/ou l'encadrement.

Autonomie : agit à partir d'instructions globales régulières. Adaptation constante aux situations.

Technicité : maîtrise les techniques liées au poste.

Formation-expérience : expérience acquise au niveau inférieur. Emploi correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du bac professionnel ou brevets de technicien de l'emploi concerné ou du bac.

CRITÈRES	E 1	E 2	E 3	E 4
Qualification	Employé Travaux de simple exécution, travaux d'aide	Employé spécialisé Travaux d'exécution sans difficulté particulière	Employé qualifié Travaux d'exécution courants avec résolution de problèmes simples	Employé hautement qualifié Travaux d'exécution courants et variés avec résolution des problèmes courants
Contenu de l'activité	Services élémentaires liés à la gestion et à la maintenance de l'entreprise			
Responsabilité dans l'organisation du travail	Aptitude à l'emploi de matériel courant de bureautique	Utilisation courante de matériel de bureautique spécifique	Utilisation maîtrisée de matériel de bureautique spécialisé	Assiste le chef d'entreprise et/ou l'encadrement
	Responsable de la qualité du travail fourni, sous l'autorité de sa hiérarchie	Responsable de la bonne réalisation des tâches qui lui sont confiées	Responsable de la qualité de son travail exécuté, et des délais à respecter	Responsable de son organisation et de ses résultats
	Agit à partir de consignes simples et répétitives	Agit à partir d'instructions précises	Agit dans le cadre d'instructions données générales	Autonomie à partir d'instructions globales régulières
Autonomie				
Initiative	Contrôle régulier	Fait face aux situations courantes, sans assistance de la hiérarchie	Peut prendre une part d'initiative pour les tâches à exécuter	Adaptation constante aux situations
	Pas de connaissances professionnelles requises	Première qualification	Bonne connaissance des techniques liées au poste	Maîtrise les techniques liées au poste

CRITÈRES	E 1	E 2	E 3	E 4
		Expérience acquise au niveau inférieur	Expérience acquise au niveau inférieur	Expérience acquise au niveau inférieur
Compétences par expérience ou par formation		Position correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du CAP de l'emploi concerné	Position correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BEP de l'emploi concerné	Position correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du bac technicien ou brevet de technicien de l'emploi concerné ou du bac

Article 5

Salaires

Article 5.1

Salaires des ouvriers

A compter de la date d'effet de la présente convention, les salaires horaires bruts minima des ouvriers sont fixés comme suit :

Base horaire : 151,67 heures.

(En euros.)

POSITION	TAUX horaire brut	SALAIRE mensuel brut
O 1 : ouvrier paysagiste	8,72	1 322,56
O 2 : ouvrier paysagiste d'exécution	8,90	1 349,86
O 3 : ouvrier paysagiste spécialisé	9,05	1 372,61
O 4 : ouvrier paysagiste qualifié	9,25	1 402,94
O 5 : ouvrier paysagiste hautement qualifié	9,65	1 463,61
O 6 : maître ouvrier paysagiste	10,10	1 531,86

Article 5.2

Salaires des employés

A compter de la date d'effet de la présente convention, les salaires horaires bruts minimum des employés sont fixés comme suit :

Base horaire : 151,67 heures.

(En euros.)

POSITION	TAUX horaire brut	SALAIRE mensuel brut
E 1 : employé	8,72	1 322,56
E 2 : employé spécialisé	9,00	1 365,03
E 3 : employé qualifié	9,40	1 425,69
E 4 : employé hautement qualifié	10,00	1 516,70

CHAPITRE III

Déplacements et frais professionnels

Les ouvriers de chantier exécutent un travail non sédentaire qui ne se rattache pas à un lieu de travail unique et définitif.

Le temps normal de trajet pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail, soit le chantier, n'est pas un temps de travail effectif.

Article 6

Indemnisation pour petits déplacements

a) Est réputé constituer un temps normal de trajet celui qui éloigne les salariés de moins de 50 km du siège, de l'agence ou du dépôt.

b) Le salarié qui se rend par ses propres moyens sur le chantier assigné par son employeur perçoit pour ses frais de repas, s'il ne déjeune ni à l'entreprise ni à son domicile, une indemnité de panier, d'un montant égal à la valeur de 2,5 MG en vigueur au 1^{er} janvier de l'année en cours.

c) Le salarié qui se rend sur les chantiers par les moyens de transport mis à sa disposition par l'entreprise au siège ou dans l'un de ses dépôts est indemnisé dans les conditions suivantes :

Dans la limite du temps normal de trajet visé au *a* ci-dessus, le salarié est globalement indemnisé de ses frais de panier et de déplacement par le biais d'une indemnité pour petit déplacement fixée comme suit :

- dans un rayon de 0 à 5 km du siège ou du dépôt jusqu'au chantier : 3 MG ;
- dans un rayon de plus de 5 km jusqu'à 20 km : 4 MG ;
- dans un rayon de plus de 20 km jusqu'à 30 km : 5 MG ;
- dans un rayon de 30 km jusqu'à 50 km : 6 MG.

Le minimum garanti (MG) applicable est celui en vigueur au 1^{er} janvier de l'année en cours.

Au-delà du temps normal de trajet visé au *a* ci-dessus, le salarié est, en outre, rémunéré pour le trajet restant comme s'il s'agissait d'un temps de travail.

L'appréciation, en durée, du temps normal de trajet de petit déplacement est déterminée par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

d) Dans les zones à faible densité de population, le temps normal de trajet peut excéder 50 km sans dépasser 70 km.

Ce temps normal de trajet est déterminé par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent et ratification à la majorité du personnel.

Cet accord devra préciser les données économiques justifiant ce dépassement et fixer les conditions d'indemnisation du temps normal de trajet tel que retenu par l'accord.

Article 7

Indemnisation pour grands déplacements

a) Est réputé constituer un temps normal de trajet celui qui ne permet pas aux salariés de regagner leur domicile ou celui qui les éloigne de plus de 100 km et de moins de 150 km du siège, de l'agence ou du dépôt.

b) Les frais exposés par les salariés à l'occasion du déplacement sont remboursés par l'employeur sur présentation de justificatifs et en fonction des indications données par celui-ci pour les dépenses de logement et de nourriture. A défaut, le remboursement de ces frais est opéré sur une base forfaitaire égale par jour à la valeur de 20 fois le minimum garanti en vigueur au 1^{er} janvier de l'année en cours.

c) Dans la limite du temps normal de trajet visé au a ci-dessus, les salariés perçoivent une contrepartie sous forme de repos, soit sous forme financière, déterminée par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Lorsque la contrepartie est versée sous forme financière, elle doit en tout état de cause être égale à au moins 6,5 fois le minimum garanti en vigueur au 1^{er} janvier de l'année en cours.

Lorsque la contrepartie est versée sous forme de repos, ce repos doit en tout état de cause être égal au moins à 2 heures et peut alimenter un compte épargne-temps.

Les contreparties visées ci-dessus s'entendent pour un grand déplacement aller et retour.

Au-delà du temps normal de trajet visé au a ci-dessus, les salariés sont en outre rémunérés pour le trajet restant comme s'il s'agissait d'un temps de travail.

L'appréciation, en durée, du temps normal de trajet de grand déplacement est déterminée par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

d) Pour les déplacements effectués à l'intérieur de la métropole, les salariés n'utilisant pas les moyens mis à leur disposition par l'employeur ont droit, 1 fois par semaine au cours de leur repos hebdomadaire, à un voyage aller et retour.

Ce voyage est remboursé par l'employeur sur présentation du justificatif correspondant et sur la base du tarif SNCF de seconde classe.

CHAPITRE IV

Durée du travail

Article 8

Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail

Pour l'application du chapitre XI issu des avenants n° 13 et n° 14 du 20 juin 2000 à l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, sont considérés comme pouvant recourir aux conventions de forfait sur une base annuelle d'heures de travail les salariés relevant des positions O 5 et O 6.

La convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail doit être expressément acceptée par le salarié.

CHAPITRE V

Prime de travaux insalubres

Article 9

Prime de travaux insalubres

Les travaux insalubres (taille du lierre, de la vigne vierge ou de plantes grimpantes exclusivement en zone urbaine, nettoyage des gouttières, curage des égouts, sortie et évacuation des détritres en état de putréfaction, émulsionnage) donnent lieu, par heure de travail ainsi exécutée, à une prime au moins égale à 10 % du montant de la rémunération horaire de base du salarié concerné.

La liste des travaux visés ci-dessus n'est pas limitative.

Elle peut être complétée par accord collectif après consultation du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

A défaut d'accord collectif, cette liste peut être complétée par l'employeur après consultation du personnel.

CHAPITRE VI

Rupture du contrat de travail

Article 10

Indemnité de licenciement

Une indemnité distincte du préavis est accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde aux salariés licenciés avant l'âge de 65 ans (ou 60 ans en cas d'incapacité reconnue par la sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale) et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité est fixée à 2/10 de mois de salaire par année d'ancienneté plus 2/15 au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 11

Préavis à la résiliation du contrat de travail

En cas de démission ou de licenciement, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, un préavis réciproque est dû, dont la durée varie en fonction de l'ancienneté acquise par le salarié dans l'entreprise :

- 1 jour ouvré, si le salarié justifie de moins de 1 mois d'ancienneté ;

- 1 semaine, si le salarié justifie d'une ancienneté allant de 1 mois à moins de 6 mois ;
- 1 mois, si le salarié justifie d'une ancienneté allant de 6 mois à moins de 2 ans ;
- 2 mois, si le salarié justifie d'une ancienneté d'au moins 2 ans, ce délai étant ramené à 1 mois pour les salariés relevant des positions O 1 ou E 1 en cas de démission.

En cas de licenciement, le salarié justifiant d'une ancienneté d'au moins 6 mois peut, pendant la période de préavis, bénéficier de 3 jours de congés afin de s'absenter pour rechercher un emploi.

Ces jours sont rémunérés comme temps de travail et fixés d'un commun accord sous réserve d'un délai de prévenance de 3 jours.

Les jours non pris ne pourront donner lieu à indemnité compensatrice.

Article 12

Indemnité de départ en retraite

Le salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein a droit à une indemnité de départ en retraite fixée comme suit :

- 1/2 mois de salaire, si le salarié compte au moins 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire, si le salarié compte au moins 15 ans d'ancienneté ;
- 1/10 de mois par année d'ancienneté, si le salarié compte au moins 20 ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est égal à 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la notification du départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

Article 13

Indemnité de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

Le salarié a droit à celle des indemnités suivantes qui lui est la plus favorable :

- soit l'indemnité légale de licenciement ;
- soit l'indemnité de départ à la retraite fixée par la présente convention collective.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur n'est possible que pour les salariés âgés de 65 ans au moins, un préavis de 6 mois devant être observé.

CHAPITRE VII

Prévoyance et santé

Article 14

Objet

Il est institué un régime de prévoyance obligatoire qui assure les prestations suivantes :

- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base de la sécurité sociale, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ;

- une pension d'invalidité complémentaire en cas d'invalidité, d'une part, ou d'incapacité permanente d'origine professionnelle, d'autre part, au moins égale aux 2/3 reconnues par le régime de base de la sécurité sociale ;
- le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques ;
- des remboursements complémentaires à ceux effectués par le régime de base de la sécurité sociale, au titre de la maladie et de la maternité.

Article 15

Incapacité temporaire

En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire versée par Agri-Prévoyance de sorte que l'indemnisation globale (indemnité légale plus indemnité complémentaire) soit égale à 100 % du salaire net pendant 90 jours puis 80 % du salaire net tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires sont les suivantes :

- leur versement interviendra sans condition d'ancienneté en cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle mais avec une année d'ancienneté continue ou discontinue en cas maladie ou accident de la vie privée ;
- le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de carence de 7 jours en cas d'accident et de maladie de la vie privée et sans délai de carence, en cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet, ou de maladie professionnelle ;
- le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui qui est retenu pour le calcul des indemnités journalières légales ;
- les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les indemnités journalières légales ;
- l'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié une indemnisation nette supérieure à sa rémunération nette d'activité ;
- en cas de rupture du contrat de travail avant la fin de la période d'indemnisation, les garanties sont maintenues.

La garantie incapacité temporaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires financées par l'employeur.

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de mutualité sociale agricole par Agri-Prévoyance.

Les indemnités journalières sont servies par la mutualité sociale agricole nettes de cotisations salariales, mais également de CSG et CRDS.

Article 16

Incapacité permanente (invalidité)

Les salariés précédemment indemnisés au titre de la garantie incapacité bénéficient, en cas d'invalidité de catégorie 2 ou 3 reconnue par le régime de base de la sécurité sociale ou en cas d'attribution d'une rente accident du travail pour une incapacité au moins égale aux 2/3, du versement d'une pension d'invalidité complémentaire aux prestations versées par le régime de base précité.

Le droit à la pension d'invalidité complémentaire est également ouvert aux salariés justifiant d'une ancienneté continue ou non de 12 mois qui seraient reconnus invalides sans indemnisation préalable au titre de la garantie incapacité.

La pension d'invalidité est égale à 80 % du salaire net sous déduction de la pension d'invalidité ou de la rente incapacité servie au titre du régime de base.

La pension d'invalidité est servie mensuellement.

Le salaire net pris en compte correspond à 1/12 des salaires nets perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

Les pensions d'invalidité en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date continuent à être supportées par l'organisme antérieurement désigné. En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par l'organisme gestionnaire mentionné à l'article 6 dans la mesure où elles ne le sont pas déjà par l'organisme antérieurement désigné.

Les revalorisations de cette prestation sont effectuées en fonction des taux de revalorisation des assurances sociales agricoles.

Article 17

Décès

Il est prévu, en cas de décès, une garantie comprenant le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques.

Le versement de la garantie décès n'est assorti d'aucune condition d'ancienneté.

A. – Le capital décès

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge, est versé par Agri-Prévoyance à la demande du ou des bénéficiaires.

Le capital est versé au conjoint survivant non séparé de corps à moins que le salarié ait fixé et notifié à Agri-Prévoyance une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital.

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

En l'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- au concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune ;
- aux héritiers.

Le cocontractant d'un Pacs est assimilé au conjoint non séparé de corps.

Le salaire brut pris en compte est celui des 4 derniers trimestres civils précédant le décès.

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, constatée par le régime de base de la mutualité sociale agricole (3^e catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités.

La garantie décès couvre tous les risques de décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois pris en charge.

B. - La rente annuelle d'éducation

En cas de décès du salarié justifiant de 12 mois continus ou non d'affiliation à la garantie décès, chaque enfant à charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 50 points pour un enfant de 0 à 10 ans ;
- 75 points pour un enfant de 11 à 17 ans ;
- 100 points pour un enfant de 18 à 26 ans (si poursuite d'études).

La valeur du point est égale à celle du point Agri-Prévoyance revalorisée chaque année au 1^{er} septembre (valeur au 1^{er} septembre 2008 : 20,84 €).

C. - L'indemnité frais d'obsèques

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune, de son cocontractant d'un pacte civil de solidarité ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit, sur sa demande déposée dans les 6 mois suivant le décès et à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques, une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Le montant du plafond mensuel de la sécurité sociale en 2008 est égal à 2 773 €.

Article 18

Complémentaire frais de santé

A. - Les bénéficiaires

Les salariés bénéficient d'une garantie complémentaire frais de santé, s'ils justifient d'une présence continue dans l'entreprise d'au moins 3 mois.

Leur affiliation intervient le premier jour du mois civil suivant la date à laquelle cette condition est satisfaite.

Toutefois, dans les cas où cette condition est satisfaite au plus tard le 4 du mois, l'affiliation est effective le premier jour de ce même mois.

Sont également bénéficiaires de la garantie, sans condition d'ancienneté les salariés embauchés dans les 3 mois au plus tard après avoir quitté une entreprise visée par la garantie.

Les salariés en arrêt de travail bénéficient gratuitement de la garantie frais de santé à partir d'une absence de 1 mois civil complet.

Bénéficient également de cette garantie :

- a) Leur conjoint marié résidant en France ;
- b) Leur concubin résidant en France, s'il est à leur charge ou s'ils ont au moins un enfant en commun ;
- c) Leurs enfants à charge résidant en France ;
 - s'ils ont moins de 26 ans et s'ils poursuivent leurs études ;
 - s'ils ont moins de 20 ans et s'ils sont en apprentissage ;
 - s'ils ont moins de 16 ans dans tous les autres cas.

Bénéficient gratuitement du maintien de la garantie santé :

- les ayants droit d'un salarié décédé, jusqu'à la fin des 3 mois civils suivant la date du décès ;
- les salariés licenciés, jusqu'à la fin des 3 mois civils suivant la date de rupture du contrat de travail, s'ils en font la demande auprès de l'organisme assureur durant la période de préavis ou avant la fin du mois civil suivant ladite date de rupture.

Bénéficient du maintien de la garantie santé dans le cadre d'un contrat individuel, sans condition de période probatoire, d'examen ou de questionnaire médical et moyennant un tarif global majoré de 50 % :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emplois, d'un revenu de remplacement, et ce sur leur demande dans les 6 mois suivant l'obtention de l'un de ces avantages et sans condition de durée. Pour les salariés licenciés ayant bénéficié de la gratuité de la garantie santé et remplissant les conditions ci-dessus, ce droit est ouvert à compter du jour suivant la fin de la période de gratuité ;
- les ayants droit d'un salarié décédé pendant les 12 mois suivant la période de gratuité prévue ci-dessus, à condition qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

B. – Les dispenses d'affiliation

Des dispenses d'affiliation à la complémentaire frais de santé sont possibles dans les situations suivantes :

- les salariés bénéficiaires de la CMUC. Cette dispense est valable pendant toute la durée de leur prise en charge au titre de la CMUC. Dès lors que les salariés perdent le bénéfice de la CMUC, ils doivent être affiliés à la complémentaire frais de santé ;

- les salariés à employeurs multiples déjà couverts à titre obligatoire dans le cadre d'un autre emploi.

Les salariés qui bénéficient d'une couverture obligatoire au titre de leur conjoint peuvent demander une dispense d'affiliation. Dès que ces salariés ne sont plus couverts par leur conjoint, ils doivent être affiliés à la complémentaire frais de santé.

C. – Les prestations

Les prestations seront versées conformément au tableau ci-après.

(Voir tableau pages suivantes.)

	REMBOUR- sements MSA	REMBOURSEMENTS AGRI-PRÉVOYANCE	REMBOURSEMENTS TOTAUX
Hospitalisation			
Frais de soins et de séjour	80 %	20 %	100 %
Forfait hospitalier	0 %	100 % dès le premier jour	100 % dès le premier jour
Dépassement d'honoraires hors maternité et psychiatrie	0 %	Remboursement supplémentaire de 220 %	Remboursement supplémentaire de 220 %
Chambre particulière	100 %	25 € par jour	25 € par jour
Maternité		Remboursement complémentaire des frais de soins et de séjour à concurrence du tiers du PMSS (*)	100 % + remboursement complémentaire des frais de soins et de séjour à concurrence du tiers du PMSS (*)
Psychiatrie	80 %	20 % + un forfait par an et par bénéficiaire à concurrence du tiers du PMSS (*)	100 % + un forfait par an et par bénéficiaire à concurrence du tiers du PMSS (*)
Frais médicaux (**)			
Consultation d'un médecin, radiographie	70 %	30 %	100 %
Auxiliaires médicaux, analyses	60 %	40 %	100 %
Fournitures médicales, petit appareillage et pansements	65 %	35 %	100 %
Dépassement d'honoraires	0 %	5 fois par an 220 %	5 fois par an 220 %
Pharmacie remboursable (**)	15 à 65 %	35 % à 85 %	100 %
Optique			
Soins et honoraires	70 %	390 %	460 %
Verres, monture et lentilles, prise en charge acceptée	65 %	390 % + forfait de 175 € par an et par bénéficiaire	455 % + forfait de 175 € par an et par bénéficiaire
Lentilles, prise en charge refusée	0 %	Forfait de 175 € par an et par bénéficiaire	Forfait de 175 € par an et par bénéficiaire

	REMBOUR- sements MSA	REMBOURSEMENTS AGRI-PRÉVOYANCE	REMBOURSEMENTS TOTAUX
Dentaire (**) Soins et honoraires conventionnés Soins et honoraires non conventionnés Prothèse dentaire, prise en charge acceptée Prothèse dentaire, prise en charge refusée Orthodontie, prise en charge acceptée Orthodontie, prise en charge refusée	70 % 70 % 70 % 0 % 100 % 0 %	100 % 100 % 180 % Forfait de 215 € par an et par bénéficiaire 200 % Forfait de 200 € par an et par bénéficiaire	170 % 170 % 250 % Forfait de 215 € par an et par bénéficiaire 300 % Forfait de 200 € par an et par bénéficiaire
Autres Prothèse auditive acceptée Forfait actes lourds	65 % 0 %	390 % 100 %	455 % 100 %
(*) Plafond mensuel de la sécurité sociale. (**) Y compris actes de prévention, selon les conditions prévues dans l'arrêté du 8 juin 2006 fixant la liste des prestations de prévention.			

Ces remboursements s'inscrivent dans le cadre législatif et réglementaire relatif aux contrats dits « responsables », institué par l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et défini en l'état actuel de la réglementation et de ses évolutions futures.

Les remboursements de la garantie frais de santé sont exprimés en pourcentage des tarifs de la base de remboursement sur lesquels se fonde le régime de base de la sécurité sociale pour le calcul de ses propres remboursements.

En cas de changement des taux de prise en charge du régime de base, les remboursements peuvent être modifiés.

En l'absence de prise en charge du régime de base, ces mêmes remboursements peuvent aussi être exprimés dans la limite d'un forfait annuel par bénéficiaire.

En tout état de cause, l'addition de remboursements du régime de base et du régime complémentaire ne peut dépasser le montant des frais réellement engagés par le participant.

D. – Maintien des garanties

Les garanties cessent après la rupture du contrat de travail ou en cas de décès du salarié :

- lors d'une démission ou d'un départ en retraite, dès le premier jour du mois suivant. La cotisation du mois de départ est due ;
- lors du décès du salarié, ses ayants droit bénéficient du maintien de garanties pendant 3 mois gratuitement ;
- lors d'un licenciement, le salarié peut bénéficier du maintien des garanties pendant 3 mois gratuitement. La demande du maintien des garanties devra être effectuée pendant la période de préavis ou au plus tard, à la fin du mois suivant le départ de l'entreprise.

Au-delà, peuvent continuer à bénéficier de cette couverture à titre individuel et moyennant un tarif global majoré de 50 %, sans condition de durée :

- les anciens salariés bénéficiaires, à condition d'en faire la demande dans les 6 mois de la rupture du contrat de travail :
 - d'une rente incapacité de travail ou d'invalidité ;
 - d'une pension de retraite ;
 - s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement ;
- les ayants droit de l'assuré décédé, à condition d'en faire la demande dans les 6 mois du décès.

Article 19

Organisme gestionnaire

La gestion du régime de prévoyance est assurée par Agri-Prévoyance, institution de prévoyance, sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.

Toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont donc tenues d'adhérer à Agri-Prévoyance pour leur personnel non cadre.

Agri-Prévoyance délègue à la MSA la gestion du recouvrement des cotisations et du versement des prestations incapacité temporaire et frais de santé.

Article 20

Cotisations

Les cotisations des garanties incapacité, invalidité et décès sont assises sur les rémunérations de tous les salariés non cadres :

	TAUX	PART patronale	PART salariale
Incapacité de travail	0,75 %	0,44 %*	0,31 %
Invalidité	0,30 %	0,17 %	0,13 %
Décès	0,36 %	0,22 %	0,14 %
Total	1,46 %		
Assurance des charges sociales patronales	0,15 %	0,15 %	
Total	1,61 %	1,01 %	0,60 %
* dont 0,29 % au titre des obligations de maintien de salaire à la charge de l'employeur résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail.			

Les cotisations forfaitaires de la garantie frais de santé sont dues sur les rémunérations des salariés bénéficiaires tels que définis ci-dessus.

(En euros par mois.)

	TAUX	PART patronale	PART salariale
Complémentaire frais de santé :			
National	44,70	22,35	22,35
Alsace-Moselle	29,87	14,94	14,93

Article 21

Réexamen du régime et du choix de l'organisme gestionnaire

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexaminés par les signataires de la présente convention, selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans, conformément aux dispositions des articles L. 912-1 et L. 912-2 du code de la sécurité sociale.

Le réexamen a lieu au moins 6 mois avant l'expiration de chaque période quinquennale.

Article 22

Révocation, dénonciation

En cas de remise en cause du présent régime et/ou de changement d'organisme assureur :

- les prestations d'incapacité temporaire et permanente en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation ;

- il appartiendra aux parties signataires, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, d'organiser avec le nouvel assureur, la poursuite de la revalorisation des prestations incapacité et invalidité au moins sur la base de l'évolution du point de retraite ARRCO ;
- la garantie décès est maintenue pour le personnel en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant de prestations d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Article 23

Commission paritaire de suivi

Une commission paritaire de suivi, regroupant les représentants des employeurs et des salariés, est créée pour veiller à la bonne mise en place et à l'évolution du régime.

Les règles de fonctionnement de cette commission sont régies par le règlement intérieur qu'elle établit.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES PROPRES AUX TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

CHAPITRE I^{er}

Contrat de travail

Le contrat de travail à durée indéterminée doit être signé au plus tard dans les 8 jours suivant l'embauche et préciser notamment la qualification et le poste du salarié, la durée de la période d'essai, sa rémunération, ainsi que son affiliation aux organismes de prévoyance et de retraite.

Le contrat de travail peut également être conclu pour une durée déterminée, conformément aux dispositions des articles L. 1242-1 et suivants du code du travail.

Article 1^{er}

Période d'essai

1. Contrats à durée déterminée

En cas de contrat à durée déterminée, la période d'essai est calculée conformément aux dispositions de l'article L. 1242-10 du code du travail.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat au cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu par lettre recommandée avec avis de réception, ou lettre remise en main propre contre décharge, dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

A défaut, l'employeur sera redevable d'une indemnité compensatrice correspondant au préavis non effectué.

2. Contrats à durée indéterminée

Sauf accord entre les parties, tout engagement est réputé fait à l'essai.

En cas de contrat à durée indéterminée, l'engagement définitif est subordonné à une période d'essai fixée à 2 mois.

Après accord entre les parties, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour la même durée. Dans ce cas, l'accord de renouvellement est stipulé par écrit et est signé par les deux parties, au moins 4 jours ouvrables avant l'expiration de la période d'essai initiale.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

A défaut, l'employeur sera redevable d'une indemnité compensatrice correspondant au préavis non effectué.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci doit en informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, en respectant un délai de prévenance de 48 heures, ramené à 24 heures en deçà de 8 jours de présence.

Article 2

Contrat de chantier

Le contrat dit de chantier représente l'obligation faite à l'employeur de recruter les salariés nécessaires à la réalisation d'un travail commandé par le client, dans les conditions suivantes :

- l'employeur est dans l'impossibilité de recourir aux compétences internes pour réaliser le travail commandé par le client ;
- le travail commandé engendre un accroissement d'activité rendant irréalisable, sans recours à ces salariés, le travail en questions dans les conditions fixées au marché.

Le contrat de travail dit de chantier est nécessairement un contrat de travail à durée indéterminée ayant pour objet l'accompagnement d'un chantier déterminé.

Afin d'assurer une complète information du salarié, le contrat de travail doit comporter, d'une part, la mention « contrat de travail à durée indéterminée de chantier » et, d'autre part, la mention du chantier en question et motiver son recours.

La fin du chantier peut être une cause réelle et sérieuse de licenciement, sans que cela puisse constituer un licenciement pour motif économique.

En cas de rupture du contrat motivée par la fin du chantier, le salarié perçoit, sans condition d'ancienneté, une indemnité de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

Article 3

Contrats saisonniers

En application du 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail, la présente convention considère comme saisonniers :

- les plantations du printemps et de l'automne ;
- les semis ;
- la tonte du gazon ;
- la taille de haies ;
- le ramassage de feuilles.

Parmi les activités relevant du paysagisme d'intérieur, la présente convention considère comme saisonnières :

- les prestations réalisées dans le cadre des décors de Noël (montage, démontage...) ;
- les prestations réalisées dans le cadre des salons, foires et expositions d'automne et d'hiver.

Un salarié recruté dans le cadre d'un contrat saisonnier doit se voir affecter pour au moins 2/3 de son temps de travail à la tâche ou les tâches saisonnières pour lesquelles il a été recruté.

CHAPITRE II

Classification des emplois et salaires

Article 4

Classifications des emplois

La classification des emplois TAM est définie comme suit :

TAM 1 :

Travaux d'exécution, d'organisation, de contrôle d'une équipe ou d'un service.

Responsabilité : exerce un commandement sur l'équipe ou le service. Responsable de la bonne exécution des tâches confiées. Rend compte de l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

Autonomie : reçoit des instructions précises et régulières. Autonome dans l'organisation de son travail et du travail de son équipe ou de son service. Prend des initiatives nécessaires au bon fonctionnement de ses activités. Fait respecter les consignes et veille à la sécurité.

Technicité : connaissance approfondie des techniques de l'ensemble du métier. Tient à jour ses connaissances.

Formation-expérience : expérience acquise au niveau O 6 ou E 4. Emploi correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BTS aménagements paysagers. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 2 ans d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné.

TAM 2 :

Travaux d'exécution, d'organisation, d'études et de contrôle.

Responsabilité : apporte des solutions aux problèmes posés. Respecte ses objectifs techniques et/ou commerciaux.

Autonomie : reçoit des instructions générales et régulières. Prend les décisions nécessaires à la réalisation des tâches et/ou objectifs confiés. Planifie son temps de travail.

Technicité : haute technicité dans sa spécialité. Développe ses connaissances techniques liées à l'activité de l'entreprise.

Formation-expérience : forte expérience au niveau inférieur. Emploi correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel de la licence professionnelle. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 1 an d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné.

TAM 3 :

Supervise les travaux d'exécution et/ou les projets qui lui sont confiés.

Responsabilité : dirige la ou les équipes placées sous ses ordres. Résout les problèmes variés et choisit les solutions les plus adaptées, suivant les objectifs techniques et financiers fixés.

Autonomie : reçoit des instructions générales. Peut représenter l'entreprise dans le cadre du ou des projets confiés.

Technicité : maîtrise des techniques de l'ensemble du métier. Connaissance des techniques connexes. Acquiert de nouveaux savoir-faire

Formation-expérience : forte expérience acquise au niveau inférieur.

TAM 4 :

Même fonction qu'au niveau inférieur, mais avec une expérience confirmée.

Responsabilité : assure la coordination des équipes internes et externes. Organise les moyens en fonction des objectifs financiers et des délais.

Autonomie : représente l'entreprise dans le cadre d'instructions. Est occasionnellement capable de gérer les projets confiés sans instruction précise.

Technicité : expertise des techniques de l'ensemble du métier. Bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert des savoir-faire dans de nouveaux champs d'intervention.

Formation-expérience : forte expérience acquise au niveau inférieur.

CRITÈRES	TAM 1	TAM 2	TAM 3	TAM 4
Contenu de l'activité	Travaux d'exécution, d'organisation, de contrôle d'une équipe ou d'un service	Travaux d'exécution, d'organisation, d'études, de contrôle	Supervise les travaux d'exécution et/ou des projets qui lui sont confiés	Même fonction qu'au niveau inférieur, mais avec une expérience confirmée
Responsabilité dans l'organisation du travail	Exerce un commandement sur l'équipe ou le service	Apporte des solutions aux problèmes posés	Dirige la ou les équipes sous ses ordres	Assure la coordination des équipes internes et externes
	Responsable de la bonne exécution des tâches confiées	Respecte ses objectifs techniques et/ou commerciaux	Résout les problèmes variés et choisit les solutions les plus adaptées, suivant les objectifs techniques et financiers fixés	Organise les moyens en fonction des objectifs financiers et des délais
	Rend compte des tâches qui lui sont confiées			
Autonomie	Reçoit des instructions précises et régulières	Reçoit des instructions générales et régulières	Reçoit des instructions générales	Représente l'entreprise dans le cadre d'instructions
Initiative	Autonome dans l'organisation de son travail et du travail de son équipe ou de son service	Prend les décisions nécessaires à la réalisation des tâches et/ou objectifs confiés	Peut représenter l'entreprise dans le cadre du ou des projets confiés	Est occasionnellement capable de gérer les projets confiés sans instructions précises
	Prend des initiatives nécessaires au bon fonctionnement de ses activités	Planifie son temps de travail		

CRITÈRES	TAM 1	TAM 2	TAM 3	TAM 4
Technicité	Fait respecter les consignes et veille à la sécurité			
	Connaissance approfondie des techniques de l'ensemble du métier	Haute technicité dans sa spécialité	Maîtrise des techniques de l'ensemble du métier	Expertise des techniques de l'ensemble du métier
	Tient à jour ses connaissances	Développe ses connaissances techniques liées à l'activité de l'entreprise	Connaissance des techniques connexes	Bonne connaissance des techniques connexes
Compétences par expérience ou par formation			Acquiert de nouveaux savoir-faire	Acquiert des savoir-faire dans de nouveaux champs d'intervention
	Expérience acquise au niveau O 6 ou E 4	Forte expérience acquise au niveau inférieur	Forte expérience acquise au niveau inférieur	Forte expérience acquise au niveau inférieur
	Emploi correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BTS aménagements paysagers. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 2 ans d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné.	Emploi correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel de la licence professionnelles. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 1 an d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné.		

Article 5

Salaires

A compter de la date d'effet de la présente convention, les salaires mensuels minima des TAM sont fixés comme suit :

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

POSITION	SALAIRE MENSUEL BRUT
TAM 1	1 700
TAM 2	1 820
TAM 3	1 950
TAM 4	2 110

CHAPITRE III

Déplacements et frais professionnels

Les TAM de chantier exécutent un travail non sédentaire qui ne se rattache pas à un lieu de travail unique et définitif.

Le temps normal de trajet pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail, soit le chantier, n'est pas un temps de travail effectif.

Article 6

Indemnisation pour petits déplacements

a) Est réputé constituer un temps normal de trajet celui qui éloigne les salariés de moins de 50 km du siège, de l'agence ou du dépôt.

b) Le salarié qui se rend par ses propres moyens sur le chantier assigné par son employeur perçoit pour ses frais de repas, s'il ne déjeune ni à l'entreprise ni à son domicile, une indemnité de panier d'un montant égal à la valeur de 2,5 MG en vigueur au 1^{er} janvier de l'année en cours.

c) Le salarié qui se rend sur les chantiers par les moyens de transport mis à sa disposition par l'entreprise au siège ou dans l'un de ses dépôts est indemnisé dans les conditions suivantes :

Dans la limite du temps normal de trajet visé au a ci-dessus, le salarié est globalement indemnisé de ses frais de panier et de déplacement par le biais d'une indemnité pour petit déplacement fixée comme suit :

- dans un rayon de 0 à 5 km du siège ou du dépôt jusqu'au chantier : 3 MG (minimum garanti) ;
- dans un rayon de plus de 5 km jusqu'à 20 km : 4 MG ;
- dans un rayon de plus de 20 km jusqu'à 30 km : 5 MG ;
- dans un rayon de plus de 30 km jusqu'à 50 km : 6 MG.

Le minimum garanti (MG) applicable est celui en vigueur au 1^{er} janvier de l'année en cours.

Au-delà du temps normal de trajet visé au *a* ci-dessus, le salarié est, en outre, rémunéré pour le trajet restant comme s'il s'agissait d'un temps de travail.

L'appréciation, en durée, du temps normal de trajet de petit déplacement est déterminée par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

d) Dans les zones à faible densité de population, le temps normal de trajet peut excéder 50 km sans dépasser 70 km.

Ce temps normal de trajet est déterminé par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent et ratification à la majorité du personnel.

Cet accord devra préciser les données économiques justifiant ce dépassement et fixer les conditions d'indemnisation du temps normal de trajet tel que retenu par l'accord.

Article 7

Indemnisation pour grands déplacements

a) Est réputé constituer un temps normal de trajet celui qui ne permet pas aux salariés de regagner leur domicile ou celui qui les éloigne de plus de 100 km et de moins de 150 km du siège, de l'agence ou du dépôt.

b) Les frais exposés par les salariés à l'occasion du déplacement sont remboursés par l'employeur sur présentation de justificatifs et en fonction des indications données par celui-ci pour les dépenses de logement et de nourriture. A défaut, le remboursement de ces frais est opéré sur une base forfaitaire égale par jour à la valeur de 20 fois le minimum garanti en vigueur au 1^{er} janvier de l'année en cours.

c) Dans la limite du temps normal de trajet visé au *a* ci-dessus, les salariés perçoivent une contrepartie sous forme de repos, soit sous forme financière, déterminée par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Lorsque la contrepartie est versée sous forme financière, elle doit en tout état de cause être égale à au moins 6,5 fois le minimum garanti en vigueur au 1^{er} janvier de l'année en cours.

Lorsque la contrepartie est versée sous forme de repos, ce repos doit en tout état de cause être égal au moins à 2 heures et peut alimenter un compte épargne-temps.

Les contreparties visées ci-dessus s'entendent pour un grand déplacement aller et retour.

Au-delà du temps normal de trajet visé au *a* ci-dessus, les salariés sont en outre rémunérés pour le trajet restant comme s'il s'agissait d'un temps de travail.

L'appréciation, en durée, du temps normal de trajet de grand déplacement est déterminée par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

d) Pour les déplacements effectués à l'intérieur de la métropole, les salariés n'utilisant pas les moyens mis à leur disposition par l'employeur ont droit, 1 fois par semaine au cours de leur repos hebdomadaire, à un voyage aller et retour.

Ce voyage est remboursé par l'employeur sur présentation du justificatif correspondant et sur la base du tarif SNCF de seconde classe.

CHAPITRE IV

Durée du travail

Article 8

Conventions de forfait

Pour l'application du chapitre XI issu des avenants n° 13 et n° 14 du 20 juin 2000 à l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, sont considérés comme pouvant recourir aux conventions de forfait sur une base annuelle d'heures de travail l'ensemble des salariés relevant de la position TAM.

Pour l'application de ce même chapitre, sont considérés comme pouvant recourir aux conventions de forfait sur une base annuelle de jours de travail l'ensemble des salariés relevant de la position TAM.

La convention de forfait sur une base annuelle d'heures ou de jours de travail doit être expressément acceptée par le salarié.

CHAPITRE V

Rupture du contrat de travail

Article 9

Indemnité de licenciement

Une indemnité distincte du préavis est accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde aux salariés licenciés avant l'âge de 65 ans (ou 60 ans en cas d'incapacité reconnue par la sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale) et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité est fixée à 2/10 de mois de salaire par année d'ancienneté plus 2/15 au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 10

Préavis à la résiliation du contrat de travail

En cas de démission ou de licenciement, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, un préavis réciproque est dû, dont la durée varie en fonction de l'ancienneté acquise par le salarié dans l'entreprise :

- 1 jour ouvré, si le salarié justifie de moins de 1 mois d'ancienneté ;

- 1 semaine, si le salarié justifie d'une ancienneté allant de 1 mois à moins de 6 mois ;
- 1 mois, si le salarié justifie d'une ancienneté allant de 6 mois à moins de 2 ans ;
- 2 mois, si le salarié justifie d'une ancienneté d'au moins 2 ans.

En cas de licenciement, le salarié justifiant d'une ancienneté d'au moins 6 mois peut, pendant la période de préavis, bénéficier de 3 jours de congés afin de s'absenter pour rechercher un emploi.

Ces jours sont rémunérés comme temps de travail et fixés d'un commun accord sous réserve d'un délai de prévenance de 3 jours.

Les jours non pris ne pourront donner lieu à indemnité compensatrice.

Article 11

Indemnité de départ en retraite

Le salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein a droit à une indemnité de départ en retraite fixée comme suit :

- 1/2 mois de salaire, si le salarié compte au moins 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois, si le salarié compte au moins 15 ans d'ancienneté ;
- 1/10 de mois par année d'ancienneté, si le salarié compte au moins 20 ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de départ en retraite est égal au douzième de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, au tiers des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

Article 12

Indemnité de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

Le salarié a droit à celle des indemnités suivantes qui lui est la plus favorable :

- soit l'indemnité légale de licenciement ;
- soit l'indemnité de départ à la retraite fixée par la convention collective.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur n'est possible que pour les salariés âgés de 65 ans au moins, un préavis de 6 mois devant être observé.

CHAPITRE VI

Prévoyance et santé

Article 13

Préambule

Les salariés occupés en qualité de technicien et d'agent de maîtrise sont affiliés aux garanties prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire définies par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

Article 14

Garantie frais de santé

Les salariés bénéficient en plus de la garantie frais de santé définie par la convention précitée d'une garantie surcomplémentaire pour frais de soins intitulée « Top santé Paysage ».

Bénéficient également de cette garantie :

- a) Leur conjoint marié, non séparé de droit ou de fait ;
- b) Leur cocontractant d'un pacte civil de solidarité ;
- c) Leur concubin, soit la personne vivant en concubinage selon les dispositions de l'article L. 515-18 du code civil avec le membre participant, sous réserve que ce dernier soit libre au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs ;
- d) Leurs enfants à charge.

Par enfant, il faut entendre :

- les enfants du membre participant (légitimes, adoptifs ou reconnus, nés et à naître) ;
- les enfants recueillis par le membre participant et pour lequel la qualité de tuteur lui est reconnue ;
- les enfants dont la qualité d'ayants droit du membre participant aura été reconnue par le régime de base de la sécurité sociale ;
- les enfants pris en compte pour la détermination du quotient familial ou pour lesquels le membre participant est tenu de verser une pension alimentaire déductible de son revenu global.

Sont considérés comme à charge :

- les enfants âgés de moins de 20 ans ;
- les enfants âgés de moins de 28 ans et qui sont étudiants, apprentis ou demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et non indemnisés par les ASSEDIC ;
- les enfants, lorsque, quel que soit leur âge, ils sont invalides au sens de la législation sociale si l'état d'invalidité a été constaté avant leur 21^e anniversaire.

La garantie est maintenue sans période probatoire et sans examen ou questionnaire médical :

- aux anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, et ce sur leur demande et sans condition de durée ;
- aux personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée de 12 mois à compter du décès, à condition qu'elles en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

Les conditions tarifaires relatives à ce maintien de garanties sont conformes aux dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

La garantie Top santé Paysage est financée par une cotisation dont le montant est égal à 38 € par mois.

Le montant de cette cotisation est réparti à raison de 30 % à la charge de l'employeur et de 70 % à la charge du salarié.

Les prestations de la garantie Top santé Paysage sont versées en complément de celles du régime de base de la sécurité sociale et du remboursement effectué au titre du régime complémentaire de la CPCEA, conformément aux dispositions du tableau des remboursements suivant.

(Voir tableau pages suivantes.)

Garantie Top santé Paysage au 1^{er} janvier 2008

Les remboursements sont exprimés en pourcentages du tarif de responsabilité.

	REMBOURSEMENTS MSA + garantie conventionnelle	REMBOURSEMENTS de Top santé Paysage	REMBOURSEMENTS TOTAUX (y compris remboursements régime de base)
Hospitalisation			
Frais de soins et de séjour	100 % TR	-	100 % TR
Dépassement d'honoraires	220 % TR	Frais réels restant à charge (*)	100 % des frais réels (*)
Chambre particulière	40 € par jour, 60 jours, par an par bénéficiaire	Frais réels limités à 60 jours par an par bénéficiaire	Frais réels limités à 60 jours par an par bénéficiaire
Frais d'accompagnement	20 € par jour, 30 jours par an, par bénéficiaire	20 € par jour, 60 jours par an, par bénéficiaire -	40 € par jour, 60 jours par an, par bénéficiaire
Forfait hospitalier	100 % des frais réels	-	100 % des frais réels
Maternité			
Frais de soins et de séjour	100 % TR + un crédit égal à 1/3 du PMSS par an par	-	100 % TR + un crédit égal à 1/3 du PMSS par an, par bénéficiaire et
Chambre particulière	bénéficiaire et par maternité		par maternité
Prime de naissance/adoption		191,63 € par enfant (287,52 € à partir du 3 ^e)	191,63 € par enfant (287,52 € à partir du 3 ^e)
Prime de séjour		9,45 € par jour hospitalisé	9,45 € par jour hospitalisé
Psychiatrie			
Frais de soins et de séjour	100 % TR + un crédit égal à 1/3 du PMSS par an et	-	100 % TR + un crédit égal à 1/3 du PMSS par an et par bénéficiaire
Chambre particulière	par bénéficiaire		
Forfait hospitalier	100 % des frais réels	-	100 % des frais réels
Frais médicaux			
Consultation d'un médecin ou d'un spécialiste, radiographie	100 %	Dépassements d'honoraires (*)	100 % des frais réels (*)

	REMBOURSEMENTS MSA + garantie conventionnelle	REMBOURSEMENTS de Top santé Paysage	REMBOURSEMENTS TOTAUX (y compris remboursements régime de base)
Auxiliaire médical, analyses Fourniture médicale, pansements	100 % 100 %	Dépassements d'honoraires (*) Dépassements d'honoraires (*)	100 % des frais réels (*) 100 % des frais réels (*)
Pharmacie remboursable Vignettes blanches Vignettes bleues	100 % 100 %	-	100 % 100 %
Optique Soins et honoraires Verres, monture, étui, lentilles prise en charge acceptée Lentilles prise en charge refusée	100 % 455 % + crédit de 45,73 € par an et par bénéficiaire -	Dépassements d'honoraires (*) Crédit de 244,27 € par an et par bénéficiaire Crédit de 290 € par an et par bénéficiaire (**)	100 % des frais réels (*) 455 % + crédit de 290 € par an et par bénéficiaire (**) Crédit de 290 € par an et par bénéficiaire (**)
Dentaire Soins et honoraires Prothèse dentaire acceptée Prothèse dentaire refusée Orthodontie acceptée Orthodontie refusée	100 % 210 % 100 % -	Dépassements d'honoraires (*) 140 % Crédit de 213,43 € par an et par bénéficiaire 200 % Crédit de 396,37 € par an et par bénéficiaire	100 % des frais réels (*) 350 % Crédit de 213,43 € par an et par bénéficiaire 300 % Crédit de 396,37 € par an et par bénéficiaire
Appareillage Prothèse auditive acceptée Prothèse auditive refusée	455 % -	Crédit de 396,37 € par an et par bénéficiaire Crédit de 383,41 € par an et par bénéficiaire	455 % + crédit de 396,37 € par an et par bénéficiaire Crédit de 383,41 € par an et par bénéficiaire

	REMBOURSEMENTS MSA + garantie conventionnelle	REMBOURSEMENTS de Top santé Paysage	REMBOURSEMENTS TOTAUX (y compris remboursements régime de base)
Gros et petit appareillage, autres pro- thèses	100 %	200 %	300 %
Cures thermales Honoraires de surveillance médicale Frais de traitements thermaux	100 % 100 %	Dépassements d'honoraires (*) Prime de 191,63 € par an et par bénéficiaire	100 % des frais réels (*) 100 % + prime de 191,63 € par an et par bénéficiaire
Transport	100 %	Frais restant à charge	100 % des frais réels

(*) Si secteur conventionné. Si secteur non conventionné, le remboursement est égal à 90 % des frais réels (part obligatoire + santé + Top santé), plafonné à 300 % du tarif de convention.

(**) Pour l'ensemble du poste optique, un seul crédit de 290 € peut être accordé par an et par bénéficiaire.
Tarif de responsabilité (TR) : il correspond au montant sur lequel le régime de base (MSA...) effectue ses remboursements selon des taux pouvant varier de 35 % à 100 %.

Ce tarif concerne des produits (médicaments...) ou des actes (consultations, visites...) et est :
 – soit déterminé en accord avec les membres des professions de santé : il s'agit alors du tarif de convention (TC), appliqué au secteur conventionné ;
 – soit déterminé unilatéralement par les pouvoirs publics : il s'agit alors du tarif d'autorité (TA) appliqué au secteur non conventionné.
 Frais réels : dépenses engagées par l'assuré pour se soigner à l'exception des frais ne figurant pas à la nomenclature des actes médicaux.

PMSS : abréviation de la mention de plafond mensuel de la sécurité sociale. Il est de 2 773 € pour l'année 2008.
 Crédit : le crédit est un montant disponible, attribué en fonction des frais réellement engagés. Il est utilisable en plusieurs fois jusqu'à épuisement au cours de l'année civile. Il est toujours limité aux frais réels.

Les remboursements complémentaires sont déterminés en fonction de ceux effectués par le régime de base des assurances sociales (mutualité sociale agricole, sécurité sociale...).

Le total des remboursements est limité aux frais réels.

Ces remboursements s'inscrivent dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire relatif aux contrats dits « responsables », institué par l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et défini en l'état actuel de la réglementation et de ses évolutions futures.

Article 15

Retraite supplémentaire

Les techniciens et agents de maîtrises sont couverts par un régime de retraite supplémentaire géré par la CPCEA, institution de prévoyance sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris, et régie par les dispositions de l'article L. 727-2-II du code rural.

Le taux de cotisation est de 2 % du salaire brut tranche A, réparti à hauteur de 1,24 % à la charge de l'employeur 0,76 % à la charge du salarié.

Article 16

Incapacité temporaire

En cas d'arrêt de travail pour cause de maladie, dûment constatée par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visites, les techniciens et agents de maîtrise continuent à percevoir l'intégralité de leur rémunération mensuelle nette dans les conditions suivantes :

- ancienneté requise : 1 an ;
- franchise : 7 jours ;
- durée d'indemnisation : 13 jours par arrêt.

Plusieurs arrêts successifs peuvent être indemnisés au titre des dispositions qui précèdent, sans toutefois dépasser, au cours d'une même année civile, 26 jours compte tenu de l'ancienneté du TAM au début de sa maladie.

La durée de l'indemnisation s'entend par maladie et non par année civile. Il en résulte que, si une maladie se prolonge plusieurs années, chaque année civile nouvelle n'ouvrira pas un nouveau droit aux indemnités d'arrêt de travail.

Les appointements versés sont ceux que le technicien-agent de maîtrise aurait perçus s'il avait travaillé.

Les appointements versés en application du présent article seront diminués chaque mois du montant des prestations en espèces allouées à l'intéressé, au titre des assurances sociales agricoles, de la CPCEA et de toute autre caisse d'assurance ou de prévoyance à laquelle adhère l'entreprise.

Article 17

Contrat d'assurance

Les garanties définies à l'article 14 font l'objet d'un contrat d'assurance auprès de la CPCEA.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES PROPRES AUX CADRES

CHAPITRE I^{er}

Contrat de travail

Le contrat de travail à durée indéterminée doit être signé au plus tard dans les 8 jours suivant l'embauche et préciser notamment la qualification et le poste du salarié, la durée de la période d'essai, sa rémunération ainsi que son affiliation aux organismes de prévoyance et de retraite.

Le contrat de travail peut également être conclu pour une durée déterminée, conformément aux dispositions des articles L. 1242-1 et suivants du code du travail.

Article 1^{er}

Période d'essai

1. Contrats à durée déterminée

En cas de contrat à durée déterminée, la période d'essai est calculée conformément aux dispositions de l'article L. 1242-10 du code du travail.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat au cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu par lettre recommandée avec avis de réception, ou lettre remise en main propre contre décharge, dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

A défaut, l'employeur sera redevable d'une indemnité compensatrice correspondant au préavis non effectué.

2. Contrats à durée indéterminée

Sauf accord écrit entre les parties, tout engagement est réputé fait à l'essai. En cas de contrat à durée indéterminée, l'engagement définitif est subordonné à une période d'essai fixée à 4 mois.

Après accord entre les parties, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour la même durée. Dans ce cas, l'accord de renouvellement est stipulé par écrit et est signé par les deux parties, au moins 4 jours ouvrables avant l'expiration de la période d'essai initiale.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

A défaut, l'employeur sera redevable d'une indemnité compensatrice correspondant au préavis non effectué.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci doit en informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre, en respectant un délai de prévenance de 48 heures, ramené à 24 heures en deçà de 8 jours de présence.

Article 2

Contrat de chantier

Le contrat dit de chantier représente l'obligation faite à l'employeur de recruter les salariés nécessaires à la réalisation d'un travail commandé par le client, dans les conditions suivantes :

- l'employeur est dans l'impossibilité de recourir aux compétences internes pour réaliser le travail commandé par le client ;
- le travail commandé engendre un accroissement d'activité rendant irréalisable, sans recours à ces salariés, le travail en question dans les conditions fixées au marché.

Le contrat de travail dit de chantier est nécessairement un contrat de travail à durée indéterminée ayant pour objet l'accompagnement d'un chantier déterminé.

Afin d'assurer une complète information du salarié, le contrat de travail doit comporter, d'une part, la mention « contrat de travail à durée indéterminée de chantier » et, d'autre part, la mention du chantier en question et motiver son recours.

La fin du chantier peut être une cause réelle et sérieuse de licenciement, sans que cela puisse constituer un licenciement pour motif économique.

En cas de rupture du contrat motivée par la fin du chantier, le salarié perçoit, sans condition d'ancienneté, une indemnité de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

Article 3

Contrat à durée déterminée à objet défini

Article 3.1

Justification

Les entreprises du paysage peuvent être confrontées ponctuellement à la nécessité de recruter un cadre pour faire face à la réalisation d'un chantier spécifique pour lequel un savoir-faire particulier est indispensable.

Aussi, afin de permettre la réalisation par un ou des cadres de certains projets dont la durée est incertaine, il est institué par la présente convention le CDD à objet défini dans les conditions fixées par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

Article 3.2

Durée

Ce CDD, dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini, est d'une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois.

Article 3.3

Fin du contrat à durée déterminée

Ce contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance au moins égal à 2 mois. Il peut être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, au bout de 18 mois puis à la date anniversaire de sa conclusion. Il ne peut pas être renouvelé. Lorsque, à l'issue du contrat, les relations contractuelles du travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute.

Article 3.4

Garanties

Les salariés liés par un contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties en termes d'aide au reclassement, de validation des acquis de l'expérience, de priorité de réembauchage ou d'accès à la formation professionnelle continue.

Ils bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

La liste de ces emplois leur sera communiquée préalablement à leur attribution à d'autres salariés.

Les salariés pourront, au cours du délai de prévenance fixé à l'article 3.3 ci-dessus, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel.

A leur demande, les salariés pourront être reçus par un membre de la direction afin d'examiner les problèmes qui pourraient se poser dans l'application de ces garanties.

CHAPITRE II

Classification des emplois et salaires

Article 4

Classification des emplois

C 1 :

Exerce des fonctions administratives et de gestion.

Responsabilité : organise et contrôle la bonne exécution du travail qu'il répartit entre ses collaborateurs et/ou les équipes. Il peut avoir une autorité sur un ou plusieurs salariés.

Autonomie : gère en autonomie les missions confiées. Rend compte régulièrement de son activité et de celle de ses collaborateurs.

Technicité : connaissance théorique et pratique des questions relevant de ses fonctions. Met à jour régulièrement ses connaissances.

Formation-expérience : expérience confirmée au niveau des TAM. Diplôme d'ingénieur ou autre diplôme de niveau I assorti de 2 années d'expérience.

C 2 :

Exerce une fonction technique, administrative, commerciale et/ou d'études.

Responsabilité : assure la réalisation d'un ou de plusieurs projets en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs et commerciaux. Assure la liaison entre ses supérieurs et les personnes sous ses ordres.

Autonomie : autonomie totale dans le cadre des projets confiés en fonction d'objectifs fixés. Représente l'entreprise dans le cadre de son domaine d'activité. Reçoit une délégation de pouvoir propre à son domaine d'activité.

Technicité : connaissance approfondie d'une ou de plusieurs techniques et spécialités utilisées au sein de l'entreprise. Très bonne connaissance des techniques connexes.

Formation-expérience : expérience ayant permis l'acquisition des compétences requises.

C 3 :

Exerce une fonction technique, administrative, commerciale et/ou d'études avec une expérience confirmée.

Responsabilité : assure régulièrement la réalisation d'un ou de plusieurs projets complexes ou importants en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs et commerciaux.

Autonomie : autonomie totale dans le cadre des projets confiés en fonction d'objectifs fixés. Représente l'entreprise dans le cadre de son domaine d'activité. Reçoit une délégation de pouvoir propre à son domaine d'activité.

Technicité : connaissance approfondie des techniques du métier et des spécialités utilisées au sein de l'entreprise. Connaissance approfondie des techniques connexes.

Formation-expérience : expérience confirmée au niveau C 2.

C 4 :

Organise et coordonne les activités des salariés de niveau C 3 et inférieurs, placés sous ses ordres.

Responsabilité : assure une mission de direction et de coordination. Elabore et/ou chiffre les études, et assure leur présentation auprès de la clientèle.

Autonomie : large place laissée à l'initiative dans le cadre de la conception et de la réalisation des projets. Représente l'entreprise dans le cadre de ses domaines d'activités. Reçoit une délégation de pouvoir propre à ses domaines.

Technicité : maîtrise de l'ensemble des métiers de l'entreprise. Conçoit l'organisation technique des projets et propose des solutions dites de « recherche et développement ».

Formation-expérience : grande expérience.

C 5 :

Assure la mise en œuvre des orientations techniques et commerciales de l'entreprise au niveau de son unité.

Responsabilité : peut assurer la responsabilité de la direction administrative et financière et/ou des ressources humaines. Rend compte régulièrement des résultats obtenus au chef d'entreprise.

Autonomie : reçoit une délégation permanente pour l'ensemble des responsabilités techniques, sociales et réglementaires.

Technicité : réelle connaissance du secteur professionnel et des métiers de l'entreprise. Connaissance de la gestion administrative et de la gestion du personnel.

Formation-expérience : personne confirmée.

D :

Assure la totalité des responsabilités qui sont la caractéristique de l'autorité patronale, avec ou sans mandat social concomitant.

(Voir tableau pages suivantes.)

CRITÈRES	C 1	C 2	C 3	C 4	C 5	D
Contenu de l'activité	Exerce des fonctions administratives et de gestion	Exerce une fonction technique, administrative et/ou d'études	Exerce une fonction technique, administrative et/ou d'études avec une expérience confirmée	Organise et coordonne l'activité des salariés de niveau C3 et inférieurs, placés sous ses ordres	Assure la mise en œuvre des orientations techniques et commerciales de l'entreprise, au niveau de son unité	
Responsabilité dans l'organisation du travail	Organise et contrôle la bonne exécution du travail qu'il répartit entre ses collaborateurs et/ou ses équipes	Assure la réalisation d'un ou de plusieurs projets en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs, et commerciaux	Assure la réalisation d'un ou de plusieurs projets complexes ou importants, en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs, et commerciaux	Assure une mission de direction et de coordination	Peut assurer la responsabilité de la direction administrative et financière et/ou ressources humaines	Assure la totalité des responsabilités qui sont la caractéristique de l'autorité patronale, avec ou sans mandat social concomitant
	Il peut avoir une autorité sur un ou plusieurs salariés	Assure la liaison entre ses supérieurs et les personnes sous ses ordres		Elabore et/ou chiffre les études et assure leur présentation auprès de la clientèle	Rend compte régulièrement des résultats obtenus au chef d'entreprise	

CRITÈRES	C 1	C 2	C 3	C 4	C 5	D
Autonomie, initiative	Gère en autonomie les missions confiées	Autonomie totale dans le cadre des projets confiés en fonction d'objectifs fixés	Autonomie totale dans le cadre des projets confiés en fonction d'objectifs fixés	Large place laissée à l'initiative dans le cadre de la conception et de la réalisation des projets	Reçoit une délégation permanente pour l'ensemble des responsabilités techniques, sociales et réglementaires	
	Rend compte régulièrement de son activité et de celle de ses collaborateurs	Représente l'entreprise dans le cadre de son domaine d'activité	Représente l'entreprise dans le cadre de son domaine d'activité	Représente l'entreprise dans le cadre de ses domaines d'activité		
		Reçoit une délégation de pouvoirs propre à son domaine d'activité	Reçoit une délégation de pouvoirs propre à son domaine d'activité	Reçoit une délégation de pouvoirs propre à ses domaines		
Technicité	Connaissance théorique et pratique des questions relevant de ses fonctions	Connaissance approfondie d'une ou de plusieurs techniques et spécialités utilisées au sein de l'entreprise	Connaissance approfondie des techniques du métier et des spécialités utilisées au sein de l'entreprise	Maîtrise de l'ensemble des métiers de l'entreprise	Réelle connaissance du secteur professionnel et des métiers de l'entreprise	

CRITÈRES	C 1	C 2	C 3	C 4	C 5	D
	Mise à jour régulière de ses connaissances	Très bonne connaissance des techniques connexes	Connaissance approfondie des techniques connexes	Conçoit l'organisation technique des projets et propose des solutions dites de « recherche et développement »	Connaissances de la gestion administrative et de la gestion du personnel	
Compétences par expérience ou par formation	Expérience confirmée au niveau des TAM. Diplôme d'ingénieur ou autre diplôme de niveau I assortis de 2 années d'expérience	Expérience ayant permis l'acquisition des compétences requises	Expérience confirmée au niveau C2	Grande expérience	Personne confirmée	

Article 5

Salaires

A compter de la date d'effet de la présente convention, les salaires annuels minima des cadres sont fixés comme suit :

(En euros.)

POSITION	SALAIRE ANNUEL BRUT
C 1	33 276
C 2	33 276
C 3	34 800
C 4	35 820
C 5	38 700
D	D'un commun accord

CHAPITRE III

Durée du travail

Article 6

Convention de forfait

Pour l'application du chapitre XI issu des avenants n° 13 et n° 14 du 20 juin 2000 à l'accord national du 23 décembre 1981, concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, sont considérés comme pouvant recourir aux conventions de forfait sur une base annuelle de jours de travail les salariés relevant des positions C 1 à C 4.

La convention de forfait sur une base annuelle de jours de travail doit être expressément acceptée par le salarié.

Les cadres relevant des positions C 5 et D sont considérés comme des cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail.

CHAPITRE IV

Déplacements et frais professionnels

Article 7

Frais de déplacements professionnels

Les frais de déplacements professionnels et de représentation, à l'exception notamment des trajets domicile lieu de travail aller et retour, sont indemnisés soit aux frais réels sur présentation de justificatifs, soit de manière forfaitaire selon un barème fixé par écrit, et en tout état de cause dans la limite d'exonération fixée par les organismes de protection sociale compétents.

Notamment, si de par leurs fonctions et la situation du chantier ou de la clientèle visitée les cadres ne peuvent regagner ni l'entreprise ni leur domicile pour le déjeuner, les frais de repas sont remboursés sur justificatifs dans la limite d'exonération fixée par les organismes de protection sociale compétents.

Article 8

Frais occasionnés par le changement d'emploi

En cas de changement de lieu d'emploi impliquant un déménagement accepté par le cadre ou compatible avec une éventuelle clause de mobilité, les frais directement occasionnés pour l'intéressé et sa famille proche sont à la charge de l'entreprise et remboursés sur production de la facture acquittée.

L'estimation de ces frais est soumise à l'entreprise préalablement à leur engagement.

Les frais de changement de résidence ou de retour à la résidence initiale comprennent en particulier le remboursement du dédit éventuel à payer par le salarié à son logeur, dans la limite des dispositions légales, dans le cas où ce changement n'était pas connu du cadre en temps utile compte tenu de la durée du dédit.

Tout cadre qui, après un changement de résidence imposé par l'entreprise, est licencié bénéficie du remboursement des frais directement occasionnés par son éventuel retour, sauf licenciement pour motif disciplinaire.

Le remboursement est effectué sur présentation des pièces justificatives et n'est dû que si le retour de l'intéressé a lieu dans un délai de 3 mois à partir de la notification du licenciement.

Si, dans la même hypothèse, le cadre licencié s'installe dans un autre lieu que celui de sa résidence initiale, il est remboursé des frais définis ci-dessus, dans la limite de ceux qu'aurait occasionnés son retour au point de départ.

CHAPITRE V

Rupture du contrat de travail

Article 9

Indemnité de licenciement

Une indemnité distincte du préavis est accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde aux salariés licenciés avant l'âge de 65 ans (ou 60 ans en cas d'incapacité reconnue par la sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale) et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité est fixée à 2/10 de mois de salaire par année d'ancienneté, plus 2/15 au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 10

Préavis à la résiliation du contrat de travail

En cas de démission ou de licenciement, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, un préavis réciproque est dû, dont la durée varie en fonction de l'ancienneté acquise par le salarié dans l'entreprise :

- 1 mois, si l'ancienneté est inférieure à 1 an ;

- 2 mois, si l'ancienneté est comprise entre 1 et 2 ans ;
- 3 mois, si l'ancienneté est supérieure à 2 ans.

En cas de licenciement, le salarié justifiant d'une ancienneté d'au moins 6 mois peut, pendant la période de préavis, bénéficier de 3 jours de congé afin de s'absenter pour rechercher un emploi.

Ces jours sont rémunérés comme temps de travail et fixés d'un commun accord sous réserve d'un délai de prévenance de 3 jours.

Les jours non pris ne pourront donner lieu à indemnité compensatrice.

Article 11

Indemnité de départ en retraite

Le salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein a droit à une indemnité de départ en retraite fixée comme suit :

- 1/10 de mois par année d'ancienneté si le salarié compte entre 2 ans et moins de 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire si le salarié compte entre plus de 5 ans et moins de 10 ans d'ancienneté ;
- 1/10 de mois de salaire plus 1/15 au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de départ en retraite est égal au douzième de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, au tiers des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

Le salarié est tenu, en outre, de respecter un délai de préavis :

- de 2 mois si le salarié justifie d'une ancienneté inférieure à 2 ans ;
- de 6 mois s'il justifie d'une ancienneté d'au moins 2 ans.

Article 12

Indemnité de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

Le salarié a droit à celle des indemnités suivantes, qui lui est la plus favorable :

- soit l'indemnité légale de licenciement ;
- soit l'indemnité de départ à la retraite fixée par la convention collective.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur n'est possible que pour les salariés âgés de 65 ans au moins, un préavis de 6 mois devant être observé.

CHAPITRE VI

Prévoyance et santé

Article 13

Préambule

Les salariés occupés en qualité de cadres sont affiliés aux garanties prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire définies par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

Article 14

Garantie frais de santé

Les salariés bénéficient en plus de la garantie frais de santé définie par la convention précitée d'une garantie surcomplémentaire pour frais de soins, intitulée « Top santé Paysage ».

Bénéficient également de cette garantie :

- a) Leur conjoint marié, non séparé de droit ou de fait ;
- b) Leur cocontractant d'un pacte civil de solidarité ;
- c) Leur concubin, soit la personne vivant en concubinage selon les dispositions de l'article L. 515-18 du code civil avec le membre participant, sous réserve que ce dernier soit libre au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs.
- d) Leurs enfants à charge.

Par enfant, il faut entendre :

- les enfants du membre participant (légitimes, adoptifs ou reconnus, nés et à naître) ;
- les enfants recueillis par le membre participant et pour lequel la qualité de tuteur lui est reconnue ;
- les enfants dont la qualité d'ayant droit du membre participant aura été reconnue par le régime de base de la sécurité sociale ;
- les enfants pris en compte pour la détermination du quotient familial ou pour lesquels le membre participant est tenu de verser une pension alimentaire déductible de son revenu global.

Sont considérés comme à charge :

- les enfants âgés de moins de 20 ans ;
- les enfants âgés de moins de 28 ans et qui sont étudiants, apprentis ou demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et non indemnisés par les ASSEDIC ;
- les enfants, lorsque, quel que soit leur âge, ils sont invalides au sens de la législation sociale, si l'état d'invalidité a été constaté avant leur 21^e anniversaire.

La garantie est maintenue sans période probatoire et sans examen ou questionnaire médical :

- aux anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, et ce sur leur demande et sans condition de durée ;
- aux personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée de 12 mois à compter du décès, à condition qu'elles en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

Les conditions tarifaires relatives à ce maintien de garanties sont conformes aux dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

La garantie Top santé Paysage est financée par une cotisation dont le montant est égal à 38 € par mois.

Le montant de cette cotisation est réparti à raison de 30 % à la charge de l'employeur et de 70 % à la charge du salarié.

Les prestations de la garantie Top santé Paysage sont versées en complément de celles du régime de base de la sécurité sociale et du remboursement effectué au titre du régime complémentaire de la CPCEA, conformément aux dispositions du tableau des remboursements suivant.

(Voir tableau pages suivantes.)

Garantie Top santé Paysage au 1^{er} janvier 2008

Les remboursements sont exprimés en pourcentages du tarif de responsabilité.

	REMBOURSEMENTS MSA + garantie conventionnelle	REMBOURSEMENTS de Top santé paysage	REMBOURSEMENTS TOTAUX (y compris remboursements régime de base)
Hospitalisation			
Frais de soins et de séjour	100 % TR	–	100 % TR
Dépassement d'honoraires	220 % TR	Frais réels restant à charge (*)	100 % des frais réels (*)
Chambre particulière	40 € par jour, 60 jours par an, par bénéficiaire	Frais réels limités à 60 jours par an par bénéficiaire	Frais réels limités à 60 jours par an par bénéficiaire
Frais d'accompagnement	20 € par jour, 30 jours par an, par bénéficiaire	20 € par jour, 60 jours par an, par bénéficiaire –	40 € par jour, 60 jours par an, par bénéficiaire
Forfait hospitalier	100 % des frais réels	–	100 % des frais réels
Maternité			
Frais de soins et de séjour	100 % TR + un crédit égal à 1/3 du PMSS par an par	–	100 % TR + un crédit égal à 1/3 du PMSS par an, par bénéficiaire et
Chambre particulière	bénéficiaire et par maternité	191,63 € par enfant (287,52 € à partir du 3 ^e)	par maternité 191,63 € par enfant (287,52 € à partir du 3 ^e)
Prime de naissance/adoption		9,45 € par jour hospitalisé	9,45 € par jour hospitalisé
Prime de séjour			
Psychiatrie			
Frais de soins et de séjour	100 % TR + un crédit égal à 1/3 du PMSS par an et	–	100 % TR + un crédit égal à 1/3 du PMSS par an et par bénéficiaire
Chambre particulière	par bénéficiaire	–	
Forfait hospitalier	100 % des frais réels		100 % des frais réels

	REMBOURSEMENTS MSA + garantie conventionnelle	REMBOURSEMENTS de Top santé paysage	REMBOURSEMENTS TOTAUX (y compris remboursements régime de base)
Frais médicaux			
Consultation d'un médecin ou d'un spécialiste, radiographie	100 %	Dépassements d'honoraires (*)	100 % des frais réels (*)
Auxiliaire médical, analyses	100 %	Dépassements d'honoraires (*)	100 % des frais réels (*)
Fourniture médicale, pansements	100 %	Dépassements d'honoraires (*)	100 % des frais réels (*)
Pharmacie remboursable			
Vignettes blanches	100 %	-	100 %
Vignettes bleues	100 %		100 %
Optique			
Soins et honoraires	100 %	Dépassements d'honoraires (*)	100 % des frais réels (*)
Verres, monture, étui, lentilles prise en charge acceptée	455 % + crédit de 45,73 € par an et par bénéficiaire (**)	Crédit de 244,27 € par an et par bénéficiaire (**)	455 % + crédit de 290 € par an et par bénéficiaire
Lentilles prise en charge refusée	-	Crédit de 290 € par an et par bénéficiaire (**)	Crédit de 290 € par an et par bénéficiaire (**)
Dentaire			
Soins et honoraires	100 %	Dépassements d'honoraires (*)	100 % des frais réels (*)
Prothèse dentaire acceptée	210 %	140 %	350 %
Prothèse dentaire refusée		Crédit de 213,43 € par an et par bénéficiaire	Crédit de 213,43 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie acceptée	100 %	200 %	300 %
Orthodontie refusée	-	Crédit de 396,37 € par an et par bénéficiaire	Crédit de 396,37 € par an et par bénéficiaire

	REMBOURSEMENTS MSA + garantie conventionnelle	REMBOURSEMENTS de Top santé paysage	REMBOURSEMENTS TOTAUX (y compris remboursements régime de base)
Appareillage			
Prothèse auditive acceptée	455 %	Crédit de 396,37 € par an et par bénéficiaire	455 % + crédit de 396,37 € par an et par bénéficiaire
Prothèse auditive refusée		Crédit de 383,41 € par an et par bénéficiaire	Crédit de 383,41 € par an et par bénéficiaire
Gros et petit appareillage, autres pro- thèses	100 %	200 %	300 %
Cures thermales			
Honoraires de surveillance médicale	100 %	Dépassements d'honoraires (*)	100 % des frais réels (*)
Frais de traitements thermaux	100 %	Prime de 191,63 € par an et par bénéficiaire	100 % + prime de 191,63 € par an et par bénéficiaire
Transport	100 %	Frais restant à charge	100 % des frais réels
<p>(*) Si secteur conventionné. Si secteur non conventionné, le remboursement est égal à 90 % des frais réels (part obligatoire + santé + Top santé), plafonné à 300 % du tarif de convention</p> <p>(**) Pour l'ensemble du poste optique, un seul crédit de 290 € peut être accordé par an et par bénéficiaire.</p> <p>Tarif de responsabilité (TR) : il correspond au montant sur lequel le régime de base (MSA...) effectue ses remboursements selon des taux pouvant varier de 35 % à 100 %.</p> <p>Ce tarif concerne des produits (médicaments...) ou des actes (consultations, visites...) et est :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit déterminé en accord avec les membres des professions de santé : il s'agit alors du tarif de convention (TC), appliqué au secteur conventionné ; - soit déterminé unilatéralement par les pouvoirs publics : il s'agit alors du tarif d'autorité (TA) appliqué au secteur non conventionné. <p>Frais réels : dépenses engagées par l'assuré pour se soigner à l'exception des frais ne figurant pas à la nomenclature des actes médicaux.</p> <p>PMSS : abréviation de la mention de plafond mensuel de la sécurité sociale. Il est de 2 773 € pour l'année 2008.</p> <p>Crédit : le crédit est un montant disponible, attribué en fonction des frais réellement engagés. Il est utilisable en plusieurs fois jusqu'à épuisement au cours de l'année civile. Il est toujours limité aux frais réels.</p>			

Les remboursements complémentaires sont déterminés en fonction de ceux effectués par le régime de base des assurances sociales (mutualité sociale agricole, sécurité sociale...).

Le total des remboursements est limité aux frais réels.

Ces remboursements s'inscrivent dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire relatif aux contrats dits « responsables », institué par l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et défini en l'état actuel de la réglementation et de ses évolutions futures.

Article 15

Retraite supplémentaire

Les cadres sont couverts par un régime de retraite supplémentaire géré par la CPCEA, institution de prévoyance sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris, et régie par les dispositions de l'article L. 727-2-II du code rural.

Le taux de cotisation est de 3 % du salaire brut tranche A, réparti à hauteur de 1,86 % à la charge de l'employeur et 1,14 % à la charge du salarié.

Article 16

Incapacité temporaire

En cas d'arrêt de travail pour cause de maladie, dûment constatée par certificat médical et pouvant donner lieu à contre-visites, le cadre continue à percevoir l'intégralité de sa rémunération mensuelle nette dans les conditions suivantes :

- ancienneté requise : 6 mois ;
- franchise : nulle ;
- durée d'indemnisation : 20 jours par arrêt.

Plusieurs arrêts successifs peuvent être indemnisés au titre des dispositions qui précèdent, sans toutefois dépasser, au cours d'une même année civile, 40 jours compte tenu de l'ancienneté du cadre au début de sa maladie.

La durée de l'indemnisation s'entend par maladie et non par année civile. Il en résulte que, si une maladie se prolonge plusieurs années, chaque année civile nouvelle n'ouvrira pas un nouveau droit aux indemnités d'arrêt de travail.

Les appointements versés sont ceux que le cadre aurait perçus s'il avait travaillé.

Les appointements versés en application du présent article seront diminués chaque mois du montant des prestations en espèces allouées à l'intéressé, au titre des assurances sociales agricoles, de la CPCEA, et de toute autre caisse d'assurance ou de prévoyance à laquelle adhère l'entreprise.

Article 17

Contrat d'assurance

Les garanties définies à l'article 14 font l'objet d'un contrat d'assurance auprès de la CPCEA.

Fait à Paris, le 10 octobre 2008.

(Suivent les signatures.)