

Paysage : entreprises

BROCHURE JO 3617

IDCC 7018

Convention collective nationale du 10 octobre 2008

[Étendue par arr. 16 mars 2009, JO 25 mars, applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des entreprises du paysage (UNEP) ;
CNATP(Adhésion par lettre du 19 avril 2018).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;
Fédération CFTC de l'agriculture (CFTC AGRI) ;
Confédération française de l'encadrement (CFE) SNCEA/CGC ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO.

Clauses communes

Chapitre I Champ d'application professionnel et territorial

Article 1 Champ d'application professionnel et territorial

Mod. par Avenant n° 9, 12 déc. 2012, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension au journal officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu par arr. 8 août 2013, JO 21 août, applicable le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension au JO⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNCEA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

CFTC AGRI ;

FGTA FO.

(Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu) La présente convention identifiée sous le numéro IDCC 7018 détermine les rapports de travail entre 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).

— (Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu) dont l'activité exclusive ou principale, nécessitant leur assujettissement à l'un ou (et) l'autre des régimes de protection sociale agricole, correspond aux activités définies à l'article L. 722-2 2^o du code rural et s'exerçant 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.

(Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu) Les activités du champ d'application de la présente convention collective comprennent les travaux de maçonnerie paysagère nécessaires à la réalisation d'ouvrages paysagers.

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 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

Mod. par Avenant n° 27, 29 nov. 2019, étendu par arr. 8 juill. 2020, JO 16 juill., applicable à compter du jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP ;

CNATP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

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 aux organisations patronales signataires ;
- à la DIRECCTE d'Île de France.

Article 6 Dénonciation

Mod. par Avenant n° 27, 29 nov. 2019, étendu par arr. 8 juill. 2020, JO 16 juill., applicable à compter du jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*UNEP ;
CNATP.*

*Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT ;
FGTA FO.*

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.

(*Al. précédent remplacé par Avenant n° 27, 29 nov. 2019, non étendu*) Parallèlement à cette notification, la partie qui dénonce doit formaliser le dépôt de cette dénonciation auprès de la DIRECTE d'Île de France où la convention a été déposée dans les conditions prévues par la loi en vigueur.

Cette dénonciation fait courir un préavis de deux mois.

Dans les trois 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 d'un an suivant l'expiration du préavis de deux 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

Mod. par Avenant n° 27, 29 nov. 2019, étendu par arr. 8 juill. 2020, JO 16 juill., applicable à compter du jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
UNEP ;
CNATP.*

*Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT ;
FGTA FO.*

Les partenaires sociaux affirment que les dispositions de la présente convention collective définissent les conditions planchers applicables à l'ensemble des entreprises du paysage sous réserve, que chaque article intègre la mention en préambule : «impossibilité d'accord d'entreprise avec conditions moins favorables».

Outre les thèmes définis à l'article L. 2253-1 du code du travail qui sont impératifs, le seul domaine pour lequel les partenaires sociaux donnent primauté à l'accord de branche (verrouillage facultatif) est la Prime de Travaux Insalubres (cf. article 9 des Dispositions particulières propres aux ouvriers et employés).

Chapitre IV Négociation collective

Article 8 Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation - CPPNI

Mod. par Avenant n° 21, 12 juill. 2018, étendu par arr. 6 nov. 2018, JO 14 nov., applicable à compter de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
UNEP ;
CNATP.*

*Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT ;
SNCEA CFE CGC ;
FNAF CGT ;
FGTA FO ;
CFTC AGRI.*

Il est créé en application de l'article L. 2232-9 du code du travail la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 8-1 **Composition de la CPPNI**

La commission est composée des organisations syndicales de salariés et professionnelles représentatives au niveau national dans la branche du paysage dont un Président et un Secrétaire Général.

Dans sa configuration «négociation», elle est composée conformément à l'accord AFNCA de 1992 (Cf. article 8-4)

Dans sa configuration «interprétation» elle est composée au maximum d'un représentant par organisation syndicale et d'un nombre total équivalent pour les organisations patronales.

Les représentants des employeurs sont nommés par le collège patronal.

Le secrétariat administratif de la CPPNI est assuré par l'Unep.

Dans sa configuration «négociation», la présidence est assurée par l'Unep. Le Secrétaire Général est un représentant d'une organisation syndicale de salariés.

Dans sa configuration «interprétation» elle est présidée alternativement par un représentant des organisations syndicales et patronales. La première présidence revient au collège salarié.

La durée du mandat est de deux ans. Le secrétariat général fait l'objet de la même alternance que pour la présidence. Le premier secrétariat revient au collège employeur.

Article 8-2 **Missions de la CPPNI**

La CPPNI exerce les missions définies par l'article L. 2232-9, II, du code du travail :

— Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics

— Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi

— Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées

— Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la présente convention collective ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L 441-1 du code de l'organisation judiciaire

— Elle exerce les missions d'observatoire paritaire de branche prévu par l'article L. 2232-10 du code du travail. À ce titre, elle veille aux modalités d'application du principe d'égalité professionnelle et procède au règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet, sans préjudice du recours aux juridictions compétentes.

Au-delà de l'accomplissement des missions mentionnées ci-dessus, les signataires réitérent le souhait qu'elle soit l'instance au sein de laquelle se déroulent, en priorité, outre les négociations obligatoires pour la branche du paysage, toute négociation sur d'autres thèmes à l'initiative d'une organisation syndicale ou patronale

Article 8-3 **Centralisation des conventions et accords d'entreprises**

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises de la branche du paysage doivent transmettre à la CPPNI leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, au travail à temps partiel et au travail intermittent, aux congés et au compte épargne temps.

Ces accords et conventions sont obligatoirement transmis à l'adresse suivante :

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du Paysage - CPPNI

Unep, 60 Rue Haxo 75020 Paris

Ou à l'adresse numérique : 1

cppnipaysage@unep-fr.org

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis à cette adresse.

Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la validité des textes transmis, tant au regard des règles de fond édictées par le code du travail que des formalités de dépôt et de publicité.

Article 8-4 **Modalités de fonctionnement de la CPPNI**

La CPPNI se réunit au moins 3 fois par an pour exercer les missions qui lui sont confiées par l'article L. 2232-9 du code du travail et pour mener les négociations obligatoires au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail. Le secrétariat administratif de la commission est assuré par l'Unep, Maison du Paysage, 60 ter rue Haxo - 75020 Paris. Il participe aux travaux de la CPPNI.

Une convocation signée par le Président et le Secrétaire Général comportant l'ordre du jour et accompagnée des dossiers complets est adressée, par courrier ordinaire ou électronique, aux membres de la commission au moins 15 jours avant la date de la réunion.

Outre les réunions programmées dans le cadre de l'agenda social, la saisine de la commission peut être réalisée, quel que soit le thème de la négociation à tout moment à la diligence de l'une des organisations représentatives, auprès du secrétariat.

Le secrétariat en informe immédiatement le Président qui convoque la commission dans le délai le plus rapproché possible et au plus tard dans un délai de 45 jours calendaires suivant la saisine.

En dehors des domaines relevant du champ de la négociation, les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. La voix du Président n'est pas prépondérante.

Les membres de la commission peuvent se faire représenter par un membre présent appartenant au même collège. À cet effet, le mandataire doit présenter un mandat écrit et signé du mandant.

Le mandat doit préciser la date de la réunion à laquelle il se rapporte.

Le nombre de mandats détenus par une même personne physique est limité à deux.

La prise en charge financière des participants aux réunions de la CPPNI est assurée dans le cadre de l'AFNCA et selon les règles établies par l'accord national modifié relatif au financement de la négociation collective en agriculture de 1992.

Article 8 bis **Commission paritaire de validation d'accords collectifs d'entreprises**

Mod. par Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu par arr. 8 août 2013, JO 21 août, applicable le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension au JO⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
UNEP.

Syndicat(s) de salariés :
SNCEA CFE/CGC ;
FGA CFDT ;
CFTC AGRI ;
FGTA FO.

Conformément aux dispositions légales les entreprises de moins de 200 salariés, dépourvues de délégués syndicaux (ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés) ont la possibilité de conclure des accords avec les représentants élus du personnel suivants :

- représentants élus titulaires au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ;
- à défaut, délégués du personnel titulaires, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Les dispositions qui suivent ont pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire nationale chargée de valider les accords conclus dans ce cadre.

Article 8 bis 1 **Cadre de mise en place de la commission de validation**

Les parties signataires décident de mettre en place une commission paritaire de validation au niveau national, dont le rôle est de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du Code du Travail.

Article 8 bis 2 **Composition**

La commission paritaire compte un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et d'un nombre équivalent de représentants nommés par l'UNEP.

Le nombre de membres est fixé à 10 au maximum :

3 5 membres représentants le collège salariés

3 5 membres représentants le collège employeurs

Étant entendu que le nombre total de représentants de chaque collège doit être identique.

La faculté est offerte à l'Unek et aux organisations syndicales de mandater un représentant en cas de défaillance des membres titulaires.

La durée du mandat est de 2 ans.

La commission paritaire est constituée de 10 membres au maximum dont un Président et un Secrétaire Général appartenant chacun à un collège.

La Présidence et le Secrétariat Général sont assurés alternativement par un représentant de l'UNEP, et un représentant d'une organisation syndicale de salariés.

La 1^{ère} présidence est assurée par un représentant de l'Unek, le poste de Secrétaire Général par un représentant du collège salarié.

Article 8 bis 3 Secrétariat

Le secrétariat administratif de la commission est tenu par l'Unek 10, rue saint marc à Paris dans le 2^{ème} arrondissement.

Par ailleurs, le représentant du secrétariat assistera aux travaux de la commission paritaire. Il ne disposera pas de droit de vote.

Article 8 bis 4 Fonctionnement

La commission paritaire se réunira tous les deux mois en cas d'accord à valider.

Les dossiers reçus complets à l'Unek seront transmis par le secrétariat aux membres de la commission dans les 15 jours suivants leur réception.

Une convocation signée par le Président et le Secrétaire Général, comportant le projet d'ordre du jour et accompagnée des dossiers complets, est adressée par courrier ordinaire ou électronique aux membres de la commission paritaire au moins 15 jours avant la date de la réunion.

Il est précisé que lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise qui soumet un accord collectif à validation, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

Article 8 bis 5 Saisine de la Commission

L'Entreprise signataire de l'accord, soumis à validation, envoie par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception, au secrétariat de la commission paritaire de validation :

- un exemplaire de l'accord collectif soumis à validation ;
- une copie de l'information, prévue par l'article L. 2232-21 du Code du travail, adressée par l'employeur aux organisations syndicales représentatives au plan national, sur sa décision d'engager des négociations ;
- un document indiquant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du Code du travail ;
- les doubles des procès-verbaux formulaire cerfa des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord.

Toute demande incomplète fera l'objet d'un courrier du secrétariat de la commission informant que le dossier est jugé irrecevable en l'état.

La partie ayant saisi la Commission sera informée des pièces manquantes à l'examen du dossier afin qu'elle puisse à nouveau représenter.

Article 8 bis 6 Quorum et décisions de la commission

A Quorum

La commission paritaire ne peut valablement délibérer qu'aux conditions de quorum suivantes :

3 Le collège salarié doit être représenté par au moins trois membres physiquement présents et représentant trois organisations syndicales reconnues représentatives au plan national.

3 Le collège employeur doit au moins être représenté par 3 de ses membres physiquement présents.

b Décisions de la Commission

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2232-22 du Code du travail, la Commission n'a pas de contrôle

d'opportunité sur un accord. Son rôle consiste à contrôler que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission paritaire doit se prononcer dans un délai de quatre mois à compter de la réception de la demande de validation accompagnée du dossier complet. À défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

La Commission rend :

- Une décision de validation lorsqu'un accord n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.
- Une décision de rejet dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. La décision de rejet doit être motivée en droit.
- Une décision d'irrecevabilité dans l'hypothèse où l'accord n'entre pas dans son champ de compétence professionnelle, ou dans l'hypothèse où la demande est incomplète et que le dossier n'a pas été complété.

Les décisions de la commission paritaire sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Les membres peuvent se faire représenter par un membre présent appartenant au même collège. À cet effet, le mandataire doit être porteur d'un mandat écrit, signé par le mandant, et accepté par le mandataire. Le mandant doit préciser la date de réunion pour laquelle il a été établi.

Le nombre de pouvoirs pouvant être détenus par la même personne est limité à 2.

En cas d'égalité des voix au sein de la commission, l'accord n'est pas validé.

Il est procédé à un vote chaque fois que cela est demandé par un membre de la commission paritaire. Une demande de vote à bulletins secrets présentée par un ou plusieurs membres est acceptée de plein droit.

À l'occasion de chaque décision, les représentants de l'Unep pour le collège Employeurs, et les représentants des organisations de salariés, pour le collège salariés, doivent disposer du même nombre de voix.

Pour égaliser le nombre de voix dans chaque collège, la règle suivante est appliquée.

Chaque membre dispose d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents ou représentés du collège auquel il n'appartient pas.

Chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au produit :

Formule : (Nombre de présents et de représentés de l'Unep pour le collège employeur) X (nombre de présents et de représentés des représentants des organisations syndicales pour le collège salarié)

Les décisions de la Commission sont consignées dans un procès-verbal qui est validé à la fin de la réunion et qui est adressé à l'ensemble des membres de la commission.

La décision explicite de validation est notifiée dans un délai de 15 jours à la partie signataire de l'accord qui a saisi la commission, sous forme d'un extrait de procès-verbal, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il appartient à l'entreprise concernée d'effectuer les formalités de dépôt de l'accord collectif auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues par voie réglementaire. Le dépôt de l'accord collectif devra être accompagné de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire que le secrétariat de celle-ci aura transmis à l'entreprise intéressée.

La décision de rejet ou d'irrecevabilité en cas de dossier incomplet est notifiée dans un délai de 15 jours à compter de la date de la décision, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la partie signataire de l'accord, qui a saisi la Commission ainsi qu'aux autorités administratives et judiciaires compétentes.

En cas de non-validation de l'accord collectif par la commission paritaire, ledit accord est réputé non écrit.

Article 8 bis 7 **Financement**

Les salaires, indemnités et ou/ les frais de déplacement des représentants participant à la commission paritaire sont à la charge de chacune des organisations syndicales de salariés. l'Unep prenant à sa charge les frais de ses représentants.

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.

À 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 trois 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.

À 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

Mod. par Avenant n° 21, 12 juill. 2018, étendu par arr. 6 nov. 2018, JO 14 nov., applicable à compter de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP ;

CNATP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

SNCEA CFE CGC ;

FNAF CGT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI.

(Avenant n° 21, 12 juill. 2018, étendu) Les représentants des syndicats de salariés, participant à la CPPNI ou à un groupe de travail paritaire dans le cadre de la présente convention, 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

Mod. par Avenant n° 27, 29 nov. 2019, étendu par arr. 8 juill. 2020, JO 16 juill., applicable à compter du jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP ;

CNATP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Le comité social et économique (CSE) doit être mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés dans les conditions fixées aux articles L. 2311-2 et suivants du code du travail.

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) doit être créée dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 50 salariés.

Chapitre VI Contrat de travail

Article 14 Formalités liées à l'embauche

Mod. par Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu par arr. 8 août 2013, JO 21 août, applicable le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension au JO⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNCEA CFE/CGC ;

FGA CFDT ;

CFTC AGRI ;

FGTA FO.

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

Une copie d'une pièce d'identité nationale en cours de validité (carte d'identité nationale, passeport) 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 et de l'Expérience, les clauses de non-concurrence faisant obstacle à l'embauche, et l'original du permis de conduire.

Concernant les salariés étrangers soit l'original de la carte de résident ou de la carte de séjour en cours de validité autorisant l'exercice d'une activité professionnelle 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 Égalité professionnelle

Mod. par Avenant n° 21, 12 juill. 2018, étendu par arr. 6 nov. 2018, JO 14 nov., applicable à compter de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP ;

CNATP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

SNCEA CFE CGC ;

FNAF CGT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI.

Article 15-1

Égalité 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 ratrappage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Article 15-2 Égalité 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 résultants 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 (Avenant n° 21, 12 juill. 2018, étendu) - Règlement des litiges

Il appartient à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) définie aux articles 8 à 8-4 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 des 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 trois 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 deux 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 d'un 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.

À 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'entraînent 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 que 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 trois 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 le maladie professionnelle, il convient de se référer aux dispositions des articles L. 1226-7 à L. 1226-22 du code du travail.

Article 20

Payement 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 préretraite totale ou partielle.

Article 22

Ouverture, tenue et valorisation du compte

Mod. par Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu par arr. 8 août 2013, JO 21 août, applicable le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension au JO⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNCEA CFE/CGC ;

FGA CFDT ;

CFTC AGRI ;

FGTA FO.

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

(Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu) Le compte épargne-temps est exprimé en jours de repos.

Tout élément affecté au compte épargne temps est converti en jours de repos. Les apports en éléments de salaire sont convertis en jours de repos sur la base du salaire journalier du salarié à la date de leur affectation au compte épargne temps.

Article 23

Alimentation du compte

Mod. par Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu par arr. 8 août 2013, JO 21 août, applicable le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension au JO⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNCEA CFE/CGC ;

FGA CFDT ;

CFTC AGRI ;

FGTA FO.

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

Apports en temps de repos :

— Les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires à savoir le repos compensateur de remplacement et la contrepartie obligatoire en repos tels que définis par l'accord national sur la durée du travail du 23 décembre 1981.

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 12 jours par an ;

— Les jours de repos des salariés en forfait jours, dans la limite de 5 jours.

Les heures de travail correspondant à des dimanches travaillés ne peuvent être affectées au titre du compte épargne temps.

Apports en temps de travail :

À l'initiative du salarié soumis à une convention de forfait en heure établie sur une base hebdomadaire, mensuelle, annuelle, ou sur une durée annualisée du temps de travail, les heures effectuées au-delà de la durée du travail prévue par leur convention de forfait ou par l'annualisation pourront être placées sur le compte épargne-temps avec les majorations légales ou conventionnelles correspondantes.

Apports en éléments de salaire :

Toutes primes ou gratifications, quelles qu'en soient la nature et la périodicité peuvent être épargnés et converties 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 D. 3154-1 du Code du travail.

Information du salarié :

Une information est donnée par l'employeur au salarié sur la situation de son compte épargne temps dans le mois qui suit celui où a été effectué un versement au compte épargne temps.

L'information doit préciser la date d'ouverture du compte épargne temps et le montant des sommes épargnées depuis l'ouverture du compte ou depuis sa dernière utilisation. Cette information peut figurer sur le bulletin de paye ou sur un document annexe.

Le compte épargne temps peut être alimenté au minimum 2 fois par an.

Les modalités pratiques et les périodes d'alimentation du compte sont définies avec les représentants du personnel quand ils existent.

Article 24 **Utilisation du temps épargné**

Mod. par Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu par arr. 8 août 2013, JO 21 août, applicable le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension au JO⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNCEA CFE/CGC ;

FGA CFDT ;

CFTC AGRI ;

FGTA FO.

(Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu) Le compte épargne temps 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,
- indemnisation d'un congé parental d'éducation à temps partiel ou à temps plein ;
- indemnisation d'un temps partiel choisi ;
- bénéficier d'une rémunération différée : plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO), prestation de retraite à caractère collectif et obligatoire (retraite supplémentaire), rachat d'annuité manquantes pour la retraite ;
- 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.

(Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu) 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 4 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 un 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.

Article 25 **Indemnisation du congé**

Mod. par Avenant n° 9, 12 déc. 2012, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension au journal officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu par arr. 8 août, JO 21 août, applicable le 1^{er} jour du mois qui suit

l'arrêté d'extension au JO⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNCEA CFE/CGC ;

FGA CFDT ;

CFTC AGRI ;

FGTA FO.

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.

Les jours épargnés pris par le salarié lors de la prise d'un congé défini ci-dessus sont indemnisés sur la base du salaire journalier brut perçu par l'intéressé au moment de la prise de son congé.

L'indemnité est soumise aux cotisations et contributions sociales.

Elle 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 Renonciation individuelle à l'utilisation du compte

Mod. par Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu par arr. 8 août 2013, JO 21 août, applicable le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension au JO⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNCEA CFE/CGC ;

FGA CFDT ;

CFTC AGRI ;

FGTA FO.

Au minimum deux 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 trois mois par lettre recommandée avec accusé de réception, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte dans les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre de la participation.

Il lui est alors versé une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sur la base de leurs valeurs au jour de la renonciation.

Si l'indemnité est supérieure à deux mois de salaire, elle peut faire l'objet de plusieurs versements (un par mois d'un montant minimum équivalent à 50 % du salaire mensuel brut jusqu'à épuisement du compte).

Article 27-1 Cessation et transmission du compte

Mod. par Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu par arr. 8 août 2013, JO 21 août, applicable le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension au JO⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNCEA CFE/CGC ;

FGA CFDT ;

CFTC AGRI ;

FGTA FO.

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis sur la base de leurs valeurs au jour de la rupture de son contrat de travail.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties.

Après le transfert, la gestion du compte s'effectue conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

Chapitre VIII

Jours fériés légaux, congés payés légaux et congés spéciaux

Article 28

Jours fériés chômés

Mod. par Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu par arr. 8 août 2013, JO 21 août, applicable le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension au JO⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNCEA CFE/CGC ;

FGA CFDT ;

CFTC AGRI ;

FGTA FO.

Les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour habituellement travaillé conformément aux dispositions légales en vigueur. (À ce jour les jours fériés légaux sont : le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, le 8 mai, le jeudi de l'ascension, le lundi de pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, le 1^{er} novembre, le 11 novembre, le 25 décembre).

Article 29

Congés payés légaux

Mod. par Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu par arr. 8 août 2013, JO 21 août, applicable le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension au JO⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNCEA CFE/CGC ;

FGA CFDT ;

CFTC AGRI ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 27, 29 nov. 2019, étendu par arr. 8 juill. 2020, JO 16 juill., applicable à compter du jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP ;

CNATP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

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

1

(Avenant n° 27, 29 novembre 2019, étendu) - Durée des congés

En accord avec le CSE s'il existe, le décompte et l'acquisition des congés payés peut se faire en jours ouvrés.

La durée des congés est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables (ou 2,083 jours ouvrés) par mois de travail effectif, sans que la durée totale des congés puisse excéder 30 jours ouvrables (ou 25 jours ouvrés).

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 salariés en congé maternité, paternité ou d'adoption ;
- les périodes de suspension du contrat pour cause d'accident du travail (y compris la rechute de l'accident du travail) ou de maladie professionnelle, dans la limite d'un an.

2 (Avenant n° 27, 29 novembre 2019, étendu) - 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 du CSE s'il existe.

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

À 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 (Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu)

Le salarié peut bénéficier d'un congé payé minimum de 18 jours ouvrables entre le 1^{er} mai et le 31 octobre dont au moins de 12 jours ouvrables continus. La durée des congés payés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Par exception, il peut être dérogé individuellement au principe fixé à l'alinéa ci-dessus pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières. Ainsi, ces derniers peuvent après accord express de leur employeur prendre de manière continue leurs 5 semaines de congés payés.

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 au 1/10^{ème} de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Article 30 Jours de congés supplémentaires accordés aux femmes

Mod. par Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu par arr. 8 août 2013, JO 21 août, applicable le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension au JO⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNCEA CFE/CGC ;

FGA CFDT ;

CFTC AGRI ;

FGTA FO.

(Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu) Les femmes salariées âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

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

Article 31 Congés pour événements familiaux

Mod. par Avenant n° 27, 29 nov. 2019, étendu par arr. 8 juill. 2020, JO 16 juill., applicable à compter du jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP ;

CNATP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

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 : 4 jours
 - mariage d'un enfant : 2 jours
 - décès d'un enfant : 5 jours
 - décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS : 4 jours
 - décès du père ou de la mère, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un frère, d'une sœur : 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-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour.
 - 2 jours pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant.
 - autorisations d'absence pour se rendre à 3 des examens médicaux obligatoires au maximum,
3 pour le conjoint salarié de la femme enceinte ; ou la personne salariée liée à elle par un PACS ; ou vivant maritalement avec elle,
 - 3 et pour le conjoint salarié de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle. (Article L. 1225-16 du code du travail).

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, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge.

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

Cette durée est portée à cinq jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois 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 (article L. 1225-47 du code du travail) ;
- congé parental d'éducation (article L. 1225-48 du code du travail) ;
- congé sabatique (article L. 3142-91 du code du travail) ;
- congé pour création d'entreprise (article L. 5141-1 du code du travail) ;
- congé de formation économique, sociale ou syndicale (article L. 3142-7 du code du travail) ;
- congé de paternité (article L. 1225-35 du code du travail).

Chapitre IX Formation professionnelle et apprentissage

Article 35 Formation professionnelle

Mod. par Avenant n° 39, 20 sept. 2023, étendu par arr. 20 juin 2024, JO 26 juin, applicable à compter du jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC Agri ;

SNCEA CFE CGC.

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 expressément référence, dans le cadre du présent chapitre, à l'accord national sur la formation professionnelle dans le secteur du paysage, à ses annexes et avenants en vigueur, relatifs notamment :

- au compte personnel de formation ;
- aux contrats de professionnalisation ;
- aux reconversions ou promotions par l'alternance ;
- au tutorat ;
- à la validation des acquis de l'expérience ;
- au plan de développement des compétences ;
- 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 en situation de handicap.

Article 36 La taxe d'apprentissage

Mod. par Avenant n° 39, 20 sept. 2023, étendu par arr. 20 juin 2024, JO 26 juin, applicable à compter du jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC Agri ;

SNCEA CFE CGC.

La composition, les taux et les assiettes de collecte, les modalités de versement sont précisées par la réglementation et peuvent être notamment obtenus auprès de l'opérateur de compétences OCAPIAT.

Article 37 Clause de dédit-formation

Mod. par Avenant n° 39, 20 sept. 2023, étendu par arr. 20 juin 2024, JO 26 juin, applicable à compter du jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC Agri ;

SNCEA CFE CGC.

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

- La clause de dédit-formation ne peut concerner que les frais de formation restés réellement à la charge de l'entreprise;
- Le salarié doit expressément accepter une telle clause, soit dans le contrat de travail, soit dans un avenant à celui-ci ;
- L'employeur doit avoir participé aux frais de formation au-delà de ses obligations légales, réglementaires ou conventionnelles de financement de la formation continue ;
- Le salarié doit conserver la possibilité concrète de démissionner, quitte à indemniser l'employeur suivant les dispositions de la clause ;

-
- 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;
 - 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 ;
 - 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 ;
 - Le montant de l'indemnité doit être proportionnel aux sommes engagées en vue de la formation et être dégressif, prorata temporis, au fur et à mesure de la réalisation de l'engagement;
 - 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.

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'État 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 développement des compétences.

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 CSE ou CSSCT**

Mod. par Avenant n° 27, 29 nov. 2019, étendu par arr. 8 juill. 2020, JO 16 juill., applicable à compter du jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP ;

CNATP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Tout membre de la délégation du personnel au CSE ou CCCST, si elle existe, bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de sa mission en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, dans des conditions déterminées par les articles R. 2315-9 et suivants du code du travail.

Article 40 **Équipements de protection individuelle**

Mod. par Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu par arr. 8 août 2013, JO 21 août, applicable le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension au JO⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :
SNCEA CFE/CGC ;
FGA CFDT ;
CFTC AGRI ;
FGTA FO.

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.

(Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu) L'employeur en assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état d'hygiène et de sécurité, et à ce titre les remplace si nécessaire.

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

Classifications et salaires

Article 45

Définition et classification des emplois

La Convention collective nationale établit une nouvelle grille de classifications 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 classants 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 définitions et classifications 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 six 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 trois 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, plan d'épargne, frais de santé et prévoyance

(Avenant n° 12, 18 sept. 2013, étendu)

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.

Article 49-bis **Dispositions sur la portabilité**

Mod. par Avenant n° 12, 18 septembre 2013, étendu par arr. 27 nov. 2013, JO 6 déc.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA-CFDT ;

FGTA-FO ;

SNCEA/CFE-CGC.

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi. Dispositions figurant en annexe 2 au présent avenant n° 12 pour information [annexe 2 de la CCN].

Pour bénéficier des prestations le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié auxquels s'ajoute le justificatif d'ouverture des droits aux allocations chômage délivré par Pôle Emploi correspondant à celui pour lesquelles les prestations demandées sont dues.

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 pluri départemental 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.

Chapitre XV **Durée du travail**

Mod. par Avenant n° 27, 29 nov. 2019, étendu par arr. 8 juill. 2020, JO 16 juill., applicable à compter du jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP ;

CNATP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

Article 53 **Heures de travail récupérables**

Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'une interruption collective du travail résultant :

- de causes accidentelles, d'intempéries ou en cas de force majeure,
- du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédent les congés annuels.

Par intempéries, il faut entendre, les conditions atmosphériques telles que pluie, neige, gel (y compris barrière de dégel), canicule, vents violents, et les inondations rendant effectivement l'accomplissement du travail dangereux ou impossible, eu égard soit à la santé ou à la sécurité des salariés, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir.

La récupération ne peut concerner que les salariés présents lors de l'interruption.

Ces heures doivent être récupérées dans les 12 mois ou suivant l'événement justifiant la récupération.

Il n'est pas possible de répartir les heures de récupération uniformément sur toute l'année.

Les heures récupérées ne rentrent pas dans le calcul hebdomadaire ou annuel des heures supplémentaires.

Le nombre d'heures de récupération ne peut excéder huit heures par semaine.

Les heures non travaillées par suite d'une interruption collective telle que définie ci-dessus ne peuvent donner lieu à aucune retenue salariale.

En cas d'intempéries de caractère exceptionnel ayant fait l'objet d'une «alerte météo», le salarié non informé par l'employeur ayant néanmoins fait le déplacement jusqu'à l'entreprise, le dépôt ou le chantier bénéficie d'une indemnité forfaitaire de petit déplacement de zone 2.

Article 54 **Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale du travail effectif soit à ce jour 35 heures par semaine.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, chacune des huit premières heures supplémentaires donne lieu à une majoration ou à un repos compensateur équivalent calculés conformément aux dispositions légales en vigueur soit à ce jour de 25 % et les heures suivantes de 50 %.

Article 55 **Heures supplémentaires remplacées par un repos compensateur**

Après consultation de chacun des salariés concernés, le payement des heures supplémentaires peut être remplacé pour tout ou partie par un repos payé d'une heure 15 minutes (1,25 heure) pour chacune des huit premières heures supplémentaires, et d'une heure 30 minutes (1,5 heure) pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement porté au crédit de chaque salarié.

Une copie de ce document est remise à chaque salarié en même temps que la paye.

Les heures de repos compensateur sont prises par journée ou par demi-journée dans les délais et selon les modalités convenues par accord entre l'employeur et le salarié.

En l'absence d'accord, le droit au repos compensateur est réputé ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint sept heures, et le repos doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de six mois suivant l'ouverture du droit. Ce repos compensateur de remplacement pourra notamment être pris plusieurs jours d'affilés ou pourra être accolé à d'autres congés après accord de l'employeur.

Il pourra également abonder un CET.

Dans ce cas, l'ouverture du droit et le délai dans lequel le repos doit être pris doivent être mentionnés sur le document susvisé.

Article 56 **Contingent annuel d'heures supplémentaires**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 350 heures par salarié et se calcule par année civile.

Pour les salariés soumis à l'annualisation du temps de travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé conformément à l'article 57.2 ci-après.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent de 350 heures ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos fixé à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour

les entreprises de vingt salariés au plus et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de vingt salariés.

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journée ou demi-journée, aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié.

En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins dix jours à l'avance.

Dans les cinq jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou l'exploitation, qui motivent le report de la demande.

Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de six mois.

Article 57 **Annualisation du temps de travail**

Article 57.1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux salariés à temps complet des entreprises relevant de la convention collective des entreprises du paysage.

Les salariés doivent être liés par un contrat de travail à durée indéterminée, par un contrat à durée déterminée quel qu'en soit le motif, ou mis à disposition par une entreprise de travail temporaire.

Article 57.2 **Principe de l'annualisation**

La durée légale hebdomadaire de travail de 35 heures peut être modulée dans le cadre d'une période de douze mois consécutifs maximum.

Il est convenu d'appeler «heures de modulation» les heures de travail effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de 35 heures et «heures de compensation» les heures de repos prises en compensation des heures de modulation et conduisant à un horaire hebdomadaire de travail inférieur à 35 heures.

Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine n'est limité que par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à la durée maximale quotidienne et hebdomadaire. Le contingent annuel maximal d'heures supplémentaire hors modulation est fixé à 250 heures.

Le nombre d'heures de compensation susceptibles d'être programmées au cours d'une même semaine n'est pas limité et peut donc conduire soit à une réduction de la durée journalière de travail, (sans aller en deçà d'une demi-journée), soit à la programmation d'une ou de plusieurs journées complètes de compensation.

La durée annuelle de référence est de 1600 heures auxquelles il convient éventuellement d'ajouter 7 heures au titre du jour de solidarité.

En cas d'entrée ou de sortie en cours d'année, le calcul de la durée de référence s'effectuera sur la base de 1607 heures, proportionnelle à la durée de présence.

Article 57.3 **Mise en œuvre de l'annualisation**

Tout employeur relevant du champ d'application de la présente convention collective peut mettre en œuvre l'annualisation du temps de travail dans les conditions fixées au présent accord.

La mise en œuvre de l'annualisation, peut se faire par accord d'entreprise ou à défaut après consultation des membres du CSE s'il existe.

À défaut de représentants du personnel, l'annualisation est mise en place unilatéralement par l'employeur.

En tout état de cause, la décision doit être portée à la connaissance du personnel par tout moyen (affichage, note, courrier individuel,...) un mois avant le début de la période d'annualisation.

Si, au titre d'une période d'annualisation ultérieure, l'employeur décide d'opter pour une autre formule ou d'y renoncer, le personnel est consulté et informé dans les mêmes formes et délais.

L'annualisation doit s'appliquer à l'horaire de travail d'une collectivité de salariés précisément définie et soumise à un même horaire de travail, quelle que soit la nature ou la durée des contrats de travail (salariés d'une entreprise, d'un établissement, d'un atelier, d'un service, d'une équipe...) étant entendu que plusieurs formules de modulation peuvent coexister au sein de la même entreprise.

Article 57.4 **Programmation indicative de l'annualisation**

Article 57.4.1 **Formalisme**

Avant le début de la période d'annualisation, l'employeur établit pour la collectivité de salariés concernés un programme indiquant l'horaire indicatif correspondant aux travaux à réaliser pendant la période considérée. Ce programme peut être modifié en cours d'annualisation.

Ce programme doit préciser les points suivants :

- la collectivité de salariés concernés
- la période d'annualisation retenue, qui ne peut être supérieure à douze mois consécutifs
- les périodes de grande activité, pendant lesquelles l'horaire de travail est supérieur à la durée hebdomadaire de 35 heures
- les périodes d'activité réduite ou nulle, pendant lesquelles l'horaire de travail est inférieur à la durée hebdomadaire de 35 heures
- les périodes pendant lesquelles l'horaire est égal à la durée hebdomadaire de 35 heures
- l'horaire indicatif correspondant à chacune de ces périodes.

Le programme indicatif d'annualisation est soumis à la consultation des représentants des salariés le cas échéant et est porté à la connaissance du personnel par tout moyen (affichage, note, courrier individuel, ...) au moins deux semaines à l'avance. Un exemplaire du document affiché est transmis à l'inspecteur du travail.

La période d'annualisation peut être fixée en concordance avec la période de référence pour l'acquisition des congés payés.

Un exemplaire du document affiché est transmis à la DIRECCTE territorialement compétente pour information.

Article 57.4.2 **Modification du programme d'annualisation**

En cas de modification du programme en cours d'annualisation, l'employeur devra consulter le CSE s'il existe.

À défaut de représentants du personnel, le programme indicatif d'annualisation est modifié unilatéralement par l'employeur.

Le projet de modification du programme est porté à la connaissance du personnel par tout moyen (affichage, note, courrier individuel, ...) au moins deux semaines à l'avance, sauf cas de force majeure, notamment imprévus de production ou commerciaux et en cas de survenance de circonstances justifiant la réduction de l'horaire ou l'interruption collective du travail, lorsque les heures ainsi perdues sont susceptibles d'être récupérées ou de faire l'objet d'une demande d'admission au titre du chômage partiel.

Une copie du document affiché est transmise à la DIRECCTE territorialement compétente pour information.

Il est précisé que lorsqu'un ou plusieurs salariés sont conduits à travailler exceptionnellement selon un horaire différent de l'horaire programmé, il ne s'agit pas d'une modification du programme applicable à la collectivité des salariés concernés par l'annualisation. La procédure prévue à l'alinéa précédent n'est donc applicable que si la modification concerne la collectivité des salariés.

Article 58 **Compte individuel de compensation**

L'employeur doit pour chaque salarié concerné par l'annualisation de la durée du travail tenir un compte individuel de compensation sur lequel l'employeur enregistre :

- l'horaire programmé pour la semaine
- le nombre d'heures de travail réellement effectuées par les salariés au cours de la semaine
- le nombre d'heures correspondant à des absences indemnisées ou non indemnisées programmées ou non programmées

L'état du compte individuel de compensation est retranscrit tous les mois sur le bulletin de paye ou un document annexé au bulletin de paye.

En fin de période d'annualisation, ou à la date de la rupture du contrat de travail intervenue en cours de période d'annualisation, l'employeur clôt le compte individuel de compensation et remet à chaque salarié concerné un document récapitulant l'ensemble de ses droits.

Article 58.1

Compte faisant apparaître des heures de modulation

S'il apparaît en fin de période d'annualisation ou à la date de la rupture du contrat de travail que le nombre d'heures de «modulation» effectuées est supérieur au nombre d'heures de «compensation» prises, il s'agit d'heures hors modulation qui seront rémunérées avec le dernier salaire mensuel de la période à raison de 1/151,67^{ème} du salaire mensualisé lissé majoré de 25 %.

Cependant, ces heures peuvent en tout ou en partie ne pas faire l'objet d'une rémunération à la fin de la période si elles sont reportées sur la période annuelle suivante sous forme de repos compensateur. Dans cette hypothèse, chaque heure reportée ouvre droit à une heure et quart de repos compensateur payé.

Par dérogation au paiement annuel des heures supplémentaires, l'employeur pourra, par accord d'entreprise ou après consultation du CSE s'il existe, régler à titre d'avance tout ou partie des heures hors modulation.

Article 58.2

Compte faisant apparaître des heures de compensation

S'il apparaît au contraire que le nombre d'heures de compensation prises est supérieur au nombre d'heures de modulation effectuées, le compteur négatif est reporté sur la période annuelle suivante.

En cas de rupture du contrat de travail en cours de période d'annualisation pour un motif autre que le licenciement pour motif économique, le salarié devra restituer la rémunération perçue au titre de ces heures de compensation. Le montant à restituer sera déduit de la dernière paye.

Pour les salariés entrés en cours de période d'annualisation (période basse), le compteur négatif est reporté sur la période annuelle suivante dans la limite de 10 % des heures payées et plafonné à 60 heures.

Article 59

Rémunération en cas d'annualisation

La rémunération mensualisée des salariés concernés par l'annualisation est indépendante de l'horaire réel de travail et est lissée sur la base de 151,67 heures par mois.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle lissée est fonction du nombre d'heures d'absence calculé par rapport à l'horaire programmé.

La déduction est égale, par heure d'absence, à 1/151,67^{ème} de la rémunération mensuelle lissée. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

Article 60

Conditions de prise en compte des absences pour maladie ou accident

Conditions de prise en compte des absences pour maladie ou accident quelle qu'en soit l'origine dans le compte de compensation.

Dans la mesure où :

- Les absences notamment pour cause de maladie ou accident, quelle qu'en soit l'origine, ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires ;
- Les salariés absents ne peuvent se voir conférer des avantages supérieurs à ceux non absents
- Les salariés absents ne peuvent se faire priver des heures supplémentaires qu'ils ont pu effectuer

Il est convenu de décompter comme suit la durée des absences pour cause de maladie ou accident, quelle qu'en soit l'origine.

Toute absence en période haute sera décomptée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures.

Toute absence en période basse sera décomptée sur la base de la durée hebdomadaire programmée.

Article 61

Annualisation et activité partielle

En cas de survenance de circonstances rendant impossible le respect de l'horaire programmé, l'employeur peut utiliser le dispositif de l'activité partielle.

Dans cette hypothèse, l'employeur adresse une demande d'autorisation de mise en activité partielle, préalablement à sa mise en œuvre, à la DIRECCTE du lieu de l'établissement concerné.

Ces heures perdues non récupérables seront indemnisées dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Article 62 **Repos hebdomadaire et repos quotidien**

Article 62.1 **Le repos dominical hebdomadaire**

Chaque semaine, le salarié a droit un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives.

À ces vingt-quatre heures consécutives de repos hebdomadaire, il doit être ajouté les heures consécutives de repos quotidien fixé à l'article 62.2.

Le repos dominical hebdomadaire peut être suspendu 9 fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé et après information de l'autorité administrative compétente, et après consultation du CSE s'il existe.

Le salarié dont le repos dominical hebdomadaire aura été suspendu bénéficiera d'un repos équivalent dans les 6 jours ouvrables suivants.

Par circonstances exceptionnelles, il est visé notamment :

- l'exécution de l'ensemble des opérations liées aux intempéries
- l'entretien des terrains de golfs et de sports au moment de compétitions nationales ou internationales
- pour les activités relevant du paysagisme d'intérieur, les prestations réalisées dans le cadre des salons, foires ou expositions.

Article 62.2 **Repos quotidien**

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Article 63 **Définition de la durée du travail effectif**

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Article 64 **Présences ne constituant pas du travail effectif**

Même lorsqu'ils font l'objet d'une rémunération en application de dispositions contractuelles ou conformément aux usages, ne sont pas considérés comme travail effectif :

- le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses
- le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage.

Toutefois, lorsque le port d'une tenue est imposé par le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent obligatoirement être réalisés sur le lieu de travail, ce temps doit faire l'objet de contreparties sous forme de repos ou sous forme financière.

Ces contreparties sont fixées par accord d'entreprise ou à défaut par l'employeur après consultation du CSE s'il existe.

À défaut de représentants du personnel, ces contreparties sont fixées unilatéralement par l'employeur.

Article 65 **Astreintes**

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Ces astreintes sont mises en place par accords d'entreprise ou d'établissement qui en fixent le mode d'organisation.

À défaut de conclusion d'un accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées sont fixées par l'employeur après information et consultation du CSE s'il existe ; et après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail ;

En l'absence de représentants du personnel, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées sont fixées par l'employeur après information de la DIRECCTE territorialement compétente.

À défaut de stipulations contractuelles plus favorables, les périodes d'astreintes ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à 1 fois le minimum garanti par nuit d'astreinte et à 2 fois le minimum garanti par période de vingt-quatre heures consécutives d'astreinte.

Ces indemnités forfaitaires ont la nature d'un salaire.

La durée de l'intervention du salarié est du travail effectif.

Le temps de déplacement accompli lors des périodes d'astreinte fait partie intégrante de l'intervention immédiate et constitue un temps de travail effectif.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours calendaires à l'avance.

En cas de circonstances exceptionnelles consécutives à des alertes météo, le salarié doit être averti au moins un jour franc à l'avance.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition de la DIRECCTE territorialement compétente, est conservé pendant une durée d'un an.

Chapitre XVI **Contrat de travail intermittent**

Mod. par Avenant n° 33, 8 sept. 2021, étendu par arr. 9 juin 2022, JO 5 juill., applicable à compter du jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP ;

CNATP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FO.

Mod. par Avenant n° 36, 7 sept. 2022, étendu par arr. 9 mars 2023, JO 18 mars, applicable le jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Article 66 **Principe général**

Mod. par Avenant n° 33, 8 sept. 2021, étendu par arr. 9 juin 2022, JO 5 juill., applicable à compter du jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP ;

CNATP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FO.

Mod. par Avenant n° 36, 7 sept. 2022, étendu par arr. 9 mars 2023, JO 18 mars, applicable le jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Les employeurs des entreprises du paysage peuvent conclure des contrats de travail intermittent comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées au présent article.

Le contrat de travail intermittent peut être conclu pour pourvoir des emplois permanents soumis :

- Soit à des variations saisonnières ou de production
- Soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation

Le contrat intermittent ne peut concerner que les emplois relevant de travaux saisonniers et les emplois d'encadrement afférents.

(Avenant n° 36, 7 sept. 2022, étendu) Ainsi le contrat intermittent est ouvert aux emplois suivants :

02	Ouvrier paysagiste d'exécution
03	Ouvrier paysagiste spécialisé
04	Ouvrier paysagiste qualifié
05	Ouvrier paysagiste hautement qualifié
06	Maître ouvrier paysagiste
TAM1	Travaux d'exécution, d'organisation, de contrôle d'une équipe ou d'un service
TAM2	Travaux d'exécution, d'organisation, de contrôle
TAM3	Supervision des travaux d'exécution et/ou des projets confiés
TAM4	Supervision des travaux d'exécution et/ou des projets confiés Avec expérience confirmée
C	Fonction administrative et/ou technique et/ou commerciale en subordination de la classification C1 ou C2
C1	Fonction administrative et de gestion
C2	Fonction technique, administrative, commerciale et/ou d'étude

Ces emplois relèvent de la classification des ouvriers, employées, TAM et Cadres, à l'exclusion des emplois relevant de la classification O1, et C3 à D.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement écrit. Le contrat de travail mentionne notamment la qualification du salarié et la durée annuelle minimale de travail du salarié. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an et supérieure à 1200 heures par an. Les heures dépassant la durée minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié.

Article 67 Période et horaire de travail

Mod. par Avenant n° 36, 7 sept. 2022, étendu par arr. 9 mars 2023, JO 18 mars, applicable le jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Le contrat de travail intermittent prévoit une ou plusieurs périodes travaillées par an. Le contrat de travail est écrit et doit mentionner notamment :

- 1^o** la qualification du salarié
- 2^o** les éléments de la rémunération
- 3^o** la durée annuelle minimale de travail du salarié
- 4^o** les périodes de travail
- 5^o** la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes

Les dates de début et de fin de périodes travaillées sont précisées aux termes du contrat de travail.

Toute modification des dates visées ci-dessus devra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.
L'employeur est tenu de laisser au salarié concerné un délai suffisant pour faire connaître son acceptation ou son refus de la modification contractuelle proposée (délai d'un mois).
La répartition des heures de travail, à l'intérieur des périodes travaillées, doit être notifiée au salarié au moins 15 jours avant le début de la période, étant précisé que cette répartition peut varier d'une année sur l'autre notamment en raison de la saisonnalité des activités confiées.
Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité. Les travailleurs intermittents sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents.

Article 68 **Rémunération**

Mod. par Avenant n° 33, 8 sept. 2021, étendu par arr. 9 juin 2022, JO 5 juill., applicable à compter du jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP ;

CNATP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FO.

Le contrat de travail intermittent doit préciser les modalités de rémunération du salarié. À cet effet, les parties au contrat peuvent opter pour l'une des deux formules suivantes :

- soit la rémunération mensuelle des heures de travail effectivement faites au cours du mois, majorées de 13 % dont 10 % au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 3 % au titre du paiement des jours fériés ;
- soit la rémunération mensualisée et lissée sur la base du douzième de la durée du travail annuelle prévue au contrat majorée de 13 %.

Article 69 **Garantie de salaire**

Mod. par Avenant n° 33, 8 sept. 2021, étendu par arr. 9 juin 2022, JO 5 juill., applicable à compter du jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP ;

CNATP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FO.

Les salariés en contrat intermittent bénéficient de la garantie de salaire maladie et accident de la présente convention collective sous réserve du versement par la MSA des prestations en espèces au titre de la maladie et de l'accident.

Dispositions particulières propres aux ouvriers et employés

Chapitre I **Contrat de travail**

Mod. par Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu par arr. 8 août 2013, JO 21 août, applicable le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension au JO⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNCEA CFE/CGC ;

FGA CFDT ;

(Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu) Le contrat de travail à durée indéterminée doit être signé au plus tard le jour de 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 **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 un mois de présence.

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

À 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 O1 à O3 : 1 mois
- salariés relevant de la position O4 à O6 : 2 mois
- salariés relevant des positions E1 ou E2 : 1 mois
- salariés relevant des positions E3 ou E4 : 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 un mois de présence
- 2 semaines après un 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.

À 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**

Mod. par Avenant n° 27, 29 nov. 2019, étendu par arr. 8 juill. 2020, JO 16 juill., applicable à compter du jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP ;

CNATP.

Syndicat(s) de salariés :

a
Définition

Le contrat dit «de chantier» représente l'obligation faite à l'employeur, quel que soit son effectif, de recruter les salariés nécessaires à la réalisation d'un travail, commandé par le client pour une durée qui ne peut pas être préalablement définie avec certitude excluant les travaux d'entretien.

Les activités concernées par le contrat de chantier sont celles fixées à l'article 1 Champ d'application professionnel et territorial des clauses communes de la présente convention collective.

Le salarié doit être affecté au minimum pour les 80 % de son temps sur le chantier objet du contrat de chantier.

b
Information des salariés de chantier

Le contrat de travail dit «de chantier» est nécessairement un contrat de travail à durée indéterminée.

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.

c
Rupture du contrat à l'issue du chantier

L'achèvement des tâches pour lesquelles le salarié a été engagé peut-être une cause réelle et sérieuse de licenciement, sans que cela puisse constituer un licenciement pour motif économique. Il importe peu à cet égard que la durée de l'engagement soit inférieure à la durée du chantier ou au contraire que la durée estimée du chantier, mentionnée dans le contrat soit dépassée.

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. Il bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant 6 mois à condition d'en faire état à l'employeur par lettre recommandée dans les 15 jours calendaires qui suivent la fin du contrat.

d
Rupture du contrat en cas de non réalisation du chantier

Dans l'hypothèse où le chantier pour lequel un contrat de chantier a été conclu ne peut pas se réaliser alors que le contrat de travail a reçu un commencement d'exécution, il est expressément convenu que la non-réalisation du chantier s'analyse en une fin de chantier.

Dans cette situation, le salarié perçoit, sans condition d'ancienneté, une indemnité de licenciement égale à 1 % du salaire mensuel brut de base par semaine complète travaillée.

e
Garanties en terme de formation

Lorsque les possibilités de réemploi n'existent pas et qu'il est mis fin au contrat de travail des salariés à l'issue du chantier pour la réalisation duquel ils avaient été exclusivement embauchés, ces derniers pourront bénéficier d'un accès prioritaire aux formations proposées par OCAPIAT dans les limites qui seront fixées par les partenaires sociaux siégeant dans les instances.

Pour bénéficier d'un accès prioritaire aux formations proposées par OCAPIAT, les conditions suivantes devront être réunies par le demandeur :

- Avoir été salarié pendant au moins 24 mois au cours de 36 derniers mois d'une entreprise à jour de ses cotisations à l'opérateur de compétences (OPCO)
- Avoir conclu un contrat de travail à durée indéterminée de chantier dont la durée a été supérieure à 8 mois
- Exprimer sa demande de bénéficier d'une formation d'une durée comprise entre 120 heures et 160 heures auprès de l'OPCO dans un délai de 3 mois à compter de la notification de son 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 deux tiers 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 **Classifications 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 T.

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 pay-

sagers. 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 : Exécuté 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
Qualification	Ouvrier paysagiste	Ouvrier paysagiste d'exécution	Ouvrier paysagiste spécialisé
Contenu de l'activité	Travaux de simple exécution	Travaux sans difficultés particulières	Travaux spécifiques du métier
Responsabilité dans l'organisation du travail	Reçoit des instructions précises	Reçoit des instructions générales	Reçoit des directives précises
			Responsable de la bonne réalisation des travaux
			Transmission occasionnelle de l'expérience
Autonomie	Simple adaptation aux conditions générales de travail sur chantier	Prend des initiatives élémentaires	Autonome dans la réalisation de son travail
Initiative	respect des règles d'hygiène et de sécurité		
Technicité	niveau d'accueil des ouvriers	travaux nécessitant un savoir faire manuel	Utilisation du matériel spécialisé
	Emplois de l'outillage courant de la profession	Emploi de petits matériels courants de la profession	

Critères	O.1	O.2	O.3
Qualification	Ouvrier paysagiste	Ouvrier paysagiste d'exécution	Ouvrier paysagiste spécialisé
Compétences par expérience ou par formation	débutant sans formation et/ou sans expérience professionnelle dans l'emploi 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.	expérience acquise au niveau inférieur 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.	expérience acquise au niveau inférieur 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.

Critères	O.4	O.5	O.6
Qualification	Ouvrier paysagiste qualifié	Ouvrier paysagiste hautement qualifié	Maître ouvrier paysagiste
Contenu de l'activité	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 directives générales Polyvalent dans l'exécution des tâches fixées Transmission de l'expérience professionnelle	Participe au respect des consignes de sécurité Tutelle éventuelle des apprentis ou de tout autre salarié en formation alternée 	Exécuté et surveille le travail des ouvriers du groupe de l'intéressé Peut être amené à établir des rapports journaliers
Autonomie	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
Initiative			Capable de prendre des initiatives dans l'organisation du travail du personnel mis à sa disposition
Technicité	Utilisation habituelle des petits engins et de véhicules automobiles dont le PTAC est inférieur à 3,5 T.	Parfaite maîtrise 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	Maîtrise des techniques de sa spécialité Notion des techniques connexes
Compétences par expérience ou par formation	expérience acquise au niveau inférieur 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.	expérience acquise au niveau inférieur 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.	expérience acquise au niveau inférieur 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	Employés			
	E.1	E.2	E.3	E.4
Qualification	Employé	Employé spécialisé	Employé qualifié	Employé hautement qualifié
Contenu de l'activité	travaux de simple exécution, travaux d'aide	travaux d'exécution sans difficulté particulière	travaux d'exécution courants avec résolution de problèmes simples	travaux d'exécution courants et variés avec résolution des problèmes courants
	services élémentaires liés à la gestion et à la maintenance de l'entreprise			

Critères	Employés			
	E.1	E.2	E.3	E.4
Qualification	Employé	Employé spécialisé	Employé qualifié	Employé hautement qualifié
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
Autonomie	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
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
Technicité	pas de connaissances professionnelles requises	première qualification	bonne connaissance des techniques liées au poste	maîtrise les techniques liées au poste
Compétences par expérience ou par formation		expérience acquise au niveau inférieur	expérience acquise au niveau inférieur	expérience acquise au niveau inférieur
		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 Professionnel ou Brevet de Technicien de l'emploi concerné ou du BAC

Article 5 Salaires

(Pour les montants actualisés voir la rubrique «Salaires»)

Article 5-1 Salaires des ouvriers

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

Position	Taux horaire brut	Salaire mensuel brut (151,67 h)
O1 - ouvrier paysagiste	8,72 €	1 322,56 €
O2 - ouvrier paysagiste d'exécution	8,90 €	1 349,86 €
O3 - ouvrier paysagiste spécialisé	9,05 €	1 372,61 €
O4 - ouvrier paysagiste qualifié	9,25 €	1 402,94 €
O5 - ouvrier paysagiste hautement qualifié	9,65 €	1 463,61 €
O6 - maître ouvrier paysagiste	10,10 €	1 531,86 €

Article 5-2 Salaires des employés

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

Position	Taux horaire brut	Salaire mensuel brut (151,67 h)
E1 - employé	8,72 €	1 322,56 €
E2 - employé spécialisé	9,00 €	1 365,03 €
E3 - employé qualifié	9,40 €	1 425,69 €
E4 - 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

Mod. par Avenant n° 24, 26 avr. 2019, étendu par arr. 18 nov. 2019, JO 23 nov., applicable le 1^{er} janv. 2020, sous réserve de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension, avant le 31 déc. 2019. À défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janv. 2020, les dispositions visées s'appliqueront le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP ;

CNATP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

CFTC AGRI ;

FGTA FO ;

SNCEA CFE CGC ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 27, 29 nov. 2019, étendu par arr. 8 juill. 2020, JO 16 juill., applicable à compter du jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP ;

CNATP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 37, 7 sept. 2022, étendu par arr. 26 oct. 2022, JO 3 nov., applicable au plus tôt au 1^{er} janv. 2023, sous réserve de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 déc. 2022. À défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janv. 2023, les dispositions visées s'appliqueront le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC.

(Al. ajouté par Avenant n° 27, 29 nov. 2019, étendu et exclu de l'extension par arr. 8 juill. 2020, JO 16 juill.) Il est impossible par accord d'entreprise de déroger, dans des conditions moins favorables, aux dispositions des articles 6.1 et 6.2.

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

L'indemnisation des déplacements et des frais professionnels dépend des conditions d'organisation du travail au sein

de l'entreprise.

Les conditions d'organisation du travail au sein de l'entreprise sont déterminées et négociées par accord collectif d'entreprise.

Deux situations non cumulatives, détaillées au 6.1 et 6.2, se distinguent :

6.1

Si les conditions d'organisation du travail au sein de l'entreprise répondent à la définition du temps de travail effectif, le temps de trajet, pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail, soit le chantier doit être considéré comme du temps de travail effectif.

Conformément au code du travail, le temps de travail effectif est défini comme «le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.»

Dès lors que l'organisation de l'entreprise oblige les salariés à se rendre pour l'embauche et la débauche à l'entreprise ou au dépôt, les temps de trajets (de l'entreprise ou du dépôt au chantier, aller-retour) sont considérés comme du temps de travail effectif et sont donc rémunérés comme tel.

(Avenant n° 37, 7 sept. 2022, étendu) Lorsque le temps de trajet est considéré comme temps de travail effectif, le salarié perçoit dans ce cas 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.

La rémunération du temps de trajet en temps de travail effectif et l'indemnité de panier ne se cumulent pas avec l'indemnité de petit déplacement fixée à l'article 6.2 b) visé ci-après.

6.2

Si les conditions d'organisation ne répondent pas à la définition du temps de travail effectif, telles que fixée par les dispositions légales en vigueur, 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.

Ce temps normal de trajet est défini comme celui qui éloigne les salariés de moins de 50 km, en rayon, du siège, de l'agence ou du dépôt.

Le rayon à retenir est celui, aller ou retour, qui est le plus avantageux pour le salarié.

Dans les zones à faible densité de population, ce temps normal de trajet peut excéder 50 km sans dépasser un rayon de 70 km.

L'indemnisation des déplacements est fixée comme suit :

a) (Avenant n° 37, 7 sept. 2022, étendu) Le salarié qui se rend par ses propres moyens sur le chantier assigné par son employeur perçoit pour prise en charge de 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.

b) 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 ci-dessous, 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 ou siège ou du dépôt jusqu'au chantier : minimum 3,0 MG
- dans un rayon déplus de 5 km jusqu'à 20 km : minimum 4,5 MG
- dans un rayon de plus de 20 km jusqu'à 30 km : minimum 5,5 MG
- dans un rayon déplus de 30 km jusqu'à 50 km : minimum 6,5 MG

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

Lorsque le trajet normal est fixé à 70 km le salarié est indemnisé dans les conditions suivantes :

- dans un rayon de plus de 50 km jusqu'à 70 km minimum 7,0 MG

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

Par accord collectif, l'appréciation du temps normal de trajet peut être exprimée en durée ou en kilomètres réels.

Dans ce dernier cas, le trajet est mesuré au moyen d'un site internet reconnu de calcul d'itinéraire.

Article 7 Indemnisation pour grands déplacements

Mod. par Avenant n° 27, 29 nov. 2019, étendu par arr. 8 juill. 2020, JO 16 juill., applicable à compter du jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP ;

CNATP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 37, 7 sept. 2022, étendu par arr. 26 oct. 2022, JO 3 nov., applicable au plus tôt au 1^{er} janv. 2023, sous réserve de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 déc. 2022. À défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janv. 2023, les dispositions visées s'appliqueront le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC.

- 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) (Avenant n° 37, 7 sept. 2022, étendu) 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. À défaut, le remboursement de ces frais est opéré sur une base forfaitaire égale par jour à la valeur de 20 fois le MG en vigueur.
- 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 CSE s'il existe.

(Avenant n° 37, 7 sept. 2022, étendu) Lorsque la contrepartie est versée sous forme financière, elle doit en tout état de cause être égale à au moins 6,5 fois le MG en vigueur.

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

Les contreparties visées ci-dessus s'entendent pour un grand déplacement aller/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 CSE s'il existe.

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, une 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 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

Mod. par Avenant n° 27, 29 nov. 2019, étendu par arr. 8 juill. 2020, JO 16 juill., applicable à compter du jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP ;

CNATP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

(Avenant n° 27, 29 nov. 2019, étendu) Conformément à l'article L. 2253-2 C. trav, cette prime ne pourra faire l'objet d'une dérogation par accord d'entreprise ou contrat de travail que dans un sens plus favorable au salarié.

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 détritus 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.

(Avenant n° 27, 29 nov. 2019, étendu) La liste des travaux visés ci-dessus n'est pas limitative.

Elle peut être complétée par accord collectif après consultation de la CSSCT ou des membres du CSE.

À 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

Mod. par Avenant n° 27, 29 nov. 2019, étendu par arr. 8 juill. 2020, JO 16 juill., applicable à compter du jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP ;

CNATP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Une indemnité est accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde aux salariés licenciés et ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Cette indemnité est fixée :

— 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans ; auquel s'ajoute

— 1/3 de mois de salaire pour les années au-delà de 10 ans.

L'indemnité de licenciement prévue ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets

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 de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

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

Article 10-1

Indemnité de rupture conventionnelle

Mod. par Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu par arr. 8 août 2013, JO 21 août, applicable le 1^{er} jour du mois qui

suit l'arrêté d'extension au JO⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNCEA CFE/CGC ;

FGA CFDT ;

CFTC AGRI ;

FGTA FO.

L'indemnité de rupture conventionnelle du contrat de travail ne pourra être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 10 ci-dessus.

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 :

- Un jour ouvré, si le salarié justifie de moins d'un mois d'ancienneté,
- Une semaine, si le salarié justifie d'une ancienneté allant d'un mois à moins de six mois,
- Un mois, si le salarié justifie d'une ancienneté allant de six mois à moins de deux ans,
- Deux mois si le salarié justifie d'une ancienneté d'au moins deux ans, ce délai étant ramené à un mois pour les salariés relevant des positions O1 et E1 en cas de démission.

En cas de licenciement, le salarié justifiant d'une ancienneté d'au moins six mois peut, pendant la période de préavis, bénéficier de trois jours de congés fin 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 préve-nance de trois 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 :

- un demi mois de salaire si le salarié compte au moins dix ans d'ancienneté,
- un mois de salaire si le salarié compte au moins 15 ans d'ancienneté,
- un dixième de mois par année d'ancienneté si le salarié compte au moins vingt ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est égal à 1/12^{ème} 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 de 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 prorata temporis.

Article 13
Indemnité de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

Mod. par Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu par arr. 8 août 2013, JO 21 août, applicable le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension au JO⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNCEA CFE/CGC ;

FGA CFDT ;

CFTC AGRI ;

FGTA FO.

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.

(Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu) La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur n'est possible que dans le cadre légal ou réglementaire, un préavis de 6 mois devant être observé.

Chapitre VII

Régime de prévoyance et de frais de santé

Mod. par Avenant n° 43, 5 juin 2024, étendu par arr. 5 févr. 2025, JO 12 févr., applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au journal officiel et au plus tôt le 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UneP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC.

Article 14

Objet

Mod. par Avenant n° 43, 5 juin 2024, étendu par arr. 5 févr. 2025, JO 12 févr., applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au journal officiel et au plus tôt le 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UneP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC.

Les salariés non-cadres ne relevant pas

- de l'accord national du régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés cadres et TAM du secteur du paysage du 15 juin 2012,
- des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et n'ayant pas été assimilés à la catégorie des cadres par la commission, paritaire rattachée à l'APEC, bénéficiant d'un régime collectif de protection sociale conventionnel de prévoyance et frais de santé obligatoire tel que prévu dans le présent chapitre.

Pour les garanties où les ayants droit sont visés, ces derniers sont définis ainsi :

Conjoint : par conjoint, il faut entendre la personne mariée avec le (la) salarié(e) et non séparée de droit.

Concontractant d'un PACS : par cocontractant d'un PACS, il faut entendre, la personne ayant conclu un Pacte Civil de Solidarité (PACS) avec le (la) salarié(e).

Concubin : par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil, avec le (la) salarié(e) depuis au moins deux ans, sous réserve que le (la) salarié(e) soit libre au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de PACS. Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de l'union ou adopté.

Enfant à charge : par enfants à charge, il faut entendre

- les enfants du salarié, nés ou à naître, dont la filiation est légalement établie, y compris adoptive ;
- les enfants qu'il a recueillis et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;
- les enfants du conjoint, du cocontractant d'un PACS ou du concubin dont la filiation est légalement établie, sous réserve d'être à la charge effective du salarié, c'est-à-dire si celui-ci subvient à leurs besoins et assure leur éducation et, pour les garanties prévoyance, à condition également qu'ils ne donnent pas lieu au versement d'une pension alimentaire par leur autre parent ;

dès lors que ces enfants remplissent l'une des conditions suivantes

- être âgé de moins de 26 ans sous réserve qu'ils poursuivent leurs études ;
- être âgé de moins de 20 ans et être sous contrat d'apprentissage ;
- être âgé de moins de 16 ans dans tous les autres cas ;
- quel que soit leur âge, lorsqu'ils sont atteints d'un handicap tel qu'ils ne peuvent exercer une activité professionnelle rémunérée, à condition qu'ils soient titulaires d'une carte d'invalidité et que leur état d'invalidité ait été constaté avant leur 21^{ème} anniversaire.

Les ouvriers et employés bénéficient d'un régime qui assure les prestations suivantes dans les conditions décrites aux articles 15 à 19 :

- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base obligatoire, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ;
- une pension d'invalidité complémentaire en cas d'invalidité (2^{ème} ou 3^{ème} catégorie) 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 obligatoire ;
- 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 obligatoire, au titre de la maladie et de la maternité.

Article 15

Garantie maintien de salaire par l'employeur

Mod. par Avenant n° 43, 5 juin 2024, étendu par arr. 5 févr. 2025, JO 12 févr., applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au journal officiel et au plus tôt le 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Unep.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC.

Selon les dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du Code du travail, tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par le régime de base de Sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par le régime de base.

Afin de permettre aux entreprises de faire face à leur obligation légale de maintien de salaire précitée, la présente prestation est fixée à un pourcentage (figurant au tableau ci-dessous) du salaire de référence et intervient dans les conditions suivantes

- à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;

- à compter du 8^{ème} jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de la prestation est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de Sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS, dans la limite de la rémunération nette d'activité.

Ancienneté			Indemnisation par période de 12 mois	
	Point de départ		Durée en jours calendaires	
	Maladie professionnelle Accident du travail	Maladie vie privée Accident vie privée	1 ^{ère} Période à 90 % du salaire brut*	2 ^{ème} Période à 66,66 % du salaire brut*
De 1 an à 5 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^{ème} jour	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^{ème} jour	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^{ème} jour	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^{ème} jour	60 jours	60 jours
De 21 à 25 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^{ème} jour	70 jours	70 jours
De 26 à 30 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^{ème} jour	80 jours	80 jours
31 ans et plus	1 ^{er} jour	8 ^{ème} jour	90 jours	90 jours

* Sous déduction des indemnités journalières du régime de base de Sécurité sociale

La garantie maintien de salaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées au titre de la présente garantie (financée intégralement par l'employeur).

La contribution patronale qui finance le maintien de salaire n'a pas pour objet de conférer au salarié un avantage supplémentaire et ne constitue donc pas une contribution de l'employeur au financement d'un dispositif de prévoyance instituant des garanties complémentaires au profit des salariés.

Article 16 **Garantie Incapacité temporaire de travail**

Mod. par Avenant n° 43, 5 juin 2024, étendu par arr. 5 fevr. 2025, JO 12 fevr., applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au journal officiel et au plus tôt le 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Unep.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC.

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, tout salarié non-cadres bénéficie, en relais et/ou en complément de la garantie maintien de salaire de l'employeur, d'une indemnisation en complément des indemnités journalières du régime de base de Sécurité sociale lui garantissant en cas d'arrêt consécutif à une maladie, un accident de la vie privée ou à un accident du travail ou à une maladie professionnelle :

— 100 % du salaire net de référence (limitée à quatre fois le plafond de Sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de Sécurité sociale, pendant 90 jours;

— 80 % du salaire net de référence (limitée à quatre fois le plafond de Sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de Sécurité sociale, au-delà de cette période.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires au titre de la garantie incapacité temporaire de travail sont les suivantes :

a
Ancienneté

Le versement des indemnités journalières interviendra en cas de maladie ou d'accident de la vie privée lorsque le salarié dispose à la date de l'arrêt d'une année d'ancienneté continue ou discontinue.

En cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle l'indemnité complémentaire est versée sans condition d'ancienneté.

b
Délai de franchise

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient en relais et/ou complément de l'indemnité de maintien de salaire visée à l'article 15.

Lors d'un nouvel arrêt de travail intervenant alors que le salarié a épuisé tous ses droits à maintien de salaire en application de l'article 15, le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de franchise de 7 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet, ou de maladie professionnelle le versement des indemnités complémentaires est opéré sans délai de franchise.

c
Salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières complémentaires et revalorisation

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base obligatoire. Sont également pris en compte, le cas échéant, les revenus de remplacement versés par l'entreprise, notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, de congé de reclassement ou de congé de mobilité.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié une indemnisation nette supérieure à sa rémunération nette d'activité.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées sur décision de l'organisme assureur recommandé, après information de la Commission Paritaire de Suivi.

d
Rupture du contrat de travail

Lorsque la rupture du contrat de travail intervient avant la fin de la période d'indemnisation, le paiement des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant que le régime de base obligatoire indemnisera le salarié.

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

e
Maintien des prestations en cours de service

Les indemnités journalières complémentaires 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 assureur chez qui les droits ont été ouverts.

En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise.

Article 17
Incapacité permanente de travail professionnelle ou non (invalidité)

Mod. par Avenant n° 43, 5 juin 2024, étendu par arr. 5 févr. 2025, JO 12 févr., applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au journal officiel et au plus tôt le 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires

Organisation(s) patronale(s) :

Unep.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC.

Le droit à la pension d'invalidité complémentaire est 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.

Toutefois, 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 obligatoire 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 obligatoire précité.

La pension d'invalidité est égale à 80 % du salaire net de référence défini ci-dessous, sous déduction de la pension d'invalidité ou de la rente incapacité servie au titre du régime de base obligatoire.

Salaire net de référence :

Le salaire net de référence est égal au 12^{ème} des salaires nets perçus par le salarié, et le cas échéant, des revenus de remplacement versés et déclarés par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, au cours des 12 mois civils précédent l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel net, et le cas échéant lesdits revenus de remplacement, calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

La pension d'invalidité est servie mensuellement à terme échu.

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 assureur chez qui les droits ont été ouverts.

En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise.

Lorsque l'organisme assureur recommandé procède à la revalorisation des prestations en cours de service, celle-ci est effectuée sur décision de l'organisme assureur recommandé, après information de la Commission Paritaire de Suivi.

Article 18
Décès

Mod. par Avenant n° 43, 5 juin 2024, étendu par arr. 5 févr. 2025, JO 12 févr., applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au journal officiel et au plus tôt le 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires

Organisation(s) patronale(s) :

UneP.
Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT ;
FNAF CGT ;
FGTA FO ;
CFTC AGRI ;
SNCEA CFE CGC.

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, selon les démarches administratives prévues aux Conditions Générales et/ou la Notice d'information délivrées par l'organisme assureur.

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 120 % de son salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge, est versé par l'organisme assureur à la demande du ou des bénéficiaire(s).

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

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

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 deux ans de vie commune ;
- aux héritiers.

Le salaire annuel pris en compte correspond aux salaires bruts, et le cas échéant, aux revenus de remplacement versés et déclarés par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, des 4 derniers trimestres civils précédent celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, constatée par le régime de base obligatoire (3^{ème} 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 une seule fois, hors majorations familiales. Le paiement anticipé met fin au paiement du capital décès.

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 :

- 3 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) pour un enfant de 0 à 10 ans ;
- 4,5 % du PASS pour un enfant de 11 à 17 ans ;
- 6 % du PASS pour un enfant de 18 à 26 ans (si poursuite d'études).

À titre informatif, la valeur du PASS en 2024 s'élève à 46 368 euros.

c
L'indemnité frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint non séparé de corps, de son concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune, de son cocontractant d'un pacte civil de solidarité ou d'un enfant à charge, il est versé une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal au montant des frais réellement engagés dans la limite de 100 % du Plafond Mensuel de Sécurité Sociale (PMSS) en vigueur au jour du décès.

En cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans, l'indemnité funéraire sera limitée aux frais réels conformément à l'article L. 932-23 du code de la Sécurité sociale.

La prestation est servie au salarié (à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques) ou à la personne qui a supporté les frais d'obsèques, sur demande déposée dans les six mois suivant le décès.

À titre informatif, le montant du PMSS en 2024 est égal à 3864 euros.

Article 19 **Complémentaire frais de santé**

Mod. par Avenant n° 43, 5 juin 2024, étendu par arr. 5 févr. 2025, JO 12 févr., applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au journal officiel et au plus tôt le 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires

Organisation(s) patronale(s) :

UneP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC.

a

Les bénéficiaires

Les salariés bénéficiant d'une garantie complémentaire frais de santé sans condition d'ancienneté. Leur affiliation à la garantie frais de santé intervient dès le premier jour d'embauche.

Bénéficient également de cette garantie, les ayants droit définis à l'article 14.

b

Les dispenses d'affiliation

Sans préjudice des cas de dispense d'ordre public prévus par les textes législatifs et réglementaires en vigueur, l'affiliation à la complémentaire Frais de Santé est facultative pour :

- les salariés bénéficiaires de la Complémentaire Santé Solidaire (C2S). Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;
- les salariés déjà couverts à titre obligatoire par ailleurs :
 - en qualité l'ayant droit : cette dispense prend fin en cas de modification de la qualité l'ayant droit ;
 - de par l'exercice d'une activité exercée simultanément chez plusieurs employeurs ne relevant pas tous du champ d'application de la présente convention ;
- les salariés à temps partiel et pour les salariés en contrat d'apprentissage, à condition que le montant de la cotisation à leur charge représente 10 % ou plus de leur rémunération brute ;
- les salariés couverts par cette garantie à titre l'ayant droit (en tant que conjoint travaillant dans la même entreprise qu'un salarié déjà affilié).

Les salariés faisant usage d'un des cas de dispense d'affiliation doivent en faire la demande à leur employeur.

c

Les prestations

Les remboursements interviennent en complément de ceux versés par le régime de base obligatoire.

En l'absence de prise en charge du régime de base obligatoire, ces mêmes remboursements peuvent aussi être exprimés dans la limite d'un forfait annuel par bénéficiaire. En tout état de cause, l'addition des remboursements du régime de base obligatoire et du régime complémentaire ne peut dépasser le montant des frais réellement engagés par le salarié.

Le présent régime s'inscrit dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits «responsables», institué par la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et défini en l'état actuel de la réglementation et de ses évolutions futures. En cas de modifications législatives et/ou réglementaires, les garanties seront automatiquement révisées dans les conditions et délais fixés par les textes.

Il répond ainsi aux exigences mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la Sécurité sociale : les obligations de prise en charge du ticket modérateur (sauf cures thermales, médicaments à service médical rendu faible ou modéré et médicaments homéopathiques), du forfait patient urgences, du forfait «actes lourds», du forfait journalier hospitalier et des paniers de soins 100 % santé en optique, dentaire et audiologie, et le respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-CO) ainsi que, en dehors des paniers de soins 100 % santé, des plafonds et plafonds pour les frais d'optique et du plafond pour les aides auditives.

Nature des traitements	Remboursement du régime de base hors Alsace Moselle	Remboursement complémentaire	Remboursement total Régime de base inclus
Soins courants			
• Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM (généralistes, spécialistes, chirurgiens dentistes, sage-femmes, ophtalmologues, y compris téléconsultation)	70 % BR	30 % BR	100 % BR
- Dépassement d'honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	-	220 % BR	220 % BR
- Dépassement d'honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	-	100 % BR	100 % BR
• Honoraires paramédicaux y compris la description et la vaccination prévue par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans et la vaccination anti-grippale par les sages femmes par les sages femmes et infirmiers	60 % BR	40 % BR	100 % BR
• Consultation psychologue (dispositif MonPsy) dans la limite de 8 séances/an	60 % BR	40 % BR	100 % BR
• Analyses et examens de laboratoire	60 % à 100 % BR	40 % à 0 % BR	100 % BR
• Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie	70 % BR	30 % BR	- 100 % BR
Actes de prévention ⁽²⁾	de 35 % à 70 % BR	de 65 % à 30 % BR	100 % BR
• Honoraires de médecines douces reconnus par le ministère de la Santé : ostéopathie, chiropractie	-	20 €/séance avec max 2 séances/an/bénéficiaire	20 €/séance avec max 2 séances/an/bénéficiaire
Médicaments			
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	65 % BR	35 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	30 % BR	70 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "faible" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	15 % BR	85 % BR	100 % BR
- Autres honoraires de pharmaciens remboursés par le régime de base y compris la prescription et la vaccination prévue par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans et la vaccination antigrippale	de 65 % à 100 % BR	de 35 % à 0 % BR	100 % BR
- Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base (médicaments, pilules contraceptives et substituts nicotiniques)	-	100 €/an/bénéficiaire	100 €/an/bénéficiaire
- Vaccins prescrits non pris en charge par le RO	-	Crédit 40 €/an/bénéficiaire	Crédit 40 €/an/bénéficiaire
Matériel médical			
- Fournitures médicales, pansements	60 % BR	100 % FR - 60 % BR	100 % FR
- Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses	60 % BR à 100 % BR	240 % BR	300 % BR à 340 % BR
Hospitalisation			
• Frais de séjour	80 % BR ou 100 % BR	20 % BR ou 0 % BR	100 % BR
• Honoraires	80 % BR ou 100 % BR	20 % BR ou 0 % BR	100 % BR
- Dépassements d'honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	-	220 % BR	220 % BR
- Dépassements d'honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	-	100 % BR	100 % BR
• Participation du patient (Forfait actes lourds) ⁽³⁾	-	100 % FR	100 % FR

Nature des traitements	Remboursement du régime de base hors Alsace Moselle	Remboursement complémentaire	Remboursement total Régime de base inclus
• Forfait journalier hospitalier ⁽⁴⁾	-	100 % FR	100 % FR
• Forfait patient urgences ⁽⁵⁾	-	100 % FR	100 % FR
• Chambre particulière y compris en ambulatoire	-	50 €/jour	50 €/jour
• Lit d'accompagnement pour enfant de moins de 16 ans	-	25 €/jour	25 €/jour
Maternité			
• Frais de séjour	100 % BR		100 % BR
• Honoraires	100 % BR		100 % BR
- Dépassements d'honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	-	220 % BR	220 % BR
- Dépassements d'honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	-	100 % BR	100 % BR
• Prime de naissance : maternité ou adoption, versée après demande auprès du régime de base sur justificatifs	-	250 €/enfant (350 € à partir du 3 ^{ème})	250 €/enfant (350 € à partir du 3 ^{ème})
• Participation du patient (Forfait actes lourds) ⁽³⁾	-	100 % FR	100 % FR
• Forfait journalier hospitalier ⁽⁴⁾	-	100 % FR	100 % FR
• Forfait patient urgences ⁽⁵⁾	-	100 % FR	100 % FR
Psychiatrie			
• Frais de séjour	80 % BR	20 % BR	100 % BR
• Honoraires	80 % BR	20 % BR	100 % BR
- Dépassements d'honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	-	220 % BR	220 % BR
- Dépassements d'honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	-	100 % BR	100 % BR
• Participation du patient (Forfait actes lourds) ⁽³⁾	-	100 % FR	100 % FR
• Forfait journalier hospitalier ⁽⁴⁾	-	100 % FR	100 % FR
• Forfait patient urgences ⁽⁵⁾	-	100 % FR	100 % FR
Optique			
Monture et verres : Expression des garanties par élément			
Équipement : 2 verres + monture		1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽⁶⁾	
• Équipements 100 % santé (Classe A) ⁽⁷⁾			
- Monture	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
- Verre	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
- Suppléments optiques et prestations associées aux équipements 100 % Santé	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Autres équipements (Classe B)			
- Monture	60 % BR	100 €-60 % BR	100 €
- Verre unifocal simple ⁽⁸⁾	60 % BR	90 € / verre - 60 % BR	90 € / verre
- Verre unifocal complexe ⁽⁸⁾	60 % BR	130 € / verre - 60 % BR	130 € / verre
- Verre multifocal ou progressif complexe ⁽⁸⁾	60 % BR	135 € / verre - 60 % BR	135 € / verre
- Verre multifocal ou progressif très complexe	60 % BR	150 € / verre - 60 % BR	150 € / verre

Nature des traitements	Remboursement du régime de base hors Alsace Moselle	Remboursement complémentaire	Remboursement total Régime de base inclus
• Prestation d'adaptation de la prescription pour des verres de Classe B ⁽⁷⁾	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Supplément pour verre avec filtre ⁽⁷⁾	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Lentilles remboursées par le régime de base	60 % BR	40 % BR + 135 €/an	100 % BR +135 €/an
• Lentilles non remboursées par le régime de base	-	Crédit de 175 €/an/bénéficiaire	Crédit de 175 €/an/bénéficiaire
• Chirurgie de l'œil au laser non remboursée par le régime de base	-	Crédit de 250 €/an/œil/bénéficiaire	Crédit de 250 €/an/œil/bénéficiaire
Dentaire			
• Soins, actes, consultations et prothèses 100 % Santé ⁽⁷⁾	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Soins, actes et consultations (hors 100 % Santé)	60 % BR	110 % BR	170 % BR
• Inlay Onlay (hors 100 % Santé)	60 % BR	210 % BR	270 % BR
• Prothèses (hors 100 % Santé) :			
- prothèses à honoraires maîtrisés (hors inlays cote)	60 % BR	260 % BR	320 % BR
- prothèses à honoraires libres (hors inlays core)	60 % BR	260 % BR	320 % BR
- Inlay core à honoraires maîtrisés	60 % BR	190 % BR	250 % BR
- Inlay core à honoraires libres	60 % BR	190 % BR	250 % BR
- prothèses dentaires non remboursées par le régime de base (hors inlays core)	-	Crédit de 215 €/an/bénéficiaire	Crédit de 215 €/an/bénéficiaire
• Orthodontie remboursée par le régime de base	60 % ou 100 % BR	240 % BR	300 % BR ou 340 % BR
• Orthodontie non remboursée par le régime de base	-	Crédit de 200 €/an/bénéficiaire	Crédit de 200 €/an/bénéficiaire
• Parodontologie non remboursée par le régime de base	-	Crédit de 100 €/an/bénéficiaire	Crédit de 100 €/an/bénéficiaire
Aides auditives⁽⁹⁾			
• Équipements 100 % Santé (Classe 1) ⁽⁷⁾	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	60 % BR	1700 € - RO/oreille/bénéficiaire tous les 4 ans	1700 €/oreille/bénéficiaire tous les 4 ans
• Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	60 % BR	1700 € - RO/oreille/bénéficiaire tous les 4 ans	1700 €/oreille/bénéficiaire tous les 4 ans
• Piles et accessoires	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Divers			
• Transports urgents préhospitaliers (T.U.P.H) remboursés par le régime de base	100 % BR	-	100 % BR
• Transports sanitaires non urgents remboursés par le régime de base	55 % BR	45 % BR	100 % BR
• Assistance	-	oui	oui

Nature des traçages	Remboursement du régime de base hors Alsace Moselle	Remboursement complémentaire	Remboursement total Régime de base inclus
• Réseau de soins	-	oui	oui
Mentions et renvois des tableaux :			
BR : Base de remboursement, FR : Frais réels ; RO : Régime Obligatoire			
(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale (OPTAM / OPTAM Co).			
(2) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (cf liste annexée ci-dessous à la date du 18 novembre 2014) : détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; scellement des sillons avant 14 ans. dépistage Hépatite B ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans: vaccinations (diphthérite, tétanos, poliomérite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoque, selon âge).			
(3) Forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire. Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur ou égal à 120 € (ou dont le coefficient est supérieur ou égal à 60).			
(4) Forfait journalier hospitalier : sont exclus les établissements médico-sociaux.			
(5) Forfait patient urgences : participation forfaitaire de l'assuré en cas de passage aux urgences hospitalières non-suivi d'une hospitalisation dans un service de médecine, de chirurgie, d'obstétrique ou dodontologie. Le montant du forfait est défini par arrêté. Son montant peut être réduit ou supprimé dans les cas prévus à l'article L. 160-13-1 du code de la sécurité sociale.			
(6) Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 2 ans après la dernière facturation d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 16 ans et les personnes dont la vue évolue dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des dispositifs d'optique médicale et hors cas de renouvellement anticipé prévus par cet arrêté.			
(7) Tels que définis par les textes réglementaires en vigueur Les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent pas être supérieurs aux prix limites de vente fixés par la réglementation et aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur.			
(8) verre unifocal simple Classe B			
- verre unifocal sphérique avec sphère comprise entre - 6 et + 6 dioptries			
- verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre - 6 et 0 dioptries et dont le cylindre ≤ + 4 dioptries			
- verre unifocal sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 6 dioptries			
- verre neutre			
verre unifocal complété Classe B			
- verre unifocal sphérique avec sphère hors zone de - 6 à + 6 dioptries			
- verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre - 6 et + 6 dioptries et cylindre > + 4 dioptries			
- verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère < - 6 dioptries et cylindre ≥ 0,25 dioptrie			
- verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère positive et S (sphère + cylindre) > 6 dioptries			
verre multifocal ou progressif Classe B			
- verre multifocal ou progressif sphérique avec sphère comprise entre - 4 et + 4 dioptries			
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre - 8 et 0 dioptries et cylindre ≤ + 4 dioptries			
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 8 dioptries			
verre multifocal ou progressif très complexe Classe B			
- verre multifocal ou progressif sphérique avec sphère hors zone de - 4 à + 4 dioptries			
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre - 8 et 0 dioptries et cylindre > + 4 dioptries			
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère < - 8 dioptries et cylindre ≥ 0,25 dioptrie			
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère positive et S > 8 dioptries			
(9) Prise en charge d'une aide auditive par oreille tous les 4 ans suivant la date de facturation de l'aide auditive précédente. Pour les équipements de Classe II, remboursement dans la limite de 1700 €/appareil (remboursement du régime obligatoire inclus). Le remboursement comprend la prestation d'adaptation et de suivi.			
En cas d'exonération du ticket modérateur (ALD et autres cas), la prise en charge du régime obligatoire augmente et la part correspondant au ticket modérateur est déduite du remboursement complémentaire, Le total des remboursements (régime de base + régime complémentaire) est inchangé.			

Nature des frais	Remboursement du régime de base Alsace Moselle	Remboursement complémentaire	Remboursement total Régime de base inclus
Soins courants			
• Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM (généralistes, spécialistes, chirurgiens dentistes, sages femmes, ophtalmologues, y compris téléconsultation)	90 % BR	10 % BR	100 % BR
- Dépassements d'honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	-	220 % BR	220 % BR
- Dépassements d'honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	-	100 % BR	100 % BR
• Analyses et examens de laboratoire	90 % à 100 % BR	10 % à 0 % BR	100 % BR

Nature des frais	Remboursement du régime de base Alsace Moselle	Remboursement complémentaire	Remboursement total Régime de base inclus
• Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie	90 % BR	10 % BR	100 % BR
Actes de prévention ⁽²⁾	de 35 % à 90 % BR	de 65 % à 10 % BR	100 % BR
• Honoraires de médecines douces reconnus par le ministère de la Santé : ostéopathie, chiropractie	-	20 €/séance avec max 2 séances/an/bénéficiaire	20 €/séance avec max 2 séances/an/bénéficiaire
• Médicaments			
- Médicaments à service médical rendu «majeur ou important» (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	90 % BR	10 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu «modéré» (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	80 % BR	20 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu «faible» (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	15 % BR	85 % BR	100 % BR
- Autres honoraires de pharmaciens remboursés par le régime de base y compris la prescription et la vaccination prévue par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans et la vaccination antigrippale	de 90 % à 100 % BR	de 10 % à 0 % BR	100 % BR
- Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base (médicaments, pilules contraceptives et substituts nicotiniques)	-	100 €/an/bénéficiaire	100 €/an/bénéficiaire
- Vaccins prescrits non pris en charge par le RO	-	Crédit 40 €/an/bénéficiaire	Crédit 40 €/an/bénéficiaire
• Matériel médical			
- Fournitures médicales, pansements	90 % BR	100 % FR - 90 % BR	100 % FR
- Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses	90 % BR à 100 % BR	210 % BR	300 % BR à 310 % BR
Hospitalisation			
• Frais de séjour	100 % BR		100 % BR
• Honoraires	100 % BR	-	100 % BR
- Dépassements d'honoraires des médecins adhérents au DFTM ⁽¹⁾	-	220 % BR	220 % BR
- Dépassements d'honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	-	100 % BR	100 % BR
• Participation du patient (Forfait actes lourds) ⁽³⁾	100 % FR	-	100 % FR
• Forfait journalier hospitalier ⁽⁴⁾	100 % FR	-	100 % FR
• Forfait patient urgences ⁽⁵⁾	100 % FR	-	100 % FR
• Chambre particulière y compris en ambulatoire	-	50 €/jour	50 €/jour
• Lit d'accompagnement pour enfant de moins de 16 ans	-	25 €/jour	25 €/jour
Maternité			
• Frais de séjour	100 % BR	-	100 % BR
• Honoraires	100 % BR	-	100 % BR
- Dépassements d'honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	-	220 % BR	220 % BR
- Dépassements d'honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	-	100 % BR	100 % BR
• Prime de naissance : maternité ou adoption, versée après demande auprès du régime de base sur justificatifs	-	250 €/enfant (350 € à partir du 3 ^{ème})	250 €/enfant (350 € à partir du 3 ^{ème})
• Participation du patient (Forfait actes lourds) ⁽³⁾	-	100 % FR	100 % FR

Nature des frais	Remboursement du régime de base Alsace Moselle	Remboursement complémentaire	Remboursement total Régime de base inclus
• Forfait journalier hospitalier ⁽⁴⁾	100 % FR	-	100 % FR
• Forfait patient urgences ⁽⁵⁾	100 % FR	-	100 % FR
Psychiatrie			
• Frais de séjour	100 % BR	-	100 % BR
• Honoraires	100 % BR	-	100 % BR
- Dépassements d'honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	-	220 % BR	220 % BR
- Dépassements d'honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	-	100 % BR	100 % BR
• Participation du patient (Forfait actes lourds) ⁽³⁾	100 % FR	-	100 % FR
• Forfait journalier hospitalier ⁽⁴⁾	100 % FR	-	100 % FR
• Forfait patient urgences ⁽⁵⁾	100 % FR	-	100 % FR
Optique			
Monture et verres : Expression des garanties par élément			
Équipement : 2 verres + monture		1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽⁶⁾	
• Équipements 100 % santé (Classe A) ⁽⁷⁾			
- Monture	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
- Verre	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
- Suppléments optiques et prestations associées aux équipements 100 % Santé	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Autres équipements (Classe B)			
- Monture	90 % BR	100 € - 90 % BR	100 €
- Verre unifocal simple ⁽⁸⁾	90 % BR	90 € / verre - 90 % BR	90 € / verre
- Verre unifocal complexe ⁽⁸⁾	90 % BR	130 € / verre - 90 % BR	130 € / verre
- Verre multifocal ou progressif complexe ⁽⁸⁾	90 % BR	135 € / verre - 90 % BR	135 € / verre
• Verre multifocal ou progressif très complexe ⁽⁸⁾	90 % BR	150 € / verre - 90 % BR	150 € / verre
• Prestation d'adaptation de la prescription pour des verres de Classe ⁽⁷⁾	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Supplément pour verre avec filtre ⁽⁷⁾	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Lentilles remboursées par le régime de base	90 % BR	10 % BR + 135 €/an	100 % BR + 135 €/an
• Lentilles non remboursées par le régime de base	-	Crédit de 175 €/an/bénéficiaire	Crédit de 175 €/an/bénéficiaire
• Chirurgie de l'oeil au laser non remboursée par le régime de base	-	Crédit de 250 €/an/bénéficiaire	Crédit de 250 €/an/bénéficiaire
Dentaire			
• Soins, actes, consultations et prothèses 100 % Santé ⁽⁷⁾	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Soins, actes et consultations (hors 100 % Santé)	90 % BR	80 % BR	170 % BR
• Inlay Onlay (hors 100 % Santé)	90 % BR	180 % BR	270 % BR
• Prothèses (hors 100 % Santé) :			
- prothèses à honoraires maîtrisés (hors inlays core)	90 % BR	230 % BR	320 % BR
- prothèses à honoraires libres (hors inlays core)	90 % BR	230 % BR	320 % BR

Nature des frais	Remboursement du régime de base Alsace Moselle	Remboursement complémentaire	Remboursement total Régime de base inclus
- Inlay core à honoraires maîtrisés	90 % BR	160 % BR	250 % BR
• Inlay core à honoraires libres	90 % BR	160 % BR	250 % BR
• prothèses dentaires non remboursées par le régime de base (hors inlays core)	-	Crédit de 215 €/an/bénéficiaire	Crédit de 215 €/an/bénéficiaire
• Orthodontie remboursée par le régime de base	90 % ou 100 % BR	230 % BR	320 % BR ou 330 % BR
• Orthodontie non remboursée par le régime de base	-	Crédit de 200 €/an/bénéficiaire	Crédit de 200 €/an/bénéficiaire
• Parodontologie non remboursée par le régime de base	-	Crédit de 100 €/an/bénéficiaire	Crédit de 100 €/an/bénéficiaire
Aides auditives ⁽⁹⁾			
• Équipements 100 % Santé (Classe 1) ⁽⁷⁾	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	90 % BR	1700 € - RO/oreille/bénéficiaire tous les 4 ans	1700 €/oreille/bénéficiaire tous les 4 ans
• Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	90 % BR	1700 € - RO/oreille/bénéficiaire tous les 4 ans	1700 €/oreille/bénéficiaire tous les 4 ans
• Piles et accessoires	90 % BR	10 % BR	100 % BR
Divers			
• Transports urgents préhospitaliers (T.U.P.H) remboursés par le régime de base	100 % BR	-	100 % BR
• Transports sanitaires non urgents remboursés par le régime de base	100 % BR	-	100 % BR
• Assistance	-	oui	oui

Nature des frais	Remboursement du régime de base Alsace Moselle	Remboursement complémentaire	Remboursement total Régime de base inclus
• Réseau de soins	-	oui	oui

Mentions et renvois des tableaux :

BR : Base de remboursement ; FR : Frais réels ; RO : Régime Obligatoire

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DFTM) prévu à l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale (OPTAM / OPTAM Co).

(2) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (cf liste annexée ci-dessous à la date du 18 novembre 2014) : détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; scellement des sillons avant 14 ans ; dépistage Hépatite B ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans : vaccinations (diphthérite, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoque, selon âge).

(3) Forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire. Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur ou égal à 120 € (ou dont le coefficient est supérieur ou égal à 60).

(4) Forfait journalier hospitalier : sont exclus les établissements médico-sociaux.

(5) Forfait patient urgences : participation forfaitaire de l'assuré en cas de passage aux urgences hospitalières non-suivi d'une hospitalisation dans un service de médecine, de chirurgie, d'obstétrique ou dodontologie. Le montant du forfait est défini par arrêté. Son montant peut être réduit ou supprimé dans les cas prévus à l'article L. 160-13-1 du code de la sécurité sociale.

(6) Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 2 ans après la dernière facturation d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 16 ans et les personnes dont la vue évolue dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des dispositifs d'optique médicale et hors cas de renouvellement anticipé prévus par cet arrêté.

(7) Tels que définis par les textes réglementaires en vigueur. Les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent pas être supérieurs aux prix limites de vente fixés par la réglementation et aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur.

(8) verre unifocal simple Classe B

- verre unifocal sphérique avec sphère comprise entre -6 et +6 dioptries
- verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère compris entre -6 et 0 dioptries et dont le cylindre ≤ +4 dioptries
- verre unifocal sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 6 dioptries
- verre neutre

verre unifocal complété Classe B

- verre unifocal sphérique avec sphère hors zone de -6 à +6 dioptries
- verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et cylindre > +4 dioptries
- verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère < -6 dioptries et cylindre ≥ 0,25 dioptrie
- verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère positive et S (sphère + cylindre) > 6 dioptries

verre multifocal ou progressif complexe Classe B

- verre multifocal ou progressif sphérique avec sphère comprise entre -4 et +4 dioptries
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre ≤ +4 dioptries
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 8 dioptries

verre multifocal ou progressif très complexe Classé B

- verre multifocal ou progressif sphérique avec sphère hors zone de -4 à +4 dioptries
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre > +4 dioptries
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère < -8 dioptries et cylindre ≥ 0,25 dioptrie
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère positive et S > 8 dioptries

(9) Prise en charge d'une aide auditive par oreille tous les 4 ans suivant la date de facturation de l'aide auditive précédente. Pour les équipements de Classe II, remboursement dans la limite de 1700 €/appareil (remboursement du régime obligatoire inclus). Le remboursement comprend la prestation d'adaptation et de suivi.

En cas d'exonération du ticket modérateur (ALD et autres cas), la prise en charge du régime obligatoire augmente et la part correspondant au ticket modérateur est déduite du remboursement complémentaire. Le total des remboursements (régime de base + régime complémentaire) est inchangé.

d Cessation de la garantie et maintien à titre individuel

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

En cas de rupture du contrat de travail, notamment, lors d'une démission ou d'un départ en retraite, les garanties cessent dès le 1^{er} jour du mois suivant.

La cotisation du mois de rupture du contrat de travail est due intégralement.

Au-delà, les salariés bénéficient des dispositions légales de la portabilité sur le maintien, sans contrepartie de cotisations, des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par le régime de l'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et tel que fixé à l'article 49 bis de la CCN des entreprises du Paysage du 10 octobre 2008, relatif aux clauses communes.

En outre, peuvent continuer à bénéficier de cette couverture à titre individuel et moyennant un tarif défini dans les limites fixées par la réglementation, sans condition de durée

- Les anciens salariés bénéficiaires :

- d'une rente incapacité de travail ou d'invalidité ;

-
- d'une pension de retraite ;
 - d'un revenu de remplacement, s'ils sont privés d'emploi,
- à condition d'en faire la demande dans les six mois de la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivants l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties.
- les ayants droit du salarié décédé, à condition d'en faire la demande dans les six mois du décès.

Article 19 [bis]⁽¹⁾

(1) *NDLR : cette numérotation résulte d'une erreur matérielle au sein de l'avenant n° 43.*

Organisme recommandé

Mod. par Avenant n° 43, 5 juin 2024, étendu par arr. 5 févr. 2025, JO 12 févr., applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au journal officiel et au plus tôt le 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Unep.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC.

a Recommandation

La couverture des risques Prévoyance et Frais de santé des ouvriers et employés relevant de la CCN des entreprises du Paysage du 10 octobre 2008 est fixée dans le cadre d'un régime unique et indissociable Prévoyance et Frais de santé dont l'organisme assureur recommandé par les organisations syndicales de salariés, ainsi que les organisations patronales représentatives au plan national, est AGRI Prévoyance, Institution de Prévoyance, sise 21, rue de la Bien-faisance, 75008 Paris, régie par le code rural et de la pêche maritime.

Cette recommandation est établie après avoir satisfait aux dispositions fixées à l'alinéa premier du II de l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale, modifié par la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013.

Toutes les entreprises relevant du champ d'application de la CCN des entreprises du Paysage du 10 octobre 2008 doivent appliquer les dispositions du régime unique de Prévoyance et Frais de santé précité, bénéficier des actions de solidarité et participer ainsi à une meilleure mutualisation.

L'organisme assureur ne peut refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention au titre du régime unique et indissociable Prévoyance et Frais de santé. L'organisme assureur est tenu d'appliquer le tarif unique dans les conditions et modalités fixées à l'article 20 du présent avenant en offrant les garanties fixées dans le présent texte.

b Actions de solidarité en faveur des ressortissants du régime

Les salariés en difficulté sociale, professionnelle ou matérielle peuvent bénéficier des prestations présentant un degré élevé de solidarité.

Pour compléter les prestations de l'action sociale de l'organisme assureur recommandé, la Commission Paritaire de Suivi décidera, chaque année, de mettre en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, dans le cadre du Haut Degré de Solidarité, à une hauteur minimale de 2 % des cotisations prévoyance et santé.

Les mesures de prévention et d'action sociale sont détaillées dans la Convention d'assurance, de gestion et Protocole technique et financier concernant le régime de prévoyance et de santé des ouvriers et employés relevant de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008.

c Réexamen du régime et du choix de l'organisme recommandé

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

Les parties signataires se réservent la faculté de réexaminer à tout moment la recommandation d'AGRI Prévoyance selon les modalités de procédures prévue au premier alinéa du II de l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale.

Au plus tard, le réexamen de la recommandation auprès d'AGRI Prévoyance interviendra au moins un an avant l'expiration des 5 ans.

Article 20 **Cotisations**

Mod. par Avenant n° 43, 5 juin 2024, étendu par arr. 5 févr. 2025, JO 12 févr., applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au journal officiel et au plus tôt le 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Unep.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC.

Les cotisations des garanties Incapacité, Invalidité et Décès sont assises sur les rémunérations de tous les salariés non-cadres :

	Taux contractuel T1/T2*	Part patronale	Part salariale
Mensualisation **	0,50 %	0,50 %	-
Incapacité temporaire de travail	0,36 %	-	0,36 %
Incapacité permanente de travail, professionnelle ou non (invalidité)	0,29 %	0,26 %	0,03 %
Décès	0,31 %	0,27 %	0,04 %
Sous-total	1,46 %	1,03 %	0,43 %
Assurance des charges sociales patronales	0,21 %	0,21 %	-
Total	1,67 %	1,24 %	0,43 %

* T1 = Salaire compris entre 0 et 1 Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) T2 = Salaire compris entre 1 et 8 fois le PMSS

** L'obligation de maintien de salaire à la charge de l'employeur résultant de la mensualisation est intégralement prise en charge par l'employeur.

La cotisation mensuelle de la garantie Frais de Santé est exprimée en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS)

	Régime	Cotisation totale	Part patronale	Part salariale
Complémentaire Frais de Santé	Hors Alsace-Moselle	1,40 %	0,84 %	0,56 %
	Alsace-Moselle	0,99 %	0,59 %	0,40 %

Article 21 **Révision, dénonciation**

Mod. par Avenant n° 43, 5 juin 2024, étendu par arr. 5 févr. 2025, JO 12 févr., applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au journal officiel et au plus tôt le 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Unep.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC.

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

— les prestations d'incapacité temporaire et permanente de travail ainsi que les rentes éducation 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, invalidité et rente éducation au moins sur la base de l'évolution du point de retraite AGIRC-ARRCO. Toutefois, le Conseil l'Administration de l'organisme assureur recommandé pourra être amené à entériner cette évolution ;

— 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 22 Commission paritaire de suivi

Mod. par Avenant n° 43, 5 juin 2024, étendu par arr. 5 févr. 2025, JO 12 févr., applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au journal officiel et au plus tôt le 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UneP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC.

Une commission de suivi comprenant par moitié des représentants des deux collèges.

Le collège employeur désigne au maximum 5 membres titulaires et le collège représentant les organisations syndicales signataires des salariés désigne au maximum 5 membres titulaires soit un siège par organisation syndicale de salariés représentative au plan national.

La faculté est offerte au collège employeur ainsi qu'aux organisations syndicales de salariés de mandater un représentant en cas de défaillance des membres titulaires.

La présidence de la Commission Paritaire de Suivi est alternativement tenue par un représentant du collège des salariés et un représentant du collège des employeurs, par période de deux ans.

Le Président est nommé par le collège auquel il appartient.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organisme assureur recommandé.

Cette Commission Paritaire de Suivi se réunit, sur convocation du Président, à la demande de l'une des organisations signataires et au moins deux fois par an. La convocation comporte l'ordre du jour de la réunion.

La Commission Paritaire de Suivi a en charge le suivi de la mise en œuvre de ce régime de protection sociale complémentaire institué par le présent avenant.

Elle examine les comptes du régime dans les 8 mois suivant la clôture de l'exercice. L'examen portera notamment, par risque, sur les cotisations perçues, les prestations versées et les provisions constituées.

Elle propose aux représentants du collège employeur ainsi qu'à ceux des organisations syndicales de salariés de la convention collective nationale du 10 octobre 2008 les éventuelles révisions et adaptations des présentes dispositions.»

Chapitre VIII Plan épargne retraite (PER)

Mod. par Avenant n° 34, 7 sept. 2022, étendu par arr. 9 mars 2023, JO 16 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO.

Article 1 Objet

Mod. par Avenant n° 43, 5 juin 2024, étendu par arr. 5 févr. 2025, JO 12 févr., applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au journal officiel et au plus tôt le 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UneP.
Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT ;
FNAF CGT ;
FGTA FO ;
CFTC AGRI ;
SNCEA CFE CGC.

Les salariés non-cadres ne relevant pas

- de l'accord national du régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés cadres et TAM du secteur du paysage du 15 juin 2012,
- des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et n'ayant pas été assimilés à la catégorie des cadres par la commission, paritaire rattachée à l'APEC, bénéficiant d'un régime collectif de protection sociale conventionnel de retraite supplémentaire tel que prévu dans le présent chapitre.

Article 2

Mod. par Avenant n° 43, 5 juin 2024, étendu par arr. 5 févr. 2025, JO 12 févr., applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au journal officiel et au plus tôt le 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UneP.
Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT ;
FNAF CGT ;
FGTA FO ;
CFTC AGRI ;
SNCEA CFE CGC.

Les salariés non-cadres définis à l'article le bénéficiant d'un plan d'épargne retraite, à cotisations définies, géré en points (branche 26) et par capitalisation prenant la forme d'un plan d'épargne retraite obligatoire (PEROB) tel que visé à l'article L. 224-23 du code monétaire et financier.

Le taux de cotisation est de 1 % du salaire ou du revenu de remplacement limité à 8 PASS (plafond annuel de la sécurité sociale), réparti à raison de 62 % à la charge de l'employeur et 38 % à la charge du salarié, soit des taux de 0,62% à la charge de l'employeur et 0,38 % à la charge du salarié.

Article 3

La commission paritaire de suivi du chapitre VII (article 22) a également en charge le suivi de la mise en œuvre du PER institué par l'accord du 3 février 2022.

Dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise

Chapitre I Contrat de travail

Mod. par Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu par arr. 8 août 2013, JO 21 août, applicable le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension au JO⁽¹⁾

(I) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UNEP.
Syndicat(s) de salariés :
SNCEA CFE/CGC ;
FGA CFDT ;
CFTC AGRI ;
FGTA FO.

(Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu) Le contrat de travail à durée indéterminée doit être signé au plus tard le jour de 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 **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 un mois de présence.

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

À 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 accusé 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 un mois de présence
- 2 semaines après un 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.

À 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**

Mod. par Avenant n° 27, 29 nov. 2019, étendu par arr. 8 juill. 2020, JO 16 juill., applicable à compter du jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*UNEP ;
CNATP.*

Syndicat(s) de salariés :

*FGA CFDT ;
FGTA FO.*

a **Définition**

Le contrat dit «de chantier» représente l'obligation faite à l'employeur, quel que soit son effectif, de recruter les salariés nécessaires à la réalisation d'un travail, commandé par le client pour une durée qui ne peut pas être préalablement définie avec certitude excluant les travaux d'entretien.

Les activités concernées par le contrat de chantier sont celles fixées à l'article 1 Champ d'application, professionnel et territorial des clauses communes de la présente convention collective.

Le salarié doit être affecté au minimum pour les 80 % de son temps sur le chantier objet du contrat de chantier.

b
Information des salariés de chantier

Le contrat de travail dit «de chantier» est nécessairement un contrat de travail à durée indéterminée.

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.

c
Rupture du contrat à l'issue du chantier

L'achèvement des tâches pour lesquelles le salarié a été engagé peut-être une cause réelle et sérieuse de licenciement, sans que cela puisse constituer un licenciement pour motif économique.

Il importe peu à cet égard que la durée de l'engagement soit inférieure à la durée du chantier ou au contraire que la durée estimée du chantier, mentionnée dans le contrat soit dépassée.

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.

Il bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant 6 mois à condition d'en faire état à l'employeur par lettre recommandée dans les 15 jours calendaires qui suivent la fin du contrat.

d
Rupture du contrat en cas de non réalisation du chantier

Dans l'hypothèse où le chantier pour lequel un contrat de chantier a été conclu ne peut pas se réaliser alors que le contrat de travail a reçu un commencement d'exécution, il est expressément convenu que la non-réalisation du chantier s'analyse en une fin de chantier.

Dans cette situation, le salarié perçoit, sans condition d'ancienneté, une indemnité de licenciement égale à 1 % du salaire mensuel brut de base par semaine complète travaillée.

e
Garanties en terme de formation

Lorsque les possibilités de réemploi n'existent pas et qu'il est mis fin au contrat de travail des salariés à l'issue du chantier pour la réalisation duquel ils avaient été exclusivement embauchés, ces derniers pourront bénéficier d'un accès prioritaire aux formations proposées par OCAPIAT dans les limites qui seront fixées par les partenaires sociaux siégeant dans les instances.

Pour bénéficier d'un accès prioritaire aux formations proposées par OCAPIAT, les conditions suivantes devront être réunies par le demandeur :

- Avoir été salarié pendant au moins 24 mois au cours de 36 derniers mois d'une entreprise à jour de ses cotisations à l'opérateur de compétences (OPCO)
- Avoir conclu un contrat de travail à durée indéterminée de chantier dont la durée a été supérieure à 8 mois
- Exprimer sa demande de bénéficier d'une formation d'une durée comprise entre 120 heures et 160 heures auprès de l'OPCO dans un délai de 3 mois à compter de la notification de son licenciement.

Article 3
Contrats saisonniers

En application du 3^o 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 deux tiers 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

Classifications des emplois

La classification des emplois TAM est définie comme suit :

T.A.M.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.

T.A.M.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.

T.A.M.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.

T.A.M.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	Techniciens, Agents de Maîtrise			
	T.A.M. 1	T.A.M. 2	T.A.M. 3	T.A.M. 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 le 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
	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
Initiative	prend des initiatives nécessaires au bon fonctionnement de ses activités	Planifie son temps de travail		
	fait respecter les consignes et veille à la sécurité			
Technicité	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
			Acquiert de nouveaux savoir-faire	acquiert des savoir-faire dans de nouveaux champs d'intervention
Compétences par expérience ou par formation	expérience acquise au niveau O.6 ou E4	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 professionnelle. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 1 an d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné.		

Article 5

Salaires

(Pour les montants actualisés voir la rubrique «Salaires»)

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

Position	Salaires mensuels bruts pour 151,67 h
TAM1	1 700 €
TAM2	1 820 €
TAM3	1 950 €
TAM4	2 110 €

Article 5 bis

Mod. par Avenant n° 29, 22 sept. 2020, étendu par arr. 8 févr. 2021, JO 16 févr., applicable à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP ;

CNATP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC.

Le salaire mensuel brut des techniciens et agents de maîtrise en forfait jours sur la base de 218 jours (conformément à l'article 8 «Conventions de forfait» des dispositions propres aux techniciens et agents de maîtrise) correspond au minimum à la grille de salaires des TAM, majorée de 15 %.

En cas de forfait jours réduit, le salaire minimum majoré visé ci-dessus est fixé au prorata du nombre de jours réduits.

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

Mod. par Avenant n° 24, 26 avr. 2019, étendu par arr. 18 nov. 2019, JO 23 nov., applicable le 1^{er} janv. 2020, sous réserve de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension, avant le 31 déc. 2019. À défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janv. 2020, les dispositions visées s'appliqueront le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP ;

CNATP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

CFTC AGRI ;

FGTA FO ;

SNCEA CFE CGC ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 27, 29 nov. 2019, étendu par arr. 8 juill. 2020, JO 16 juill., applicable à compter du jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP ;

CNATP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 37, 7 sept. 2022, étendu par arr. 26 oct. 2022, JO 3 nov., applicable au plus tôt au 1^{er} janv. 2023, sous réserve de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 déc. 2022. À défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janv. 2023, les dispositions visées s'appliqueront le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC.

(Al. ajouté par Avenant n° 27, 29 nov. 2019, étendu et exclu de l'extension par arr. 8 juill. 2020, JO 16 juill.) Il est impossible par accord d'entreprise de déroger, dans des conditions moins favorables, aux dispositions des articles 6.1 et 6.2.

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

L'indemnisation des déplacements et des trajets professionnels dépend des conditions d'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Les conditions d'organisation du travail au sein de l'entreprise sont déterminées et négociées par accord collectif d'entreprise.

Deux situations non cumulatives, détaillées au 6.1 et 6.2, se distinguent :

6.1

Si les conditions d'organisation du travail au sein de l'entreprise répondent à la définition du temps de travail effectif, le temps de trajet, pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail, soit le chantier doit être considéré comme du temps de travail effectif.

Conformément au code du travail, le temps de travail effectif est défini comme «le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.»

Dès lors que l'organisation de l'entreprise oblige les salariés à se rendre pour l'embauche et la débauche à l'entreprise ou au dépôt, les temps de trajets (de l'entreprise ou du dépôt au chantier, aller-retour) sont considérés comme du temps de travail effectif et sont donc rémunérés comme tel.

(Avenant n° 37, 7 sept. 2022, étendu) Lorsque le temps de trajet est considéré comme temps de travail effectif, le salarié perçoit dans ce cas 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.

La rémunération du temps de trajet en temps de travail effectif et l'indemnité de panier ne se cumulent pas avec l'indemnité de petit déplacement fixée à l'article 6.2 b) visé ci-après.

6.2

Si les conditions d'organisation ne répondent pas à la définition du temps de travail effectif, telles que fixée par les dispositions légales en vigueur, 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.

Ce temps normal de trajet est défini comme celui qui éloigne les salariés de moins de 50 km, en rayon, du siège, de l'agence ou du dépôt.

Le rayon à retenir est celui, aller ou retour, qui est le plus avantageux pour le salarié.

Dans les zones à faible densité de population, ce temps normal de trajet peut excéder 50 km sans dépasser un rayon de 70 km.

L'indemnisation des déplacements est fixée comme suit :

a) (Avenant n° 37, 7 sept. 2022, étendu) Le salarié qui se rend par ses propres moyens sur le chantier assigné par son employeur perçoit pour prise en charge de 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.

b) 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 ci-dessous, 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 ou siège ou du dépôt jusqu'au chantier : minimum 3,0 MG
 - dans un rayon déplus de 5 km jusqu'à 20 km : minimum 4,5 MG
 - dans un rayon de plus de 20 km jusqu'à 30 km : minimum 5,5 MG
 - dans un rayon déplus de 30 km jusqu'à 50 km : minimum 6,5 MG

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

Lorsque le trajet normal est fixé à 70 km le salarié est indemnisé dans les conditions suivantes :

- dans un rayon de plus de 50 km jusqu'à 70 km : minimum 7,0 MG

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

Par accord collectif, l'appréciation du temps normal de trajet peut être exprimée en durée ou en kilomètres réels.

Dans ce dernier cas, le trajet est mesuré au moyen d'un site internet reconnu de calcul d'itinéraire.

Article 7 Indemnisation pour grands déplacements

Mod. par Avenant n° 27, 29 nov. 2019, étendu par arr. 8 juill. 2020, JO 16 juill., applicable à compter du jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP ;

CNATP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 37, 7 sept. 2022, étendu par arr. 26 oct. 2022, JO 3 nov., applicable au plus tôt au 1^{er} janv. 2023, sous réserve de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 déc. 2022. À défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janv. 2023, les dispositions visées s'appliqueront le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC.

- 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) (Avenant n° 37, 7 sept. 2022, étendu) 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. À défaut, le remboursement de ces frais est opéré sur une base forfaitaire égale par jour à la valeur de 20 fois le MG en vigueur.
- 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 CSE s'il existe.

(Avenant n° 37, 7 sept. 2022, étendu) Lorsque la contrepartie est versée sous forme financière, elle doit en tout état de cause être égale à au moins 6,5 fois le MG en vigueur.

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

Les contreparties visées ci-dessus s'entendent pour un grand déplacement aller/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 CSE s'il existe.

- 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, une 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

Mod. par Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu par arr. 8 août 2013, JO 21 août, applicable le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension au JO⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNCEA CFE/CGC ;

FGA CFDT ;

CFTC AGRI ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 15, 30 sept. 2015, étendu par arr. 18 déc. 2015, JO 26 déc., applicable dès la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC.

Pour l'application du chapitre XI issu des avenants n° 13 et 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.

(Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu) Les salariés TAM dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

(Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu) Ces derniers doivent donc disposer, en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions, d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Le refus du TAM de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

(Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu) Le salaire mensuel forfaitaire du TAM en forfait jour est défini d'un commun accord sur la base annuelle de 218 jours en référence au minima à la grille de salaires visée à l'article 5 du chapitre II des TAM et en tenant compte des sujétions que sa mission implique.

(Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu) D'un commun accord entre les parties, il pourra être convenu, par convention individuelle ou par avenant au contrat de travail, d'un forfait réduit, portant sur un nombre de jours de travail compris entre 100 et 218 jours et dont la répartition sera fixée sur l'année.

(Avenant n° 15, 30 sept. 2015, étendu) Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours bénéficiera du repos quotidien minimum de 11 heures consécutives, du repos hebdomadaire (35 heures consécutives), des jours fériés et des congés payés.

En tout état de cause, la charge quotidienne de travail doit être répartie dans le temps de façon à assurer la compatibilité des responsabilités professionnelles avec la vie personnelle du salarié, la protection de la sécurité et la santé de celui-ci.

Pour y parvenir, les entreprises sont tenues d'assurer un suivi individuel régulier des salariés concernés et de mettre en place des modalités appropriées pour assumer la charge de travail.

Ainsi d'une part, il doit être mis en place un document mensuel de contrôle du nombre de jours travaillés.

Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Établi mensuellement selon les modalités convenues entre l'entreprise et le salarié concerné, ce document rappellera en outre la nécessité de respecter une amplitude et une charge de travail raisonnables.

D'autre part, au minimum chaque année, un entretien annuel doit être organisé entre le salarié soumis au forfait jours et son supérieur hiérarchique pour évoquer notamment l'organisation du travail, la charge de travail et l'adéquation de celle-ci aux nombres de jours travaillés.

Un point sera alors fait notamment sur la charge de travail du salarié, de l'organisation de son travail, l'amplitude de ses journées de travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale.

L'objectif est de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours prévu par la convention de forfait et de mettre en œuvre les actions correctives en cas d'inadéquation constatée. Dans un tel cas, l'employeur adressera des propositions d'actions correctives au salarié, puis les parties donneront leur appréciation sur l'efficacité des actions correctives mises en œuvre lors d'un deuxième entretien qui devra se tenir dans les trois mois qui suivent le premier.

Enfin, en complément de l'entretien annuel, des entretiens pourront être organisés régulièrement à la demande écrite du salarié concerné pour faire un point sur sa charge de travail et notamment en cas de surcharge.

Cet entretien aura lieu au plus tard dans le mois qui suit la demande individuelle écrite du salarié.

Chapitre V **Rupture du contrat de travail**

Article 9 **Indemnité de licenciement**

Mod. par Avenant n° 27, 29 nov. 2019, étendu par arr. 8 juill. 2020, JO 16 juill., applicable à compter du jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP ;

CNATP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Une indemnité est accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde aux salariés licenciés et ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Cette indemnité est fixée :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans ; auquel s'ajoute
- 1/3 de mois de salaire pour les années au-delà de 10 ans.

L'indemnité de licenciement prévue ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets

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 de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

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

Article 9-1 **Indemnité de rupture conventionnelle**

Mod. par Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu par arr. 8 août 2013, JO 21 août, applicable le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension au JO⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNCEA CFE/CGC ;

*FGA CFDT ;
CFTC AGRI ;
FGTA FO.*

L'indemnité de rupture conventionnelle du contrat de travail ne pourra être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 9 ci-dessus.

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 :

- Un jour ouvré, si le salarié justifie de moins d'un mois d'ancienneté,
- Une semaine, si le salarié justifie d'une ancienneté allant d'un mois à moins de six mois,
- Un mois, si le salarié justifie d'une ancienneté allant de six mois à moins de deux ans,
- Deux mois si le salarié justifie d'une ancienneté d'au moins deux ans.

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

Ces jours sont rémunérés comme temps de travail et fixes d'un commun accord sous réserve d'un délai de préve-nance de trois 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 :

- un demi mois de salaire si le salarié compte au moins dix ans d'ancienneté,
- un mois si le salarié compte au moins 15 ans d'ancienneté,
- un dixième de mois par année d'ancienneté si le salarié compte au moins vingt ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de départ en retraite est égal à 1/12^{ème} de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement 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 de 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 prorata temporis.

Article 12 Indemnité de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

Mod. par Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu par arr. 8 août 2013, JO 21 août, applicable le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension au JO⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNCEA CFE/CGC ;

FGA CFDT ;

CFTC AGRI ;

FGTA FO.

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.

(Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu) La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur n'est possible que dans le cadre légal ou réglementaire, un préavis de 6 mois devant être observé.

Chapitre VI «Prévoyance santé et retraite supplémentaire»

(Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu)

(Voir également «Prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire» - Accord 15 juin 2012)

Article 13

Préambule

Mod. par Avenant n° 19, 24 mai 2017, étendu par arr. 13 déc. 2017, JO 22 déc., applicable à compter du 1^{er} avr. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNCEA CFE/CGC ;

FGA - CFDT ;

CFTC - AGRI ;

FGTA - FO ;

FNAF - CGT.

Mod. par Avenant n° 35, 7 sept. 2022, étendu par arr. 9 mars 2023, JO 16 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Mod. par Avenant n° 41, 11 janv. 2024, étendu par arr. 3 déc. 2024, JO 10 déc., applicable à compter du lendemain de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC AGRI ;

CFE CGC.

(Avenant n° 41, 11 janv. 2024, étendu) Bénéficient d'un régime collectif de protection sociale conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire selon les modalités et garanties établies par l'accord national du 15 juin 2012, tel que modifié par l'avenant n° 8 du 7 septembre 2022 :

- les salariés classés TAM 4 dans la grille de classification des emplois et relevant des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
- les salariés classés TAM 1, TAM 2 et TAM 3 dans la grille de classification des emplois et relevant des dispositions conventionnelles de l'article 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 tel qu'il était en vigueur au 31 décembre 2018.

En conséquence, les organisations signataires conviennent que la convention collective nationale du 10 octobre 2008 fixe, d'une part, les taux de cotisations des garanties de prévoyance, d'autre part, les taux de la retraite supplémentaire et enfin les taux de cotisations de la garantie frais de santé.

Taux de cotisations et répartitions

1

Garanties de prévoyance

En contrepartie des garanties fixées par l'avenant 3 à l'accord collectif du 15 juin 2012, le taux global de la cotisation prévoyance est fixé à :

- 2,06 % sur la tranche A (salaire limité au plafond des assurances sociales agricoles) ;
- 3,30 % sur les tranches B et C (salaire compris entre 1 fois et 8 fois le plafond des assurances sociales agricoles).

Un taux d'appel peut être fixé chaque année par la commission paritaire de suivi en fonction des résultats du régime.

Pour 2018, le taux d'appel est de 100 %.

Concernant le risque incapacité temporaire :

-
- la garantie correspondant à l'obligation de mensualisation de l'employeur est à la charge exclusive de celui-ci et correspond à une cotisation de 0,35 % sur la tranche A et de 0,56 % sur les tranches B et C;
 - la garantie correspondant au relais mensualisation est, quant à elle, à la charge exclusive du salarié et correspond à une cotisation de 0,29 % sur la tranche A et de 0,81 % sur les tranches B et C.

2

(Avenant n° 35, 7 sept. 2022, étendu) - Garantie frais de santé

La cotisation mensuelle frais de santé toutes taxes comprises pour les entreprises du régime agricole, au jour de la signature du présent avenant, est égale à :

— 3,33 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié.

Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation mensuelle est de 2,49 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié.

Toute nouvelle taxe, charge, contribution ou majoration de ces dernières qui entrerait en vigueur postérieurement à la date de signature du présent avenant et dont la répercussion ne serait pas interdite, sera automatiquement répercutée sur les présentes cotisations après consultation et avis préalable de la commission paritaire de suivi.

3

Garantie de retraite complémentaire

Conformément à l'évolution du régime de protection sociale, mis en place par la convention collective nationale de 1952, les garanties de retraite complémentaire initialement gérées par l'agriculture ont été confiées depuis le 1^{er} janvier 1997 aux institutions de retraite complémentaire ARRCO/ AGIRC et le resteront.

Les prestations, les cotisations afférentes ainsi que les modalités de versement de celles-ci sont définies comme étant celles applicables aux régimes ARRCO et AGIRC en vigueur et définies par lesdits régimes.

À la date du 1^{er} janvier 2015, le taux est fixé à (hors taux d'appel) :

— 8 % (tranche A) au titre de la retraite complémentaire ARRCO, répartie à raison de 62 % à la charge de l'employeur et 38 % à la charge du salarié (soit 4,96 % à la charge de l'employeur et 3,04 % à la charge du salarié) ;

— 16,44 % (tranches B et C) au titre de la retraite complémentaire AGIRC, répartie à raison de 62,04 % à la charge de l'employeur et 37,96 % à la charge du salarié (soit 10,20 % à la charge de l'employeur et 6,24 % à la charge du salarié).

Ces cotisations sont versées aux institutions de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC auxquelles doivent adhérer les entreprises ou exploitations agricoles entrant dans le champ d'application de la présente convention (à ce jour la CAMARCA, ou toute autre institution désignée pour l'ARRCO, et AGRICA retraite AGIRC).

Toute nouvelle entreprise créée à compter du 1^{er} janvier 2002 relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 a l'obligation de cotiser auprès de la CAMARCA.

Article 14 Retraite supplémentaire

Mod. par Avenant n° 35, 7 sept. 2022, étendu par arr. 9 mars 2023, JO 16 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Les techniciens et agents de maîtrise bénéficient d'un Plan d'Epargne Retraite relevant de la branche 26 (régime en points) tel que défini au titre V intitulé «Retraite supplémentaire» de l'accord du 15 juin 2012. Il s'agit d'un dispositif collectif, à cotisations définies, géré par capitalisation prenant la forme d'un Plan d'Epargne Retraite Obligatoire (PEROB) tel que visé à l'article L. 224-23 du Code monétaire et financier.

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

Article 15

Incapacité temporaire

(Avenant n° 7, 15 juin 2012, étendu)

Mod. par Avenant n° 7, 15 juin 2012, étendu par arr. 20 nov. 2012, JO 27 nov., applicable au plus tôt le 1^{er} janv. 2013 sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 déc. 2012⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA/CFE CGC ;

FNAF CGT.

En cas d'arrêt de travail pour cause de maladie, dûment constaté 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 : un an
- franchise : sept jours
- durée d'indemnisation : treize 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.

(Avenant n° 7, 15 juin 2012, étendu) En cas d'accident du travail, de maladie professionnelle, de trajet ou de maternité, les indemnités journalières de base et complémentaires seront versées par les assurances sociales agricoles-et la CPCEA sans délai de carence».

En tout état de cause, l'indemnisation versée au titre de l'incapacité temporaire ne doit pas excéder 100 % du salaire net du salarié».

Les dispositions qui précèdent s'entendent sous réserves du respect des obligations légales liées à la loi de mensualisation.

Dispositions particulières propres aux cadres

Chapitre 1

Contrat de travail

Mod. par Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu par arr. 8 août 2013, JO 21 août, applicable le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension au JO⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNCEA CFE/CGC ;

FGA CFDT ;

CFTC AGRI ;

FGTA FO.

(Avenant n° 10, 31 janv. 2013, non étendu) Le contrat de travail à durée indéterminée doit être signé au plus tard le jour de 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 **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 un mois de présence.

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

À 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 quatre 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 accusé 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 un mois de présence
- 2 semaines après un 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.

À 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 la salarié, celui-ci doit en informer son employeur par lettre recommandée avec accusé 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**

Mod. par Avenant n° 27, 29 nov. 2019, étendu par arr. 8 juill. 2020, JO 16 juill., applicable à compter du jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP ;

CNATP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

a **Définition**

Le contrat dit «de chantier» représente l'obligation faite à l'employeur, quel que soit son effectif, de recruter les salariés nécessaires à la réalisation d'un travail, commandé par le client pour une durée qui ne peut pas être préalablement définie avec certitude excluant les travaux d'entretien.

Les activités concernées par le contrat de chantier sont celles fixées à l'article 1 Champ d'application professionnel et territorial des clauses communes de la présente convention collective.

Le salarié doit être affecté au minimum pour les 80 % de son temps sur le chantier objet du contrat de chantier.

b
Information des salariés de chantier

Le contrat de travail dit «de chantier» est nécessairement un contrat de travail à durée indéterminée. 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.

c
Rupture du contrat à l'issue du chantier

L'achèvement des tâches pour lesquelles le salarié a été engagé peut-être une cause réelle et sérieuse de licenciement, sans que cela puisse constituer un licenciement pour motif économique.

Il importe peu à cet égard que la durée de l'engagement soit inférieure à la durée du chantier ou au contraire que la durée estimée du chantier, mentionnée dans le contrat soit dépassée.

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.

Il bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant 6 mois à condition d'en faire état à l'employeur par lettre recommandée dans les 15 jours calendaires qui suivent la fin du contrat.

d
Rupture du contrat en cas de non réalisation du chantier

Dans l'hypothèse où le chantier pour lequel un contrat de chantier a été conclu ne peut pas se réaliser alors que le contrat de travail a reçu un commencement d'exécution, il est expressément convenu que la non-réalisation du chantier s'analyse en une fin de chantier.

Dans cette situation, le salarié perçoit, sans condition d'ancienneté, une indemnité de licenciement égale à 1 % du salaire mensuel brut de base par semaine complète travaillée.

e
Garanties en terme de formation

Lorsque les possibilités de réemploi n'existent pas et qu'il est mis fin au contrat de travail des salariés à l'issue du chantier pour la réalisation duquel ils avaient été exclusivement embauchés, ces derniers pourront bénéficier d'un accès prioritaire aux formations proposées par OCAPIAT dans les limites qui seront fixées par les partenaires sociaux siégeant dans les instances.

Pour bénéficier d'un accès prioritaire aux formations proposées par OCAPIAT, les conditions suivantes devront être réunies par le demandeur :

- Avoir été salarié pendant au moins 24 mois au cours de 36 derniers mois d'une entreprise à jour de ses cotisations à l'opérateur de compétences (OPCO)
- Avoir conclu un contrat de travail à durée indéterminée de chantier dont la durée a été supérieure à 8 mois
- Exprimer sa demande de bénéficier d'une formation d'une durée comprise entre 120 heures et 160 heures auprès de l'OPCO dans un délai de 3 mois à compter de la notification de son 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 CDD

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 deux mois. Il peut être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, au bout de 8 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 reclasement, 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-dessous, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel.

À 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

Mod. par Avenant n° 8, 19 sept. 2012, étendu par arr. 4 janv. 2013, JO 15 janv., applicable au 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC ;

FGTA FO.

C

(Avenant n° 8, 19 sept. 2012, étendu)

Contenu de l'activité : Exerce des fonctions administratives et/ou techniques et/ou commerciales en subordination de la classification C1 ou C2.

Responsabilité dans l'organisation du travail : Suit l'organisation fixée et contrôle par délégation 1 (écrite) la coordination d'équipes internes et/ou externes ainsi que les moyens en fonction des objectifs fixés.

Autonomie, initiative : Assure les missions, en autonomie, après avoir reçu la validation des actions qu'il propose de mener afin d'atteindre les objectifs fixés.

Rend compte régulièrement de son activité et de celle de ses collaborateurs en cas de délégation écrite d'autorité.

Technicité : Connaissance théorique des techniques spécifiques du secteur du paysage et connexes et/ou expertise dans les domaines liés aux fonctions exercées, qu'elles soient administratives, techniques, ou commerciales.

Formation-expérience : expérience confirmée au niveau du TAM 4 ou au niveau d'entrée d'un titulaire d'un diplôme de niveau I ou d'un diplôme d'ingénieur

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 T.A.M. Diplôme d'ingénieur ou autre diplôme de niveau 1 assortis de 2 années d'expérience.

C.2

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

Responsabilité : Assure la réalisation d'un ou 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 : Connaissances approfondies d'une ou 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 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 : Connaissances approfondies 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.

Critères	Cadres					
	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, commerciale et/ou d'études	exerce une fonction technique, administrative, commerciale et/ou d'études avec une expérience confirmée	organise et coordonne l'activité des salariés de niveau C.3 et inférieurs, placés sous ses ordres	assure la mise en œuvre des orientations techniques et commerciales de l'entreprise, au niveau de son unité	assure la totalité des responsabilités qui sont le caractère de l'autorité patronale, avec ou sans mandat social concomitant
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 plusieurs projets en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs, et commerciaux	assure la réalisation d'un ou 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	
	il peut avoir une autorité sur un ou plusieurs salariés	assure la liaison entre ses supérieurs et les personnes sous ses ordres		élaborer et/ou chiffrer les études et assure leur présentation auprès de la clientèle	rend compte régulièrement des résultats obtenus au chef d'entreprise	
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'activités	représente l'entreprise dans le cadre de son domaine d'activités	représente l'entreprise dans le cadre de ses domaines d'activités		
		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 d'activités		
Technicité	connaissance théorique et pratique des questions relevant de ses fonctions	connaissances approfondies d'une ou plusieurs techniques et spécialités utilisées au sein de l'entreprise	connaissances approfondies des techniques du métier et des 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	
	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 deux années d'expérience	expérience ayant permis l'acquisition des compétences requises	expérience confirmée au niveau C2	grande expérience	personne confirmée	

Article 5 Salaires

Mod. par Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu par arr. 8 août 2013, JO 21 août, applicable le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension au JO⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNCEA CFE/CGC ;

FGA CFDT ;

CFTC AGRI ;

FGTA FO.

(Pour les montants actualisés voir la rubrique «Salaires»)

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

Position	Salaire annuel brut
C1	33 276 €
C2	33 276 €
C3	34 800 €
C4	35 820 €
C5	38 700 €
D	d'un commun accord

(Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu) Le salaire annuel brut correspond au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicables 1940 heures, en application des dispositions l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail.

(Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu) Pour les collaborateurs sous convention de forfait jours, ce salaire annuel brut minimum pour 218 jours de travail par an a un caractère forfaitaire.

(Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu) Ce forfait correspond aux conditions réelles de travail du cadre et englobe notamment les heures supplémentaires réalisées dans la limite de 1 940 heures de travail par an et conformément aux dispositions de l'article 11.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail.

(Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu) Cette durée vise les périodes de travail réellement effectuées, les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles n'étant pas considérées comme des périodes de travail effectué.

Chapitre III Durée du travail

Article 6 Convention de forfait

Mod. par Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu par arr. 8 août 2013, JO 21 août, applicable le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension au JO⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNCEA CFE/CGC ;

FGA CFDT ;

CFTC AGRI ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 11, 18 septembre 2013, étendu par arr. 27 nov. 2013, JO 6 déc., applicable au plus tôt au 1^{er} janvier 2014, sous réserve de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 décembre 2013.

À défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2014, les dispositions visées s'appliqueront comme suit : - le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA-CFDT ;

FGTA-FO ;

SNCEA/CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 15, 30 sept. 2015, étendu par arr. 18 déc. 2015, JO 26 déc., applicable dès la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC.

(Avenant n° 11, 18 sept. 2013, étendu) Pour l'application du chapitre XI issu des avenants n° 13 et 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 à C4.

La convention de forfait sur une base annuelle de jours de travail doit être expressément acceptée par le salarié. Les cadres relevant des positions C5 et D sont considérés comme des cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail.

(Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu) Les salariés cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au service, à l'atelier ou à l'équipe auquel ils sont intégrés peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

(Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu) Ces derniers doivent donc disposer, en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions, d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Le refus des salariés cadres de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

(Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu) D'un commun accord entre les parties, il pourra être convenu, par convention individuelle ou par avenant au contrat de travail ; d'un forfait réduit, portant sur un nombre de jours de travail compris entre 100 et 218 jours et dont la répartition sera fixée sur l'année.

(Avenant n° 15, 30 sept. 2015, étendu) Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours bénéficiera du repos quotidien minimum de 11 heures consécutives, du repos hebdomadaire (35 heures consécutives), des jours fériés et des congés payés.

En tout état de cause, la charge quotidienne de travail doit être répartie dans le temps de façon à assurer la compatibilité des responsabilités professionnelles avec la vie personnelle du salarié la protection de la sécurité et la santé de celui-ci.

Pour y parvenir, les entreprises sont tenues d'assurer un suivi individuel régulier des salariés concernés et de mettre en place des modalités appropriées de la charge de travail.

Ainsi d'une part, il doit être mis en place un document mensuel de contrôle du nombre de jours travaillés.

Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Établi mensuellement selon les modalités convenues entre l'entreprise et le salarié concerné, ce document rappellera en outre la nécessité de respecter une amplitude et une charge de travail raisonnables.

D'autre part, au minimum chaque année, un entretien annuel doit être organisé entre le salarié soumis au forfait jours et son supérieur hiérarchique pour évoquer notamment l'organisation du travail, la charge de travail et l'adéquation de celle-ci aux nombres de jours travaillés.

Un point sera alors fait notamment sur la charge de travail du salarié, de l'organisation de son travail, l'amplitude de ses journées de travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale. L'objectif est de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours prévu par la convention de forfait et de mettre en œuvre les actions correctives en cas d'inadéquation constatée. Dans un tel cas, l'employeur adressera des propositions d'actions correctives au salarié, puis les parties donneront leur appréciation sur l'efficacité des actions cor-

rectives mises en œuvre lors d'un deuxième entretien qui devra se tenir dans les trois mois qui suivent le premier. Enfin, en complément de l'entretien annuel, des entretiens pourront être organisés régulièrement à la demande écrite du salarié concerné pour faire un point sur sa charge de travail et notamment en cas de surcharge.

Cet entretien aura lieu au plus tard dans le mois qui suit la demande individuelle écrite du salarié.

(Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu) Les cadres relevant des positions C5 et D sont considérés comme des cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du Code du Travail.

(Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu) Ces cadres dirigeants bénéficient d'un forfait sans référence horaire.

(Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu) Ce sont les cadres auxquels sont confiés des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération comprise dans les quatre salaires les plus élevés de l'entreprise ou l'établissement.

(Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu) Pourront aussi être concernés les cadres à qui sont confiés des responsabilités importantes dans l'organisation générale et la bonne marche de l'entreprise, notamment lorsque celle-ci est de petite taille, et qui sont amenés à assumer de ce fait des responsabilités équivalentes à celles du chef d'entreprise en l'absence de ce dernier.

Chapitre IV **Déplacements et frais professionnels**

Article 7 **Frais de déplacement 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 débit 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 débit.

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 trois 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**

Mod. par Avenant n° 27, 29 nov. 2019, étendu par arr. 8 juill. 2020, JO 16 juill., applicable à compter du jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
UNEP ;*

CNATP.
Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT ;
FGTA FO.

Une indemnité est accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde aux salariés licenciés et ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Cette indemnité est fixée :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans ; auquel s'ajoute
- 1/3 de mois de salaire pour les années au-delà de 10 ans.

L'indemnité de licenciement prévue ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets

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 de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

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

Article 9-1 Indemnité de rupture conventionnelle

Mod. par Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu par arr. 8 août 2013, JO 21 août, applicable le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension au JO⁽¹⁾

(I) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UNEP.
Syndicat(s) de salariés :
SNCEA CFE/CGC ;
FGA CFDT ;
CFTC AGRI ;
FGTA FO.

L'indemnité de rupture conventionnelle du contrat de travail ne pourra être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 9 ci-dessus.

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 :

- Un mois si l'ancienneté est inférieure à un an,
- Deux mois si l'ancienneté est comprise entre un et deux ans,
- Trois mois si l'ancienneté est supérieure à deux ans.

En cas de licenciement, le salarié justifiant d'une ancienneté d'au moins six mois peut, pendant la période de préavis, bénéficier de trois 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 préve-nance de trois jours.

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

Article 11 Indemnité de départ en retraite

Mod. par Avenant n° 27, 29 nov. 2019, étendu par arr. 8 juill. 2020, JO 16 juill., applicable à compter du jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UNEP ;
CNATP.
Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT ;
FGTA FO.

(Avenant n° 27, 29 nov. 2019, étendu) 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 :

- un dixième de mois par année d'ancienneté si le salarié compte entre 2 et moins de 5 ans d'ancienneté
- un mois de salaire si le salarié compte entre plus de 5 ans et moins de 10 ans d'ancienneté
- un dixième de mois de salaire par année d'ancienneté, plus 1/15^{ème} au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Article 12 Indemnité de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

Mod. par Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu par arr. 8 août 2013, JO 21 août, applicable le 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêté d'extension au JO⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNCEA CFE/CGC ;

FGA CFDT ;

CFTC AGRI ;

FGTA FO.

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.

(Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu) La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur n'est possible que dans le cadre légal ou réglementaire, un préavis de 6 mois devant être observé.

Chapitre VI Prévoyance santé et retraite supplémentaire

Avenant n° 10, 31 janv. 2013, étendu

(Voir également «Prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire» - Accord 15 juin 2012)

Article 13 Préambule

Mod. par Avenant n° 19, 24 mai 2017, étendu par arr. 13 déc. 2017, JO 22 déc., applicable à compter du 1^{er} avr. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

SNCEA CFE/CGC ;

FGA - CFDT ;

CFTC - AGRI ;

FGTA - FO ;

FNAF - CGT.

Mod. par Avenant n° 35, 7 sept. 2022, étendu par arr. 9 mars 2023, JO 16 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Mod. par Avenant n° 41, 11 janv. 2024, étendu par arr. 3 déc. 2024, JO 10 déc., applicable à compter du lendemain de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

(Avenant n° 41, 11 janv. 2024, étendu) Bénéficiant d'un régime collectif de protection sociale conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire selon les modalités et garanties établies par l'accord national du 15 juin 2012, tel que modifié par l'avenant n° 8 du 7 septembre 2022, les salariés classés C, C 1, C 2, C 3, C 4, C 5 et D dans la grille de classification des emplois et relevant des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

En conséquence, les organisations signataires conviennent que la convention collective nationale du 10 octobre 2008 fixe, d'une part, les taux de cotisations des garanties de prévoyance, d'autre part, les taux de la retraite supplémentaire et enfin les taux de cotisations de la garantie frais de santé.

Taux de cotisations et répartitions

1 Garanties de prévoyance

En contrepartie des garanties fixées par l'avenant 3 à l'accord collectif du 15 juin 2012, le taux global de la cotisation prévoyance est fixé à :

- 2,06 % sur la tranche A (salaire limité au plafond des assurances sociales agricoles) ;
- 3,30 % sur les tranches B et C (salaire compris entre 1 fois et 8 fois le plafond des assurances sociales agricoles).

Un taux d'appel peut être fixé chaque année par la commission paritaire de suivi en fonction des résultats du régime.

Pour 2018, le taux d'appel est de 100 %.

Concernant le risque incapacité temporaire :

- la garantie correspondant à l'obligation de mensualisation de l'employeur est à la charge exclusive de celui-ci et correspond à une cotisation de 0,35 % sur la tranche A et de 0,56 % sur les tranches B et C ;
- la garantie correspondant au relais mensualisation est, quant à elle, à la charge exclusive du salarié et correspond à une cotisation de 0,29 % sur la tranche A et de 0,81 % sur les tranches B et C.

2 (Avenant n° 35, 7 sept. 2022, étendu) Garantie frais de santé

La cotisation mensuelle frais de santé toutes taxes comprises pour les entreprises du régime agricole, au jour de la signature du présent avenant, est égale à :

- 3,33 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié.

Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation mensuelle est de 2,49 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié.

Toute nouvelle taxe, charge, contribution ou majoration de ces dernières qui entrerait en vigueur postérieurement à la date de signature du présent avenant et dont la répercussion ne serait pas interdite, sera automatiquement répercutée sur les présentes cotisations après consultation et avis préalable de la commission paritaire de suivi.

3 Garantie de retraite complémentaire

Conformément à l'évolution du régime de protection sociale, mis en place par la convention collective nationale de 1952, les garanties de retraite complémentaire initialement gérées par l'agriculture ont été confiées depuis le 1^{er} janvier 1997 aux institutions de retraite complémentaire ARRCO/ AGIRC et le resteront.

Les prestations, les cotisations afférentes ainsi que les modalités de versement de celles-ci sont définies comme étant celles applicables aux régimes ARRCO et AGIRC en vigueur et définies par lesdits régimes.

À la date du 1^{er} janvier 2015, le taux est fixé à (hors taux d'appel) :

- 8 % (tranche A) au titre de la retraite complémentaire ARRCO, répartie à raison de 62 % à la charge de l'employeur et 38 % à la charge du salarié (soit 4,96 % à la charge de l'employeur et 3,04 % à la charge du salarié) ;
- 16,44 % (tranches B et C) au titre de la retraite complémentaire AGIRC, répartie à raison de 62,04 % à la charge de l'employeur et 37,96 % à la charge du salarié (soit 10,20 % à la charge de l'employeur et 6,24 % à la charge du salarié).

Ces cotisations sont versées aux institutions de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC auxquelles doivent adhérer

rer les entreprises ou exploitations agricoles entrant dans le champ d'application de la présente convention (à ce jour la CAMARCA, ou toute autre institution désignée pour l'ARRCO, et AGRICA retraite AGIRC).

Toute nouvelle entreprise créée à compter du 1^{er} janvier 2002 relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 a l'obligation de cotiser auprès de la CAMARCA.

Article 14 Retraite supplémentaire

Mod. par Avenant n° 35, 7 sept. 2022, étendu par arr. 9 mars 2023, JO 16 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Les cadres bénéficient d'un Plan d'Epargne Retraite relevant de la branche 26 (régime en points) tel que défini au titre V intitulé «Retraite supplémentaire». Il s'agit d'un dispositif collectif, à cotisations définies, géré par capitalisation prenant la forme d'un Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PEROB) tel que visé à l'article L. 224-23 du Code monétaire et financier.

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 15 Incapacité temporaire

(Avenant n° 7, 15 juin 2012, étendu)

Mod. par Avenant n° 7, 15 juin 2012, étendu par arr. 20 nov. 2012, JO 27 nov., applicable au plus tôt le 1^{er} janv. 2013 sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 déc. 2012⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA/CFE CGC ;

FNAF CGT.

En cas d'arrêt de travail pour cause de maladie, dûment constaté 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.

(Avenant n° 7, 15 juin 2012, étendu) En cas d'accident du travail, de maladie professionnelle, de trajet ou de maternité, les indemnités journalières de base et complémentaires seront versées par les assurances sociales agricoles et la CPCEA sans délai de carence».

En tout état de cause, l'indemnisation versée au titre de l'incapacité temporaire ne doit pas excéder 100 % du salaire net du salarié.

Les dispositions qui précèdent s'entendent sous réserves du respect des obligations légales liées à la loi de mensualisation.

Salaires

Ouvriers : voir l'article 5 des dispositions particulières propres aux ouvriers

TAM : voir l'article 5 des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise

Cadres : voir l'article 5 des dispositions particulières propres aux cadres

Au 1^{er} février 2011 Avenant n° 3 du 11 février 2011

[Étendu par arr. 12 déc. 2011, JO 18 déc.]

Article 1er

Les dispositions clauses communes chapitre II article 5 et les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise article 5 de la convention précitée sont annulées par les dispositions suivantes à compter du 1^{er} février 2011 :

(En euros)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
O 1	9,08	1 377,16
O 2	9,17	1 390,81
O 3	9,23	1 399,91
O 4	9,44	1 431,76
O 5	9,84	1 492,43
O 6	10,30	1 562,20
E 1	9,08	1 377,16
E 2	9,18	1 392,33
E 3	9,59	1 454,51
E 4	10,20	1 547,03
TAM 1		1 734,00
TAM 2		1 838,00
TAM 3		1 970,00
TAM 4		2 131,00

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Au 1^{er} octobre 2011 Avenant n° 4 du 30 septembre 2011

[Étendu par arr. 15 mars 2012, JO 27 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNCEA CFE/CGC ;

FGA CFDT ;

CFTC-AGRI ;

FGTA FI.

Article 1er

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise chapitre II article 5 (salaires) de la convention précitée sont annulées par les dispositions suivantes à compter du 1^{er} octobre 2011 :

position	Salaires mensuels bruts pour 151,67 h
TAM.1	1 750 euros
TAM.2	1 855 euros
TAM.3	1 988 euros
TAM.4	2 150 euros

Article 2

Les dispositions particulières propres aux cadres chapitre II article 5 (salaires) de la convention précitée sont annulées par les dispositions suivantes à compter du 1^{er} octobre 2011 :

position	Salaires annuel brut
C 1	33 874,97 euros
C 2	33 874,97 euros
C 3	35 426,40 euros
C 4	36 464,76 euros
C 5	39 396,60 euros

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant

Au 1^{er} mars 2012

Avenant n° 6 du 7 mars 2012

[Étendu par arr. 22 juin 2012, JO 4 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

SNCEA CFE/CGC ;

CFTC ;

FGTA FO ;

FNAF CGT.

Article 1

Les dispositions concernant les ouvriers Chapitre II article 5 (salaires) de la convention précitée sont annulées par les dispositions suivantes à compter du 1^{er} mars 2012 :

Coefficient	Taux horaire brut	Salaire mensuel brut (151,67 H)
0.1	9,26 euros	1404,46 euros
0.2	9,36 euros	1419,63 euros
0.3	9,41 euros	1427,21 euros
0.4	9,63 euros	1460,58 euros

Coefficient	Taux horaire brut	Salaire mensuel brut (151,67 H)
0.5	10,04 euros	1522,77 euros
0.6	10,51 euros	1594,05 euros
E.1	9,26 euros	1404,46 euros
E.2	9,36 euros	1419,63 euros
E.3	9,78 euros	1483,33 euros
E.4	10,40 euros	1577,37 euros

Article 2

Les dispositions concernant les agents de maîtrise et techniciens chapitre II article 5 (salaires) de la convention précitée sont annulées par les dispositions suivantes à compter du 1^{er} mars 2012 :

Position	Salaire mensuel brut (151,67 H)
TAM.1	1767,50 euros
TAM.2	1873,55 euros
TAM.3	2007,88 euros
TAM.4	2171,50 euros

Article 3

Les dispositions particulières propres aux cadres chapitre II article 5 (salaires) de la convention précitée sont annulées par les dispositions suivantes à compter du 1^{er} mars 2012 :

Position	Salaire annuel brut
C 1	34 213,72 euros
C 2	34 213,72 euros
C 3	35 780,66 euros
C 4	36 829,41 euros
C 5	39 790,57 euros

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Au 1^{er} janvier 2013 Avenant n° 8 du 19 septembre 2012

[Étendu par arr. 4 janv. 2013, JO 15 janv.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFECGC ;

FGTA FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Les dispositions concernant les ouvriers chapitre II article 5 (salaires) de la convention précitée sont annulées par les dispositions suivantes à compter du 1^{er} janvier 2013 :

Coefficient	Taux horaire brut	Salaire mensuel brut (151,67 H)
0.1	9,55 euros	1448,45 euros
0.2	9,60 euros	1456,03 euros
0.3	9,70 euros	1471,20 euros
0.4	9,90 euros	1501,53 euros
0.5	10,24 euros	1553,10 euros
0.6	10,72 euros	1625,90 euros
E.1	9,55 euros	1448,45 euros
E.2	9,60 euros	1456,03 euros
E.3	10 euros	1516,70 euros
E.4	10,61 euros	1609,22 euros

Article 2

Les dispositions concernant les agents de maîtrise et techniciens chapitre II article 5 (salaires) de la convention précitée sont annulées par les dispositions suivantes à compter du 1^{er} janvier 2013 :

Position	Salaire mensuel brut (151,67 H)
TAM.1	1805 euros
TAM.2	1911 euros
TAM.3	2048 euros
TAM.4	2220 euros

Article 3

(Voir Dispositions particulières aux Cadres, Chap. II, art. 4).

Article 4

Les dispositions particulières propres aux cadres chapitre II article 5 (salaires) de la convention précitée sont annulées par les dispositions suivantes à compter du 1^{er} janvier 2013 :

Position	Salaire mensuel brut
C	30 000 euros
C 1	34 850 euros
C 2	34 850 euros
C 3	36 450 euros
C 4	37 540 euros
C 5	40 100 euros

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Au 1^{er} janvier 2014

Avenant n° 11 du 18 septembre 2013

[Étendu par arr. 27 nov. 2013, JO 6 déc., applicable au plus tôt au 1^{er} janvier 2014, sous réserve de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 décembre 2013. À défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2014, les dispositions visées s'appliqueront comme suit : - le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA-CFDT ;

FGTA-FO ;

SNCEA/CFE-CGC.

Article 1

Modification des dispositions particulières propres aux cadres Chapitre III Durée du Travail, article 6 convention de forfait de la CCN du 10 octobre 2008

(Dispositions particulières propres aux cadres, art. 6)

Article 2

Les dispositions particulières propres aux ouvriers et employés Chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale précitée sont modifiées par les dispositions suivantes :

Position	Taux horaire brut en euros	Salaire mensuel brut (151,67 H) en euros
0.1	9.62	1459.07
0.2	9.67	1466.65
0.3	9.77	1481.82
0.4	9.97	1512.15
0.5	10.32	1565.23
0.6	10.80	1638.04
E.1	9.62	1459.07
E.2	9.67	1466.65
E.3	10.08	1528.83
E.4	10.69	1621.35

Article 3

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise Chapitre II article 5, (salaires) de la convention collective nationale précitée sont modifiées par les dispositions suivantes :

Position	Salaire mensuel brut pour 151,67 H
TAM.1	1818.54
TAM.2	1925.33
TAM.3	2063.36
TAM.4	2236.65

Article 4

Article Les dispositions particulières propres aux cadres Chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale précitée sont modifiées par les dispositions suivantes :

Position	Salaire annuel brut
C	30225
C 1	35111.38
C 2	35111.38
C 3	36723.38
C 4	37821.55
C 5	40400.75
D	D'un commun accord

Article 5 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt au 1^{er} janvier 2014, sous réserve de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 décembre 2013.

À défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2014, les dispositions visées s'appliqueront comme suit :

— le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension

Article 6 Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Au 1^{er} janvier 2016 Avenant n° 16 du 30 septembre 2015

[Étendu par arr. 8 déc. 2015, JO 16 déc., applicable au plus tôt au 1^{er} janvier 2016, sous réserve de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 décembre 2015. À défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2016, les dispositions visées s'appliqueront le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Les dispositions particulières propres aux ouvriers et employés Chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008 fixées respectivement à l'article 5-1 et 5-2 sont modifiées par les dispositions suivantes :

Position	Taux horaire brut (euros)	Salaire mensuel brut (151,67 H) (euros)
0.1	9.74	1477.27
0.2	9.79	1484.85
0.3	9.89	1500.02

Position	Taux horaire brut (euros)	Salaire mensuel brut (151,67 H) (euros)
0.4	10.09	1530.35
0.5	10.44	1583.43
0.6	10.93	1657.75
E.1	9.74	1477.27
E.2	9.79	1484.85
E.3	10.20	1547.03
E.4	10.82	1641.07

Article 2

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise Chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008 sont modifiées par les dispositions suivantes :

Position	Salaire mensuel brut pour 151,67 H (euros)
TAM.1	1850
TAM.2	1948.43
TAM.3	2088.12
TAM.4	2263.49

Article 3

Les dispositions particulières propres aux cadres Chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008 fixées dans le tableau salaire annuel brut sont modifiées par les dispositions suivantes :

Les autres dispositions fixées après le tableau salaire annuel brut restent inchangées.

position	Salaire annuel brut (euros)
C	30587.70
C 1	35532.72
C 2	35532.72
C 3	37164.06
C 4	38275.41
C 5	40885.56
D	D'un commun accord

Article 4 **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt au 1^{er} janvier 2016, sous réserve de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 décembre 2015.

À défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2016, les dispositions visées s'appliqueront comme suit :

— le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension

Article 5 **Dépôt et extension**

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Au 1^{er} février 2018

Avenant n° 20 du 6 octobre 2017

[Étendu par arr. 17 janv. 2018, JO 25 janv., applicable au plus tôt au 1^{er} janv. 2018, sous réserve de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 déc. 2017. À défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janv. 2018, les dispositions visées s'appliqueront le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Les dispositions particulières propres aux ouvriers et employés Chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008 fixées respectivement à l'article 5-1 et 5-2 sont modifiées par les dispositions suivantes :

Position	Taux horaire brut (euros)	Salaire mensuel brut (151,67 h) (euros)
0.1	9,96	1510,63
0.2	9,99	1515,18
0.3	10,09	1530,35
0.4	10,29	1560,68
0.5	10,65	1615,29
0.6	11,15	1691,12
E.1	9,96	1510,63
E.2	9,99	1515,18
E.3	10,40	1577,37
E.4	11,04	1674,44

Article 2

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise Chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008 sont modifiées par les dispositions suivantes :

Position	Salaire mensuel brut pour 151,67 H (euros)
TAM.1	1887
TAM.2	1987,40
TAM.3	2129,88
TAM.4	2308,76

Article 3

Les dispositions particulières propres aux cadres Chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008 fixées dans le tableau salaire annuel brut sont modifiées par les dispositions suivantes :

Les autres dispositions fixées après le tableau salaire annuel brut restent inchangées.

Position	Salaire annuel brut (euros)
C	31 138,28
C 1	36 172,31
C 2	36 172,31
C 3	37 833,01
C 4	38 964,37
C 5	41 621,50
D	D'un commun accord

Article 4 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt au 1^{er} janvier 2018, sous réserve de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 décembre 2017.

À défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2018, les dispositions visées s'appliqueront comme suit :

- le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension

Article 5 Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Au 1^{er} janvier 2019 Avenant n° 22 du 5 octobre 2018

[Étendu par arr. 27 fevr. 2019, JO 1^{er} mars, applicable au plus tôt au 1^{er} janv. 2019, sous réserve de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 décembre 2018. À défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janv. 2019, les dispositions visées s'appliqueront le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP ;

CNATP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Les dispositions particulières propres aux ouvriers et employés Chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008 fixées respectivement à l'article 5-1 et 5-2 sont modifiées par les dispositions suivantes :

Position	Taux horaire brut (euros)	Salaire mensuel brut (151,67 h) (euros)
0.1	10,17	1542,48
0.2	10,20	1547,03
0.3	10,30	1562,20

Position	Taux horaire brut (euros)	Salaire mensuel brut (151,67 h) (euros)
0.4	10,51	1594,05
0.5	10,90	1653,20
0.6	11,40	1729,04
E.1	10,17	1542,48
E.2	10,20	1547,03
E.3	10,62	1610,74
E.4	11,28	1710,84

Article 2

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise Chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008 sont modifiées par les dispositions suivantes :

Position	Salaire mensuel brut pour 151,67 H (euros)
TAM.1	1935
TAM.2	2030
TAM.3	2175
TAM.4	2358

Article 3

Les dispositions particulières propres aux cadres Chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008 fixées dans le tableau salaire annuel brut sont modifiées par les dispositions suivantes :

Les autres dispositions fixées après le tableau salaire annuel brut restent inchangées.

Position	Salaire annuel brut (euros)
C	32000
C 1	36895
C 2	36895
C 3	38590
C 4	39750
C 5	42450
D	D'un commun accord

Article 4 **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt au 1^{er} janvier 2019, sous réserve de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 décembre 2018.

À défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2019, les dispositions visées s'appliqueront comme suit :

— le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension

Au 1^{er} janvier 2020 Avenant n° 26 du 18 septembre 2019

[Étendu par arr. 10 déc. 2019, JO 18 déc., applicable au plus tôt au 1^{er} janv. 2020, sous réserve de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 décembre 2019. À défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janv. 2020, les dispositions visées s'appliqueront le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP ;

CNATP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

SNCEA CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Les dispositions particulières propres aux ouvriers et employés Chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008 fixées respectivement à l'article 5-1 et 5-2 sont modifiées par les disposition suivantes :

Position	Taux horaire brut (euros)	Salaire mensuel brut (151,67 h) (euros)
0.1	10,17	1542,48
0.2	10,20	1547,03
0.3	10,30	1562,20
0.4	10,51	1594,05
0.5	10,90	1653,20
0.6	11,40	1729,04
E.1	10,28	1559,17
E.2	10,31	1563,72
E.3	10,74	1628,94
E.4	11,40	1729,04

Article 2

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise Chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008 sont modifiées par les dispositions suivantes :

Position	Salaire mensuel brut pour 151,67 h (euros)
TAM.1	1935
TAM.2	2030
TAM.3	2175
TAM.4	2385

Article 3

Les dispositions particulières propres aux cadres Chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008 fixées dans le tableau salaire annuel brut sont modifiées par les dispositions

suivantes :

Les autres dispositions fixées après le tableau salaire annuel brut restent inchangées.

Position	Salaire annuel brut (euros)
C	32352
C 1	37301
C 2	37301
C 3	39015
C 4	40188
C 5	42917
D	D'un commun accord

Article 4 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt au 1^{er} janvier 2020, sous réserve de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 décembre 2019.

À défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2020, les dispositions visées s'appliqueront comme suit :

— le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Article 5 Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 30 du 22 septembre 2020

[Étendu par arr. 8 févr. 2021, JO 16 févr., applicable à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP ;

CNATP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Les dispositions particulières propres aux ouvriers et employés Chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008 fixées respectivement à l'article 5-1 et 5-2 sont modifiées par les dispositions suivantes :

Position	Taux horaire brut (euros)	Salaire mensuel brut (151,67 h) (euros)
0.1	10,27	1557,91
0.2	10,30	1562,50
0.3	10,40	1577,82
0.4	10,62	1609,99
0.5	11,01	1669,74

Position	Taux horaire brut (euros)	Salaire mensuel brut (151,67 h) (euros)
0.6	11,51	1746,33
E.1	10,38	1574,76
E.2	10,41	1579,35
E.3	10,85	1645,23
E.4	11,51	1746,33

Article 2

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise Chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008 sont modifiées par les dispositions suivantes :

Position	Salaire mensuel brut pour 151,67 h (euros)
TAM.1	1954
TAM.2	2050
TAM.3	2197
TAM.4	2409

Article 3

Les dispositions particulières propres aux cadres Chapitre II article 5 (salaires) de LA convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008 fixées dans le tableau salaire annuel brut sont modifiées par les dispositions suivantes :

Les autres dispositions fixées après le tableau salaire annuel brut restent inchangées.

Position	Salaire annuel brut (euros)
C	32676
C1	37674
C2	37674
C3	39405
C4	40590
C5	43346
D	D'un commun accord

Article 4 **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt au 1^{er} janvier 2021, sous réserve de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 décembre 2020.

À défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2021, les dispositions visées s'appliqueront comme suit :

— le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension

Article 5 **Dépôt et extension**

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 32 du 8 septembre 2021

[Étendu par arr. 24 nov. 2021, JO 1^{er} déc., applicable au plus tôt au 1^{er} janv. 2022, sous réserve de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 déc. 2021. À défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janv. 2022, les dispositions visées s'appliqueront le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Les dispositions particulières propres aux ouvriers et employés Chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008 fixées respectivement à l'article 5-1 et 5-2 sont modifiées par les dispositions suivantes :

Position	Taux horaire brut (euros)	Salaire mensuel brut (151,67 h) (euros)
0.1	10,58	1604,67
0.2	10,82	1641,07
0.3	10,92	1656,24
0.4	11,15	1691,12
0.5	11,56	1753,31
0.6	12,09	1833,69
E.1	10,69	1621,35
E.2	10,93	1657,75
E.3	11,39	1727,52
E.4	12,09	1833,69

Article 2

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise Chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008 sont modifiées par les dispositions suivantes :

Position	Salaire mensuel brut pour 151,67 h (euros)
TAM.1	2013
TAM.2	2112
TAM.3	2263
TAM.4	2481

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise Chapitre II article 5 bis (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008, en forfait jour sur la base de 218 jours sont modifiées par les dispositions suivantes :

Position	Salaire mensuel brut
TAM.1 Forfait jour	2315
TAM.2 Forfait jour	2429
TAM.3 Forfait jour	2602
TAM.4 Forfait jour	2853

Article 3

Les dispositions particulières propres aux cadres Chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008 fixées dans le tableau salaire annuel brut sont modifiées par les dispositions suivantes :

Les autres dispositions fixées après le tableau salaire annuel brut restent inchangées.

Position	Salaire annuel brut (euros)
C	33656
C1	38427
C2	38427
C3	40193
C4	41402
C5	44213
D	D'un commun accord

Article 4 **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt au 1^{er} janvier 2022, sous réserve de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 décembre 2021.

À défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2022, les dispositions visées s'appliqueront comme suit :

— le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension

Article 5 **Dépôt et extension**

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 37 du 7 septembre 2022

[Étendu par arr. 26 oct. 2022, JO 3 nov., applicable au plus tôt au 1^{er} janv. 2023, sous réserve de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 déc. 2022. À défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janv. 2023, les dispositions visées s'appliqueront le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Les dispositions particulières propres aux ouvriers et employés chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008 fixées respectivement à l'article 5-1 et 5-2 sont modifiées par les dispositions suivantes :

Position	Taux horaire brut (euros)	Salaire mensuel brut (151,67 H) (euros)
0.1	11,15	1691,12
0.2	11,31	1714,92
0.3	11,41	1730,77
0.4	11,65	1767,22
0.5	12,08	1832,20
0.6	12,63	1916,21
E.1	11,15	1691,12
E.2	11,42	1732,35
E.3	11,90	1805,26
E.4	12,63	1916,21

Article 2

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008 sont modifiées par les dispositions suivantes :

Position	Salaire mensuel brut pour 151,67 H (euros)
TAM.1	2093,52
TAM.2	2196,42
TAM.3	2353,52
TAM.4	2580,24

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise chapitre II article 5 bis (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008, en forfait jour sur la base de 218 jours sont modifiées par les dispositions suivantes :

Position	Salaire mensuel brut
TAM.1 Forfait jour	2407,55
TAM.2 Forfait jour	2525,95
TAM.3 Forfait jour	2706,55
TAM.4 Forfait jour	2967,28

Article 3

Les dispositions particulières propres aux cadres chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008 fixées dans le tableau salaire annuel brut sont modifiées par les dispositions suivantes :

Les autres dispositions fixées après le tableau salaire annuel brut restent inchangées.

Position	Salaire annuel brut (euros)
C	35 300
C1	39 580
C2	39 580
C3	41 400
C4	42 650
C5	45 550
D	D'un commun accord

Article 4 **Dispositions relatives aux déplacements et frais professionnels**

Les dispositions particulières propres aux ouvriers et employés, aux techniciens et agents de maîtrise chapitre III déplacements et frais professionnels articles 6 et 7, de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008 sont modifiées :

Les mentions «MG en vigueur au 1^{er} janvier de l'année en cours» sont remplacées par «le MG en vigueur».

Article 5 **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt au 1^{er} janvier 2023, sous réserve de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 décembre 2022.

À défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2023, les dispositions visées s'appliqueront comme suit :

— le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension

Article 6 **Dépôt et extension**

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 38 du 13 juin 2023

[Étendu par arr. 24 août 2023, JO 30 août, applicable à compter du 1^{er} sept. 2023, sous réserve de la publication au journal officiel de son arrêté d'extension au plus tard le 20 août 2023. À défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} sept. 2023, les dispositions visées s'appliqueront comme suit : le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des entreprises du Paysage (Unep).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CFTC-AGRI.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Les dispositions particulières propres aux ouvriers et employés Chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008 fixées respectivement à l'article 5-1 et 5-2 sont modifiées par les dispositions suivantes :

Position	Taux horaire brut (euros)	Salaire mensuel brut (151,67 H) (euros)
0.1	11,53	1748,76
0.2	11,56	1753,46

Position	Taux horaire brut (euros)	Salaire mensuel brut (151,67 H) (euros)
0.3	11,66	1768,93
0.4	11,91	1806,24
0.5	12,35	1872,82
0.6	12,91	1958,06
E.1	11,53	1748,76
E.2	11,67	1770,60
E.3	12,16	1844,91
E.4	12,91	1958,06

Article 2

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise Chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008 sont modifiées par les dispositions suivantes :

Position	Salaire mensuel brut pour 151,67 H (euros)
TAM.1	2125
TAM.2	2229
TAM.3	2389
TAM.4	2619

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise Chapitre II article 5 bis (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008, en forfait jour sur la base de 218 jours sont modifiées par les dispositions suivantes:

Position	Salaire mensuel brut
TAM.1 Forfait jour	2444
TAM.2 Forfait jour	2563
TAM.3 Forfait jour	2747
TAM.4 Forfait jour	3011

Article 3

Les dispositions particulières propres aux cadres Chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008 fixées dans le tableau salaire annuel brut sont modifiées par les dispositions suivantes :

Les autres dispositions fixées après le tableau salaire annuel brut restent inchangées.

Position	Salaire annuel brut (euros)
C	35 300
C 1	39 580
C 2	39 580
C 3	41 400
C 4	42 650

Position	Salaire annuel brut (euros)
C 5	45 550
D	D'un commun accord

Article 5 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt au 1^{er} septembre 2023, sous réserve de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 20 août 2023.

À défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2023, les dispositions visées s'appliqueront comme suit :

— le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension

Article 5 Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 40 du 20 septembre 2023

[Étendu par arr. 5 déc. 2023, JO 9 déc., applicable au plus tôt au 1^{er} janvier 2024, sous réserve de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 20 décembre 2023. À défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024 faute de publication de l'arrêté d'extension à la date du 20 décembre 2023, les dispositions visées s'appliqueront à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFDT ;

CFE-CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Les dispositions particulières propres aux ouvriers et employés chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008 fixées respectivement à l'article 5-1 et 5-2 sont modifiées par les dispositions suivantes :

Position	Taux horaire brut (euros)	Salaire mensuel brut (151,67 h) (euros)
0.1	11,78	1786,67
0.2	11,82	1792,56
0.3	11,94	1810,39
0.4	12,23	1854,98
0.5	12,58	1908,49
0.6	13,17	1997,68
E.1	11,78	1786,67
E.2	11,94	1810,39
E.3	12,30	1865,69
E.4	13,17	1997,68

Article 2

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008 sont modifiées par les dispositions suivantes :

Position	Salaire mensuel brut pour 151,67 h (euros)
TAM.1	2 176
TAM.2	2 283
TAM.3	2 461
TAM.4	2 675

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise chapitre II article 5 bis (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008, en forfait jour sur la base de 218 jours sont modifiées par les dispositions suivantes :

Position	Salaire mensuel brut
TAM.1 Forfait jour	2502
TAM.2 Forfait jour	2626
TAM.3 Forfait jour	2831
TAM.4 Forfait jour	3077

Article 3

Les dispositions particulières propres aux cadres chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008 fixées dans le tableau salaire annuel brut sont modifiées par les dispositions suivantes :

Les autres dispositions fixées après le tableau salaire annuel brut restent inchangées.

Position	Salaire annuel brut (euros)
C	37 028
C 1	41 095
C 2	41 095
C 3	42 807
C 4	44 092
C 5	47 088
D	D'un commun accord

Article 4

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2024, sous réserve de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 20 décembre 2023.

À défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024 faute de publication de l'arrêté d'extension à la date du 20 décembre 2023, les dispositions visées s'appliqueront à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension (par exemple à partir du mois de février 2024 si l'arrêté d'extension est publié au plus tard le 31 janvier 2023)

Article 5

Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 45 du 23 janvier 2025

[Étendu par arr. 26 mars 2025, JO 28 mars, applicable au plus tôt le 1^{er} avr. 2025, sous réserve de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 21 mars 2025. À défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} avr. 2025, faute de publication de l'arrêté d'extension à la date du 21 mars 2025, les dispositions s'appliqueront à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UneP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Les dispositions particulières propres aux ouvriers et employés Chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008 fixées respectivement à l'article 5-1 et 5-2 sont modifiées par les dispositions suivantes :

Position	Taux horaire brut (euros)	Salaire mensuel brut (151,67 H) (euros)
0.1	12	1820,04
0.2	12,06	1829,14
0.3	12,18	1847,34
0.4	12,47	1891,32
0.5	12,83	1945,93
0.6	13,43	2036,93
E.1	12	1820,04
E.2	12,18	1847,34
E.3	12,55	1903,46
E.4	13,43	2036,93

Article 2

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise Chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008 sont modifiées par les dispositions suivantes :

Position	Salaire mensuel brut pour 151,67 H (euros)
TAM.1	2220
TAM.2	2329
TAM.3	2510
TAM.4	2729

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise Chapitre II article 5 bis (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008, en forfait jour sur la base de 218 jours sont modifiées par les dispositions suivantes :

Position	Salaire mensuel brut
TAM.1 Forfait Jour	2552
TAM.2 Forfait jour	2678
TAM.3 Forfait jour	2887
TAM.4 Forfait jour	3138

Article 3

Les dispositions particulières propres aux cadres Chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008 fixées dans le tableau salaire annuel brut sont modifiées par les dispositions suivantes

Les autres dispositions fixées après le tableau salaire annuel brut restent inchangées.

Position	Salaire annuel brut (euros)
C	37769
C 1	41917
C 2	41917
C 3	43663
C 4	44974
C 5	48030
D	D'un commun accord

Article 4 **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt le 1^{er} avril 2025, sous réserve de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 21 mars 2025.

À défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} avril 2025, faute de publication de l'arrêté d'extension à la date du 21 mars 2025, les dispositions visées s'appliqueront à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension (par exemple à partir du mois mai 2025 si l'arrêté d'extension est publié au plus tard le 30 avril 2025)

Article 5 **Dépôt et extension**

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Classification et salaires issus des anciennes Conventions collectives relatives au personnel cadre et au personnel non cadre :

- Personnel d'encadrement (Voir Classification et salaires)
- Personnel non cadre (Classification et salaires)

Textes complémentaires

Prévoyance, Frais de santé et retraite supplémentaire

Prévoyance, Frais de santé et retraite supplémentaire pour les salariés cadres et TAM

Accord du 15 juin 2012 révisé par Avenant n° 3 du 24 mai 2017

[Étendu par arr. 14 déc. 2017, JO 22 déc., applicable à compter du au 1^{er} janv. 2018 sous réserve de la

publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel avant le 15 déc. 2017, sinon applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre civil qui suit sa publication au Journal Officiel et au plus tôt le 1^{er} avr. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNCEA CFE/CGC ;

FGA - CFDT ;

CFTC - AGRI ;

FGTA - FO ;

FNAF - CGT.

Mod. par Avenant n° 4, 16 févr. 2018, étendu par arr. 13 juill. 2018, JO 24 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

Fédération de l'Agriculture CFTC ;

Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles CFE/CGC.

Mod. par Avenant n° 5, 3 déc. 2018, étendu par arr. 13 mai 2019, JO 23 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

SNCEA CFE CGC ;

FGTA FO ;

CFTC.

Mod. par Avenant n° 6, 8 juill. 2019, étendu par arr. 18 nov. 2019, JO 23 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP ;

CNATP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

SNCEA CFE CGC ;

CFTC AGRI ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 8, 7 sept. 2022, étendu par arr. 9 mars 2023, JO 16 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Mod. par Avenant n° 9, 5 juin 2024, étendu par arr. 5 févr. 2025, JO 12 févr., applicable à compter du lendemain de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

Il a été convenu ce qui suit :

Article I

Le présent avenant annule et remplace les dispositions prévues par l'Accord national du régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC du 15 juin 2012 et ses annexes 1, 2 et 3.

Les nouvelles dispositions de l'Accord national du régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC du 15 juin 2012 et de ses annexes sont les suivantes :

Préambule

La clause de désignation prévue à l'article 3 de l'Accord national du régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC du 15 juin 2012 arrivant à terme le 31 décembre 2017, la FGA - CFDT, la FNAF CGT, la FGTA - FO, la CFTC - AGRI, le SNCEA - CFE/CGC et l'UNEP, désignés dans l'accord «les partenaires sociaux» ont décidé de procéder au réexamen partiel de leur régime, s'agissant des garanties prévoyance et santé. Les dispositions du titre V relatives à la retraite supplémentaire demeurent inchangées.

Cette révision s'inscrit dans le cadre de l'évolution du contexte législatif et réglementaire, notamment au regard des nouvelles dispositions de l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale issues de la loi de financement de la sécurité sociale n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 pour 2014.

Titre I Dispositions générales

Article 1 Champ d'application professionnel et territorial

Le champ d'application du présent accord est le même que celui de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008.

Toutes les entreprises relevant de ce champ d'application sont obligatoirement tenues de mettre en œuvre les garanties prévues par le présent accord pour l'ensemble des salariés concernés ci-dessous.

Article 2 Salariés bénéficiaires

Mod. par Avenant n° 9, 5 juin 2024, étendu par arr. 5 févr. 2025, JO 12 févr., applicable à compter du lendemain de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA - CFE-CGC.

Le régime de protection sociale complémentaire institué par le présent accord s'applique obligatoirement, sans condition d'ancienneté et quelle que soit la nature du contrat de travail, aux salariés techniciens, agents de maîtrise (TAM) ou cadres exerçant leur emploi pour le compte d'une entreprise de la convention collective nationale des entreprises du paysage et relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ou ayant été assimilés à la catégorie des cadres par la commission paritaire rattachée à l'APEC.

Les garanties définies dans le présent accord constituent le socle minimal de prévoyance, de frais de santé et de retraite supplémentaire des salariés définis ci-dessus relevant du secteur du Paysage.

Article 3 Recommandation

(Voir également Avenant n° 8 du 7 septembre 2022)

Article 3-1 **Organismes recommandés**

Afin de permettre aux salariés et aux entreprises de bénéficier de tarifications avantageuses et pérennes, il a été décidé de procéder, après une mise en concurrence respectant les exigences des articles D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, à la recommandation des organismes assureurs suivants :

— la CPCEA, institution de prévoyance, sise 21 rue de la Bienfaisance, 75008 Paris et régie par les dispositions du code de la sécurité sociale pour l'ensemble des garanties frais de santé et prévoyance à l'exception de la garantie rente de conjoint ;

— L'OCIRP, union d'institutions de prévoyance, sise 17 rue de Marignan, 75008 Paris et régie par les dispositions du code de la sécurité sociale pour la garantie rente de conjoint. L'OCIRP assure la rente de conjoint et délègue la gestion de cette garantie à la CPCEA.

Toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord doivent appliquer les dispositions du présent accord. Pour ce faire, elles ont la faculté de s'assurer, dans le cadre du régime unique et indissociable, auprès des organismes recommandés afin de satisfaire à leurs obligations conventionnelles ou auprès de l'organisme assureur de leur choix.

Les organismes assureurs recommandés ne peuvent refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application du présent accord au titre du régime unique et indissociable prévoyance et frais de santé. Les organismes assureurs recommandés sont tenus d'appliquer le tarif unique dans les conditions et modalités fixées aux articles 27 et 28 en offrant les garanties fixées dans le présent accord.

Chaque année, au plus tard au 31 août, les organismes recommandés présenteront à la Commission Paritaire de Suivi, les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent, établis en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Article 3-2 **Réexamen de la recommandation**

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexamens par les signataires du présent accord, selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Le réexamen du présent accord, qui se fera au moins 18 mois avant la fin de chaque période quinquennale, portera notamment par risque, sur les cotisations perçues, les prestations versées et les provisions constituées.

En cas de non reconduction de la recommandation, les prestations en cours de service à la date de résiliation continueront à être servies par l'organisme assureur auprès duquel l'entreprise a adhéré à un niveau égal à celui de la dernière prestation versée.

De plus, conformément à l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux organiseront avec le nouvel organisme assureur la poursuite des revalorisations des prestations en cours de service (rente éducation, rente de conjoint, rente d'orphelin, indemnités journalières complémentaires, pension d'invalidité complémentaire) et du traitement de référence servant au calcul du capital décès.

Article 3-3 **Convention d'assurance et de gestion**

Les modalités de mise en œuvre des garanties prévues par le présent accord font l'objet d'une convention d'assurance et de gestion signée entre l'organisme assureur recommandé et les partenaires sociaux.

Article 4 **Degré élevé de solidarité**

En application des articles R. 912-1 et suivants du Code de la sécurité sociale, les salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent accord bénéficient de prestations revêtant un degré élevé de solidarité. Ces actions pourront prendre la forme de :

- droits non contributifs,
- d'actions de prévention,
- de prestations d'action sociale.

La commission paritaire de branche définit annuellement les actions de solidarité prioritaires au niveau de la branche qui seront communiquées aux entreprises de la Branche par tout moyen approprié.

Ces prestations sont financées par une quote-part de 2 % de la cotisation afférente aux garanties santé et prévoyance alimentant un fonds de solidarité dont la gestion est confiée à la CPCEA. Un règlement précise autant que de besoin les modalités de fonctionnement du fonds de solidarité et les modalités d'octroi des prestations de solidarité au bénéfice des salariés des entreprises ayant participé à son financement.

En tout état de cause, les entreprises devront faire bénéficier leurs salariés des actions de solidarité prioritairement définies par la commission paritaire de branche via l'organisme auprès duquel elles se sont acquittées de leur financement.

Titre II

Dispositions communes aux garanties

Article 5 Étendue des garanties

Mod. par Avenant n° 8, 7 sept. 2022, étendu par arr. 9 mars 2023, JO 16 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Article 5-1 Prise d'effet des garanties

L'ensemble des garanties du présent régime prend effet immédiatement, sans délai de carence ou d'ancienneté pour tous les salariés bénéficiaires.

Article 5-2 (Avenant n° 8, 7 sept. 2022, étendu) - Dispositions Générales

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail.

En cas de suspension du contrat de travail du salarié, les dispositions spécifiques suivantes sont prévues :

Suspension du contrat de travail indemnisée :

1 — Le bénéfice des garanties de prévoyance et de santé prévues au Titre III et Titre IV du présent accord est maintenu sans contrepartie de cotisations pendant la période de suspension du contrat de travail : - aux salariés en arrêt de travail pour maladie, maternité, accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle, pris en charge par les assurances sociales agricoles.

Le salarié et son employeur sont exonérés de toute cotisation de santé et de prévoyance dès le mois civil suivant celui au cours duquel s'est produit l'arrêt de travail et pour tout mois civil entier d'arrêt.

2 — Le bénéfice des garanties de prévoyance et de santé prévues au Titre III et Titre IV du présent accord est également maintenu pendant la période de suspension du contrat de travail : - aux salariés qui bénéficient d'un revenu de remplacement versé par leur entreprise, notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée ou en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité.

Dans ces situations, le versement des cotisations santé et prévoyance doit être effectué par l'employeur et le salarié durant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisé.

Suspension du contrat de travail pour une autre cause :

Les salariés concernés par un cas de suspension de contrat de travail prévu par le Code du travail ou par convention collective (congé sans solde, congé parental, congé pour création d'entreprise...) peuvent demander le maintien de la garantie frais de santé visée au titre IV, moyennant le versement complet des parts patronales et salariales de la cotisation correspondante. Les cotisations sont appelées directement par l'organisme assureur par prélèvement sur le compte bancaire du salarié.

Article 5-3 Cessation des garanties

Sous réserve des dispositions légales relatives à la portabilité reprises à l'article 49 bis du chapitre XIII «clauses communes» de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008, les garanties du présent régime cessent à la rupture du contrat de travail, à l'exception :

- du maintien des prestations d'incapacité temporaire ou d'incapacité permanente en cours de service ;
- du maintien de la garantie décès (capital décès, rente éducation et rente de conjoint) aux bénéficiaires de prestations d'incapacité temporaire ou d'incapacité permanente durant toute la période de versement de celles-ci.

Article 6

Les ayants droit

Mod. par Avenant n° 9, 5 juin 2024, étendu par arr. 5 fevr. 2025, JO 12 fevr., applicable à compter du lendemain de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA - CFE-CGC.

Article 6-1

Définition du «conjoint» du salarié

Conjoint : Par conjoint, il faut entendre la personne mariée avec le (la) salarié(e) et non séparée de droit.

Cocontractant d'un pacs : Par cocontractant d'un PACS, il faut entendre, la personne ayant conclu un Pacte Civil de Solidarité (PACS) avec le (la) salarié(e).

Concubin : Par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil, avec le (la) salarié(e) depuis au moins deux ans, sous réserve que le (la) salarié(e) soit libre au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de PACS. Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de l'union ou adopté.

Article 6-2

Définition des enfants à charge du salarié

Pour les garanties de prévoyance et frais de santé, à l'exception de la garantie rente de conjoint prévue à l'article 12, les enfants à charge sont définis comme suit :

- les enfants du salarié, nés ou à naître, dont la filiation est légalement établie, y compris adoptive ;
- les enfants qu'il a recueillis et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;
- les enfants du conjoint, du cocontractant d'un PACS ou du concubin dont la filiation est légalement établie, sous réserve d'être à la charge effective du participant, c'est-à-dire si celui-ci subvient à leurs besoins et assure leur éducation et, pour les garanties prévoyance, à condition également qu'ils ne donnent pas lieu au versement d'une pension alimentaire par leur autre parent ;

Et dès lors que ces enfants remplissent l'une des conditions suivantes :

- être âgés de moins de 20 ans, et s'ils travaillent que leur rémunération n'excède pas 55 % du SMIC ;
- (Avenant n° 9, 5 juin 2024, étendu) être âgés de moins de 28 ans, sous réserve qu'ils poursuivent leurs études ou qu'ils soient apprentis ou demandeurs d'emploi inscrits à France Travail et non indemnisés ;
- quel que soit leur âge, lorsqu'ils sont atteints d'un handicap tel qu'ils ne peuvent exercer une activité professionnelle rémunérée, à condition qu'ils soient titulaires d'une carte d'invalidité et que leur état d'invalidité ait été constaté avant leur 21^{ème} anniversaire.

Pour la garantie rente de conjoint définie à l'article 12 du présent accord, les enfants à charge sont définis de la manière suivante :

- les enfants du salarié, nés ou à naître, dont la filiation est légalement établie, y compris adoptive ;
- les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire ;

Et dès lors que ces enfants remplissent l'une des conditions suivantes :

- être âgé de moins de 18 ans ;
- (Avenant n° 9, 5 juin 2024, étendu) être âgé de moins de 26 ans s'il poursuit des études dans un établissement secondaire, supérieur ou professionnel dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre National d'Enseignement à Distance), s'il est apprentissage, s'il poursuit une formation professionnelle en alternance dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, s'il est inscrit auprès de France Travail préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré ou s'il est employé dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé ;
- sans limitation de durée, en cas d'invalidité équivalente à la 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie constatée avant le 26^{ème} anniversaire ou tant qu'il bénéficie de l'AAH et qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civil.

Article 7 Les cas d'exclusion

Article 7-1 Garanties de prévoyance

Les garanties de prévoyance du Titre III, à l'exception de la rente de conjoint prévue à l'article 12, ne sont pas accordées dans les cas suivants :

- en cas de guerre ;
- en cas de participation du salarié ou du bénéficiaire à un crime, délit intentionnel, ou rixe sauf légitime défense ;
- en cas de participation à une émeute ou à un acte de terrorisme ;
- en cas de maladies ou d'accidents qui sont le fait volontaire du salarié, autre que le suicide ;
- en cas d'usage de stupéfiants ou de tranquillisants en quantité non prescrite médicalement ;
- en cas de pratique de tout sport à titre professionnel.

Pour la garantie rente de conjoint définie à l'article 12 du présent accord, les cas d'exclusion sont les suivants :

- le bénéficiaire a commis ou fait commettre un meurtre sur la personne du salarié et a été condamné pour ces faits par décision de justice devenue définitive ;
- la France est impliquée dans une guerre étrangère, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- en cas de guerre civile ou étrangère dès lors que le salarié y prend une part active ;
- pour les sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux d'atomes.

Article 7-2 Frais de santé

La garantie frais de santé du Titre IV n'est pas accordée dans les cas suivants :

- les frais de santé ont été engagés au titre d'actes exécutés avant la date d'entrée en vigueur de l'accord ou après la cessation de la garantie ;
- les frais de santé résultent d'actes qui, bien qu'inscrits à la nomenclature des actes professionnels, ne sont pas pris en charge par le régime de base, sauf exceptions prévues aux tableaux de garanties figurant en annexe.

Article 8 Définition du salaire de référence

Mod. par Avenant n° 8, 7 sept. 2022, étendu par arr. 9 mars 2023, JO 16 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Article 8-1-1

Salaire de référence pour les garanties capital décès, rente de conjoint, rente orphelin et incapacité permanente

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des garanties de prévoyance (hors incapacité temporaire) est égal au total des rémunérations brutes ainsi que, le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré par l'entreprise, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité retenus pour le calcul des cotisations, qui sert de base au calcul et au paiement des prestations.

Il est déterminé à partir des éléments de rémunération et le cas échéant, des revenus de remplacement précités, versés par l'entreprise et retenus pour le calcul des cotisations des quatre trimestres civils précédant le premier arrêt de travail ou le décès s'il n'a pas été précédé d'un arrêt de travail.

Lorsque le salarié a moins de 4 trimestres civils d'activité dans l'entreprise, ses rémunérations sont reconstituées sur 4 trimestres civils comme si l'intéressé avait effectivement exercé son activité. Toutefois, lorsque l'activité du salarié est inférieure à 3 mois, ses rémunérations sont reconstituées dans la limite de 3 mois maximum.

Article 8-1-2 **Salaire de référence pour la garantie incapacité temporaire de travail**

Concernant la garantie incapacité temporaire de travail, le salaire de référence correspond à la 91,25^{ème} partie du salaire brut habituel augmenté des rémunérations autres que le salaire mensuel (telles que, le cas échéant, le revenu de remplacement versé par l'entreprise, notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, de congé de reclassement ou de congé de mobilité) ayant donné lieu à cotisations perçus au cours des 3 mois précédents l'arrêt de travail. Il est également augmenté des rémunérations autres que le salaire mensuel (ex : 13^{ème} mois ou éléments de rémunération versés à périodicité différente du salaire) ayant donné lieu à cotisations et retenues prorata temporis.

Titre III **Garanties de prévoyance**

Les garanties conventionnelles de prévoyance mises en place sont les suivantes :

- 3 capital décès
- 3 rente éducation
- 3 indemnité frais d'obsèques
- 3 rente de conjoint
- 3 incapacité temporaire et incapacité permanente de travail

Article 9 **Capital décès**

Article 9-1 **Montant du capital décès**

En cas de décès du salarié, il est versé au(x) bénéficiaire(s) un capital (de base) égal à :

- 110 % du salaire annuel de référence tel que visé à l'article 8-1-1.

Ce capital est majoré de 50 % du salaire annuel de référence par enfant à charge au jour du décès, tel que défini à l'article 6-2.

Le capital décès, y compris les éventuelles majorations pour enfant à charge, est majoré de 50 % si le décès est survenu dans les 6 mois suite à un accident corporel (accident de la vie privée ou accident de travail) dûment constaté sans que le salarié ait, depuis la date de l'accident, repris une activité professionnelle.

Article 9-2 **Bénéficiaires du capital décès**

Le capital décès (hors majorations pour enfants à charge) est dévolu dans l'ordre suivant :

- au conjoint ou assimilé tel que visé à l'article 6-1 ;
- à défaut, aux enfants du salarié, nés ou à naître, dont la filiation est légalement établie, y compris adoptive, par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux descendants directs survivants par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux petits enfants vivants par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux autres héritiers selon l'ordre successoral tel défini aux articles 734 à 755 du code civil, par parts égales entre eux.

Le salarié a la possibilité, à tout moment, de déroger à la présente dévolution en remplissant un formulaire de désignation spécifique de bénéficiaire(s), personne physique, qu'il retournera à l'organisme assureur du régime.

Les majorations pour enfants à charge sont versées aux enfants les ayant générées ou à leur représentant légal.

Article 9-3 **Invalidité absolue et définitive**

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié (invalidité de 3^{ème} catégorie reconnue par la MSA), l'intéressé ou son représentant légal peut demander, après constatation médicale fournie à l'organisme assureur, le versement par anticipation du capital décès (y compris majoration pour décès accidentel), hors majoration pour enfants à charge.

Aussi, la survenance ultérieure du décès de la personne en invalidité absolue et définitive ne donnera pas lieu au versement d'un nouveau capital. Toutefois, les majorations pour enfants à charge seront, le cas échéant, versées aux enfants à charge du salarié au jour de son décès.

Article 10 Rente d'éducation

Mod. par Avenant n° 8, 7 sept. 2022, étendu par arr. 9 mars 2023, JO 16 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

En cas de décès du salarié en activité, ou dans l'une des situations de maintien des garanties prévoyance visée aux articles 5-2 et 5-3, une rente d'éducation sera versée au bénéfice de ses enfants à charge tels que visés à l'article 6-2 du présent accord.

(Avenant n° 8, 7 sept. 2022, non étendu) Cette rente éducation est fixée sur un montant annuel calculé forfaitairement sur 5.000 points. À titre indicatif, il est précisé que la valeur du point rente éducation au 1^{er} janvier 2022 est de 0,3059 €.

La valeur du point est fixée annuellement par le conseil d'administration de l'organisme assureur. Son montant fait l'objet d'une approbation préalable par les partenaires sociaux.

Article 11 Indemnité frais d'obsèques

Mod. par Avenant n° 5, 3 déc. 2018, étendu par arr. 13 mai 2019, JO 23 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

SNCEA CFE CGC ;

FGTA FO ;

CFTC.

Mod. par Avenant n° 6, 8 juill. 2019, étendu par arr. 18 nov. 2019, JO 23 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾.

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP ;

CNATP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

SNCEA CFE CGC ;

CFTC AGRI ;

FGTA FO.

En cas de décès du salarié ou de son conjoint ou d'un enfant à charge, tel que défini à l'article 6, il est versé une indemnité à la personne qui a personnellement supporté les frais d'obsèques.

Cette indemnité est égale au montant des frais réellement engagés, limitée à 100 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles en vigueur au jour du décès.

(Avenant n° 6, 8 juill. 2019, étendu) En cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans, l'indemnité funéraire sera limitée aux frais réels conformément à l'article L. 932-23 du code de la Sécurité sociale.

Article 12 Rente de conjoint

Mod. par Avenant n° 9, 5 juin 2024, étendu par arr. 5 févr. 2025, JO 12 févr., applicable à compter du lendemain de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

Article 12-1 **Rente de conjoint viagère**

Au décès du salarié, il est versé au conjoint, tel que défini à l'article 6-1, une rente de conjoint viagère. Cette rente correspond à 10 % du salaire annuel de référence défini à l'article 8-1-1.

Cette rente est majorée de 10 % de son montant par enfant à charge tel que défini à l'article 6-2.

Article 12-2 **(Avenant n° 9, 5 juin 2024, étendu) - Rente de conjoint temporaire**

Si le conjoint ou assimilé tel que défini à l'article 6-1 ne peut, au décès du salarié, bénéficier immédiatement et à taux plein de la pension de réversion du régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco, il lui est versé une rente de conjoint temporaire.

Celle-ci correspond à 5 % du salaire annuel de référence défini à l'article 8-1-1.

Elle est versée au bénéficiaire jusqu'à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco.

La rente de conjoint est majorée de 10 % de son montant par enfant à charge tel que défini à l'article 6-2.

Article 12-3 **Rente d'orphelin**

En cas de décès du salarié, une rente d'orphelin est attribuée aux enfants orphelins de père et de mère. Elle est égale à 10 % du salaire annuel de référence défini à l'article 8-1-1.

Elle est versée tant que l'orphelin répond à la définition d'enfant à charge tel que visé à l'article 6-2 du présent accord et, en tout état de cause, sans conditions, jusqu'à l'âge de 21 ans.

Article 12-4 **Capital décès de substitution**

En cas de décès du salarié n'ouvrant pas droit aux prestations de rente de conjoint, un capital est versé aux personnes désignées par celui-ci.

Ce capital décès est égal à 50 % du salaire de référence tel que visé à l'article 8-1-1 du présent accord.

Dans le cas où plusieurs personnes sont désignées, le capital décès de substitution est attribué par parts égales entre eux. À défaut de désignation, le capital est dévolu dans l'ordre suivant par parts égales entre eux :

- aux enfants du salarié ;
- à défaut dans l'ordre, aux parents, frères et sœurs ;
- à défaut aux héritiers.

Article 13 **Incapacité temporaire de travail**

Article 13-1

Incapacité temporaire de travail lorsque l'employeur n'a pas souscrit de contrat «garantie de maintien de salaire» auprès d'un organisme assureur

En cas d'arrêt de travail pour maladie, maternité, maladie professionnelle, accident de la vie privée, de trajet ou de travail, il est attribué le versement d'indemnités journalières en complément de celles servies par les assurances sociales agricoles.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées dans tous les cas par l'organisme assureur y compris lorsqu'elles sont servies en application de l'article L. 1226-1 du code du travail :

— dès le 21^{ème} jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée (en cas d'arrêts successifs lorsque le premier arrêt est supérieur à 20 jours, il n'y a pas de décompte d'une nouvelle période de franchise si le nouvel arrêt se produit dans les 180 jours) ;

— dès le 1^{er} jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail, de trajet, de maladie professionnelle ou de maternité.

Le montant des indemnités journalières complémentaires correspond à :

- 25 % du salaire brut dans la limite du plafond des assurances sociales agricoles (TA) ;
- 70 % du salaire brut dépassant le plafond des assurances sociales agricoles (TB et TE).

Le montant de l'indemnisation est porté à 90 % du salaire brut au profit des salariés pour lesquels l'employeur a l'obligation de compléter la rémunération en vertu de l'article L. 1226-1 du code du travail et ce, pour une durée

d'indemnisation variant dans les conditions des articles D. 1226-1 1° et D. 1226-2 du même code et dans le respect des délais de franchise mentionnés ci-dessus.

Le total des indemnités journalières complémentaires versées par l'organisme assureur et des prestations des assurances sociales agricoles ne doit pas excéder 100 % du salaire net du salarié.

Le salaire de référence utilisé pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui visé à l'article 8-1-2 du présent accord.

Le service des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant que les indemnités journalières du régime de base sont servies au salarié.

Leur montant est réduit dans les mêmes proportions que celui des indemnités journalières servies par les assurances sociales agricoles.

Article 13-2

Incapacité temporaire de travail lorsque l'employeur a souscrit un contrat «garantie de maintien de salaire» auprès d'un organisme assureur

Lorsque l'employeur a souscrit auprès de l'organisme assureur un contrat «garantie de maintien de salaire» en vue de répondre à ses obligations légales et conventionnelles de maintien de salaire, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de l'un de ses salariés et que les conditions de ce maintien obligatoire sont remplies, la garantie incapacité temporaire de travail telle que visée ci-dessus à l'article 13-1 prend la forme d'une garantie relais.

Les indemnités journalières complémentaires sont alors versées à l'expiration de la période d'indemnisation obligatoire telle que prévue par la «garantie maintien de salaire».

Le montant des indemnités journalières complémentaires versées en relais, la détermination du salaire de référence et les modalités de versement sont ceux prévus à l'article 13-1.

Dans l'hypothèse où les conditions légales et conventionnelles du maintien de salaires ne sont pas réunies, l'organisme assureur intervient à compter du 21^{ème} jour dans les conditions prévues à l'article 13-1.

Article 14

Incapacité permanente

Tout salarié titulaire d'une pension d'invalidité versée au titre des assurances sociales agricoles pour les catégories 1,2 ou 3 ou bénéficiaire d'une rente d'incapacité professionnelle attribuée pour un taux au moins égal à 66.66 % au titre de l'accident de travail, de trajet ou de la maladie professionnelle bénéficie d'une pension complémentaire versée au titre du présent régime.

Le montant de la pension complémentaire versée est au maximum égal à :

- 35 % du salaire brut dans la limite du plafond des assurances sociales agricoles (TA) ;
- 85 % du salaire brut dépassant le plafond des assurances sociales agricoles (TB et TC).

Pour l'invalidité catégorie 1, la pension versée est égale à 60 % de la prestation qui aurait été versée en cas d'invalidité catégorie 2.

En cas de changement de niveau de classification professionnelle, l'augmentation de salaire liée à ce changement n'est pas prise en compte dans le plafonnement de la garantie, tel que prévu ci-dessous.

Le total de la pension complémentaire, des prestations de base servies par les assurances sociales agricoles et des éventuelles fractions de salaire ne doit pas excéder 100 % du salaire net du salarié.

La majoration pour tierce personne versée par la MSA au salarié indemnisé n'est pas prise en compte pour l'application de la règle de cumul visée ci-dessus.

Le salaire de référence pour le calcul de la pension est celui visé à l'article 8-1-1 du présent accord.

Article 15

Revalorisation des prestations

À la fin de chaque année civile, le Conseil d'administration de l'organisme assureur fixe, pour l'exercice suivant, le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service.

Titre IV

Les garanties du régime de frais de santé

Article 16

Garantie frais de santé

Les salariés visés par l'article 2 bénéficient d'une garantie frais de santé de type uniforme, à adhésion obligatoire,

en complément des prestations versées par les assurances sociales agricoles.

Ces remboursements s'inscrivent dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits «responsables» tel que défini par la législation actuellement en vigueur et à venir.

Article 16-1 Montant

Le montant des prestations est présenté dans les tableaux de garanties annexés au présent accord. Les entreprises s'engagent à respecter les montants des prestations ainsi définies, ligne par ligne, de chaque poste des tableaux de garanties.

Les prestations doivent ainsi être au moins aussi favorables que celles mises en place au titre du présent accord. En tout état de cause, le total des indemnités perçues au titre des prestations légales et de celles versées par l'organisme assureur ne peut excéder le montant des frais réellement engagés.

Si les frais sont pris en charge par le régime social de base, la garantie frais de santé s'exerce en France et dans le monde entier.

Article 16-2 Dispenses d'affiliation

Par dérogation à l'article 2 prévoyant l'affiliation obligatoire de l'ensemble des salariés concernés par le présent accord, et sans préjudice des cas de dispense d'ordre public prévus par les textes législatifs et réglementaires en vigueur, il est prévu des cas de dispense d'affiliation pour la garantie frais de santé.

— Les salariés à temps partiel et les apprentis peuvent demander à être exclus de la garantie frais de santé et donc de ne bénéficier que partiellement du régime de prévoyance nationale, dès lors que leur cotisation est égale ou supérieure à 10 % de leur rémunération brute.

La demande de dispense d'affiliation doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du 1^{er} mois au cours duquel le salarié a été embauché.

Si la cotisation vient à représenter moins de 10 % de la rémunération brute du salarié de façon pérenne (au moins 6 mois consécutifs), il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire frais de santé.

— Dans le cas de salariés ayant plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord, il est admis que le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur désigné.

Les organisations syndicales signataires décident que cet employeur est celui chez lequel le salarié a acquis le plus d'ancienneté, sauf accord écrit entre les employeurs et le salarié.

La demande de dispense d'affiliation doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant le 8 du mois précédent la mise en œuvre de la dispense d'affiliation (ex : 8 mars pour une dispense au 1^{er} avril).

Le salarié doit produire chaque année à l'employeur auprès duquel il bénéficie d'une dispense d'affiliation tous documents justifiant de la couverture frais de santé souscrite chez son autre employeur.

— Pour les couples relevant du présent accord et travaillant dans la même entreprise, il est prévu que l'un des deux conjoints, tel que défini à l'article 6-1, soit affilié en tant que salarié, et l'autre en tant qu'ayant droit.

Une seule cotisation sera donc due pour le couple travaillant dans la même entreprise.

La demande de dispense d'affiliation doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant le 8 du mois précédent la mise en œuvre de la dispense d'affiliation. Il est précisé que la cotisation sera appelée sur le salaire du membre du couple ayant la rémunération brute la plus élevée.

Article 17 Maintien individuel de la garantie frais de santé

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi Evin du 31 décembre 1989, modifiée par la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, bénéficieront d'une proposition de maintien de garantie parvenue dans les deux mois qui suivent la date de cessation du contrat de travail, la date de la fin de la période de maintien des garanties au titre de la portabilité des droits ou le décès du salarié :

— les anciens salariés bénéficiant de prestations incapacité temporaire ou permanente de travail servies par l'organisme assureur, retraités ou licenciés bénéficiant d'un revenu de remplacement, sous réserve qu'ils en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou l'expiration de la période de portabilité ;
— les ayants-droit d'un salarié décédé, bénéficiaires du présent régime, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès.

Ce maintien sera possible sans questionnaire médical ni période de carence moyennant le paiement d'une cotisation individuelle volontaire à la charge exclusive de l'ancien salarié ou de l'ayant-droit.

Ce maintien de la garantie frais de santé sera organisé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur

La cotisation sera appelée par l'organisme assureur par prélèvement sur le compte bancaire du salarié.

Titre V **Retraite supplémentaire**

Mod. par Avenant n° 8, 7 sept. 2022, étendu par arr. 9 mars 2023, JO 16 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Les salariés définis à l'article 2 bénéficient d'un Plan d'Épargne Retraite (PER), relevant de la réglementation des régimes dits branche 26 (régimes en points).

Article 18 **Financement du Plan Article**

18.1

Assiette des cotisations

Les cotisations appelées en pourcentage de salaire sont calculées, pour l'ensemble des salariés visés à l'article 2, sur les éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 741-10 du Code rural et de la pêche maritime.

En cas de suspension du contrat de travail donnant lieu au versement d'un revenu de remplacement par l'employeur, notamment en cas d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée, les cotisations sont appelées sur la base des sommes (éléments de rémunération et/ou indemnités d'activité partielle, notamment) déclarées par l'employeur à l'organisme assureur.

Article 18.2 **Versement des cotisations**

Les cotisations sont versées à l'organisme assureur choisi par l'entreprise pour mettre en œuvre les garanties du présent plan.

Leur règlement est obligatoirement assuré par l'employeur et sous sa responsabilité. Les cotisations salariales sont précomptées par l'employeur sur le salaire.

Article 19 **Caractéristiques du plan d'épargne retraite en points**

En contrepartie des cotisations de retraite supplémentaire déterminées à l'article 18, les salariés visés à l'article 2 bénéficient d'un plan d'épargne retraite géré par capitalisation, exprimé en points.

Le plan a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital, payables, au plus tôt, à compter de la date de liquidation de la pension au titre du régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du Code de la Sécurité sociale.

Article 19.1 **Sources d'alimentation du plan d'épargne retraite**

L'acquisition des droits personnels s'effectue par le biais de versements sur les compartiments suivants :

Compartiment 1 (C1) : Versements volontaires en euros du salarié, sous la forme de versements libres ou programmés.

Compartiment 2 (C2) : Versements résultant de l'intéressement et de la participation (hors abondement de l'employeur) ainsi que de la valorisation de droits inscrits au compte épargne temps (CET) ou de jours de repos non pris en l'absence de CET, dans la limite de 10 jours par an.

Pour les entreprises qui ne disposent pas de compte épargne-temps :

Conformément aux dispositions de l'article L. 3334-8 du Code du travail et selon les modalités et conditions prévues par ce texte, les salariés bénéficiaires visés à l'article 2 peuvent, dans la limite de 10 jours par an, faire contribuer les sommes correspondantes à des jours de repos non pris au financement du plan d'épargne retraite.

Pour les entreprises qui disposent d'un compte épargne-temps :

Les bénéficiaires du plan d'épargne retraite visés à l'article 2 ont la possibilité, conformément aux dispositions de l'article L. 3334-8 du Code du travail, de contribuer à son financement en versant les droits affectés sur leur compte épargne-temps, dans les conditions et selon les modalités prévues par l'acte instituant le compte épargne-temps.

La transmission de ces sommes à l'organisme assureur est de la seule responsabilité de l'entreprise.

Compartiment 3 (C3) : Cotisations obligatoires de l'employeur et du salarié.

Ces trois compartiments constituent des sources d'alimentation du plan, étant précisé que l'intéressement et la participation (compartiment 2) ne peuvent constituer une source d'alimentation qu'à la condition que l'entreprise ait mis en place un plan d'épargne retraite bénéficiant à tous les salariés et qu'un comité de surveillance soit institué.

Les sommes versées dans ces 3 compartiments font l'objet d'une transformation en points retraite après prélèvement de frais sur cotisation et d'une inscription sur le compte individuel du salarié.

Les sommes issues des compartiments 1 et 2, font l'objet d'une transformation en points après prélèvement de frais sur versement et application d'un coefficient d'âge dépendant de l'âge du salarié au moment du versement. Ces points sont ensuite inscrits sur le compte individuel du salarié.

Ces droits sont versés sous réserve d'en faire la demande et d'avoir liquidé la retraite obligatoire. Le montant des droits dépend notamment de l'âge du retraité au moment de leur liquidation, apprécié au regard de l'âge pivot.

Article 19.2 Attribution des points du plan d'épargne retraite

L'organisme assureur choisi par l'entreprise tient, pour chaque salarié bénéficiaire visé à l'article 2, un compte individuel de points de retraite acquis.

Article 19.2.1 Pour les cotisations obligatoires (C3)

S'agissant des cotisations obligatoires, le nombre de points acquis au titre d'un exercice s'exprime par la formule ci-dessous, à laquelle n'est affectée aucun coefficient d'âge afin d'assurer une solidarité entre l'ensemble des ressortissants du plan :

$$P = C/S$$

P représente le nombre de points acquis par le salarié au cours d'un exercice déterminé.

C représente les cotisations afférentes à cet exercice nettes de chargement de gestion.

S représente la valeur du salaire de référence pour le même exercice.

Article 19.2.2

Pour les versements volontaires/ valorisations de jours de CET ou de jours de repos non pris/ participation/ intéressement (C1 et C2)

S'agissant des versements individuels et facultatifs, le nombre de points acquis au titre d'un exercice s'exprime par la formule ci-dessous, à laquelle est affectée un coefficient d'âge :

$$P = (V/S) \times \text{coeff d'âge}$$

P représente le nombre de points acquis par le salarié au cours d'un exercice déterminé.

V représente les versements afférents à cet exercice nets de frais de gestion.

S représente la valeur du salaire de référence pour le même exercice.

Coeff d'âge : le coefficient d'âge correspondant à l'âge du salarié au premier jour du mois au cours duquel est effectué le versement et permet de moduler la valeur d'acquisition (salaire de référence) du point en fonction de l'âge.

Article 19.2.3 Conditions communes

Le salaire de référence est fixé annuellement par l'organisme assureur choisi par l'entreprise pour assurer le plan d'épargne retraite.

Son montant fait l'objet d'une information aux salariés, conformément aux dispositions légales et réglementaires. Les exercices courrent du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Toutefois, si la liquidation des droits prend effet avant la fixation du salaire de référence par l'organisme assureur, le nombre de points acquis est calculé sur la base du salaire de référence de l'exercice précédent.

Les points calculés dans les conditions fixées au présent article ne sont acquis que s'il y a eu versement effectif des cotisations dues au titre de la période correspondante.

Article 19.3 liquidation des droits

Article 19.3.1 Conditions de liquidation

La liquidation des droits constitués au titre du plan d'épargne retraite s'opère sur demande expresse du salarié formulée auprès de l'organisme assureur. La liquidation ne peut être opérée que si le salarié cesse ou a cessé toute activité et sous réserve d'avoir demandé la liquidation de sa retraite obligatoire.

En cas de reprise d'activité du salarié dans une entreprise adhérente, postérieurement à la liquidation de ses droits, le salarié acquiert de nouveaux droits, qui feront l'objet d'une seconde liquidation lors de la cessation de cette nouvelle activité.

19.3.2 Modalités de liquidation

Au moment de la liquidation, le salarié a la possibilité de liquider les droits inscrits au compte individuel :

- soit exclusivement sous forme de rente, réversible, non réversible ou avec annuités garanties pour l'ensemble des droits correspondants inscrits au compte individuel (tous compartiments confondus) ;
- soit sous forme de capital, libéré en une fois ou de manière fractionnée pour les droits inscrits aux compartiments 1 et/ou 2.

- Choix de la rente

À la liquidation de ses droits, le salarié peut opter pour l'une des rentes suivantes :

- une rente viagère non réversible : cette rente s'éteint au décès du salarié,
- une rente viagère réversible à hauteur de 60 % : au décès du salarié, la rente est servie au profit de son/ses réversataire(s) selon les règles définies à l'article 19-5,
- une rente viagère de 10 annuités garanties : cette rente s'éteint au décès du salarié, si le décès intervient au-delà de la période d'annuités garanties. Dans le cas contraire, le bénéficiaire désigné au moment de la liquidation des droits perçoit la rente jusqu'au terme de la période d'annuités garanties. La durée des annuités garanties ne peut être supérieure à l'espérance de vie du salarié diminuée de 5 années.

- Modalités de calcul

Selon le type de rente choisi, le montant annuel de celle-ci s'exprime par la formule suivante : Rente non réversible :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffNonRev}(\text{âge})$$

Rente réversible à hauteur de 60 % :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffRev}(\text{âge}, \text{écart d'âge})$$

Rentes avec 10 annuités garanties :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffRVAG}(\text{âge}).$$

Dans lesquelles :

R représente l'allocation de retraite d'un salarié

P représente le total des points de retraite acquis par le salarié

V représente la valeur du point retraite

Coeff : coefficient de majoration/minoration par rapport à l'âge pivot qui dépend de l'âge du salarié au moment de la liquidation.

CoeffNonRev(âge) : coefficient pour tenir compte du choix sans réversion. Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié au moment de la liquidation

CoeffRev(âge, écart d'âge) : coefficient pour tenir compte du choix de réversion.

Coefficient base sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié et l'écart d'âge avec le réversataire survivant (conjoint, concubin, PACS et ex-conjoint).

CoeffRVAG(âge) : coefficient pour tenir compte du choix d'une liquidation sans réversion «avec annuités garanties».

Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié au moment de la liquidation.

- Revalorisation

Les rentes en cours de service sont revalorisées, le cas échéant, chaque année en fonction des décisions prises par l'organe décisionnel de l'organisme assureur. Cette revalorisation est notamment fonction des résultats techniques et financiers.

- Versement en capital

— Droits issus des compartiments 1 et 2 :

Les droits issus des compartiments 1 et/ou 2 peuvent, au choix du salarié, être liquidés sous la forme d'un capital unique, libéré en une ou plusieurs fois. Ce choix, qui s'effectue au moment de la demande de liquidation, est irrévocabile.

Son montant s'exprime par la formule suivante :

PMT individuelle × (PTS/ PMT du dernier inventaire)

dans laquelle :

PMT représente la provision mathématique théorique

PTS représente la provision technique spéciale

Cette valeur peut être réduite du fait de l'existence de moins-values latentes, évaluées à la date du dernier inventaire, sur le portefeuille des actifs de placement en représentation des droits.

Cette réduction ne peut toutefois excéder 15 % de la valeur des droits individuels du salarié.

— Retraite de faible montant :

Dans le cas où le nombre de points de retraite attribués au salarié conduit au versement d'une rente mensuelle dont le montant est inférieur ou égal à 100 euros, avec son accord, il est procédé à la liquidation des droits sous forme d'un versement unique en capital.

Le seuil de 100 euros est apprécié une fois que le salarié a opté pour son choix de rente : soit sur l'intégralité des compartiments ;

soit sur une partie d'entre eux (hypothèse dans laquelle le salarié a décidé une sortie en capital sur le(s) compartiment(s) C1 et/ ou C2).

Le montant du capital unique s'exprime par la formule :

$C = V \times P \times \text{Coeff} \times \text{Coeffmultiplicateur}$

dans laquelle :

C représente le montant du capital

V représente la valeur du point retraite

P représente le nombre de points acquis par le salarié

Coeff : coefficient dépendant notamment de l'âge du salarié au moment de la liquidation de sa retraite.

Coeffmultiplicateur : coefficient issu des tables de mortalité pour la transformation de la rente en capital à l'âge du salarié au moment de la liquidation.

Le versement du capital met fin aux obligations de l'organisme assureur.

Article 19.4 Maintien des droits acquis

Lorsque l'intéressé n'est plus salarié de l'entreprise ou ne fait plus partie de la catégorie de personnel au sens du présent accord, son compte individuel cesse d'être alimenté par les cotisations.

Le salarié bénéficiera de ses droits constitués à la liquidation de ceux-ci, dans les conditions prévues précédemment.

19.5 Rachat exceptionnel en capital

Conformément à l'article L 224-4 du Code monétaire et financier, le salarié a la faculté de procéder au rachat de ses droits constitués, dans les cas définis par la réglementation.

Article 19.6 Décès du salarié

Article 19.6.1 Décès du salarié avant la liquidation de ses droits

Lorsque le salarié décède avant la liquidation de ses droits constitués, le montant des droits inscrits sur son compte individuel est versé sous la forme d'un capital :

au(x) bénéficiaire(s), personne(s) physique(s), expressément désigné(s) par le salarié,

à défaut, à son conjoint survivant,

à défaut, à son cocontractant d'un PACS, à défaut, à son concubin,

à défaut, à ses enfants nés ou à naître par parts égales,

à défaut, à ses héritiers selon l'ordre successoral tel que défini aux articles 734 à 755 du Code civil.

Par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage avec le salarié selon les dispositions de l'article 515-8 du Code civil. Par ailleurs, les concubins doivent justifier d'au moins deux ans de vie commune et être libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de PACS. Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de l'union.

Le montant du capital versé correspond à la formule suivante :

$$C = P \times S$$

dans laquelle :

C représente le montant du capital à verser

P représente le nombre de points acquis au jour du décès

S représente le salaire de référence en vigueur à la date du décès

Le versement du capital met fin aux obligations de l'organisme assureur.

Article 19.6.2 Décès du retraité en cas de réversion

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa retraite, et lorsqu'il a opté pour une rente réversible, une allocation de réversion est versée au conjoint survivant et/ou au(x) ex-conjoint(s) dans les mêmes conditions d'ouverture de droits que celles du régime unique AGIRC-ARRCO.

Dans la mesure où il n'existe pas de conjoint survivant et sous réserve de l'absence d'ex-conjoint(s) remplissant les conditions d'ouverture de droits visées au paragraphe précédent, l'allocation de réversion est versée, s'il y a lieu, au bénéfice du cocontractant d'un PACS survivant ou à défaut de son concubin. Dans ce cas, les conditions d'ouverture des droits prévues par le régime unique AGIRC-ARRCO pour la réversion s'applique à ce dernier.

Par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage avec le salarié selon les dispositions de l'article 515-8 du Code civil. Par ailleurs, les concubins doivent justifier d'au moins deux ans de vie commune et être libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de PACS.

Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de l'union. Cette allocation est versée sous forme de rente.

Le service de l'allocation est supprimé ou interrompu dans les mêmes conditions que celles prévues par le régime unique AGIRC-ARRCO.

Le service de l'allocation versée au cocontractant d'un PACS survivant ou au concubin est supprimé en cas de mariage ou de conclusion d'un nouveau PACS.

- **Droits du conjoint survivant**

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le conjoint survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé, sous réserve des dispositions prévues au paragraphe ci-dessous relatif aux droits du conjoint divorcé non-remarié.

- **Droits du conjoint divorcé non remarié**

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le conjoint divorcé non remarié a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % des points acquis par le salarié dans le cadre du présent plan au titre des fonctions qu'il a accomplies pendant la durée du mariage dissous par le divorce.

L'âge pris en compte pour le calcul de la rente est celui du conjoint divorcé non-remarié au moment de la liquidation.

En présence d'un conjoint survivant et d'un ou plusieurs conjoints divorcés non remariés, la pension de réversion de chaque conjoint est calculée en fonction de ses années de mariage avec le salarié décédé par rapport à la durée globale des mariages dudit salarié avec les ayants droit-concernés.

- **Droits du cocontractant d'un PACS survivant**

En l'absence de conjoint survivant ou d'ex-conjoint(s) ouvrant droit à une allocation de réversion, les droits du cocontractant d'un PACS sont définis comme suit.

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le cocontractant d'un PACS survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé.

- **Droits du concubin survivant**

En l'absence de conjoint survivant ou d'ex-conjoint(s) ouvrant droit à une allocation de réversion ou d'un cocontractant d'un PACS survivant, les droits du concubin sont définis comme suit.

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le concubin survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé.

Article 19.7 **Information des salariés bénéficiaires**

L'organisme assureur communique chaque année aux salariés bénéficiaires du présent accord une situation de compte individuel conforme à la réglementation en vigueur.

Article 19.8 **Transférabilité**

Tout salarié détenteur d'un régime de retraite supplémentaire visé à l'article L. 224-40 du Code monétaire et financier peut demander, le transfert de ses droits antérieurement acquis vers le présent plan d'épargne retraite.

Titre VI **Taux de cotisations et répartitions**

Article 25 **Assiette**

Mod. par Avenant n° 8, 7 sept. 2022, étendu par arr. 9 mars 2023, JO 16 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Les cotisations appelées en pourcentage de salaire sont calculées, pour l'ensemble des salariés visés à l'article 2 du présent accord, sur les éléments de rémunération brute entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 741-10 du Code rural et de la pêche maritime, ainsi que, le cas échéant, sur le revenu de remplacement versé et déclaré par l'entreprise, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité.

Article 26 **Versement des cotisations**

Les cotisations définies ci-dessous sont versées à l'organisme assureur pour mettre en œuvre les garanties du présent régime.

Leur règlement est obligatoirement assuré par l'employeur et sous sa responsabilité. Les cotisations salariales sont précomptées par l'employeur sur le salaire.

Article 27 **Garanties de prévoyance**

Mod. par Avenant n° 9, 5 juin 2024, étendu par arr. 5 févr. 2025, JO 12 févr., applicable à compter du lendemain de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

GA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA - CFE-CGC.

En contrepartie des garanties fixées par le présent accord, le taux global de la cotisation prévoyance est fixé à :

- 2,04 % sur la Tranche A (salaire limité au plafond des assurances sociales agricoles) ;
- et 3,30 % sur les Tranches B et C (salaire compris entre 1 fois et 8 fois le plafond des assurances sociales agricoles).

Concernant le risque incapacité de travail temporaire :

- La garantie correspondant à l'obligation de mensualisation de l'employeur est à la charge exclusive de celui-ci et correspond à une cotisation de 0,35 % sur la Tranche A et de 0,56 % sur les Tranches B et C.

La garantie correspondant au relais mensualisation est quant à elle à la charge exclusive du salarié et correspond à une cotisation de 0,29 % sur la Tranche A et de 0,81 % sur les Tranches B et C.

-
- Un taux d'appel peut être fixé chaque année par la commission paritaire de suivi en fonction des résultats du régime. La ventilation de la cotisation par risque est fixée dans le tableau annexé au présent accord.

Article 28 **Garantie frais de santé**

Mod. par Avenant n° 8, 7 sept. 2022, étendu par arr. 9 mars 2023, JO 16 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

La cotisation mensuelle frais de santé toutes taxes comprises, pour les entreprises du régime agricole, est égale à : 3,33 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié.

Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation est égale à 2,49 % du plafond mensuel des assurances sociales, prise en charge à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié.

Ces taux de cotisations sont maintenus pendant une durée 2 ans à compter de la date de prise d'effet de l'avenant n° 8 au présent accord.

Un taux d'appel peut être fixé chaque année par la Commission paritaire de suivi en fonction des résultats du régime. Pour 2023, le taux d'appel est fixé à 100 %.

Toute nouvelle taxe, charge, contribution ou majoration de ces dernières qui entrerait en vigueur postérieurement à la date de signature du présent accord et dont la répercussion ne serait pas interdite, sera automatiquement répercutée sur les présentes cotisations après consultation et avis préalable de la Commission paritaire de suivi.

Article 29 **Retraite supplémentaire**

Les salariés définis à l'article 2 bénéficient des dispositions visées par les articles 15 des dispositions particulières des TAM et cadres de la Convention collective nationale du secteur du paysage du 10 octobre 2008.

Article 30 **Action Sociale**

Les ressortissants du régime peuvent prétendre à des aides sociales prises en charge et définies par l'organisme assureur.

Article 31 **Commission paritaire de suivi**

Une commission de suivi comprenant par moitié des représentants des deux parties signataires, est instituée.

Le collège représentant l'Uepn désigne au maximum 5 membres titulaires et le collège représentant les organisations syndicales signataires des salariés désigne au maximum 5 membres titulaires soit un siège par organisation syndicale de salariés signataire.

La faculté est offerte aux partenaires sociaux de mandater un représentant en cas de défaillance des membres titulaires.

La présidence de la Commission paritaire de suivi est alternativement tenue par un représentant du collège des salariés et un représentant du collège des employeurs, par période de deux ans.

Le Président est nommé par le collège auquel il appartient.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organisme assureur désigné.

Cette Commission paritaire de suivi se réunit, sur convocation du Président, à la demande de l'une des organisations signataires et au moins une deux fois par an. La convocation comporte l'ordre du jour de la réunion.

La Commission paritaire de suivi a en charge le suivi de la mise en œuvre du régime de protection sociale complémentaire institué par le présent accord.

Elle examine les comptes du régime dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice et au plus tard avant la réunion de l'Assemblée générale de l'organisme assureur recommandé. L'examen portera notamment, par risque, sur les cotisations perçues, les prestations versées et les provisions constituées.

Elle propose aux partenaires sociaux de la convention collective nationale du 10 octobre 2008 les éventuelles révisions et adaptations du présent accord.

Article 32 **Durée, Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives et/ou réglementaires qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur, avec un préavis de 12 mois.

Annexe 1 Taux contractuels et ventilation des cotisations (en %)

Mod. par Avenant n° 8, 7 sept. 2022, étendu par arr. 9 mars 2023, JO 16 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

	TA Tranche de salaire inférieure ou égale au plafond ASA			TB-TC Tranche de salaire comprise entre 1 et 8 fois le plafond ASA		
	Part employeur	Part Salarié	Total	Part employeur	Part Salarié	Total
Décès	0,99		0,99	0,495	0,495	0,99
Capital décès	0,32		0,32	0,16	0,16	0,32
Indemnité frais d'obsèques	0,01		0,01	0,005	0,005	0,01
Rente éducation	0,07		0,07	0,035	0,035	0,07
Rente de conjoint	0,59		0,59	0,295	0,295	0,59
Incapacité temporaire de travail	0,35	0,29	0,64	0,56	0,81	1,37
Mensualisation	0,35		0,35	0,56		0,56
Relais mensualisation		0,29	0,29		0,81	0,81
Incapacité permanente de travail	0,41		0,41	0,595	0,345	0,94
Incapacité permanente privée	0,36		0,36	0,495	0,345	0,84
Incapacité permanente professionnelle	0,05		0,05	0,10		0,10
Total Prévoyance	1,75	0,29	2,04	1,65	1,65	3,30
(Soit en répartition Employeur salarié)	85,78	14,22	100	50,00	50,00	100
Frais de santé						
En % du PMSS*	1,998	1,332	3,33			
Frais de santé Régime Local Alsace Moselle						
En % du PMSS*	1,494	0,996	2,49			

* PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité Sociale

Annexe 2 - Tableaux des garanties santé

Mod. par Avenant n° 9, 5 juin 2024, étendu par arr. 5 fevr. 2025, JO 12 fevr., applicable à compter du lendemain de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA - CFE-CGC.

Les prestations du présent contrat respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats «solidaires et responsables».

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins (majoration du ticket modérateur et dépassements d'honoraires autorisés), de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du Code de la Sécurité sociale.

Il répond également aux exigences de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale, notamment : prise en charge du ticket modérateur (sauf cures thermales, médicaments à service médical rendu faible ou modéré et médicaments homéopathiques), du forfait patient urgences, du forfait «actes lourds», du forfait journalier hospitalier et des paniers de soins 100 % santé en optique, dentaire et audiologie et respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-CO) ainsi que, en dehors des paniers de soins 100 % santé, des planchers et plafonds pour les frais d'optiques et du plafond pour les aides auditives.

Le montant total des remboursements ne peut excéder les frais réellement engagés.

Nature des frais	Remboursement du régime de base hors Alsace Moselle	Remboursement complémentaire	Remboursement total Régime de base indus
Soins courants			
• Honoraires médicaux (y compris téléconsultation) :			
- Dépassement d'honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
- Dépassement d'honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	130 % BR	200 % BR
• Honoraires paramédicaux y compris la prescription et la vaccination prévue par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans et la vaccination anti-grippale par les sages femmes par les sages femmes et infirmiers ⁽²⁾	60 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
• Consultation psychologue (dispositif MonPsy) dans la limite de 8 séances/an	60 % BR	40 % BR	100 % BR
• Analyses et examens de laboratoire :			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	60 % BR à 100 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	60 % BR à 100 % BR	140 % BR à 100 % BR	200 % BR
Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie ⁽³⁾	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Actes de prévention ⁽⁴⁾	de 35 % à 70 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
• Honoraires de médecines douces reconnus par le ministère de la Santé : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étiopathie, micro-kinésithérapie, sophrologie, diététiciens, nutritionnistes, pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotricien	-	35 € séance limité à 2 séances/an/bénéficiaire	35 € séance limité à 2 séances/an/bénéficiaire
• Médicaments			
- Médicaments à service médical rendu «majeur ou important» (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	65 % BR	35 % BR	100 % BR

Nature des frais	Remboursement du régime de base hors Alsace Moselle	Remboursement complémentaire	Remboursement total Régime de base indus
- Médicaments à service médical rendu «modéré» (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	30 % BR	70 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu «faible» (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	15 % BR	85 % BR	100 % BR
- Autres honoraires de pharmaciens remboursés par le régime de base y compris la prescription et la vaccination prévue par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans et la vaccination anti-grippale	de 65 % à 100 % BR	de 35 % à 0 % BR	100 % BR
- Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base (médicaments, pilules contraceptives et substituts nicotiniques)	-	100 €an/bénéficiaire	100 €an/bénéficiaire
• Matériel médical			
- Fournitures médicales, pansements	60 % BR	100 % FR – 60 % BR	100 % FR
- Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses (sauf prothèses auditives et dentaires)	60 % BR ou 100 % BR	240 % BR ou 200 % BR	300 % BR
Hospitalisation (hors maternité et psychiatrie)			
• Frais de séjour	80 % BR ou 100 % BR	20 % BR ou 0 % BR	100 % BR
• Honoraires :			
- Dépassements d'honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % BR ou 100 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
- Dépassements d'honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % BR ou 100 % BR	120 % BR ou 100 % BR	200 % BR
• Participation du patient (Forfait actes lourds) ⁽⁵⁾	-	100 % FR	100 % FR
Forfait journalier hospitalier ⁽⁶⁾	-	100 % FR	100 % FR
• Forfait patient urgences ⁽⁷⁾	-	100 % FR	100 % FR
• Chambre particulière y compris en ambulatoire ⁽⁸⁾ (par jour/bénéficiaire dans la limite de 60 jours/an)	-	100 % FR	100 % FR
• Frais d'accompagnant pour enfant de moins de 16 ans (par jour/bénéficiaire dans la limite de 60 jours/an)	-	40 €/jour	40 €/jour
Maternité			
• plafond de 1 000 € / maternité pour les dépassements d'honoraires des médecins adhérents ou non au DPTM et la chambre particulière (hors TM)			
• Frais de séjour	100 % BR	-	100 % BR
• Honoraires :			
- Dépassements d'honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
- Dépassements d'honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100 % BR	100 % BR	200 % BR
• Chambre particulière (par jour/bénéficiaire)*	-	100 % FR	100 % FR
Prime de naissance ⁽⁹⁾ : Maternité ou adoption	-	250 €/ enfant pour les 2 premiers (350 € à partir du 3 ^{ème})	250 € enfant pour les 2 premiers (350 € à partir du 3 ^{ème})
Psychiatrie			
• Frais de séjour			
• Honoraires :	80 % BR ou 100 % BR	20 % BR ou 0 % BR	100 % BR

Nature des frais	Remboursement du régime de base hors Alsace Moselle	Remboursement complémentaire	Remboursement total Régime de base indu
- Dépassements d'honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % BR ou 100 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
- Dépassements d'honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % BR ou 100 % BR	120 % BR ou 100 % BR	200 % BR
• Forfait journalier hospitalier ⁽⁶⁾	-	100 % FR	100 % FR
• Forfait patient urgences ⁽⁷⁾	-	100 % FR	100 % FR
• Chambre particulière	-	1 000 €/an/ bénéficiaire	1 000 €/an/ bénéficiaire
Optique			
Équipement : 2 verres + monture		1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽¹⁰⁾	
Équipements 100 % santé (Classe A) ⁽¹¹⁾			
- Monture	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
- Verre	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
- Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100 % Santé	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Autres équipements (Classe B)			
- Monture	60 % BR	100 € - RO	100 €
- Verre unifocal simple ⁽¹²⁾	60 % BR	160 €/ verre - RO	160 €/ verre
- Verre unifocal complexe ⁽¹²⁾	60 % BR	220 € verre - RO	220 €/ verre
- Verre multifocal ou progressif complexe ⁽¹²⁾	60 % BR	300 €/ verre - RO	300 €/ verre
- Verre multifocal ou progressif très complexe ⁽¹²⁾	60 % BR	350 €/ verre - RO	350 €/ verre
• Prestation d'adaptation de la prescription pour des verres de Classe B ⁽¹¹⁾	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Supplément pour verre avec filtre ⁽¹¹⁾	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Lentilles remboursées par le régime de base	60 % BR	390 % BR + 340 € /an/bénéficiaire	450 % BR + 340 € /an/Bénéficiaire
• Lentilles non remboursées par le régime de base	-	290 € /an/bénéficiaire	290 € /an/bénéficiaire
• Chirurgie refractive cornéenne de l'œil	-	500 € /an/œil/bénéficiaire	500 € /an/œil/bénéficiaire
Dentaire			
• Actes, consultations, soins et prothèses 100 % Santé ⁽¹¹⁾	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Actes, consultations et soins (hors 100 % Santé)	60 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
• Inlay Onlay (hors 100 % Santé)	60 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
• Prothèses (hors 100 % Santé) :			
- prothèses à honoraires maîtrisés	60 % BR	420 % BR	480 % BR
- prothèses à honoraires libres	60 % BR	420 % BR	480 % BR
- prothèses dentaires non remboursées par le régime de base	-	215 €/an/bénéficiaire	215 €/an/bénéficiaire
• Orthodontie remboursée par le régime de base	60 % ou 100 % BR	310 % BR ou 300 % BR	370 % BR ou 400 % BR
• Orthodontie non remboursée par le régime de base	-	400 €/an bénéficiaire	400 €/an bénéficiaire
• Implantologie (hors couronne implanto-portée). Parodontologie non remboursée par le régime de base	-	300 €/an/bénéficiaire	300 €/an/bénéficiaire
Aides auditives ⁽¹³⁾			

Nature des frais	Remboursement du régime de base hors Alsace Moselle	Remboursement complémentaire	Remboursement total Régime de base indus
• Équipements 100 % Santé (Classe I) ⁽¹¹⁾	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	60 % BR	1 700 € - RO / oreille	1 700 € / oreille
• Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	60 % BR	1 700 € - RO / oreille	1 700 € / oreille
• Aides auditives non remboursées par le régime de base	-	385 €/an/bénéficiaire	385 € ;/an/bénéficiaire
• Piles et accessoires	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Cures thermales			
• Frais remboursés par le régime de base surveillance médicale ⁽³⁾	70 % BR	30 % BR	100 % BR
• Frais de soins et de séjour	65 % ou 70 % BR	35 % ou 30 % BR + 195 €/an/bénéficiaire	100 % BR + 195 €/an/bénéficiaire
Divers			
• Transports urgents préhospitaliers (T.U.P.H) remboursés par le régime de base	100 % BR	-	100 % BR
• Transports sanitaires non urgents remboursés par le régime de base	55 % BR	145 % BR	200 % BR
• Assistance	-	Mutuaide	Mutuaide

Nature des frais	Remboursement du régime de base hors Alsace Moselle	Remboursement complémentaire	Remboursement total Régime de base inclus
• Réseau de soins	-	Carte Blanche réseau optique	Carte Blanche réseau optique

BR : Base de remboursement
FR : Frais réels
RO : Régime obligatoire

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale (OPTAM / OPTAM Co). Pour les médecins non conventionnés, remboursement sur la base du tarif d'autorité.

(2) Honoraires paramédicaux non conventionnés : 90 % FR dans la limite de 300 % BR du secteur conventionné.

(3) En cas de dépassement d'honoraires se référer au poste soins courants «honoraires médicaux - Honoraires des médecins spécialistes».

(4) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (cf liste annexée ci-dessous à la date du 18 novembre 2014) : détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; scellement des sillons avant 14 ans ; dépistage Hépatite B ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; vaccinations (diphthérite, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoque, selon âge).

(5) Forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire. Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur ou égal à 120 € (ou dont le coefficient est supérieur ou égal à 60).

(6) Forfait journalier hospitalier : sont exclus les établissements médico-sociaux.

(7) Forfait patient urgences : participation forfaitaire de l'assuré en cas de passage aux urgences hospitalières non-suivi d'une hospitalisation dans un service de médecine, de chirurgie, d'obstétrique ou d'odontologie. Le montant du forfait est défini par arrêté. Son montant peut être réduit ou supprimé dans les cas prévus à l'article L. 160-13-I du code de la sécurité sociale.

(8) Pour les établissements non conventionnés : 90 % FR limité à 60 jours/ an/ bénéficiaire.

(9) Prime de naissance maternité ou adoption : versée après demande auprès du régime de base sur justificatif.

(10) Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 2 ans après la dernière facturation d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 16 ans et les personnes dont la vue évolue dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des dispositifs d'optique médicale et hors cas de renouvellement anticipé prévus par cet arrêté.

(11) Tels que définis par les textes réglementaires en vigueur. Les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent pas être supérieurs aux prix limites de vente fixés par la réglementation et aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur.

(12) verre unifocal simple Classe B

- verre unifocal sphérique avec sphère comprise entre - 6 et + 6 dioptries
- verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre - 6 et 0 dioptries et dont le cylindre ≤ + 4 dioptries
- verre unifocal sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 6 dioptries
- verre neutre

verre unifocal complexe Classe B

- verre unifocal sphérique avec sphère hors zone de - 6 à + 6 dioptries
- verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre - 6 et 0 dioptries et cylindre > + 4 dioptries
- verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère < - 6 dioptries et cylindre ≥ 0,25 dioptrie
- verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère positive et S (sphère + cylindre) > 6 dioptries

verre multifocal ou progressif complexe Classe B

- verre multifocal ou progressif sphérique avec sphère comprise entre - 4 et + 4 dioptries
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre - 8 et 0 dioptries et cylindre ≤ + 4 dioptries
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 8 dioptries

verre multifocal ou progressif très complexe Classe B

- verre multifocal ou progressif sphérique avec sphère hors zone de - 4 à + 4 dioptries
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre - 8 et 0 dioptries et cylindre > + 4 dioptries
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère < - 8 dioptries et cylindre ≥ 0,25 dioptrie
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère positive et S > 8 dioptries

(13) Prise en charge d'une aide auditive par oreille tous les 4 ans suivant la date de facturation de l'aide auditive précédente. Pour les équipements de Classe II, remboursement dans la limite de 1 700 € / appareil (remboursement du régime obligatoire inclus). Le remboursement comprend la prestation d'adaptation et de suivi.

Nature des frais	Remboursement du régime de base Alsace Moselle	Remboursement complémentaire	Remboursement total Régime de base inclus
Soins courants			
• Honoraires médicaux (y compris téléconsultation) :			
- Dépassement d'honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
- Dépassement d'honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90 % BR	110 % BR	200 % BR

Nature des frais	Remboursement du régime de base Alsace Moselle	Remboursement complémentaire	Remboursement total Régime de base inclus
• Honoraire paramédicaux y compris la prescription et la vaccination prévue par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans et la vaccination anti-grippale par les sages femmes par les sages femmes et infirmiers ⁽²⁾	90 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
• Consultation psychologue (dispositif MonPsy) dans la limite de 8 séances/an	90 % BR	10 % BR	100 % BR
• Analyses et examens de laboratoire :			
- Honoraire des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90 % BR à 100 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
- Honoraire des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90 % BR à 100 % BR	110 % BR à 100 % BR	200 % BR
• Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie ⁽³⁾	90 % BR	10 % BR	100 % BR
Actes de prévention ⁽⁴⁾	de 35 % à 90 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
• Honoraire de médecines douces reconnus par le ministère de la Santé : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étiopathie, microkinésithérapie, sophrologie, diététicien, nutritionnistes, pédicures - podologues, ergothérapeutes, psychomotricien	-	35 €/séance limité à 2 séances/an/bénéficiaire	35 €/séance limité à 2 séances/an/bénéficiaire
• Médicaments			
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	90 % BR	10 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	80 % BR	20 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "faible" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	15 % BR	85 % BR	100 % BR
- Autres honoraires de pharmaciens remboursés par le régime de base y compris la prescription et la vaccination prévue par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans et la vaccination anti-grippale	de 65 % à 100 % BR	de 35 % à 0 % BR	100 % BR
- Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base (médicaments, pilules contraceptives et substituts nicotiniques)	-	100 €/an/bénéficiaire	100 €/an/bénéficiaire
• Matériel médical			
- Fournitures médicales, pansements	90 % BR	100 % FR - 90 % BR	100 % FR
- Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses (sauf prothèses auditives et dentaires)	90 % BR ou 100 % BR	210 % BR ou 200 % BR	300 % BR
Hospitalisation (hors maternité et psychiatrie)			
• Frais de séjour	100 % BR	-	100 % BR
• Honoraires :			
- Dépassements d'honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
- Dépassements d'honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100 % BR	100 % BR	200 % BR
• Participation du patient (Forfait actes lourds) ⁽⁵⁾	100 % BR	-	100 % FR
• Forfait journalier hospitalier ⁽⁶⁾	100 % BR	-	100 % FR
• Forfait patient urgences ⁽⁷⁾	100 % BR	-	100 % FR
• Chambre particulière y compris en ambulatoire ⁽⁸⁾ (par jour/bénéficiaire dans la limite de 60 jours/an)	-	100 % FR	100 % FR

Nature des frais	Remboursement du régime de base Alsace Moselle	Remboursement complémentaire	Remboursement total Régime de base inclus
• Frais d'accompagnant pour enfant de moins de 16 ans (par jour/bénéficiaire dans la limite de 60 jours/an)	-	40 €/jour	40 €/jour
Maternité			
*plafond de 1000 € / maternité pour les dépassements d'honoraires des médecins adhérents ou non au DPTM et la chambre particulière (hors TM)			
• Frais de séjour	100 % BR	-	100 % BR
• Honoraires :			
- Dépassements d'honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
- Dépassements d'honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100 % BR	100 % BR	200 % BR
• Chambre particulière (par jour/bénéficiaire)	-	100 % FR	100 % FR
• Prime de naissance ⁽⁹⁾ : Maternité ou adoption	-	250 €/ enfant pour les 2 premiers (350 € à partir du 3 ^{ème})	250 €/ enfant pour les 2 premiers (350 € à partir du 3 ^{ème})
Psychiatrie			
• Frais de séjour	100 % BR	20 % BR ou 0 % BR	100 % BR
• Honoraires :			
- Dépassements d'honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
- Dépassements d'honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100 % BR	100 % BR	200 % BR
• Forfait journalier hospitalier ⁽⁶⁾	100 % FR		100 % FR
• Forfait patient urgences ⁽⁷⁾	100 % FR	-	100 % FR
• Chambre particulière	-	1000 €/an/bénéficiaire	1000 €/an/bénéficiaire
Optique			
Équipement : 2 verres + monture		1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽¹⁰⁾	
• Équipements 100 % santé (Classe A) ⁽¹¹⁾			
- Monture	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
- Verre	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
- Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100 % Santé	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Autres équipements (Classe B)			
- Monture	90 % BR	100 € - RO	100 €
- Verre unifocal simple ⁽¹²⁾	90 % BR	160 €/ verre - RO	160 €/ verre
- Verre unifocal complexe ⁽¹²⁾	90 % BR	220 €/ verre - RO	220 €/ verre
- Verre multifocal ou progressif complexe ⁽¹²⁾	90 % BR	300 €/ verre - RO	300 €/ verre
- Verre multifocal ou progressif très complexe ⁽¹²⁾	90 % BR	350 €/ verre - RO	350 €/ verre
• Prestation d'adaptation de la prescription pour des verres de Classe B ⁽¹¹⁾	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Supplément pour verre avec filtre ⁽¹¹⁾	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Lentilles remboursées par le régime de base	90 % BR	390 % BR + 340 €/an/bénéficiaire	480 % BR + 340 €/an/Bénéficiaire
• Lentilles non remboursées par le régime de base	-	290 €/an/bénéficiaire	290 €/an/bénéficiaire

Nature des frais	Remboursement du régime de base Alsace Moselle	Remboursement complémentaire	Remboursement total Régime de base inclus
• Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil	-	500 €/an/œil/bénéficiaire	500 €/an/œil/bénéficiaire
Dentaire			
• Actes, consultations, soins et prothèses 100 % Santé ⁽¹¹⁾	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Actes, consultations et soins (hors 100 % Santé)	90 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
• Inlay Onlay (hors 100 % Santé)	90 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
- Prothèses (hors 100 % Santé) :			
- prothèses à honoraires maîtrisés	90 % BR	410 % BR	500 % BR
- prothèses à honoraires libres	90 % BR	410 % BR	500 % BR
- prothèses dentaires non remboursées par le régime de base	-	215 €/an/bénéficiaire	215 €/an/bénéficiaire
• Orthodontie remboursée par le régime de base	90 % ou 100 % BR	300 % BR	390 % BR ou 400 % BR
• Orthodontie non remboursée par le régime de base	-	400 €/an/bénéficiaire	400 €/an/bénéficiaire
• Implantologie (hors couronne implanto-portée), Parodontologie non remboursée par le régime de base	-	300 €/an/bénéficiaire	300 €/an/bénéficiaire
Aides auditives⁽¹³⁾			
• Équipements 100 % Santé (Classe I) ⁽¹¹⁾	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	90 % BR	1700 € - RO/oreille	1700 € / oreille
• Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	90 % BR	1700 € - RO/oreille	1700 € / oreille
• Aides auditives non remboursées par le régime de base	-	385 €/an/bénéficiaire	385 €/an/bénéficiaire
• Piles et accessoires	90 % BR	10 % BR	100 % BR
Cures thermales			
• Frais remboursés par le régime de base : surveillance médicale ⁽³⁾	90 % BR	10 % BR	100 % BR
• Frais de soins et de séjour	65 % ou 90 % BR	35 % ou 10 % BR + 195 €/an/bénéficiaire	100 % BR + 195 €/an/bénéficiaire
Divers			
• Transports urgents préhospitalier (T.U.P.H) remboursés par le régime de base	100 % BR	-	100 % BR
• Transports sanitaires non urgents remboursés par le régime de base	100 % BR	100 % BR	200 % BR
• Assistance	-	Mutuaide	Mutuaide

Nature des frais	Remboursement du régime de base Alsace Moselle	Remboursement complémentaire	Remboursement total Régime de base inclus
• Réseau de soins	-	Carte Blanche réseau optique	Carte Blanche réseau optique

BR : Base de remboursement FR : Frais réels RO : Régime obligatoire

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale (OPTAM / OPTAM Co). Pour les médecins non conventionnés, remboursement sur la base du tarif d'autorité.

(2) Honoraires paramédicaux non conventionnés : 90 % FR dans la limite de 300 % BR du secteur conventionné.

(3) En cas de dépassement d'honoraires se référer au poste soins courants «honoraires médicaux - Honoraires des médecins spécialistes».

(4) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (cf liste annexée ci-dessous à la date du 18 novembre 2014) : détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; scellement des sillons avant 14 ans ; dépistage Hépatite B ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; vaccinations (diphthérite, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoque, selon âge).

(5) Forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire. Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur ou égal à 120 € (ou dont le coefficient est supérieur ou égal à 60).

(6) Forfait journalier hospitalier : sont exclus les établissements médico-sociaux.

(7) Forfait patient urgences : participation forfaitaire de l'assuré en cas de passage aux urgences hospitalières non-suivi d'une hospitalisation dans un service de médecine, de chirurgie, d'obstétrique ou dodontologie. Le montant du forfait est défini par arrêté. Son montant peut être réduit ou supprimé dans les cas prévus à l'article L. 160-13-I du code de la sécurité sociale.

(8) Pour les établissements non conventionnés : 90 % FR limité à 60 jours/ an/ bénéficiaire.

(9) Prime de naissance maternité ou adoption : versée après demande auprès du régime de base sur justificatif.

(10) Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 2 ans après la dernière facturation d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 16 ans et les personnes dont la vue évolue dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des dispositifs d'optique médicale et hors cas de renouvellement anticipé prévus par cet arrêté.

(11) Tels que définis par les textes réglementaires en vigueur. Les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent pas être supérieurs aux prix limites de vente fixés par la réglementation et aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur.

(12) verre unifocal simple Classe B

- verre unifocal sphérique avec sphère comprise entre - 6 et + 6 dioptries
- verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre - 6 et 0 dioptries et dont le cylindre ≤ +4 dioptries
- verre unifocal sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 6 dioptries
- verre neutre

verre unifocal complexe Classe B

- verre unifocal sphérique avec sphère hors zone de - 6 à + 6 dioptries
- verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre - 6 et 0 dioptries et cylindre > +4 dioptries
- verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère < - 6 dioptries et cylindre ≥ 0,25 dioptrie
- verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère positive et S (sphère + cylindre) > 6 dioptries

verre multifocal ou progressif complexe Classe B

- verre multifocal ou progressif sphérique avec sphère comprise entre - 4 et +4 dioptries
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre - 8 et 0 dioptries et cylindre ≤ +4 dioptries
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 8 dioptries

verre multifocal ou progressif très complexe Classe B

- verre multifocal ou progressif sphérique avec sphère hors zone de - 4 à +4 dioptries
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre - 8 et 0 dioptries et cylindre > +4 dioptries
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère < - 8 dioptries et cylindre ≥ 0,25 dioptrie
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère positive et S > 8 dioptries

(13) Prise en charge d'une aide auditive par oreille tous les 4 ans suivant la date de facturation de l'aide auditive précédente. Pour les équipements de Classe II, remboursement dans la limite de 1700 € / appareil (remboursement du régime obligatoire inclus). Le remboursement comprend la prestation d'adaptation et de suivi.

En cas d'exonération du ticket modérateur (ALD et autres cas), la prise en charge du régime obligatoire augmente et la part correspondant au ticket modérateur est déduite du remboursement complémentaire. Le total des remboursements (régime de base + régime complémentaire) est inchangé.

Article II

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2018 sous réserve de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension avant le 15 décembre 2017.

À défaut de publication de l'arrêté d'extension à cette date, l'entrée en vigueur est fixée au 1^{er} jour du trimestre civil qui suit sa publication au Journal Officiel et au plus tôt le 1^{er} avril 2018.

Article III

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 7 du 3 juin 2020

[Non étendu, applicable à compter de sa signature jusqu'au 30 avril 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP ;

CNATP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAF CGT ;

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC Agri ;

CFE CGC.

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent avenant, dans le contexte de la crise liée à la pandémie du Covid-19, les organisations syndicales représentatives des salariés ainsi que les organisations patronales représentatives au plan national, ont souhaité mettre en place un dispositif à caractère temporaire et d'application immédiate consistant à aligner le délai de carence de la garantie incapacité temporaire de travail, pour l'ensemble des arrêts de travail indemnisés par le régime de base obligatoire dont la date de survenance intervient à compter du 16 mars 2020 jusqu'au 30 avril 2020, sur celui appliqué par le régime de base obligatoire.

Il est précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1er

Modification temporaire du délai de carence applicable à la garantie «Incapacité temporaire de travail»

Par dérogation à l'article 13 «Incapacité temporaire de travail» de l'accord du 15 juin 2012, et pendant une période temporaire précisée ci-dessous, les dispositions suivantes s'appliquent :

Mesure exceptionnelle et temporaire liée à la pandémie du Covid-19 concernant toutes les entreprises du paysage Pour l'ensemble des arrêts de travail survenus du 16 mars 2020 au 30 avril 2020, leur prise en charge au titre de la présente garantie incapacité temporaire de travail interviendra simultanément à la prise en charge par le régime de base obligatoire.

Sont concernés par cette mesure à caractère temporaire, sur justificatifs :

— Les arrêts de travail de droit commun (liés à la maladie du Covid-19 ou non).

Par conséquent, la prise en charge desdits arrêts de travail au titre de la garantie incapacité temporaire de travail interviendra :

- pour les arrêts indemnisés par le régime de base obligatoire et survenus du 16 mars au 23 mars 2020 : à compter du 4^e jour d'arrêt de travail, soit simultanément à leur prise en charge par le régime de base obligatoire ;

- pour les arrêts indemnisés par le régime de base obligatoire et survenus du 24 mars au 30 avril 2020 : à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail, soit simultanément à leur prise en charge par le régime de base obligatoire.

- L'arrêt de travail dérogatoire lié au Covid-19, mis en place notamment par le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020, c'est-à-dire justifiés par les situations suivantes :

- isolement, éviction, maintien à domicile ;

- parents d'enfant(s) de moins de 16 ans dont l'établissement scolaire est fermé ;

- parents d'enfant(s) en situation de handicap sans limite d'âge ;

- personnes dont l'exposition au virus les rend particulièrement vulnérables et dont la liste est fixée par le haut conseil à la santé publique ;

- personnes vivant avec une personne vulnérable susmentionnée.

Par conséquent, la prise en charge desdits arrêts de travail au titre de la présente garantie incapacité temporaire

de travail interviendra :

- Pour les arrêts indemnisés par le régime de base obligatoire et survenus du 16 mars au 30 avril 2020 : à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail, soit simultanément à leur prise en charge par le régime de base obligatoire.
- Toutes les autres dispositions relatives à la garantie incapacité temporaire de travail auxquelles il n'est pas dérogé s'appliquent sans changement.

Le coût associé au financement de ce dispositif dérogatoire et temporaire sera, pour l'ensemble des entreprises adhérentes à l'organisme assureur recommandé, supporté par le régime.

Article 2 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès sa signature. Ces dispositions dérogatoires et temporaires cesseront de plein droit au 30 avril 2020.

Article 3 Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 8 du 7 septembre 2022

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Préambule

Conformément à l'article 3-2 «réexamen de la recommandation» de l'Accord national du régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC, les organisations syndicales représentatives des salariés ainsi que l'organisation patronale représentative au plan national ont décidé de procéder au réexamen de leur régime. Cette révision s'inscrit dans le cadre du réexamen de la clause de recommandation qui arrive à son échéance au 31 décembre 2022. Au terme d'une procédure de mise en concurrence respectant les principes de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats, CPCEA et l'OCIRP ont été recommandés pour une période de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant.

À l'issue de ce réexamen, le présent avenant entérine les modifications suivantes des dispositions prévues par l'Accord national du régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC du 15 juin 2012 et ses annexes 1, 2 et 3 :

- Modification de l'expression des taux de cotisations du régime frais de santé,
- Évolution de certains postes frais de santé (pharmacie non remboursée, médecines douces, implantologie/parodontologie non remboursées par le régime de base),
- Mise à jour réglementaire des dispositions relatives au régime de prévoyance (prise en compte des revenus de remplacement pour la définition de l'assiette des cotisations et du salaire servant de base au calcul des prestations, ainsi qu'en cas de suspension de contrat de travail) et au régime frais de santé (Forfait Patient Urgences et dispositif MonPsy),
- Actualisation des dispositions relatives à la retraite supplémentaire au regard de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance des entreprises dite «loi PACTE» et de ses textes d'application.

Cet accord bénéficie de la période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024 en application du Décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective. Les partenaires sociaux s'engagent à mener les négociations afférentes avant le 31 décembre 2024 afin de mettre en conformité les présentes dispositions avec les textes relatifs aux catégories objectives.

Il est précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1

(Voir Accord du 15 juin 2012 révisé par Avenant n° 3 du 24 mai 2017, art. 5.2, 8, Titre V, Annexes I et II)

Article 2

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2023.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Mise en place d'un Plan d'épargne retraite en points pour les employés et ouvriers

Accord du 3 février 2022

[Étendu par arr. 9 juin 2022, JO 3 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant celui de la publication de son arrêté d'extension, et au plus tôt au 1^{er} juill. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GFGA ;

GEGF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC ;

CGT FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte d'évolutions légales et réglementaires des régimes de retraite obligatoires, de base et complémentaire, marqué par une baisse des revenus au moment du départ à la retraite, les partenaires sociaux ont décidé de permettre à tous les salariés de la branche de disposer d'un complément de revenus à la retraite à travers la mise en place d'un plan d'épargne retraite.

Les salariés cadres et TAM de la branche du Paysage bénéficient d'un plan d'épargne retraite, à cotisations définies exprimés en points et relevant de l'article L. 932-24 du Code de la Sécurité sociale, régi par l'accord du 15 juin 2012.

Fortement attachés à ce principe de mutualisation qui existe au niveau de la branche du Paysage, les organisations salariales et l'Utep ont décidé de parachever cet objectif de mutualisation. À cet effet, ils décident de mettre en place un plan d'épargne retraite de même nature, au bénéfice des salariés non-cadres des entreprises du Paysage.

Les organisations patronales et salariales conviennent que la nature du plan d'épargne retraite à cotisations définies exprimé en points constitue un élément fondamental de la couverture des salariés de la branche, auquel il ne peut être dérogé.

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1er Objet

Le présent accord a pour objet de définir les principes et les règles de fonctionnement du plan d'épargne retraite à cotisations définies, relevant de la branche 26 (régime exprimé en points), dont bénéficient les salariés non-cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des entreprises du Paysage.

Article 2 Champ d'application professionnel et territorial

Le champ d'application du présent accord est le même que celui de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008.

Toutes les entreprises relevant de ce champ d'application sont obligatoirement tenues de mettre en œuvre les garanties prévues par le présent accord pour l'ensemble des salariés concernés ci-dessous.

Article 3 Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord défini à l'article précédent et à tous les salariés non-cadres ne relevant pas de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sans condition d'ancienneté.

Sont donc exclus du présent dispositif les techniciens, agents de maîtrise (TAM) ou cadres exerçant leur emploi pour le compte d'une entreprise de la convention collective nationale des entreprises du paysage bénéficiant du dispositif de retraite supplémentaire prévu par l'accord du 15 juin 2012 précité.

Article 4 Obligations des entreprises

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord devront obligatoirement faire bénéficier les salariés visés à l'article 3 dudit accord, d'un plan d'épargne retraite à cotisations définies, exprimé en points et relevant de la branche 26, répondant aux caractéristiques du plan, tel que défini à l'article 6 du présent accord.

Conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, les dispositions du présent accord prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière, notamment en tenant compte de la nature du plan d'épargne retraite qui doit être un plan à cotisations définies exprimé en points, revêtant les caractéristiques figurant à l'article 6 du présent accord et favorisant la mutualisation entre les ressortissants du régime.

Article 5 Financement du plan

5.1

Assiette

Les cotisations appelées en pourcentage de salaire sont calculées, pour l'ensemble des salariés visés à l'article 3, sur les éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 741-10 du Code rural et de la pêche maritime.

En cas de suspension du contrat de travail donnant lieu au versement d'un revenu de remplacement par l'employeur, notamment en cas d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée, les cotisations sont appelées sur la base des sommes (éléments de rémunération et/ou indemnités d'activité partielle, notamment déclarées par l'employeur à l'organisme assureur.

5.2 Taux des cotisations obligatoires et répartitions

Les prestations de retraite supplémentaire définies au titre du présent accord sont financées par une cotisation de : 1 % du salaire ou du revenu de remplacement limité à 8 Pass (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale), réparti à raison de 62 % à la charge de l'employeur et 38 % à la charge du salarié, soit des taux de 0,62 % à la charge de l'employeur et 0,38 % à la charge du salarié.

5.3 Versement des cotisations

Les cotisations définies au paragraphe 5.2 ci-dessus sont versées à l'organisme assureur choisi par l'entreprise pour mettre en œuvre les garanties du présent plan.

Leur règlement est obligatoirement assuré par l'employeur et sous sa responsabilité. Les cotisations salariales sont

précomptées par l'employeur sur le salaire.

Article 6 **Caractéristiques du plan d'épargne retraite en points**

En contrepartie des cotisations de retraite supplémentaire déterminées à l'article 5.2, les salariés visés à l'article 3 bénéficient d'un plan d'épargne retraite géré par capitalisation, exprimé en points.

Le plan a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital, payables, au plus tôt, à compter de la date de liquidation de la pension au titre du régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du Code de la Sécurité sociale.

6.1 **Sources d'alimentation du plan d'épargne retraite**

L'acquisition des droits personnels s'effectue par le biais de versements sur les compartiments suivants :

⇒ Compartiment 1 (C1) :

Versements volontaires en euros du salarié, sous la forme de versements libres ou programmés.

⇒ Compartiment 2 (C2) :

Versements résultant de l'intérèsement et de la participation (hors abondement de l'employeur) ainsi que de la valorisation de droits inscrits au compte épargne temps (CET) ou de jours de repos non pris en l'absence de CET, dans la limite de 10 jours par an.

— Pour les entreprises qui ne disposent pas de compte épargne-temps :

Conformément aux dispositions de l'article L. 3334-8 du Code du travail et selon les modalités et conditions prévues par ce texte, les salariés bénéficiaires visés à l'article 3 peuvent, dans la limite de 10 jours par an, faire contribuer les sommes correspondantes à des jours de repos non pris au financement du plan d'épargne retraite.

— Pour les entreprises qui disposent d'un compte épargne-temps :

Les bénéficiaires du plan d'épargne retraite visés à l'article 3 ont la possibilité, conformément aux dispositions de l'article L. 3334-8 du Code du travail, de contribuer à son financement en versant les droits affectés sur leur compte épargne-temps, dans les conditions et selon les modalités prévues par l'acte instituant le compte épargne-temps.

La transmission de ces sommes à l'organisme assureur est de la seule responsabilité de l'entreprise.

⇒ Compartiment 3 (C3) :

Cotisations obligatoires de l'employeur et du salarié.

Ces trois compartiments constituent des sources d'alimentation du plan, étant précisé que l'intérèsement et la participation (compartiment 2) ne peuvent constituer une source d'alimentation qu'à la condition que l'entreprise ait mis en place un plan d'épargne retraite bénéficiant à tous les salariés et qu'un comité de surveillance soit institué.

Les sommes versées dans ces 3 compartiments font l'objet d'une transformation en points retraite après prélèvement de frais sur cotisation et d'une inscription sur le compte individuel du salarié.

Les sommes issues des compartiments 1 et 2, font l'objet d'une transformation en points après prélèvement de frais sur versement et application d'un coefficient d'âge dépendant de l'âge du salarié au moment du versement. Ces points sont ensuite inscrits sur le compte individuel du salarié.

Ces droits sont versés sous réserve d'en faire la demande et d'avoir liquidé la retraite obligatoire. Le montant des droits dépend notamment de l'âge du retraité au moment de leur liquidation, apprécié au regard de l'âge pivot.

6.2 **Attribution des points du plan d'épargne retraite**

L'organisme assureur choisi par l'entreprise tient, pour chaque salarié bénéficiaire visé à l'article 3, un compte individuel de points de retraite acquis.

6.2.1 **Pour les cotisations obligatoires (C3)**

S'agissant des cotisations obligatoires, le nombre de points acquis au titre d'un exercice s'exprime par la formule ci-dessous, à laquelle n'est affectée aucun coefficient d'âge afin d'assurer une solidarité entre l'ensemble des ressortissants du plan :

$$P = C / S$$

P représente le nombre de points acquis par le salarié au cours d'un exercice déterminé.

C représente les cotisations afférentes à cet exercice nettes de chargement de gestion.

S représente la valeur du salaire de référence pour le même exercice.

6.2.2

Pour les versements volontaires / valorisations de jours de CET ou de jours de repos non pris / participation / intérressement (C1 et C2)

S'agissant des versements individuels et facultatifs, le nombre de points acquis au titre d'un exercice s'exprime par la formule ci-dessous, à laquelle est affectée un coefficient d'âge :

$$P = (V / S) \times \text{coeff d'âge}$$

P représente le nombre de points acquis par le salarié au cours d'un exercice déterminé.

V représente les versements afférents à cet exercice nets de frais de gestion.

S représente la valeur du salaire de référence pour le même exercice.

Coeff d'âge : le coefficient d'âge correspondant à l'âge du salarié au premier jour du mois au cours duquel est effectué le versement et permet de moduler la valeur d'acquisition (salaire de référence) du point en fonction de l'âge.

6.2.3

Conditions communes

Le salaire de référence est fixé annuellement par l'organisme assureur choisi par l'entreprise pour assurer le plan d'épargne retraite.

Son montant fait l'objet d'une information aux salariés, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les exercices courrent du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Toutefois, si la liquidation des droits prend effet avant la fixation du salaire de référence par l'organisme assureur, le nombre de points acquis est calculé sur la base du salaire de référence de l'exercice précédent.

Les points calculés dans les conditions fixées au présent article ne sont acquis que s'il y a eu versement effectif des cotisations dues au titre de la période correspondante.

6.3

Liquidation des droits

6.3.1

Conditions de liquidation

La liquidation des droits constitués au titre du plan d'épargne retraite s'opère sur demande expresse du salarié formulée auprès de l'organisme assureur. La liquidation ne peut être opérée que si le salarié cesse ou a cessé toute activité et sous réserve d'avoir demandé la liquidation de sa retraite obligatoire.

En cas de reprise d'activité du salarié dans une entreprise adhérente, postérieurement à la liquidation de ses droits, le salarié acquiert de nouveaux droits, qui feront l'objet d'une seconde liquidation lors de la cessation de cette nouvelle activité.

6.3.2

Modalités de liquidation

Au moment de la liquidation, le salarié a la possibilité de liquider les droits inscrits au compte individuel :

— soit exclusivement sous forme de rente, réversible, non réversible ou avec annuités garanties pour l'ensemble des droits correspondants inscrits au compte individuel (tous compartiments confondus) ;

— soit sous forme de capital, libéré en une fois ou de manière fractionnée pour les droits inscrits aux compartiments 1 et/ou 2.

- Choix de la rente

À la liquidation de ses droits, le salarié peut opter pour l'une des rentes suivantes :

— Une rente viagère non réversible : cette rente s'éteint au décès du salarié,

— Une rente viagère réversible à hauteur de 60 % : au décès du salarié, la rente est servie au profit de son/ses réversataire (s) selon les règles définies à l'article 6-5,

— Une rente viagère de 10 annuités garanties : cette rente s'éteint au décès du salarié, si le décès intervient au-delà de la période d'annuités garanties. Dans le cas contraire, le bénéficiaire désigné au moment de la liquidation des droits perçoit la rente jusqu'au terme de la période d'annuités garanties. La durée des annuités garanties ne peut être supérieure à l'espérance de vie du salarié diminuée de 5 années.

- Modalités de calcul

Selon le type de rente choisi, le montant annuel de celle-ci s'exprime par la formule suivante :

Rente non réversible :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffNonRev}(\text{âge})$$

Rente réversible à hauteur de 60 % :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffRev}(\text{âge}, \text{écart d'âge})$$

Rentes avec 10 annuités garanties :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffRVAG}(\text{âge}).$$

Dans lesquelles :

R représente l'allocation de retraite d'un salarié

P représente le total des points de retraite acquis par le salarié

V représente la valeur du point retraite

Coeff : coefficient de majoration/minoration par rapport à l'âge pivot qui dépend de l'âge du salarié au moment de la liquidation.

CoeffNonRev (âge) : coefficient pour tenir compte du choix sans réversion. Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié au moment de la liquidation

CoeffRev (âge, écart d'âge) : coefficient pour tenir compte du choix de réversion.

Coefficient base sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié et l'écart d'âge avec le reversataire survivant (conjoint, concubin, PACS et ex-conjoint).

CoeffRVAG (âge) : coefficient pour tenir compte du choix d'une liquidation sans réversion «avec annuités garanties».

Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié au moment de la liquidation.

- Revalorisation

Les rentes en cours de service sont revalorisées, le cas échéant, chaque année en fonction des décisions prises par l'organe décisionnel de l'organisme assureur.

Cette revalorisation est notamment fonction des résultats techniques et financiers.

- Versement en capital

- Droits issus des compartiments 1 et 2 :

Les droits issus des compartiments 1 et/ou 2 peuvent, au choix du salarié, être liquidés sous la forme d'un capital unique, libéré en une ou plusieurs fois. Ce choix, qui s'effectue au moment de la demande de liquidation, est irrévocabile.

Son montant s'exprime par la formule suivante :

$$\text{PMT individuelle} \times (\text{PTS/ PMT du dernier inventaire})$$

Dans laquelle :

PMT représente la provision mathématique théorique

PTS représente la provision technique spéciale

Cette valeur peut être réduite du fait de l'existence de moins-values latentes, évaluées à la date du dernier inventaire, sur le portefeuille des actifs de placement en représentation des droits.

Cette réduction ne peut toutefois excéder 15 % de la valeur des droits individuels du salarié.

- Retraite de faible montant :

Dans le cas où le nombre de points de retraite attribués au salarié conduit au versement d'une rente mensuelle dont le montant est inférieur ou égal à 100 euros, avec son accord, il est procédé à la liquidation des droits sous forme d'un versement unique en capital.

Le seuil de 100 euros est apprécié une fois que le salarié a opté pour son choix de rente :

- Soit sur l'intégralité des compartiments ;

- Soit sur une partie d'entre eux (hypothèse dans laquelle le salarié a décidé une sortie en capital sur le(s) compartiment(s) C1 et / ou C2).

Le montant du capital unique s'exprime par la formule :

$$C = V \times P \times \text{Coeff} \times \text{Coeffmultiplicateur}$$

Dans laquelle :

C représente le montant du capital

V représente la valeur du point retraite

P représente le nombre de points acquis par le salarié

Coeff : coefficient dépendant notamment de l'âge du salarié au moment de la liquidation de sa retraite.

Coeffmultiplicateur : coefficient issu des tables de mortalité pour la transformation de la rente en capital à l'âge du

salarié au moment de la liquidation.

Le versement du capital met fin aux obligations de l'organisme assureur.

6.4 Maintien des droits acquis

Lorsque l'intéressé n'est plus salarié de l'entreprise ou ne fait plus partie de la catégorie de personnel au sens du présent accord, son compte individuel cesse d'être alimenté par les cotisations.

Le salarié bénéficiera de ses droits constitués à la liquidation de ceux-ci, dans les conditions prévues précédemment.

6.5 Rachat exceptionnel en capital

Conformément à l'article L 224-4 du Code monétaire et financier, le salarié a la faculté de procéder au rachat de ses droits constitués, dans les cas définis par la réglementation.

6.6 Décès du salarié

6.6.1 Décès du salarié avant la liquidation de ses droits

Lorsque le salarié décède avant la liquidation de ses droits constitués, le montant des droits inscrits sur son compte individuel est versé sous la forme d'un capital :

- Au(x) bénéficiaire(s), personne(s) physique(s), expressément désigné(s) par le salarié,
- À défaut, à son conjoint survivant,
- À défaut, à son cocontractant d'un PACS,
- À défaut, à son concubin,
- À défaut, à ses enfants nés ou à naître par parts égales,
- À défaut, à ses héritiers selon l'ordre successoral tel que défini aux articles 734 à 755 du Code civil.

Par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage avec le salarié selon les dispositions de l'article 515-8 du Code civil. Par ailleurs, les concubins doivent justifier d'au moins deux ans de vie commune et être libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de PACS. Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de l'union.

Le montant du capital versé correspond à la formule suivante :

$$C = P \times S$$

Dans laquelle :

C représente le montant du capital à verser

P représente le nombre de points acquis au jour du décès

S représente le salaire de référence en vigueur à la date du décès

Le versement du capital met fin aux obligations de l'organisme assureur.

6.6.2 Décès du retraité en cas de réversion

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa retraite, et lorsqu'il a opté pour une rente réversible, une allocation de réversion est versée au conjoint survivant et/ou au(x) ex-conjoint(s) dans les mêmes conditions d'ouverture de droits que celles du régime unique AGIRC-ARRCO.

Dans la mesure où il n'existe pas de conjoint survivant et sous réserve de l'absence d'ex-conjoint(s) remplissant les conditions d'ouverture de droits visées au paragraphe précédent, l'allocation de réversion est versée, s'il y a lieu, au bénéfice du cocontractant d'un PACS survivant ou à défaut de son concubin. Dans ce cas, les conditions d'ouverture des droits prévues par le régime unique AGIRC-ARRCO pour la réversion s'applique à ce dernier.

Par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage avec le salarié selon les dispositions de l'article 515-8 du Code civil. Par ailleurs, les concubins doivent justifier d'au moins deux ans de vie commune et être libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de PACS.

Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de l'union.

Cette allocation est versée sous forme de rente.

Le service de l'allocation est supprimé ou interrompu dans les mêmes conditions que celles prévues par le régime unique AGIRC-ARRCO.

Le service de l'allocation versée au cocontractant d'un PACS survivant ou au concubin est supprimé en cas de mariage ou de conclusion d'un nouveau PACS.

- **Droits de conjoint survivant**

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le conjoint survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé, sous réserve des dispositions prévues au paragraphe ci-dessous relatif aux droits du conjoint divorcé non-remarié.

- **Droits du conjoint divorcé non remarié**

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le conjoint divorcé non remarié a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % des points acquis par le salarié dans le cadre du présent plan au titre des fonctions qu'il a accomplies pendant la durée du mariage dissous par le divorce.

L'âge pris en compte pour le calcul de la rente est celui du conjoint divorcé non-remarié au moment de la liquidation.

En présence d'un conjoint survivant et d'un ou plusieurs conjoints divorcés non remariés, la pension de réversion de chaque conjoint est calculée en fonction de ses années de mariage avec le salarié décédé par rapport à la durée globale des mariages dudit salarié avec les ayants droit-concernés.

- **Droits du cocontractant d'un PACS survivant**

En l'absence de conjoint survivant ou d'ex-conjoint(s) ouvrant droit à une allocation de réversion, les droits du cocontractant d'un PACS sont définis comme suit.

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le cocontractant d'un PACS survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé.

- **Droits du concubin survivant**

En l'absence de conjoint survivant ou d'ex-conjoint(s) ouvrant droit à une allocation de réversion ou d'un cocontractant d'un PACS survivant, les droits du concubin sont définis comme suit.

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le concubin survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé.

6.7

Information des salariés bénéficiaires

L'organisme assureur communique chaque année aux salariés bénéficiaires du présent accord une situation de compte individuel conforme à la réglementation en vigueur.

6.8

Transférabilité

Tout salarié détenteur d'un régime de retraite supplémentaire visé à l'article L. 224-40 du Code monétaire et financier peut demander, le transfert de ses droits antérieurement acquis vers le présent plan d'épargne retraite.

Article 7

Commission paritaire de suivi

Une commission paritaire de suivi est mise en place, ayant pour objet d'assurer le suivi du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée d'un représentant par organisation (professionnelle et syndicale) signataire du présent accord.

Elle se réunira au moins une fois par an en vue d'examiner, notamment, les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord qui s'avéreraient nécessaires.

Article 8

Date d'effet, durée, modification, révision et dénonciation de l'accord

8.1

Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui de la publication de son arrêté d'extension, et au plus tôt au 1^{er} juillet 2022.

8.2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

8.3 Réexamen de l'accord

Les partenaires sociaux s'engagent à procéder au réexamen du présent accord tous les 5 ans.

Par ailleurs, le présent accord fera l'objet d'un réexamen, via un avenant de révision, notamment pour l'adapter aux évolutions législatives et réglementaires.

8.4 Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 et suivants du Code du travail. L'accord pourra, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, être dénoncé avec un préavis de 3 mois, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 9 Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Formation professionnelle Accord du 3 février 2012

[Étendu par arr. 5 oct. 2012, JO 17 oct., applicable dès sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 1, 13 févr. 2015, étendu par arr. 7 juill. 2015, JO 14 juill., applicable dès la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC ;

FNAF CGT.

Préambule

Mod. par Avenant n° 1, 13 févr. 2015, étendu par arr. 7 juill. 2015, JO 14 juill., applicable dès la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC ;

FNAF CGT.

(Avenant n° 1, 13 févr. 2015, étendu) La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a pour objectif notamment de donner aux salariés le droit de se former tout au long de leur vie professionnelle pour renforcer leurs compétences et contribuer ainsi à la sécurisation des parcours professionnels et permettre aux entreprises d'être plus performantes.

Ainsi, l'Unep et les organisations syndicales représentatives au niveau national, ont dans un contexte économique fluctuant, la volonté de permettre aux salariés de pérenniser leur emploi, d'acquérir et de développer leurs compétences accompagnant la performance des entreprises.

Dans cet objectif, ils souhaitent développer l'attractivité des métiers, favoriser l'emploi, développer l'accès à la formation, favoriser la qualification des collaborateurs, anticiper sur les changements économiques et techniques, favoriser l'évolution professionnelle, veiller à la sécurisation des parcours professionnels, tout en assurant le respect de la diversité.

Ils considèrent que la formation est un facteur positif pour l'atteinte de ces objectifs, et souhaitent initier une politique de formation adaptée aux problématiques spécifiques du secteur du paysage.

Ces spécificités impliquent la mise en place de dispositifs articulés sur les attentes et besoins des entreprises et des salariés.

Cette démarche de stratégie de la formation s'inscrit dans la continuité de la convention collective sur l'attractivité des métiers, la valorisation de la profession, la professionnalisation des salariés et leur évolution professionnelle.

Dès lors les partenaires souhaitent se doter des instances appropriées pour mener une politique de formation réactive, et adaptée à la typologie des entreprises, en particulier les TPE et PME.

(Avenant n° 1, 13 fevr. 2015, étendu) Afin d'accompagner au mieux leur politique de formation professionnelle continue, l'UNEP et les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national, se déclarent favorables à toutes initiatives, comme celles menées dans le cadre des études et recherches, leur permettant de disposer d'informations et d'analyses tant techniques, statistiques et / ou prospectives sur les activités du paysage.

Les parties visent ainsi à :

— attirer et intégrer dans les entreprises du secteur du paysage, des jeunes, des salariés en début de carrière et des salariés plus expérimentés, des séniors, des demandeurs d'emploi et privilégier l'emploi, le maintien et le développement des compétences des salariés porteurs d'un handicap,

— concourir au maintien, au développement et à l'évolution des compétences des salariés du secteur du paysage.

Les enjeux économiques, technologiques, financiers, démographiques et humains auxquels les entreprises du paysage ont à faire face, rendent ces objectifs vitaux pour l'ensemble du secteur.

Dans ce but, les accords qui les concrétisent, s'appuient sur :

— les chiffres clés du secteur

— l'adaptation des moyens de la formation, notamment dans les entreprises de moins de dix salariés,

— l'accompagnement des TPE et PME sur la formation et le développement des compétences

— la connaissance des métiers du secteur du paysage pour mieux valoriser leur image auprès des jeunes,

— la promotion de l'égalité d'accès des différents publics aux formations,

— l'amélioration du pilotage de l'offre de formation, en contenu et en volume, au regard des besoins identifiés comme pertinents et prioritaires pour le développement des compétences, tant pour l'accès à l'emploi que pour le maintien dans l'emploi et les évolutions professionnelles.

Chapitre I **Champ d'application professionnel et territorial**

Article 1 **Champ d'application professionnel et territorial**

Le champ d'application du présent accord est le même que celui de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008.

Le présent accord, ainsi que l'ensemble des dispositions particulières, s'applique aux salariés, quel que soit leur type de contrat.

Article 1-1 **Continuité des accords**

L'Unep et les organisations syndicales représentatives au niveau national, déclarent négocier le présent accord en application des dispositions des accords des 2 juin 2004 concernant la formation professionnelle en agriculture et la mutualisation des fonds de la formation de la production agricole et leurs avenants subséquents applicables au 31 octobre 2011 dont le champ professionnel couvre les entreprises visées par le présent accord.

Dans ce cadre, et à des fins d'actualisation et de meilleure lisibilité, les organisations syndicales et l'Unep conviennent pour le champ d'activités définies à l'article 1 du présent accord, de réécrire au sein de celui-ci, les dis-

positions des accords précités.

Chapitre II **Désignation de l'OPCA**

Article 2 **Le Fafsea**

Le Fafsea (Fonds national d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles) dont le siège social est fixé au 153, rue de la pompe 75016 Paris, est l'OPCA (l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé,) désigné par l'UneP et les organisations syndicales représentatives au niveau national, pour collecter et gérer les contributions financières des fonds de la formation professionnelle des entreprises du paysage.

Chapitre III **La Section Paritaire Sectorielle du Paysage**

Article 3 **Section Paritaire Sectorielle du Paysage**

Conformément à l'article 9 de l'avenant n° 23 modifié du 23 novembre 2011 à l'accord du 23 novembre 1972 créant un fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles, il est demandé la constitution au Conseil d'Administration du Fafsea d'une section paritaire sectorielle du paysage. Elle est administrée paritaire-ment.

Article 3-1 **Composition de la Section Paritaire Sectorielle du Paysage**

La Section Paritaire Sectorielle du Paysage compte un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et d'un nombre équivalent de représentants nommés par l'UNEP.

Le nombre de membres est fixé à 10 au maximum :

3 5 membres représentants le collège salariés

3 5 membres représentants le collège employeurs

Étant entendu que le nombre total de représentants de chaque collège doit être identique.

La faculté est offerte à l'UneP et aux organisations syndicales de mandater un représentant en cas de défaillance des membres titulaires.

La durée du mandat est de 2 ans.

La section paritaire sectorielle est constituée de 10 membres au maximum dont un Président et un Secrétaire Général appartenant chacun à un collège.

La Présidence et le Secrétariat Général sont assurés alternativement par un représentant de l'UNEP, et un représentant d'une organisation syndicale de salariés.

La 1^{ère} présidence est assurée par un représentant de l'UneP, le poste de Secrétaire Général par un représentant du collège salarié.

Article 3-2 **Fonctionnement**

La section paritaire peut proposer au Conseil d'Administration la constitution dans le respect des conditions et modalités définies à l'article 10-2-1 de l'avenant n° 23 modifié du 23 novembre 2011 à l'accord du 23 novembre 1972, d'un ou plusieurs groupes de travail paritaire national.

Une délibération de la section paritaire sectorielle du Paysage est nécessaire pour créer tout groupe de travail. Cette délibération sera ensuite transmise au Conseil d'Administration du Fafsea pour approbation.

La section paritaire se réunit autant que de besoin et à la diligence d'un des deux collèges au minimum 2 fois par an à la majorité qualifiée pour chacun des deux collèges.

Une convocation signée par le Président et le Secrétaire Général, comportant le projet d'ordre du jour, est adressée par courrier ordinaire ou électronique aux membres de la Section Paritaire Sectorielle Paysage au moins 15 jours avant la date de la réunion.

Les documents et pièces diverses nécessaires aux délibérations sont joints à la convocation ou, à défaut, remis au début de la séance. Le projet de procès-verbal de la réunion précédente est obligatoirement joint à la convocation.

Article 3-2.1 Quorum et vote

La section paritaire ne peut valablement délibérer qu'aux conditions de quorum suivantes :

3 Le collège salarié doit être représenté par au moins trois membres physiquement présents et représentant trois organisations syndicales reconnues représentatives au plan national.

3 Le collège employeur doit au moins être représenté par 3 de ses membres physiquement présents.

Les décisions de la Section Paritaire Sectorielle sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Les membres peuvent se faire représenter par un membre présent appartenant au même collège. À cet effet, le mandataire doit être porteur d'un mandat écrit, signé par le mandant, et accepté par le mandataire. Le mandant doit préciser la date de réunion pour laquelle il a été établi.

Il est procédé à un vote chaque fois que cela est demandé par un membre de la Section Paritaire Sectorielle. Une demande de vote à bulletins secrets présentée par un ou plusieurs membres est acceptée de plein droit.

À l'occasion de chaque décision, les représentants de l'Unep pour le collège Employeurs, et les représentants des organisations de salariés, pour le collège salariés, doivent disposer du même nombre de voix.

Pour égaliser le nombre de voix dans chaque collège, la règle suivante est appliquée

3 Chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au produit :

(Nombre de présents et de représentés de l'Unep pour le collège employeur)*(nombre de présents et de représentés des représentants des organisations syndicales pour le collège salarié)

Chaque membre dispose d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents ou représentés du collège auquel il n'appartient pas.

Article 3-2.2 Secrétariat

Le secrétariat administratif est assuré par le Fafsea étant entendu que les frais correspondants font partie des frais de fonctionnement de la section.

Par ailleurs, un représentant du Fafsea participera aux travaux de la Section Paritaire Sectorielle du Paysage.

Article 3-2.3 Relevé des propositions et procès-verbal

Article 3-2.3-1 Relevé de propositions

Après validation par le bureau de la Section Paritaire Sectorielle du Paysage, le relevé de propositions signé, par le Directeur Général du Fafsea est adressé par courrier simple ou courrier électronique

- aux membres de la Section Paritaire Sectorielle,
- aux membres du Conseil d'Administration paritaire

Article 3-2.3-2 Procès-verbal

Un procès-verbal est établi à l'issue de chaque réunion de la Section Paritaire Sectorielle du Paysage et transmis dans un délai d'un mois après la réunion. L'approbation du procès-verbal est inscrite au premier point de l'ordre du jour de la prochaine séance de la Section Paritaire Sectorielle.

Article 3-3 Missions de la Section Paritaire Sectorielle du Paysage

En application des dispositions légales et de l'article 10 de l'avenant N° 23 modifié du 23 novembre 2011 de l'accord du 23 novembre 1972, la Section Paritaire Sectorielle du Paysage favorisera toutes actions concourant au développement de l'emploi, de la formation professionnelle continue, de la sécurisation des parcours professionnels et de la gestion des compétences dans les entreprises du paysage.

La Section Paritaire Sectorielle du Paysage a pour mission notamment de :

Proposer au Conseil d'Administration du Fafsea autant de fois que nécessaire et au minimum une fois par an, les critères, conditions, taux de prise en charge et priorités des actions de formation et entrant dans le champ d'application des dispositions légales visées en l'espèce par le code du travail, dans le cadre d'un suivi par section comptable et selon les règles de gestion applicables au Fafsea.

Les décisions prises par le Conseil d'Administration du Fafsea relatives aux propositions de la Section Paritaire Sectorielle du secteur du paysage, sont transmises par celui-ci auprès des Organes Paritaires Régionaux Communs, OPRC.

Proposer au Conseil d'administration du Fafsea autant de fois que nécessaire et au minimum une fois par an, des actions collectives de formations adaptées aux besoins des entreprises.

L'exercice des missions de la Section Paritaire Sectorielle du Paysage est exercé conformément aux dispositions de l'article 10-1 de l'avenant N° 23 modifié le 23 novembre 2011 à l'accord constitutif du Fafsea du 23 novembre 1972.

Afin d'assurer la bonne réalisation des missions de la Section Paritaire Sectorielle du Paysage, les services du Fafsea apportent, conformément aux dispositions de l'article 10-1 de l'accord précité et au minimum tous les trois mois, tous les détails techniques et éléments de gestion (a minima, ceux annexés à l'avenant n° 23 modifié du 23 novembre 2011 à l'accord du 23 novembre 1972).

La bonne réalisation des missions dans le cadre sus indiquées à l'alinéa 2 du présent article implique, pour la section paritaire sectorielle du paysage notamment de :

Identifier et proposer au Conseil d'Administration les besoins spécifiques des entreprises et salariés du secteur du paysage

Sélectionner et proposer au Conseil d'Administration des domaines de formation devant être couverts par l'offre de formation collective à destination des TPE, PME

Identifier et proposer au Conseil d'Administration des préconisations concernant les actions et les publics prioritaires

Élaborer et proposer au Conseil d'Administration des préconisations concernant l'offre de formation collective

Identifier toute action de formation pertinente au regard de l'évolution technologique, professionnelle et réglementaire applicable au secteur

Identifier toutes actions de nature à accompagner les entreprises dans leur politique d'emploi, de formation, et le développement des compétences des salariés

Rechercher de partenaires financiers permettant d'amplifier les actions du secteur du Paysage

Identifier et proposer au Conseil d'Administration les préconisations concernant les procédures relatives au choix des prestataires externes pour les actions nationales mises en œuvre par le Fafsea pour le secteur du Paysage

Sélectionner et proposer au Conseil d'Administration des prestataires externes intervenant sur les domaines retenus par le secteur du paysage

Élaborer et proposer au Conseil d'Administration des modes d'accompagnement des TPE et PME dans l'identification de leurs besoins de formation et la mise en œuvre de leur politique de formation

Identifier et proposer au Conseil d'Administration les CFA destinataires des fonds de la professionnalisation selon les règles financières proposées par la section

Analyser les indicateurs fournis par les services du Fafsea afin de faire évoluer les orientations et priorités du secteur du paysage,

Analyser le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions concernant la Section Paritaire Sectorielle du Paysage

Analyser le suivi des financements accordés au secteur du paysage

Par ailleurs les services du Fafsea apporteront une fois par an :

— les moyens d'identification de la collecte des entreprises du secteur et une fois au minimum par trimestre ;

— l'ensemble des détails techniques et de gestion selon les indicateurs proposés au Conseil d'Administration par la Section Paritaire Sectorielle du Paysage.

Article 3-4 règlement intérieur

La section paritaire sectorielle du paysage peut se doter d'un règlement intérieur qui est après adoption, soumis à l'approbation du conseil d'administration paritaire, au vu de sa conformité réglementaire et conventionnelle.

Chapitre IV L'information et l'orientation tout au long de la vie

Article 4 L'entretien professionnel

Mod. par Avenant n° 1, 13 févr. 2015, étendu par arr. 7 juill. 2015, JO 14 juill., applicable dès la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

*FGA CFDT ;
FGTA FO ;
CFTC AGRI ;
SNCEA CFE CGC ;
FNAF CGT.*

Au regard de l'évolution du marché des entreprises du paysage, des exigences environnementales, des technologies, et de la concurrence, le développement des compétences des salariés est un enjeu essentiel des entreprises du paysage pour leur permettre d'être performantes et assurer leur croissance.

L'entretien professionnel est un moment privilégié d'échange qui doit favoriser l'appétence à la formation et permettre aux salariés d'évoluer dans leur carrière.

Au moment de chaque embauche, l'employeur informe le salarié qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel. Cet entretien a pour objectif d'appréhender au mieux les perspectives d'évolution professionnelle, en terme de qualification et d'emploi.

Ainsi, cet entretien pourra porter notamment sur :

Les objectifs professionnels du salarié, de la période qui vient de s'écouler et de la période à venir ;

Les réalisations du salarié ;

Les compétences du salarié au regard de son métier dans l'entreprise ;

L'information délivrée par l'employeur aux salariés de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle ;

L'exercice de la fonction tutorale ;

Le bilan des actions de formation réalisées depuis le précédent entretien ;

Les possibilités d'évolution à court, moyen et long terme, et leurs modalités de mise en œuvre ;

Les actions de formation à engager à court, moyen et long terme et à classer par priorité.

La préparation et la tenue de l'entretien professionnel ont lieu pendant le temps de travail et l'entretien est mis en œuvre au sein de l'entreprise.

Les personnels, chargés de conduire ces entretiens, doivent être formés à leur mission d'encadrement et notamment à la conduite d'entretien, doivent maîtriser les référentiels emplois compétences des métiers de l'entreprise, s'ils existent, et doivent être informés de la stratégie de formation de leur entreprise et des différents dispositifs de formation.

Les modalités précises de la préparation, de la tenue et de la formalisation du compte-rendu de l'entretien professionnel sont définies au sein de chaque entreprise.

Les outils proposés par le FAFSEA sont à disposition des entreprises.

Cet entretien, à l'initiative de l'employeur donne lieu à la rédaction d'un document dont la copie est remise au salarié.

Cet entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié reprenant une activité dans les cas suivants :

À l'issue :

d'un congé maternité,

d'un congé parental,

d'un congé d'éducation,

d'un congé de soutien familial,

d'un congé d'adoption,

d'un congé sabbatique,

d'une période de mobilité volontaire,

d'une période d'activité à temps partiel,

d'un arrêt de longue maladie,

d'un arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle, supérieur ou égal à 3 mois,

d'un mandat syndical et notamment dès lors que le mandat est arrivé à échéance»

Article 5 **Bilan de parcours professionnel**

Mod. par Avenant n° 1, 13 févr. 2015, étendu par arr. 7 juill. 2015, JO 14 juill., applicable dès la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC ;

FNAF CGT.

Dès lors qu'un salarié dispose de 6 ans d'ancienneté dans la même entreprise, il est établi un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui nécessite la rédaction d'un écrit dont une copie est remise au salarié.

Cet état des lieux contribue à la sécurisation des parcours professionnels.

Ainsi, ce bilan permettra de vérifier que le salarié a bénéficié au cours de ces 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

1/ suivi au moins une action de formation,

2/ acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE,

3/ bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le salarié qui n'a pas bénéficié des entretiens professionnels au moins une fois tous les 2 ans et d'au moins 2 des 3 mesures mentionnées au 1/ à 3/ ci-dessus, verra son compte personnel formation abondé de 100 heures pour les salariés en contrat à durée indéterminée à temps plein ou de 130 heures pour les salariés à temps partiel.

Article 6 **Conseil en évolution professionnelle**

Mod. par Avenant n° 1, 13 févr. 2015, étendu par arr. 7 juill. 2015, JO 14 juill., applicable dès la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC ;

FNAF CGT.

Afin de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel, tout salarié peut bénéficier tout au long de sa vie d'un conseil en évolution professionnelle.

Le conseil en évolution professionnelle est accessible à tout actif quel que soit son statut.

Le FAFSEA pourra être sollicité afin d'accompagner les demandes réalisées dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

Pour les salariés, ils concernent ceux à temps complet ou partiel.

Ce conseil n'est pas à la charge du salarié.

Concernant les salariés, l'employeur informera ces derniers de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle notamment à l'occasion de son entretien professionnel.

Article 7 **Le bilan de compétences**

Mod. par Avenant n° 1, 13 févr. 2015, étendu par arr. 7 juill. 2015, JO 14 juill., applicable dès la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC ;

FNAF CGT.

Au-delà de l'entretien professionnel et du bilan d'étape professionnel, chaque salarié peut demander à bénéficier d'un

bilan de compétences afin d'avoir le diagnostic d'un conseiller extérieur à l'entreprise sur ses compétences, ses aptitudes et ses motivations. Dans le cadre de ce bilan, le salarié peut ensuite construire un projet professionnel à court ou à moyen terme, accompagné ou non d'un projet de formation ou de VAE.

Chaque salarié peut bénéficier d'un congé bilan de compétences (CBC) après cinq ans, consécutifs ou non, d'ancienneté en qualité de salarié, dont un an minimal d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie. Cette possibilité est renouvelable tous les cinq ans.

Toutefois, un bilan de compétences peut être établi pour les salariés concernés par les dispositifs spécifiques de branche proposés au Conseil d'Administration par la section paritaire sectorielle du Paysage.

En tout état de cause, après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre selon les dispositions du présent article.

(Avenant n° 1, 13 févr. 2015, étendu) Le bilan de compétences s'effectuera dans le respect des dispositions légales prévues en la matière.

Le contenu ainsi que les modalités de déroulement du bilan de compétences sont définis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 8 La validation des acquis de l'expérience, VAE

Mod. par Avenant n° 1, 13 févr. 2015, étendu par arr. 7 juill. 2015, JO 14 juill., applicable dès la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC ;

FNAF CGT.

Le secteur du paysage s'engage à développer la pratique de la VAE comme un outil au service de la gestion individuelle des carrières et la gestion collective des emplois.

À ce titre, il est convenu de favoriser une démarche concertée entre les employeurs et les salariés pour aider au développement de la VAE.

La VAE permet notamment à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience en vue de l'obtention :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistrés dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP),
- d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) de la Branche et enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP),
- d'un certificat de Spécialisation (CS) de la branche.

Le secteur du paysage mettra en œuvre les dispositions suivantes pour faciliter l'accès à la VAE :

- l'information, et la communication auprès des entreprises et des salariés
- la mise en œuvre prioritaire des formations complémentaires en vue d'obtenir les diplômes, titres, CQP
- le financement par le Fafsea des démarches et de la constitution du dossier pour le salarié et des jurys de validation dans le respect des dispositions des articles R. 6422-9 et R. 6422-10 du Code du Travail.

(Avenant n° 1, 13 févr. 2015, étendu) Tout salarié dont la candidature a été déclarée recevable pourra bénéficier, conformément aux dispositions réglementaires, d'un accompagnement pour préparer son dossier de VAE et son entretien devant le jury.

L'accompagnement est réalisé en fonction des besoins déterminés du candidat, le cas échéant, avec l'autorité ou l'organisme délivrant la certification demandée dont les coûts sont susceptibles d'être pris en charge et sous réserve des modalités définies par le conseil d'administration du FAFSEA.

Article 8-1 Participation au jury d'examen

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, ou de délivrance de certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles, ou de

certifications de branche l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury sous réserve du délai de prévenance.

Article 8-2 **Financement des dépenses de participation au jury d'examen**

Les dépenses afférentes à la participation à un jury d'examen, de validation des acquis de l'expérience ou de certificat de qualification professionnelle, sont couvertes par le Fafsea selon les modalités proposées au Conseil d'Administration par la section paritaire sectorielle du Paysage et pourront porter sur les natures de frais suivants :

- Les frais de transport et d'hébergement
- La rémunération des salariés
- Les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles

Article 9 **Le passeport formation**

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié peut inventorier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord encouragent à ce que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Dans le respect des évolutions législatives et réglementaires, ce passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise, de contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation,
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience,
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue,
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels, de bilan d'étape professionnel, et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

Les salariés ont à leur disposition le modèle de passeport formation sous format électronique sur le site du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels FPSPP, d'Agripass ou de tout autre document réalisé par le secteur du paysage.

Chapitre V **L'accès à la formation tout au long de la vie**

Article 10 **Les actions prioritaires du secteur du paysage et leur financement**

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés, en particulier dans les TPE-PME, l'Unep et les organisations syndicales représentatives au niveau national, au sein de la Section Paritaire Sectorielle du Paysage, proposent au Conseil d'Administration un plan d'actions prioritaires, et des publics prioritaires.

Le Fafsea communique sur décision du Conseil d'Administration, auprès des entreprises et des salariés selon les techniques les plus appropriées, les priorités qui auront été acceptées après avoir été proposées au Conseil d'Administration par la section paritaire sectorielle du Paysage pour en assurer la diffusion maximale.

L'Unep et les organisations syndicales rappellent leur attachement à la qualité du service de proximité réalisé par le Fafsea, en particulier vers les TPE-PME pour les accompagner dans leurs démarches de développement de l'emploi et des compétences.

Article 11 **Le programme pluriannuel de formation**

Dans le cadre du développement d'une gestion anticipée des compétences, les politiques de formation des entreprises pourront prendre en compte, en fonction de leurs spécificités, les objectifs et les priorités de la formation professionnelle proposés au Conseil d'Administration par le secteur du paysage.

Les parties incitent les entreprises à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation

qui tient compte de ces objectifs et des priorités ainsi que des perspectives économiques et démographiques, et de l'évolution des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail.

Ce programme, s'il est établi, définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

Le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, est consulté sur ce programme pluriannuel de formation et sur les conditions de son déroulement.

Cette consultation, au cours de laquelle l'entreprise précise les buts poursuivis par ce programme au regard des éléments cités ci-dessus, a lieu dans le dernier trimestre précédent la période pluriannuelle susvisée. Cette consultation se fait au cours de l'une des deux réunions spécifiques prévues à l'article L. 2323-34 du Code du Travail.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux institutions représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Article 12 **Le plan de formation**

Mod. par Avenant n° 1, 13 févr. 2015, étendu par arr. 7 juill. 2015, JO 14 juill., applicable dès la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC ;

FNAF CGT.

Article 12-1 **La consultation des instances représentatives du personnel**

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, les institutions représentatives du personnel quand elles existent, seront consultées chaque année sur :

- le bilan de formation de l'année précédente,
- le suivi de l'exécution du plan de formation de l'année en cours,
- les orientations générales en matière de formation et le projet de plan de formation de l'année à venir, précisant les objectifs poursuivis ainsi que le calendrier de mise en œuvre,
- les actions de formation distinguées selon les 2 catégories suivantes :
 - celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise,
 - celles qui correspondent à des actions liées au développement des compétences.

Article 12-2 **La composition du plan de formation par nature d'actions de formation**

Le plan de formation de l'entreprise est régi par les dispositions de l'article L. 6313-1 du Code du Travail, le plan de formation de l'entreprise est composé des actions de formation suivantes :

1. Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle ;

2. Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés ;

2 bis (Avenant n° 1, 13 févr. 2015, étendu) les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

3. Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée;

4. Les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;

5. Les actions de conversion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des travailleurs non salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;

6. Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Elles ont pour objet d'offrir aux salariés les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative ;

7. Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L 1333-11 du code de la santé publique ;

8. Les actions de formation relatives à l'économie de l'entreprise. Elles ont notamment pour objet la compréhension par les salariés du fonctionnement et des enjeux de l'entreprise ;

9. Les actions de formation relatives à l'intérressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié,

10 (Avenant n° 1, 13 fevr. 2015, étendu) les actions permettant de réaliser un bilan de compétences

11 (Avenant n° 1, 13 fevr. 2015, étendu) les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience

12 (Avenant n° 1, 13 fevr. 2015, étendu) les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité

13. Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.

(Avenant n° 1, 13 fevr. 2015, étendu) Entre également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue la participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience mentionné à l'article L. 3142-3-1 lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

a) Actions de formation et temps de travail

— Les actions d'adaptation au poste de travail ont lieu pendant le temps de travail et sont rémunérées au taux normal.

— Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Elles sont regroupées avec les actions d'adaptation au poste de travail.

— Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite, par année civile et par salarié, de 80 heures ou pour les personnels au forfait jours, de 5 % de leur forfait.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de la rémunération nette de référence, conformément au décret 2004-871 du 25 août 2004 ; le salaire horaire de référence pour le montant du calcul de l'allocation est déterminé par le rapport constaté entre le total des rémunérations nettes versées au salarié par son entreprise au cours des douze derniers mois précédant le début de la formation et le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes douze derniers mois.

Article 12-3 La prise en charge financière

Les montants de prise en charge au titre des fonds mutualisés dont dispose le Fafsea sont proposés au Conseil d'Administration par la Section Paritaire Sectorielle du Paysage en fonction des disponibilités et priorités de branche, et conformément aux dispositions légales en vigueur en particulier celles relatives aux compétences des sections paritaires sectorielles.

(Avenant n° 1, 13 fevr. 2015, étendu) Le FAFSEA prend en charge, outre les coûts pédagogiques et les frais annexes, des dépenses liées à la mise en œuvre des actions de formation au titre du plan comprenant l'allocation de formation et, pour les entreprises de moins de 10 salariés, les salaires dans la limite du SMIC et sous réserve des modalités définies par le conseil d'administration du FAFSEA.

Les entreprises de moins de 300 salariés ont accès au financement mutualisé du plan de formation.

Les entreprises de 300 salariés et plus peuvent effectuer un versement volontaire.

Article 13 Les diagnostics entreprises

Les entreprises prioritairement les TPE et les PME peuvent bénéficier de diagnostics formation et GPEC financées par le Fafsea selon les dispositions proposées par la Section Paritaire Sectorielle du Paysage au Conseil d'Administration du fafsa et dans la limite des moyens négociés avec l'état dans le cadre des conventions d'objectifs et de moyens.

Article 14 **L'ingénierie de certification**

Le financement des frais d'ingénierie de certification professionnelle (CQP notamment..) sera pris en charge par le Fafsea selon les règles arrêtées par le Conseil d'Administration au vu des propositions, proposées par la Section Paritaire Sectorielle du Paysage.

Article 15 **Les actions de formation à la sécurité**

Les actions de formation à la sécurité seront prises en charge par le Fafsea selon les règles arrêtées par le Conseil d'Administration au vu des propositions faites par la Section Paritaire Sectorielle du Paysage au Conseil d'Administration, en application des textes et accords en vigueur.

Article 16 **Compte personnel formation (CPF)**

Mod. par Avenant n° 1, 13 fevr. 2015, étendu par arr. 7 juill. 2015, JO 14 juill., applicable dès la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC ;

FNAF CGT.

1 **Principe**

À compter du 1^{er} janvier 2015, le Compte personnel de formation (CPF) remplace le Droit individuel à la formation (DIF).

Le CPF a pour objectif de permettre à toute personne, quel que soit son statut ou son âge, d'évoluer au cours de sa vie professionnelle et de sécuriser son parcours en se formant et en se qualifiant.

Les heures de formation inscrites au compte personnel de formation sont intégralement portables en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

2 **Les bénéficiaires**

Le CPF est ouvert à toute personne de 16 ans (15 ans pour les apprentis) jusqu'à la retraite : salariés, alternants ou demandeurs d'emploi.

Les salariés y compris les apprentis dès l'âge de 15 ans, dès lors qu'ils signent un contrat d'apprentissage en justifiant d'avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Les personnes à la recherche d'un emploi ou accompagnées dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillies dans un établissement et service d'aide par le travail.

Le compte personnel formation est fermé dès lors que la personne est admise à faire valoir ses droits à la retraite.

3 **L'acquisition des heures**

Les droits à DIF acquis jusqu'au 31 décembre 2014 obéissent au régime applicable aux heures inscrites sur le CPF à compter du 1^{er} janvier 2015.

Ces heures de DIF non utilisées au 31 décembre 2014 seront mobilisées en premier lieu et ce jusqu'au 1^{er} janvier 2021 lorsque le salarié, bénéfice d'une formation dans le cadre de son CPF et le cas échéant complétées par les heures inscrites au CPF de la personne dans la limite de 150 heures.

À la fin de chaque année, le compte est alimenté en heures de formation et le cas échéant par des abondements supplémentaires.

Pour les salariés à temps complet, l'acquisition du nombre d'heures se fait à hauteur de 24 heures par an dans la limite de 120 heures puis à raison de 12 heures par an dans la limite de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas sur l'ensemble de l'année réalisé une durée de travail à temps complet, l'alimentation du compte se fait à due proportion du temps de travail effectué sauf dispositions plus favorables négociées par voie d'accords collectifs et fixant par ailleurs un financement autre que celui visé par les dispositions de la loi du 5 mars

2014.

Le compte personnel formation peut par ailleurs faire l'objet d'abondement par la voie d'accords collectifs.

Le compte personnel formation est également alimenté à raison de 100 heures pour les salariés à temps complet et de 130 heures pour les salariés à temps partiel lorsque le salarié d'une entreprise d'au moins cinquante salariés, n'a pas bénéficié d'entretien professionnel conformément aux dispositions fixées par la loi et d'au moins 2 des 3 mesures mentionnées au 1 à 3 de l'article 3 de l'avenant 1 à l'accord du 3 février 2012.

Dans le cas précité l'entreprise adressera au FAFSEA :

La liste des bénéficiaires de cet abondement ainsi que le nombre d'heures de formation attribuées selon que le salarié exerce une activité à temps plein ou à temps partiel au moment de l'entretien professionnel.

Le versement d'une somme correspondant au nombre d'heures visées multiplié par le montant forfaitaire de 30 euros.

Les abondements issus du non-respect des dispositions légales fixées aux articles L. 6323-13 et L. 6223-14 du code du travail n'entrent pas dans le calcul des heures créditées annuellement et du plafond de 150 heures.

4

Le compte personnel formation et les périodes d'absences

Les absences pour :

Congé maternité, paternité,

Accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien de familial,

Congé parental d'éducation,

Maladie professionnelle,

Accident du travail,

Sont prises en compte pour le calcul des heures d'acquisition au CPF.

5

Modalités de mobilisation du compte personnel formation par le salarié

La mobilisation du compte personnel formation, comptabilisé en heures, relève de la seule initiative du salarié.

Celui-ci peut utiliser son compte personnel de formation soit hors temps de travail, soit pendant son temps de travail.

Si le salarié souhaite suivre une formation dans le cadre de la mobilisation de son CPF en tout ou partie pendant le temps de travail, il demande l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation.

Selon sa classification (telle que définie par les dispositions du chapitre II article 4 de la CCN des entreprises du Paysage du 10 octobre 2008), le salarié réalise sa demande par écrit en courrier recommandé avec accusé de réception ou par remise en main propre contre décharge auprès de l'employeur au minimum :

Ouvrier / employé: 60 jours avant le début de la formation.

TAM : 90 jours avant le début de la formation lorsque la durée de celle-ci est supérieure ou égale à 6 mois,
60 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci est inférieure à 6 mois.

Cadre : 120 jours avant le début de la formation lorsque la durée de celle-ci est supérieure ou égale à 6 mois,
60 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci est inférieure à 6 mois.

L'employeur ne peut refuser toute demande de CPF au-delà d'une période de 24 mois de refus consécutifs (exemple : Date de la 1^{ère} présentation ou remise en main propre de la 1^{ère} demande le 24 février 2015, refus possible jusqu'au 23 février inclus de l'année 2017) sous réserve de la prise en charge et selon les modalités définies par le conseil d'administration du FAFSEA ainsi que dans la limite des fonds disponibles de celui-ci ou, pour les entreprises assurant en interne la gestion du CPF, dans la limite des contributions employeurs.

Néanmoins, le salarié devra réaliser sa demande de CPF en respectant les délais ci-dessus indiqués.

La demande d'accord préalable auprès de l'employeur sera restreinte et ne portera que sur le calendrier de formation lorsque le salarié demandera :

une formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences,
un accompagnement à la VAE,

une formation en application de l'article L. 6323-13 du code du travail,

une formation dans les cas définis par accords collectifs relatifs au CPF.

L'employeur dispose à réception de la demande écrite, d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse. Passé ce délai, l'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation de la demande.

Lorsque la durée de la formation réalisée dans le cadre de la mobilisation du CPF dépasse les 150 heures, le CPF peut être abondé en heures complémentaires par, l'employeur, le titulaire du compte, accords collectifs, les OPCA, Pôle emploi, les Régions, l'État...

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte professionnel du salarié lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte et ce dans le respect des dispositions légales. Par ailleurs, conformément au dernier alinéa du c) de l'article 16 compte personnel formation de l'avenant 1 à l'accord du 3 février 2012. Ces abondements n'entrent pas dans le calcul des heures créditées annuellement et du plafond de 150 heures.

6

Prise en charge du compte personnel formation des salariés pendant le temps de travail

Les montants de prises en charges sont arrêtés par le conseil d'administration du FAFSEA après éventuelles propositions de la section paritaire sectorielle du paysage en fonction des disponibilités financières et des priorités du secteur du paysage ;

7

Prise en charge de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail

La formation pendant le temps de travail constitue un temps de travail effectif rémunéré en tant que tel et le salarié est protégé contre le risque accidents du travail et maladies professionnelles.

La rémunération des salariés en formation pourra, dans les limites réglementaires, être prise en charge par le FAFSEA, sous réserve des modalités définies par son conseil d'administration.

En cas d'accord d'entreprise fixant en interne la gestion du CPF et les modalités de prise en charge de la rémunération, celles-ci pourront, dans les limites réglementaires, être prises en compte dans le cadre des dépenses déductibles au titre du CPF.

8

Listes des formations éligibles pour les salariés

À l'exception :

des formations permettant d'acquérir le socle des connaissances et des compétences,
et de l'accompagnement VAE

Les formations éligibles au CPF doivent figurer sur les listes suivantes élaborées par les partenaires sociaux, en concertation avec l'État et les Régions.

Par conséquent, les salariés peuvent mobiliser leur CPF sur des formations inscrites sur l'une des trois listes suivantes :

Une liste élaborée par la CPNE agricole (uniquement pour les salariés),

Une liste nationale interprofessionnelle pour faciliter les reconversions interbranches notamment (COPANEF),

Une liste régionale dans laquelle est implantée l'entreprise du salarié ou l'établissement permettant de répondre aux besoins des territoires (COPAREF),

Dans chaque région, les salariés et les demandeurs d'emploi auront leur propre liste de certifications éligibles, mise à jour régulièrement.

Article 17 Le congé individuel de formation, CIF

Les dispositions relatives au Congé Individuel Formation sont celles applicables dans le secteur agricole, en application de l'accord sur le financement du congé de formation du 24 mai 1983 modifié et par accord du 18 juillet 2002 sur les saisonniers.

En application de l'article L. 6322-64 du code du travail, les salariés pourront suivre une formation au titre du CIF, hors temps de travail, dès lors seuls les coûts pédagogiques seront pris en charge.

Chapitre VI

Le développement de la professionnalisation et de l'apprentissage

Article 18 Les contrats de professionnalisation

Mod. par Avenant n° 1, 13 fevr. 2015, étendu par arr. 7 juill. 2015, JO 14 juill., applicable dès la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) **Signataires :**
Organisation(s) patronale(s) :
UNEP.
Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT ;
FGTA FO ;
CFTC AGRI ;
SNCEA CFE CGC ;
FNAF CGT.

Les parties signataires décident de mettre en œuvre les contrats de professionnalisation selon les modalités définies par le code du travail et dans le présent chapitre.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes et des demandeurs d'emploi en associant formation et acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles.

Article 18-1 Objectifs et publics visés

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation est destiné :

- aux jeunes de moins de 26 ans, sans qualification professionnelle ou avec une qualification insuffisante pour les métiers de la Branche ou à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers de la branche
- aux demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi
- aux demandeurs d'emploi, âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi
- aux bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion
- aux personnes n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Il a pour objectif d'acquérir une qualification :

- Soit enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche
- (Avenant n° 1, 13 févr. 2015, étendu) Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est à durée indéterminée, il débute par une action de professionnalisation.

Article 18-2 Durée de l'action de professionnalisation

La durée de l'action de professionnalisation, quel que soit le type de contrat, est comprise entre 6 à 12 mois, elle pourra être portée à 24 mois pour :

- les jeunes de moins de 26 ans, sans qualification professionnelle ou avec une qualification insuffisante pour les métiers du secteur du paysage ou à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers du secteur du paysage
- les demandeurs d'emploi, âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi
- les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, ainsi que pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion
- aux personnes n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel
- les formations ou parcours professionnalisant permettant d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un CQP
- les personnes souhaitant acquérir une qualification supérieure à celle qu'elles ont acquise.

Article 18-3 **Durée de la formation**

Les actions d'évaluation, d'accompagnement, et de formation doivent être d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans être inférieures à 150 heures.

Toutefois la durée de l'action de formation peut être portée à 50 % de la durée du contrat pour les cas le justifiant compte tenu du public ou de la nature de l'action.

La durée de la formation de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée pourra être portée au maximum à 1 600 heures dès lors que la formation suivie est reconnue par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou est suivie dans le cadre d'un CQP du secteur du paysage.

Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation. Elles peuvent être assurées par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation ou de moyens de formation identifiés et structurés.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, en cas de maternité, maladie, accident du travail ou défaillance de l'organisme de formation.

Article 18-4 **La rémunération des contrats de professionnalisation**

La rémunération des bénéficiaires des contrats de professionnalisation est fixée sur les dispositions légales applicables en fonction de l'âge et du niveau de formation du bénéficiaire.

Article 18-5 **Le tutorat**

Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le salarié dans l'entreprise, pour veiller notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie.

Article 18-6 **La prise en charge financière**

Les montants de prises en charge sont proposés par la Section Paritaire Sectorielle du Paysage au Conseil d'Administration en fonction des disponibilités financières et des priorités du secteur du paysage, et des publics concernés.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, la Section Paritaire Sectorielle du Paysage proposera au Conseil d'Administration la prise en charge l'exercice de la fonction tutorale ainsi que la formation au tutorat.

Les montants ou forfait horaire de prise en charge peuvent faire l'objet de modulation après proposition par la Section Paritaire Sectorielle du Paysage au Conseil d'Administration et acceptation de celui notamment en fonction de :

- La finalité des actions visées
- La durée du contrat
- L'individualisation ou non du parcours.

Article 19 **Les contrats d'apprentissage**

Mod. par Avenant n° 1, 13 févr. 2015, étendu par arr. 7 juill. 2015, JO 14 juill., applicable dès la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC ;

FNAF CGT.

L'Uep et les organisations syndicales considérant l'importance de la formation par la voie de l'apprentissage, souhaitent accompagner les CFA du secteur du paysage pour favoriser une offre de formation de qualité.

Pour ce faire, l'Uep et les organisations syndicales représentatives au niveau national peuvent proposer le financement d'actions sur les fonds de la professionnalisation.

La Section Paritaire Sectorielle du Paysage proposera au Conseil d'Administration ses priorités et critères de financement d'actions à destination des CFA qui développent des formations préparant à l'exercice des métiers de la Branche.

Les modalités de financement sont proposées annuellement.

(Avenant n° 1, 13 févr. 2015, étendu) L'Unep et les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national confirment leur politique volontariste en faveur du développement de l'apprentissage. Ils souhaitent apporter aux jeunes et demandeurs d'emploi les moyens adaptés à leur accès à l'emploi durable, et aux entreprises du paysage des solutions pour répondre à leur besoin en compétences en soutenant une politique en faveur du développement de l'apprentissage. Ainsi, les signataires de l'accord réaffirment à travers les objectifs ci-dessous leur confiance dans l'avenir du secteur du paysage.

1 Objectifs quantitatifs

L'Unep et les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national confirment leur ambition de maintenir dans les entreprises du paysage si les conditions économiques le permettent un nombre d'apprentis représentant 6 % des effectifs salariés de la branche paysage pour la période 2015-2016.

L'Unep et les organisations syndicales s'engagent à évoquer lors de leur négociation annuelle sur la convention collective nationale des entreprises du Paysage l'aménagement éventuel de cet objectif.

2 Objectifs qualitatifs

Les signataires de l'avenant 1 à l'accord du 3 février 2012 souhaitent que l'effort quantitatif soit assorti de la poursuite des dispositifs visant à améliorer :

2.1 La qualité de l'apprentissage

Avec le développement de la charte de qualité de l'apprentissage à décliner au plan régional précisant les obligations des établissements, entreprises et apprentis afin d'assurer un apprentissage de qualité ;

La poursuite d'organisation de séminaires écoles-entreprises en région et au plan national ;

L'organisation de stages en entreprise pour les enseignants et formateurs, favorisant leur compréhension des problématiques de l'entreprise et du contexte de travail des apprentis.

2.2 La valorisation et la promotion de l'apprentissage

La poursuite d'actions de communication et la réalisation d'outils de communication (type plaquette, brochures, dossiers de presse...) qui expliquent et valorisent les formations aux métiers du paysage.

L'organisation des olympiades des métiers : événement pendant lequel les jeunes apprentis sont confrontés lors d'un challenge de travaux pratiques afin de mettre en avant leur savoir-faire ;

L'organisation de concours de reconnaissance de végétaux pour valoriser les connaissances des apprentis.

Au-delà de la nécessaire prise en compte de la situation économique dans laquelle évoluent les entreprises du paysage, les signataires de l'accord affirment que l'atteinte des objectifs visés au 1. est conditionnée d'une part à l'extension de l'ensemble des dispositions de l'article 19 de l'avenant n° 1 à l'accord du 3 février 2012, d'autre part à la mise en œuvre effective des dispositions légales visant l'aide au recrutement des apprentis inscrites dans la loi de finances 2015.

Article 20 Les périodes de professionnalisation

Mod. par Avenant n° 1, 13 févr. 2015, étendu par arr. 7 juill. 2015, JO 14 juill., applicable dès la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC ;

FNAF CGT.

20-1 (Avenant n° 1, 13 févr. 2015, étendu) Définitions et objectifs

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des publics bénéficiaires.

Plus précisément elles doivent permettre à leurs bénéficiaires de suivre :

-
- 1.** Une formation qualifiante :
enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
soit,
reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
soit,
ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.
- 2.** Une action permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences.
- 3.** Une action permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire CNCP (Commission Nationale de la Certification Professionnelle)

Article 20-2 Principes de mise en œuvre

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre sur la base des principes suivants

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou en dehors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée,
- le suivi de l'alternance est assuré par un tuteur,
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Toute période de professionnalisation peut débuter par un entretien professionnel.

La période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience.

Le DIF peut être mis en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation, cependant le nombre d'heures effectuées en dehors du temps de travail est limité à 80 heures.

Le nombre de salariés en période de professionnalisation ne peut dépasser 2 % de l'effectif total, à un instant donné, pour les entreprises ou établissements de plus de 50 salariés, sauf accord du chef d'entreprise.

De la même façon, pour les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés le nombre de salariés en période de professionnalisation à un instant donné ne peut excéder 2 salariés, sauf accord du chef d'entreprise.

Article 20-3 (Avenant n° 1, 13 févr. 2015, étendu) Publics concernés

Les parties signataires conviennent que les périodes de professionnalisation sont ouvertes, dans le secteur du paysage aux salariés sous contrat à durée indéterminée, et prioritairement, aux formations ayant notamment pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi et/ou le développement des compétences professionnelles et s'adressant notamment :

Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail

Aux salariés souhaitant bénéficier d'une action de formation leur permettant de changer de qualification dans le secteur du paysage

Aux salariés souhaitant bénéficier d'une action leur permettant de s'adapter aux éventuelles nouvelles conditions d'exercice de leur métier

Aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CDD, CDI)

Aux salariés suivant les formations prioritaires de branche, proposés au Conseil d'Administration du FAFSEA par la Section Paritaire Sectorielle du Paysage et acceptés par celui-ci

Aux publics prioritaires proposés par la section Paritaire Sectorielle du Paysage au Conseil d'Administration du FAFSEA et acceptés par celui-ci.

Article 20-4 (Avenant n° 1, 13 févr. 2015, étendu) Durée de la formation

La durée minimale des parcours de formation mis en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation est fixée à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Toutefois, cette durée minimale ne s'applique pas aux : actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ; formations financées dans le cadre de l'abondement CPF ; formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Article 20-5 **La prise en charge financière**

Les montants de prises en charge sont arrêtés par le Conseil d'Administration du Fafsea, au vu des propositions de la Section Paritaire Sectorielle du Paysage en fonction des priorités du secteur du Paysage et selon les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Chapitre VII **Dispositions relatives au tutorat**

Article 21 **Le tutorat**

Mod. par Avenant n° 1, 13 fevr. 2015, étendu par arr. 7 juill. 2015, JO 14 juill., applicable dès la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC ;

FNAF CGT.

(Avenant n° 1, 13 fevr. 2015, étendu) L'Unep et les organisations syndicales représentatives sur un plan national affirment à nouveau l'importance du tutorat au-delà de son caractère obligatoire pour lequel les missions du tuteur sont les suivantes :

Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires;

Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;

Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire;

Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;

Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Le salarié pressenti par l'employeur pour être tuteur doit être volontaire pour exercer les missions ci-dessus ;

Le tutorat présente également un intérêt dans la transmission des règles relatives à la sécurité au poste de travail et plus généralement au sein de l'entreprise, en vue de réduire les risques d'accident du travail.

L'Unep et les organisations syndicales représentatives au plan national encouragent la valorisation de la fonction tutorale tant par la formation que par la rémunération ainsi que lors de l'entretien professionnel.

Ces salariés doivent posséder au minimum les conditions suivantes :

— qualification supérieure ou égale à la qualification de l'apprenant,

— deux ans d'expérience professionnelle dans le métier.

Les personnels qui sont conduits à exercer des missions d'encadrement pédagogique, définies au premier paragraphe, doivent bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires et en tant que de besoin recevoir une formation spécifique.

Le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation et les activités exercées se déroulent conformément aux conditions initialement prévues.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires du contrat ou de la période.

Afin de favoriser l'exercice de la fonction tutorale, il est convenu qu'un tuteur ne puisse accompagner que 2 salariés simultanément, soit en contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation, ou en période de professionnalisation.

(Avenant n° 1, 13 fevr. 2015, étendu) L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions de l'alinéa 2 de l'article 21, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés.

Article 21-1 **La formation des tuteurs**

Une formation spécifique est prise en charge par le Fafsea au titre des fonds affectés à la professionnalisation dans les conditions arrêtées par le Conseil d'Administration au vu des propositions de la Section Paritaire Sectorielle du Paysage au Conseil d'Administration et après acceptation de celui-ci, dans la limite des fonds disponibles.

Article 21-2 **L'exercice de la fonction tutorale**

Toujours dans l'objectif de favoriser le développement du tutorat, les entreprises, pour les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, bénéficient dans la limite des fonds disponibles, d'une prise en charge d'une partie du temps passé par le salarié tuteur à sa mission notamment pour le temps consacré à l'acquisition par le salarié de connaissances au travers d'actions de formation en situation professionnelle, et à sa collaboration à l'évaluation, sur la base forfaitaire proposée par la Section Paritaire Sectorielle du Paysage, suivant les orientations de la section paysage de la CPNE.

Chapitre VIII **L'accès spécifique à la formation de certains salariés**

Article 22 **Les salariés des TPE et des PME**

La branche du paysage est composée principalement d'entreprises de type TPE ou PME.

En raison de leur effectif et des caractéristiques de leur organisation, ces entreprises ont parfois des difficultés spécifiques pour mettre en œuvre et financer leurs actions de formation, notamment lorsqu'elles se traduisent par l'indisponibilité de certains salariés.

Elles vont devoir s'adapter aux nouvelles organisations de gestion des ressources humaines induites par le présent accord (entretien professionnel, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, etc...).

Étant donné le rôle majeur de ces entreprises dans l'emploi, des dispositifs appropriés à leur situation sont mis en place par le Fafsea, notamment dans les domaines suivants :

- Information sur les dispositifs légaux et conventionnels
- Développement de l'offre de formation par rapport aux propositions retenues par le Conseil d'Administration sur les axes prioritaires définis par la Section Paritaire Sectorielle du paysage en relation étroite avec les représentants des métiers concernés
- Information sur les priorités de la branche
- Information sur les sources de financement européennes, régionales et partenariales
- Accompagnement sur l'identification des compétences, des qualifications et des besoins de formation.

Dans le cadre du développement d'une gestion prévisionnelle des compétences, les politiques de formation des entreprises pourront prendre en compte, en fonction de leurs spécificités, les objectifs et les priorités de la formation professionnelle proposés au Conseil d'Administration par le secteur du paysage et après acceptation de celui-ci.

Dans ce cadre, les entreprises, prioritairement les TPE et les PME, peuvent bénéficier de diagnostics formation et GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) ainsi que des mesures d'accompagnement, financés par le Fafsea après acceptation de celui-ci, selon les dispositions proposées au Conseil d'Administration par la Section Paritaire Sectorielle du Paysage, et conformément aux textes en vigueur.

Les parties incitent les entreprises à élaborer et à actualiser chaque année un programme de formation qui tient compte de ces objectifs et de ces priorités ainsi que des perspectives sociales, économiques et démographiques, et de l'évolution des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail.

La Section Paritaire Sectorielle du Paysage examine les actions réalisées dans les domaines d'intervention du Fafsea en faveur des TPE et PME et propose au Conseil d'Administration des mesures visant à les compléter éventuellement. Elle est informée chaque année des actions et de leur évaluation.

Article 23 **Aide au remplacement des salariés partis en formation**

Afin de favoriser l'accès à la formation des salariés des TPE-PME, la Section Paritaire Sectorielle du Paysage proposera au Conseil d'Administration chaque année, en fonction des priorités du secteur, et des disponibilités financières du Fafsea, le montant de l'aide au remplacement des salariés partis en formation qui sera versée aux TPE de moins de 10 salariés.

Cette aide ne sera versée qu'en cas de remplacement du salarié effectivement absent et dans la limite de l'action

de formation du salarié remplacé.

Seules les entreprises qui versent leurs contributions au Fafsea seront concernées par le dispositif dont la base est le taux horaire du salaire minimum de croissance brut dans la limite de cent cinquante heures de formation.

Article 24 **Égalité professionnelle**

Conformément aux dispositions de l'accord national du 29 octobre 2009 et ses avenants, sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture, les partenaires sociaux affirment leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue, qui constitue au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Il est de la responsabilité du secteur du paysage et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette égalité d'accès à la formation professionnelle.

À cette fin, les résultats de la négociation triennale sont transmis à la Section Paritaire Sectorielle du Paysage pour lui permettre d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle, notamment par la détermination d'objectifs de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de ces objectifs.

Les résultats de cette négociation seront également transmis aux chefs d'entreprises afin qu'ils en tiennent compte dans l'élaboration des priorités de formation et la définition des actions mises en œuvre.

L'accès des femmes aux dispositifs de formation, de VAE, de Bilan de compétences, de période ou de contrat de professionnalisation sera favorisé.

Article 25 **Les travailleurs en situation de handicap**

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de favoriser un accès privilégié à la formation pour les travailleurs handicapés exerçant leur activité dans le secteur du paysage et pour ceux qui y entrent.

Il est de la responsabilité du secteur du paysage et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette priorité d'accès à la formation professionnelle avec comme objectif de définir et de mettre en œuvre les mesures appropriées pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à un emploi, de l'exercer, d'y progresser ou de poursuivre une formation.

La Section Paritaire Sectorielle du Paysage, pourra proposer au Fafsea de rechercher les financements éventuels extérieurs, notamment auprès de l'AGEFIPH.

L'accès des travailleurs en situation de handicaps aux dispositifs de formation, de VAE, de Bilan de compétences, de période ou de contrat de professionnalisation sera favorisé.

Article 26 **La formation des seniors**

La formation des seniors s'exécutera conformément aux dispositions formation de l'accord du 11 Mars 2008 et ses avenants relatifs à l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles.

Article 27 **La formation des salariés exposés à des travaux physiques particuliers**

L'Utep et les organisations syndicales se déclarent favorables à mettre en place des propositions d'action de formation spécifiques à destination des travailleurs exposés à des risques «physiques» particuliers (ex grimpeur-élagueur,...) afin de faciliter leur éventuelle reconversion ou adaptation à l'emploi.

Article 28 **La formation des salariés en chômage partiel**

Des entreprises, suite à des conditions d'intempéries particulières, de sinistres ou de catastrophes naturelles propres à l'entreprise et ayant déposé une demande de chômage partiel auprès des instances compétentes pourraient demander à ce que de la Section Paritaire Sectorielle du Paysage propose au Conseil d'Administration que soient mobilisés des fonds pour financer des actions de formation au bénéfice des salariés et ainsi repousser leur mise au chômage.

Cette prise en charge s'effectuera dans les conditions arrêtées par le Conseil d'Administration au vu des propositions de la Section Paritaire Sectorielle du Paysage et dans la limite des possibilités financières de l'OPCA compétent qui ne pourra mobiliser des fonds que sur les cas spécifiques précités.

Chapitre IX

L'accès à la formation des demandeurs d'emploi

Article 29

La préparation opérationnelle à l'emploi, POE et le stage d'acquisition des pré-requis

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) visée à l'article L. 6326-1 du code du Travail permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

Ces modalités sont complémentaires à l'accord du 6 janvier 2009 relatif à l'accueil des demandeurs d'emploi dans le secteur agricole et au stage d'acquisition des pré-requis.

Pour les entreprises, la POE constitue un outil complémentaire pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers du secteur du paysage. Elle permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste.

Pour les demandeurs d'emploi, la POE favorise l'accès à un métier du paysage porteur d'emploi, au moyen d'une formation préalable à l'embauche.

Les entreprises informent le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, des recrutements effectués à l'issue d'une POE.

Article 29-1

Mise en œuvre

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre de la POE sont individualisés. Ils peuvent aussi être réalisés dans le cadre d'actions collectives de formation.

Article 29-2

Financement

La formation est financée par Pôle emploi. Le Fafsea peut participer, dans les conditions définies par son conseil d'administration, au financement des coûts pédagogiques et des frais annexes des formations préparant à un métier du secteur, incluant les frais d'évaluation préformative et, le cas échéant, les frais de certification.

Chapitre X

Négociation triennale de formation

Article 30

Mise en œuvre de la négociation triennale de formation

Mod. par Avenant n° 1, 13 févr. 2015, étendu par arr. 7 juill. 2015, JO 14 juill., applicable dès la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
UNEP.

Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT ;
FGTA FO ;
CFTC AGRI ;
SNCEA CFE CGC ;
FNAF CGT.

L'Unep et les organisations syndicales s'engagent à se réunir autant que de besoin et au minimum tous les trois ans pour négocier les priorités, les orientations, et les moyens de la formation professionnelle, en portant une attention particulière à la réduction des inégalités constatées d'accès à la formation.

L'Unep et les organisations syndicales examineront notamment les domaines spécifiques au secteur du paysage :

- La définition et les effets des priorités de la branche
- L'accès à la formation des moins qualifiés et des seniors
- La formation et l'insertion des femmes,
- La formation et l'insertion des travailleurs handicapés
- L'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi, au regard des dispositifs légaux et des modalités propres à la branche,
- L'accompagnement des TPE-PME, des entreprises de moins de 10 salariés sur les dispositifs de formation, et de

-
- développement des compétences,
- L'offre de formation (nationale et régionale)
 - (Avenant n° 1, 13 févr. 2015, étendu) Le «CPF»
 - Les contrats en alternance
 - Les périodes de professionnalisation, au regard des dispositifs légaux et des modalités propres à la branche,
 - Le tutorat et le développement des compétences des tuteurs
 - La valorisation de la fonction de maître d'apprentissage
 - Les dispositifs exceptionnels et partenariaux
 - La VAE

Chapitre XI

Les dispositions financières

Conformément aux dispositions de l'accord du 2 juin 2004 sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle dans la production agricole, l'Unep et les organisations syndicales conviennent de pérenniser, dans le champ du présent accord le principe de mutualisation négocié dans ledit accord, en application de l'article 35 de la loi sur la formation du 4 mai 2004.

Article 31

Financement des actions de formations

Mod. par Avenant n° 1, 13 févr. 2015, étendu par arr. 7 juill. 2015, JO 14 juill., applicable dès la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
UNEP.

Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT ;
FGTA FO ;
CFTC AGRI ;
SNCEA CFE CGC ;
FNAF CGT.

Les cotisations formation des entreprises sont versées avant le 1^{er} mars au Fafsea selon les dispositions suivantes.

Article 31-1

(Avenant n° 1, 13 févr. 2015, étendu) Pour les entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises occupant moins de 10 salariés versent au FAFSEA un pourcentage minimal de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence en application du code rural.

Article 31-2

(Avenant n° 1, 13 févr. 2015, étendu) Pour les entreprises d'au moins 10 salariés

Les entreprises occupant au moins 10 salariés versent au FAFSEA un pourcentage minimal de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence en application du code rural.

Ce pourcentage minimal sera de 0,8 % des rémunérations versées pendant l'année en cours si un accord d'entreprise est conclu pour une durée de trois ans et prévoit qu'il soit consacré au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement.

Si à l'issue des trois années civiles qui suivent l'entrée en vigueur de l'accord, les fonds destinés au financement du compte personnel de formation des salariés et à son abondement ne sont pas entièrement utilisés, ces derniers seront reversés au FAFSEA.

Article 31-3

Pour les entreprises en franchissement de seuil

Les entreprises en franchissement de seuil bénéficieront des réductions de cotisations dans le cadre des dispositions légales.

Article 32

Cotisations CIF CDD

Les cotisations dues au titre de l'emploi de salariés en CDD sont versées au Fafsea pour un montant correspondant

à 1 % des rémunérations versées à ce titre au cours de l'année de référence

Article 33

Cotisations dues au titre du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, FPSPP

Les cotisations dues au FPSPP sont versées par le Fafsea conformément aux dispositions contenues dans l'article L. 6332-19 du code du travail et de la convention entre les partenaires sociaux et l'état.

Article 34

Ressources complémentaires

Mod. par Avenant n° 1, 13 fevr. 2015, étendu par arr. 7 juill. 2015, JO 14 juill., applicable dès la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC ;

FNAF CGT.

Le Fafsea, à la demande de la Section Paritaire Sectorielle du paysage, recherchera et recevra toute subvention ou cofinancement d'origine nationale, régionale, paritaire, européenne, publique ou parapublique permettant d'augmenter ses ressources financières conformément à ses missions et aux dispositions légales.

Chapitre XII

Clause de révision, entrée en vigueur, dépôt et extension

Article 35

Entrée en vigueur

Mod. par Avenant n° 1, 13 fevr. 2015, étendu par arr. 7 juill. 2015, JO 14 juill., applicable dès la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC ;

FNAF CGT.

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

Article 36

Dénonciation, révision

Mod. par Avenant n° 1, 13 fevr. 2015, étendu par arr. 7 juill. 2015, JO 14 juill., applicable dès la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC ;

FNAF CGT.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

(Avenant n° 1, 13 fevr. 2015, étendu) L'avenant n° 1 à l'accord national du 3 février 2012 sur la formation professionnelle dans le secteur du paysage pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 37

Dépôt et extension

Mod. par Avenant n° 1, 13 fevr. 2015, étendu par arr. 7 juill. 2015, JO 14 juill., applicable dès la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC ;

FNAF CGT.

(Avenant n° 1, 13 fevr. 2015, étendu) L'avenant n° 1 à l'accord national du 3 février 2012 sur la formation professionnelle dans le secteur du paysage est déposé conformément aux dispositions légales.

Son extension est demandée.

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

Accord du 20 septembre 2023

[Étendu par arr. 20 juin 2024, JO 26 juin, applicable à compter du lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC.

Préambule

Les objectifs de l'accord

La Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a pour objectif :

- de donner de nouveaux droits aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière. Il s'agit de développer et de faciliter l'accès à la formation, autour des initiatives et des besoins des personnes, dans un souci d'équité, de liberté professionnelle, dans un cadre organisé collectivement et soutenable financièrement ;
- de renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés, par une simplification institutionnelle et réglementaire forte et le développement du dialogue social et économique.

Ainsi, l'Unep et les parties signataires représentatives au niveau national ont, dans un contexte économique fluctuant, la volonté de permettre aux salariés de pérenniser leur emploi, d'acquérir et de développer leurs compétences accompagnant la performance des entreprises.

En effet, le secteur économique du paysage présente de fortes évolutions :

- de l'ampleur de la demande (végétalisation urbaine, réinvestissement du particulier dans son jardin, etc.) ;
- des exigences du client (renforcement des exigences des marchés publics alors que les budgets se contraignent, souhait de réactivité et de qualité de la part des particuliers, etc.) ;
- des exigences environnementales, résultant de la pression sociétale et transcrites sous la forme de fortes évolutions réglementaires (prise en compte du risque climatique, biodiversité, régulation du phytosanitaire, conversion de techniques chimiques au profit du mécanique, diminution des intrants et de la consommation d'eau et d'énergie, diversification des matériaux employés, etc.) ;
- des évolutions technologiques (digitalisation : de la relation client, de la définition et de l'organisation des chantiers ; nouveaux matériels de type exosquelette, drones, engins de tonte, etc.).

Ces évolutions induisent de forts besoins en recrutement et en évolution des compétences

- une augmentation des volumes de recrutement, une élévation de leur niveau, un renforcement des technicités requises et une adaptation continue à leurs transformations ;
 - une évolution permanente des compétences des équipes dans leur emploi et pour leur progression interne.
- Par ailleurs les problématiques de formation et de recrutement se renforcent :
- certes une offre de certification assez large, couvrant l'ensemble des niveaux, présente sur l'ensemble du territoire, même si des ajustements sont toujours utiles pour en améliorer l'adéquation aux besoins ;
 - mais des flux de formés insuffisants au regard des besoins, en conséquence d'une trop faible attractivité des filières de formation, d'une tendance à la poursuite d'études utile mais préjudiciable aux besoins de premiers niveaux de qualification, de la concurrence au recrutement d'autres secteurs d'activité et des collectivités ; un défi renforcé par les problématiques de fidélisation et de turnover ;
 - par conséquent une tension croissante au recrutement, freinant le développement économique de la branche ;
 - un besoin de professionnalisation des méthodes internes de développement des compétences en termes notamment d'intégration, de transmission des savoir-faire, d'accompagnement à la progression, «de gestion des contraintes en matière de conditions de travail».

Cet accord se fixe ainsi pour objectif de relever ces défis, dès lors que la formation est un levier pertinent pour ce faire. En particulier :

- poursuivre résolument le développement de l'apprentissage en développant l'attractivité de ce dispositif (notamment la rémunération), en facilitant son usage opérationnel, en insistant sur ses exigences de qualité (notamment celles de l'accompagnement de l'apprenti en entreprise), et en rapprochant le monde de l'entreprise de celui des écoles ;
- renforcer le rôle clé du tutorat au sens large, qu'il intervienne dans les dispositifs en alternance de la formation initiale (maître d'apprentissage) et continue (tuteurs du contrat de professionnalisation et de la ProA), ou en développement interne des compétences (mentorat, formation en situation de travail, etc.) ; sensibiliser à ce rôle clef, en termes notamment de disponibilité et de nombre d'alternants par tuteur, de formation à la pédagogie, de reconnaissance de son rôle ;
- encourager le recours des entreprises aux dispositifs de reconversion des demandeurs d'emploi (notamment ceux initialement peu formés), qu'il s'agisse de la découverte de la branche, de la formation préalable à l'embauche, de l'accompagnement à l'intégration ; développer les partenariats avec les acteurs de l'emploi (pour la communication sur les métiers, la sélection des demandeurs d'emploi, la collecte des besoins des entreprises, le développement du service aux entreprises, etc.) ;
- accélérer l'acquisition des nouvelles compétences et faciliter les évolutions internes motivantes des salariés au sein de l'entreprise :
 - par la fluidification des dispositifs destinés aux salariés (tels que le CPF coconstruit, la ProA, etc.),
 - par un recours plus large aux nouvelles modalités de formation (à distance, en valorisant l'important travail déjà réalisé en la matière ; en situation de travail),
 - par une mobilisation de moyens financiers complémentaires (dont une contribution conventionnelle fléchée vers les priorités de la branche),
 - par l'utilisation plus large des dispositifs d'accompagnement, d'orientation et de reconnaissance des salariés,
 - et enfin par une attention plus forte portée à certains publics dans la facilitation de leur accès à la formation, dont l'important sujet de la place encore insuffisante des femmes dans la branche,
 - sans oublier, pour mémoire, l'effort important pour le développement des compétences des chefs d'entreprise non-salariés, même s'ils ne sont pas formellement dans le périmètre d'un accord formation. En particulier leur professionnalisme en matière de GRH est un facteur clef du développement des compétences des salariés et de leur progression professionnelle.

L'Unep et les parties signataires précisent qu'elles souhaitent favoriser l'accès à la formation professionnelle de l'ensemble des salariés de la branche, quelles que soient leurs caractéristiques de profil, de niveau de diplôme, de métier, d'emploi, etc.

En conclusion, l'Unep et les parties signataires se fixent pour ambition de relever le défi des mutations économiques par les compétences, par le biais du présent accord qui présente 5 caractéristiques essentielles :

- la préservation des avancées du précédent accord, qui démontrait déjà une forte implication de la branche dans la formation professionnelle de ses équipes ;
- le bénéfice du socle que constitue l'accord national en agriculture sur la formation professionnelle tout au long de la vie, dont les avantages utiles pour la branche du paysage sont repris, adaptés à ses spécificités voire bonifiés ;
- l'accent mis sur l'aide au recrutement, par le soin apporté aux dispositifs d'insertion en alternance et à ceux pour les demandeurs d'emploi ;

-
- la mobilisation de financements complémentaires suite à la baisse du soutien des OPCO depuis la réforme, notamment pour les entreprises de 50 salariés et plus ;
 - le renforcement du pilotage par la branche de sa politique de formation et du fléchage de ses financements.

Chapitre Ier **Champ d'application**

Article 1er **Champ d'application professionnel et territorial**

Article 1.1 **Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est le même que celui de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008.

Le présent accord ainsi que l'ensemble des dispositions particulières s'appliquent aux salariés, quel que soit leur type de contrat.

Article 1.2 **Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés**

L'Utep et les organisations syndicales signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques-types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, la branche du paysage étant composée très majoritairement de petites entreprises, les stipulations du présent accord ont été étudiées pour leur être adaptées.

Article 1.3 **Continuité des accords**

L'Utep et les organisations syndicales signataires au niveau national déclarent négocier le présent accord en application des dispositions de l'avenant n° 8 du 13 juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie et leurs avenants subséquents applicables, dont le champ professionnel couvre notamment les entreprises visées par le présent accord.

Dans ce cadre, et à des fins d'actualisation et de meilleure lisibilité, les organisations syndicales signataires et l'Utep conviennent pour le champ d'activités défini à l'article 1^{er} du présent accord, de reprendre en synthèse au sein de celui-ci certaines dispositions clés des accords précités.

Chapitre II **Les dispositifs d'orientation, d'accompagnement, de sécurisation et de reconnaissance**

Article 2 **Orientation des jeunes vers les formations initiales du paysage**

L'orientation des jeunes vers les formations initiales du paysage est une nécessité pour garantir que la branche disposera durablement des effectifs nécessaires à son développement, tant en volume qu'en qualité des profils.

L'Utep et les organisations syndicales signataires attachent ainsi la plus grande importance aux actions qui permettent :

- de développer ces flux,
- d'améliorer encore l'adéquation entre les profils des jeunes et les caractéristiques des formations puis des emplois auxquels elles permettent d'accéder.

Les acteurs de la branche et leurs partenaires, dont l'Opérateur de Compétences (OPCO) OCAPIAT, ont déjà mis en place de nombreuses actions dans ce sens, et entendent poursuivre et amplifier leur effort en la matière :

- communication aux jeunes, aux familles, sur les métiers et les filières de formation initiale et amélioration de leur attractivité ;
- collaboration avec les services de l'orientation et les acteurs de l'emploi, afin qu'ils se fassent les relais de cette communication et orientent les profils les plus adaptés et motivés vers le secteur ;
- partenariats avec les acteurs de la formation, afin qu'ils élargissent leur notoriété et qu'ils améliorent les conditions d'accueil, d'accompagnement et de pédagogie des élèves.

L'Utep et les organisations syndicales signataires encouragent vivement les entreprises à s'impliquer dans ce pro-

cessus, notamment en communiquant autour d'eux sur les perspectives motivantes du secteur en matière d'emploi, en soutenant les établissements de formation dans leurs démarches de communication et d'amélioration de la qualité, etc.

Article 3 **Ingénierie de certification**

Du fait de l'importance de la certification en matière d'accès aux compétences et à leur reconnaissance, l'Utep et les organisations syndicales signataires renforcent leur implication dans ce domaine, en saisissant notamment les différentes possibilités que leur offrent la législation et la réglementation.

Article 3.1 **Évolution des diplômes et titres à finalité professionnelle ministériels concernant le paysage**

L'Utep et les organisations syndicales signataires entendent faire connaître leurs souhaits en matière de création, de révision ou de suppression de diplômes et de titres à finalité professionnelle ministériels portant sur les thématiques du paysage (dont les certificats de spécialisation qui sont des titres du Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire), ainsi que sur leurs référentiels. Ils font pour cela entendre leurs souhaits auprès de leurs représentants au sein des organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs représentatives au niveau interprofessionnel, siégeant dans la Commission Professionnelle Consultative ministérielle (CPC) chargée de se prononcer sur les diplômes et titres de la profession.

Les partenaires sociaux font pour cela notamment appel à l'appui technique aux branches professionnelles en la matière, assuré par l'OPCO dont c'est l'une des missions.

Article 3.2 **Certifications de la branche**

L'Utep et les organisations syndicales signataires poursuivent leur politique d'offre de certifications spécifiques à la branche du paysage. Cette offre se justifie dès lors qu'un besoin collectif significatif de certification des compétences existe dans la branche, et qu'il n'est pas couvert, ou pas de manière suffisamment adéquate, par une offre existante.

Les objectifs de telles certifications sont les suivants :

- faciliter l'intégration de nouveaux profils spécialisés, insuffisamment présents en sortie de formation initiale ou sur le marché du travail ;
- développer des compétences en lien avec un métier ou une fonction spécifique à la branche ;
- reconnaître les compétences des salariés de la branche acquises par l'expérience ;
- favoriser les projets d'évolution et la mobilité professionnelle au sein de la branche.

Ces certifications peuvent être des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP), et des titres à finalité professionnelle enregistrés au RNCP dont les certificats de spécialisation (CS), visant l'acquisition d'une qualification permettant l'accès à un métier de la branche. Elles peuvent être aussi enregistrées au Répertoire Spécifique (RS) ; elles sont alors complémentaires à un métier, et relatives à des techniques ou des méthodes appliquées à un métier.

Le financement des frais d'ingénierie de ces certifications professionnelles (CQP notamment) sera pris en charge par OCAPIAT selon les règles arrêtées par son conseil d'administration au vu des propositions faites par la Section Professionnelle du Paysage (Cf. article 40).

Article 4 **Entretien professionnel**

Au regard de l'évolution du marché des entreprises du paysage, des exigences environnementales, des technologies et de la concurrence, le développement des compétences des salariés est un enjeu essentiel des entreprises du paysage pour leur permettre d'être performantes et d'assurer leur croissance.

L'entretien professionnel est un moment privilégié d'échange qui doit favoriser l'appétence à la formation et permettre au salarié d'évoluer dans sa carrière. Il est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, en termes de qualifications et d'emploi. Il permet aussi d'informer le salarié sur la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), le Compte Personnel de Formation (CPF) et ses abondements possibles, ainsi que sur le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP). Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Au moment de chaque embauche, l'employeur informe le salarié qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel. Cependant l'Utep et les organisations syndicales signataires se saisissent des possibilités de l'article L. 6315-1 alinéa III du code du travail pour porter cette périodicité à 3 ans (au plus long), dans le cadre des stipulations définissant les abondements par l'employeur et par la branche du compte personnel de formation des salariés, précisées à l'Article 17 Compte Personnel de Formation (CPF) du présent accord.

Cet entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié reprenant une activité à l'issu :

-
- d'un congé de maternité ;
 - d'un congé parental d'éducation ;
 - d'un congé de proche aidant ;
 - d'un congé d'adoption ;
 - d'un congé sabbatique ;
 - d'une période de mobilité volontaire ;
 - d'une période d'activité à temps partiel ;
 - d'un arrêt de longue maladie ;
 - d'un mandat syndical parvenu à son issue.

La préparation et la tenue de l'entretien professionnel ont lieu pendant le temps de travail et l'entretien est mis en œuvre au sein de l'entreprise lorsque les conditions notamment sanitaires le permettent. Les modalités précises de la préparation, de la tenue et de la formalisation du compte rendu de l'entretien professionnel sont définies au sein de chaque entreprise. Cet entretien, à l'initiative de l'employeur, donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Les personnels chargés de conduire ces entretiens doivent être formés à leur mission d'encadrement et notamment à la conduite d'entretien, doivent connaître les référentiels emplois-compétences des métiers de l'entreprise, s'ils existent, et doivent être informés de la stratégie de développement des compétences de leur entreprise.

Des outils de réalisation de ces entretiens sont proposés par OCAPIAT. Ils permettent d'en faciliter la préparation et d'en développer la qualité. La branche du paysage encourage les entreprises et les salariés à y recourir.

Le rapport de branche mentionnera la fréquence retenue par les entreprises pour les entretiens professionnels. Le Comité Social et Économique (CSE), s'il existe, sera informé annuellement des entretiens professionnels via un bilan quantitatif.

Article 5 État des lieux récapitulatif du parcours professionnel

Dès lors qu'un salarié dispose de 6 ans d'ancienneté dans la même entreprise, il est établi un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel, qui nécessite la rédaction d'un écrit dont une copie lui est remise.

Cet état des lieux contribue à la sécurisation de son parcours professionnel.

Ainsi, ce bilan permettra de vérifier que le salarié a bénéficié au cours de ces 6 dernières années des entretiens professionnels prévus et d'apprécier s'il a :

- 1^o Suivi au moins une action de formation ;
- 2^o Acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE ;
- 3^o Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le salarié qui n'a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus et d'au moins une formation non obligatoire (au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail), voit son CPF obligatoirement abondé par l'employeur selon des conditions réglementaires (article R. 6323-3 du code du travail).

Article 6 Conseil en Évolution Professionnelle (CÉP)

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un CÉP, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Il constitue une opportunité de faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, d'élaborer, de formaliser et de mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle, l'insertion, le développement des compétences, la certification professionnelle, la mobilité interne ou externe, la reconversion, la transition professionnelle, la reprise ou création d'activité, etc.

Il est assuré par des opérateurs CÉP, saisis à l'initiative du bénéficiaire : les acteurs publics de l'emploi (France Travail, Association Pour l'Emploi des Cadres) ou un des organismes choisi par France Compétences.

L'offre de service du CÉP est définie par un cahier des charges ministériel, qui prévoit notamment deux niveaux de conseil : un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne ; un accompagnement personnalisé.

L'opérateur accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Le CÉP est gratuit. Il peut être proposé à distance.

La branche du paysage (composée des organisations syndicales de salariés représentatives et de l'Unep) pourra

prendre l'initiative de fournir aux opérateurs CÉP des éléments de présentation de ses activités, de ses qualifications, de ses métiers et de ses emplois, afin que les opérateurs puissent en informer de manière précise leurs bénéficiaires, pour le cas échéant les orienter de manière éclairée vers la branche.

Article 7 **Bilan de compétences**

Le bilan de compétences permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles du salarié, ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, un projet de formation.

La durée varie selon les besoins du salarié et est au maximum de 24 heures, généralement réparties sur plusieurs semaines. Il comporte en général 3 phases :

- en préliminaire, l'analyse de la demande et du besoin du bénéficiaire, la définition des modalités de déroulement ;
- une investigation permettant au bénéficiaire de construire son projet, d'en vérifier la pertinence ;
- une conclusion lui permettant de s'en approprier les résultats, de recenser les moyens pour favoriser la réalisation de son projet et d'en définir les modalités. Le bilan se termine par la présentation au bénéficiaire de ses résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ces éléments sont la seule propriété du bénéficiaire et ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Le bilan de compétences est obligatoirement réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, qui ne peut organiser en interne le bilan pour ses salariés. Les prestataires financés sur fonds publics ou fonds mutualisés sont obligatoirement certifiés (à la date de signature, il s'agit de la certification Qualiopi).

Le bilan de compétences est éligible au CPF. Lorsqu'il est réalisé en tout ou partie sur le temps de travail, l'accord préalable de l'employeur est nécessaire comme pour tout CPF. Lorsqu'il est réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à en être informé. Il peut être aussi inclus dans le plan de développement des compétences de l'entreprise, avec le consentement du salarié et la signature d'une convention tripartite avec l'organisme prestataire du bilan.

Article 8 **Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**

Article 8.1 **Développement de la VAE**

La branche du paysage s'engage à développer la pratique de la VAE comme un outil au service de la gestion individuelle des carrières et la gestion collective des emplois.

À ce titre, la branche s'engage à favoriser une démarche concertée entre les employeurs et les salariés pour aider au développement de la VAE. Elle met en œuvre les dispositions suivantes pour faciliter l'accès à la VAE :

- l'information et la communication auprès des entreprises et des salariés ;
- la mise en œuvre prioritaire des formations complémentaires en vue d'obtenir les diplômes, titres (dont les certificats de spécialisation), CQP ;
- le financement par OCAPIAT des démarches et de la constitution du dossier pour le salarié et des jurys de validation, dans le respect des dispositions des articles R. 6422-9 et R. 6422-10 du code du travail.

Article 8.2 **Fonctionnement de la VAE**

La VAE permet d'obtenir une certification professionnelle par la reconnaissance de l'expérience correspondante acquise dans le cadre d'une activité professionnelle et/ou extra-professionnelle. La certification peut être un diplôme, un titre (dont les certificats de spécialisation) ou un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), nécessairement enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

L'expérience requise d'au moins une année doit être en rapport direct avec la certification visée. Ces activités professionnelles peuvent avoir été exercées sous un statut salarié (COI, COD, intérim, etc.), non salarié, bénévole ou de volontariat, ainsi qu'au cours d'une Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP).

La VAE se déroule en 3 étapes :

- Recevabilité de la candidature, par fourniture d'un dossier spécifique à l'organisme certificateur responsable de la certification visée.
- Accompagnement, facultatif mais conseillé. Il comprend des services modulables en fonction des besoins du candidat : une aide méthodologique à la formalisation du dossier et une préparation à l'entretien avec le jury ; une assistance à l'orientation et si pertinent à la recherche de financements pour la prise en charge d'une formation complémentaire.
- Évaluation des acquis de l'expérience, qui s'opère par trois biais : le dossier de validation constitué par le candidat, qui décrit les activités réalisées, son environnement de travail ainsi que les compétences mobilisées ; une mise

en situation professionnelle réelle ou reconstituée si elle est prévue ; l'entretien avec un jury qui a pour but d'apporter des précisions aux informations contenues dans le dossier. Le jury se prononce sur une validation totale, partielle ou un refus.

Article 8.3 Financement de la VAE

Les frais de procédure et d'accompagnement comprennent :

- les frais de transport, de repas et d'hébergement (sauf si la VAE est prise en charge par le CPF) ;
- les frais d'examen du dossier de recevabilité ;
- les frais d'accompagnement du candidat ;
- les frais des formations éventuellement recommandées au candidat par l'organisme certificateur au terme de l'analyse de sa demande.
- les frais des sessions d'évaluation.

Les actions de VAE peuvent notamment être financées dans le cadre du Plan de Développement des Compétences (PDC), du CPF, de la ProA.

Elles peuvent faire l'objet d'un congé VAE sur le temps de travail d'une durée de 24 heures, consécutives ou non.

Article 8.4 Participation aux jurys d'examen ou de VAE

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de délivrance de certifications professionnelles inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury, sauf si cette absence a des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Cette absence n'entraîne aucune réduction de la rémunération et ne peut être imputée sur les congés payés.

Il est rappelé que le jury doit être paritaire et doit être composé, en cohérence avec les décisions de la CPNE

Article 8.5 Financement des dépenses de participation au jury d'examen, de VAE et de CQP

Les dépenses afférentes à la participation à un jury d'examen, de VAE ou de certificat de qualification professionnelle peuvent être couvertes par OCAPIAT, selon les modalités proposées au conseil d'administration par la Section Professionnelle du Paysage. Elles pourront porter sur les natures de frais suivantes, pour ce qui concerne les jurys CQP

- les frais de transport et d'hébergement ;
- la rémunération des salariés ;
- les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles.

Article 9 Passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié peut inventorier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises, soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, l'Unep et les organisations syndicales signataires du présent accord encouragent à ce que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation.

Elles rappellent que les signataires de l'avenant n° 8 du 13 Juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie (qui s'applique aussi à la branche du paysage) s'engagent à la réalisation d'un passeport formation et à sa promotion. Le salarié pourra ainsi suivre tout au long de sa carrière son évolution professionnelle.

Le passeport formation est la propriété du salarié.

Il le remplit à sa convenance, tout au long de la vie professionnelle. Sa communication ne peut être exigée par l'employeur.

À minima le passeport formation devra prévoir :

- la formation initiale ;
- la formation professionnelle (en qualité de stagiaire ou de formateur, ou tuteur) ;
- le parcours professionnel et personnel ;
- les aptitudes et connaissances linguistiques et informatiques ;

— le(s) permis/ CACES ou habilitations.

Ce passeport formation relève du «passeport d'orientation, de formation et de compétences» défini par l'article L. 6323-8 du code du travail, qui intégrera le «passeport de prévention» et qui sera accessible par les bénéficiaires par le biais de la plate-forme Mon Compte Formation.

Chapitre III **La formation des salariés de l'entreprise**

Article 10 **Actions prioritaires du secteur du paysage**

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés, en particulier dans les TPE - PME, l'Unep et les organisations syndicales signataires, au sein de la Section Professionnelle du Paysage (SPP) de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi en Agriculture (CPNE), proposent au conseil d'administration d'OCAPIAT un plan d'actions prioritaires et des publics prioritaires. Le présent accord n'entend pas fixer a priori quels seront ces actions et publics prioritaires, laissant le soin à la Section Professionnelle du Paysage d'adapter sa politique aux évolutions de l'environnement et aux nouveaux défis qui pourraient apparaître. Ainsi ces publics pourront potentiellement relever de toutes les catégories de salariés, quels que soient leurs catégories professionnelles, leurs emplois, etc.

OCAPIAT communique auprès des entreprises et des salariés selon les techniques les plus appropriées, les priorités qui auront été acceptées après avoir été proposées au conseil d'administration par la Section Professionnelle du Paysage, pour en assurer la diffusion maximale.

Ce plan peut prendre notamment la forme d'actions collectives au sein du «catalogue de formation de l'offre régionale OCAPIAT». Dans ce cadre, OCAPIAT, chargé de la sélection des offres, de la communication aux entreprises, de l'inscription des stagiaires et du financement des actions, consulte impérativement en amont l'Unep et les organisations syndicales signataires pour leur faire expliciter les priorités du paysage.

Article 11 **Orientations pluriannuelles de formation**

Dans le cadre du développement d'une gestion anticipée des compétences, les politiques de formation des entreprises pourront s'inspirer, en fonction de leurs spécificités, des objectifs et des priorités de la formation professionnelle établis par la branche du paysage, qui sont fondés notamment sur les perspectives économiques et démographiques, et sur les évolutions des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail.

Les parties incitent les entreprises à élaborer et à actualiser chaque année des orientations pluriannuelles de formation qui tiennent compte de ces objectifs et de ces priorités.

Article 12 **Modalités pédagogiques des actions de formation**

La définition juridique de l'action de formation issue de la loi du 5 septembre 2018 porte davantage sur les objectifs, et la pédagogie pour y parvenir, que sur les moyens à mettre en œuvre, qui sont davantage laissés à l'appréciation des intéressés dès lors qu'ils assurent d'atteindre les objectifs. En effet, l'action de formation se définit synthétiquement par «un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel».

Deux modalités particulières sont désormais plus librement mobilisables, voire promues

- actions réalisées en tout ou partie à distance ;
- Actions de Formation En Situation de Travail (AFEST).

Article 12.1 **Actions réalisées en tout ou partie à distance**

Une action de formation en tout ou partie à distance doit prévoir :

- une assistance technique et pédagogique pour accompagner le stagiaire dans le déroulement de son parcours ;
- une information du stagiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations, au fit ou au terme de la formation.

L'Unep et les organisations syndicales signataires se sont fortement impliquées dans le développement des formations à distance, qu'elles jugent particulièrement adaptées à certaines contraintes du secteur du paysage. La formation à distance permet en effet, dans les contextes dans laquelle elle est pertinente, de surmonter la problématique de l'éloignement de l'organisme de formation, de s'adapter très rapidement aux aléas, notamment météorologiques de l'activité, de laisser une plus grande liberté au stagiaire dans la planification de ses sessions de formation, etc.

En particulier la branche avec le soutien de son OPCO a mis en place des formations sous la forme de modules

vidéo, portant sur des thématiques techniques, technologiques, organisationnelles, de sécurité, etc. Elles sont notamment portées par campus numérique (CAMP'NUM), la plateforme collaborative d'apprentissage d'OCAPIAT.

Au-delà de ces premières actions, la branche avec le soutien de son OPCO compte résolument poursuivre le développement et la promotion des actions en tout ou partie à distance.

Article 12.2 Actions de Formation En Situation de Travail (AFEST)

L'AFEST est une modalité de formation permettant le développement des compétences par l'action au sein de l'entreprise. Elle ne se substitue pas aux formations plus classiques. Elle facilite la transmission des compétences en situation de travail et répond aux problématiques d'une offre de formation parfois inexiste. Elle pourrait avoir pour objectif de pouvoir s'insérer dans un parcours certifiant ou qualifiant.

Sa mise en œuvre implique :

- une analyse précise de l'activité de travail et sa retranscription pédagogique ;
- la désignation d'un formateur en capacité de réaliser l'action de formation ;
- la mise en place de phases de mise en œuvre des acquis afin d'adapter au mieux les suites de la formation ;
- la mise en place de phases réflexives hors du poste de travail qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation pour consolider et expliciter les apprentissages dans la perspective de tirer les enseignements à des fins pédagogiques des situations de travail.

L'action de formation en situation de travail suppose :

- qu'un ou des formateurs internes ou externes soient désignés ;
- la définition d'un parcours pédagogique structuré et formalisé, qui doit mentionner les objectifs en termes de compétences et/ou d'acquisition de qualifications ;
- des évaluations tout au long du parcours pour déterminer les progrès et l'acquisition de compétences ce suppose un positionnement en amont ;
- des preuves et des traces de réalisation de l'action et en particulier lors des périodes de mise en œuvre des acquis.

Le salarié est supervisé par le formateur AFEST qui doit disposer des compétences et du temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

Compte tenu de son grand intérêt pour faciliter le développement des compétences, et en particulier pour pallier l'insuffisance ou l'éloignement des organismes de formation, l'Unep et les organisations syndicales signataires entendent développer cette modalité dans la branche du paysage. Pour ce faire, la branche avec le soutien de son OPCO engagera toutes actions utiles, notamment : expérimentations, ingénierie et développement d'outils, identification de prestataires en soutien aux entreprises, promotion, partenariats, recherche de cofinancements.

Le formateur interne à l'entreprise étant la clé du succès de cette modalité, la branche encourage vivement les salariés, notamment dans les petites entreprises, à s'y engager et à acquérir les compétences nécessaires à son exercice.

Article 13 Consultation du Comité Social et Économique (CSE)

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est régulièrement consulté, y compris en matière de formation, selon les modalités précisées dans la réglementation.

Article 14 Dédit-formation

Il est rappelé l'intérêt que présente le dédit-formation pour sécuriser l'investissement formation des entreprises. Les modalités de mise en place d'une clause de dédit-formation sont présentées dans l'article 37 du texte de base de la convention collective nationale du paysage.

Article 15 Plan de Développement des Compétences (PDC)

Article 15.1 Objet du plan

Le PDC permet au salarié de suivre des actions de formation à l'initiative de son employeur.

Il permet à l'employeur de répondre à ses obligations en matière de formation du salarié :

- adaptation au poste de travail,
- maintien de la capacité à occuper un emploi, au regard, notamment, de l'évolution des emplois, des technologies

et des organisations,

- participation possible au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme,
- formation générale à la sécurité, au sein des mesures possibles pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs,
- formation obligatoire en application d'une réglementation, conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction.

Le PDC peut prévoir aussi d'autres types d'actions favorisant le développement des compétences, telles que des actions : de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience, de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, etc.

L'employeur n'a pas l'obligation de reconnaître les compétences acquises à l'issue de la formation, sauf engagement ou impératif contractuel ou conventionnel.

Article 15.2 Bénéficiaires du PDC

Tout salarié peut être visé par une action de formation du PDC, qui relève du pouvoir de direction de l'employeur. Le salarié ne peut s'y opposer, sauf cas particuliers, que sont, notamment, le bilan de compétences, la VAE, la formation en tout ou partie hors temps de travail.

Article 15.3 Formations sur et hors temps de travail

Les actions de formation constituent un temps de travail effectif et conduisent au maintien de la rémunération. Cependant les formations non obligatoires (au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail) peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, dès lors qu'elles font l'objet :

- d'un accord du salarié, requis en tout état de cause,
- d'un accord d'entreprise ou de branche et selon des limites horaires réglementaires de 24 heures par an, et de 5 % pour les salariés au forfait.

Dans ce cadre des actions hors temps de travail

- l'accord du salarié est formalisé par écrit au moins un mois avant le début de la formation, et peut être dénoncé sous 8 jours ;
- le refus du salarié de participer à une telle action de formation ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 15.4 Prise en charge financière

Les frais de formation, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Les entreprises de moins de 50 salariés ont accès au financement mutualisé du plan de développement des compétences.

Les montants de prise en charge au titre des fonds mutualisés dont dispose OCAPIAT sont proposés à son conseil d'administration par la Section Professionnelle du Paysage en fonction des disponibilités et priorités de branche et conformément aux dispositions légales en vigueur et celles relatives aux compétences des commissions sectorielles paritaires.

L'avenant n° 8 du 13 Juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie (qui s'applique aussi à la branche du paysage) précise que lorsque les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi, sont avec l'accord écrit du salarié mises en œuvre pendant le temps de travail sans pouvoir dépasser la durée légale du travail, elles donnent droit pour les entreprises de moins de 11 salariés au maintien de la rémunération défini par le conseil d'administration de l'OPCO compétent.

Les entreprises de 50 salariés et plus ne peuvent bénéficier de cette mutualisation mais peuvent effectuer un versement volontaire à OCAPIAT afin d'accéder à ses services et cofinancements éventuels.

Article 16 Reconversion ou Promotion par l'Alternance (ProA)

L'article 15 de l'avenant n° 8 du 13 juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, dont le champ professionnel couvre notamment la branche du paysage, décrit ce dispositif et ses modalités spécifiques pour le secteur, dont les certifications éligibles.

Les articles qui suivent dans le présent accord présentent en synthèse le dispositif de la ProA et indiquent les quelques spécificités du paysage voulues par l'Utep et les organisations syndicales signataires de la branche paysage.

Article 16.1 Objet de la ProA

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Article 16.2 Publics éligibles

Les publics définis par le code du travail pour ce dispositif sont, à date de signature du présent accord :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ;
- les salariés placés en activité partielle
- les salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en Contrat à Durée Déterminée (CDD).

Parmi eux, sont ciblés les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Les salariés doivent en outre ne pas avoir atteint un niveau de qualification qui correspond au grade de la licence. Une ProA est possible quel que soit le niveau de qualification visé par le salarié, qui peut donc être identique, supérieur ou inférieur à celui qu'il détient.

Article 16.3 Certifications éligibles

Leur liste figure en annexe de l'avenant n° 8 du 13 juillet 2022 précité. Elle fera l'objet d'évolutions régulières dans le cadre d'autres avenants.

Article 16.4 Durée

16.4.1 La durée de la ProA dans son ensemble

La durée minimale de la reconversion ou la promotion par alternance est comprise entre 6 et 12 mois. Cette disposition ne s'applique pas lorsque l'action vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences (CléA, qui vise à certifier les compétences de base dans 7 domaines tels que la communication ou le calcul) ou lorsqu'elle concerne les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. Pour l'obtention du certificat CléA et la mise en œuvre d'une VAE, la durée de la ProA peut donc être inférieure à 6 mois ou supérieure à 12 mois et le salarié n'est pas tenu par un contingent minimal d'heures de formation.

La durée peut être par ailleurs allongée par accord de branche jusqu'à 24 mois pour d'autres personnes que celles mentionnées ci-dessus lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. L'Utep et les organisations syndicales signataires conviennent que les bénéficiaires de cette disposition sont les jeunes de moins de 30 ans, sous réserve qu'ils ne disposent pas de qualification professionnelle reconnue dans la branche du paysage ou souhaitent acquérir une qualification supérieure à celle qu'ils ont acquise.

La durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, que sont notamment les personnes qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, les personnes inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi auprès de France Travail, ainsi que les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés, ou encore aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

16.4.2 La durée des actions et des enseignements au sein de la ProA

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la ProA. Cette disposition ne s'applique pas lorsque la ProA vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou lorsqu'elle concerne les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, le présent accord de branche porte au-delà de 25 % la durée des actions de formation dès lors que les bénéficiaires préparent un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), un titre professionnel, un Certificat de Spécialisation (CS), utile à la tenue des emplois de la branche du paysage.

Article 16.5 Prise en charge

L'opérateur de compétences OCAPIAT, prend en charge, au titre de la section financière, des actions de financement de l'alternance, les frais pédagogiques et les frais annexes des actions et de l'enseignement, que sont les frais de transport et d'hébergement.

Le présent accord paysage prévoit en outre explicitement, en vertu de l'article L. 6324-5 du code du travail, qu'en complément la rémunération du salarié peut être prise en charge par l'opérateur de compétences.

Article 16.6 Statut du bénéficiaire

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la ProA. Les actions de la ProA peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail (selon les modalités précisées dans l'article L. 6324-7 du code du travail). Lorsqu'elles sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 16.7 Tutorat de la ProA

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la ProA. Les critères et modalités de sélection sont les mêmes que celles du contrat de professionnalisation et sont précisés dans cet accord à l'Article 29.5 Tutorat du contrat de professionnalisation.

Article 17 Compte Personnel de Formation (CPF)

Article 17.1 Objet du CPF

Le CPF permet d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle, puis de les mobiliser sous certaines conditions pour bénéficier d'une formation ou d'une action éligible.

L'ambition du CPF est ainsi de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, à l'accroissement de l'employabilité et à la sécurisation de son parcours professionnel.

Cette formation ou cette action peut être :

- un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), ou un bloc d'une telle certification,
- une certification ou une habilitation enregistrée au Répertoire Spécifique (RS), dont le socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA),
- une action de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE),
- un bilan de compétences,
- une action de formation pour créateurs ou repreneurs d'entreprises portant sur leur projet de création ou de reprise,
- la préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd.

Les droits inscrits sur le compte personnel de formation demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Article 17.2 Bénéficiaires du CPF

Le CPF s'adresse à toute personne de 16 ans et plus (et par dérogation aux apprentis de 15 ans et plus) dès son entrée sur le marché du travail et ce quel que soit son statut (salarié, travailleur indépendant, profession non salariée ou conjoint collaborateur, demandeur d'emploi, fonctionnaire, etc.).

Il est fermé à la date de valorisation de ses droits à la retraite, sauf pour les activités bénévoles et de volontariat que la personne exerce au-delà de cette date.

Article 17.3 **Alimentation du CPF**

Les CPF des salariés sont alimentés chaque année au premier trimestre en fonction de leur temps de travail de l'année précédente :

- durée supérieure ou égale à 50 % de la durée légale ou conventionnelle du travail : 500 € par an à concurrence de 5 000 € ; porté à 800 € par an à concurrence de 8 000 € pour les salariés n'ayant pas atteint un diplôme de niveau 3 (niveau CAP, BEP) ;
- durée inférieure à 50 % : proratisation de ces mêmes droits sur le temps de travail.

Les absences pour :

- congés de maternité, de paternité ;
- accueil de l'enfant, adoption, présence parentale, proche aidant;
- congé parental d'éducation ;
- maladie professionnelle ;
- accident du travail,

sont prises intégralement en compte pour le calcul de la durée du travail effectuée.

Un accord d'entreprise ou de groupe peut prévoir des modalités plus favorables d'alimentation annuelle systématique du CPF.

Article 17.4 **Abondements du CPF**

Lorsque les droits inscrits sur le CPF sont insuffisants pour couvrir le coût de la formation, ils peuvent être complétés par des abondements financés par le titulaire, l'employeur et plusieurs organismes selon les situations, dont les Régions et France Travail. Ces abondements ne sont pas comptabilisés dans le plafond des droits (de 5 000 € ou 8 000 €).

Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut définir les formations éligibles et les publics prioritaires d'un tel abondement, en particulier les salariés les moins qualifiés, ceux exposés à des risques professionnels, ceux occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques, ceux s'étant absentés pour soutien d'un enfant ou pour maladie professionnelle ou accident du travail, et ceux à temps partiel.

L'Utep et les organisations syndicales signataires encouragent vivement les entreprises à prévoir de tels abondements, car il favorise l'identification partagée de qualifications pertinentes et utiles à la fois au salarié et à l'entreprise, et en développe l'accès par la mobilisation de fonds complémentaires.

En cohérence avec ce principe de développement du CPF, l'Utep et les organisations syndicales signataires mettent en place par le présent accord un abondement au niveau de la branche, qui peut s'ajouter à celui des employeurs le cas échéant, et qui est défini de la manière suivante :

- la liste des formations faisant l'objet d'un tel abondement est fixée puis amendée selon la procédure suivante : la formation doit relever d'une des thématiques générales présentant un fort enjeu d'avenir pour la profession du paysage, thématiques qui sont notamment à ce jour : la biodiversité, l'encadrement de proximité, la conception en amont des espaces verts ; ces thématiques sont précisées et mises à jour dès que nécessaire, sous forme d'une liste détaillée, en Section Professionnelle du Paysage (SPP) ; les formations obligatoires ne sont pas éligibles à cet abondement;
- cet abondement est assorti d'un financement spécifique à cet effet, sous la forme d'une enveloppe au sein des fonds résultant de la contribution conventionnelle, dont le montant précis est défini et mis à jour par la Commission Financière du Conventionnel de la branche du paysage (CFC) ;
- les modalités précises de prise en charge seront définies et mises à jour par la CFC, et peuvent prévoir des niveaux de prise en charge différents selon les thématiques;

— la branche avec le soutien d'OCAPIAT établira avec la Caisse des Dépôts et Consignations, gestionnaire technique du compte personnel de formation, les modalités pratiques du versement automatique aux bénéficiaires de cet abondement, dans le respect de la réglementation et du présent accord de branche.

Il existe enfin plusieurs autres cas d'abondements définis réglementairement, dont :

- l'abondement correctif de 3000 € dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les six ans précédent l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel, des entretiens professionnels selon la périodicité définie et d'au moins une formation autre que celles conditionnant l'exercice d'une activité ;
- l'abondement de 3 000 € des salariés licenciés par suite du refus d'une modification particulière de leur contrat de travail;

— l'abondement de 7 500 € en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Article 17.5 Mobilisation du CPF

Le site officiel moncompteformation.gouv.fr permet au bénéficiaire de connaître le montant de ses droits, les formations auxquelles il peut recourir, les financements possibles, les modalités d'accès à des services complémentaires, dont le conseil en évolution professionnelle.

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié demande une autorisation d'absence à son employeur, qui doit intervenir au minimum 60 jours avant la formation si elle dure moins de 6 mois (et 120 jours au-delà de 6 mois). L'employeur répond dans les 30 jours calendaires ; au-delà l'absence de réponse vaut acceptation.

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Article 18

Suspension du COI d'un salarié de l'entreprise pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être utilisé pour la formation de certains personnels déjà salariés de l'entreprise. En effet le contrat à durée indéterminée d'un salarié peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

Cette disposition a pour intérêt de permettre de faire bénéficier à un salarié déjà dans l'équipe de tous les avantages de l'apprentissage. Ces avantages sont plus larges que ceux présentés par les dispositifs certifiants dédiés aux salariés, notamment en termes de diplômes accessibles, d'accompagnement par le centre de formation, de publics éligibles, etc.

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, le salaire du collaborateur ne pourra être inférieur à la moyenne des salaires nets, avant impôt sur le revenu, qu'il percevait pendant les 12 derniers mois travaillés précédant la période d'apprentissage.

Le salaire brut du collaborateur sera recalculé et pourra être inférieur à son salaire brut habituel.

À l'issue de l'apprentissage, le salarié ne pourra percevoir un salaire brut inférieur à celui qu'il percevait avant l'apprentissage.

Au terme du contrat d'apprentissage, l'employeur organisera un entretien afin de traiter des évolutions possibles au sein de l'entreprise en lien avec l'apprentissage effectué par le salarié.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention du titre ou diplôme recherché.

La réglementation générale du contrat d'apprentissage s'applique à cette situation particulière.

Article 19 Projet de Transition Professionnelle (PTP)

Article 19.1 Objet du projet de transition professionnelle

Le projet de transition professionnelle permet à un salarié souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec son projet, pendant ou hors temps de travail. Il peut en outre bénéficier d'un droit à congé et du maintien de sa rémunération pendant la durée de la formation.

Le PTP se substitue à l'ancien dispositif du Congé Individuel de Formation (CIF), mais ses contours et modalités d'accès ont évolué. Le PTP est une modalité particulière de mobilisation du CPF. Les formations éligibles sont ainsi celles du CPF, dès lors qu'elles sont certifiantes (enregistrées au RNCP-complètes ou par blocs-ou au Répertoire Spécifique) et qu'elles ont une visée professionnelle cohérente avec le projet de changement.

Article 19.2 Bénéficiaires du projet de transition professionnelle

Les bénéficiaires salariés du secteur privé doivent avoir sauf exception pour ancienneté, à la date entrée en formation

— pour ceux en Contrat à Durée Indéterminée (CDI), 24 mois minimum en qualité de salarié, consécutifs ou non, dont 12 dans l'entreprise actuelle,

— pour ceux en Contrat à Durée Déterminée (CDD), 24 mois minimum de même, mais au cours des 5 dernières années, dont 4 mois au cours des 12 derniers mois, et le dernier contrat doit être un CDD.

Article 19.3 **Mobilisation du projet de transition professionnelle**

Le dossier de demande de financement est déposé auprès de l'association Transition Pro de la région du salarié demandeur. Il est complété par le salarié, l'organisme de formation et l'employeur.

Le salarié doit adresser à son employeur une demande écrite d'autorisation d'absence dans les mêmes délais que pour tout CPF. L'employeur peut proposer un report du congé, dans la limite de 9 mois, s'il estime que cette absence pourrait entraîner des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise, ou pour raison d'effectifs simultanément absents. Pendant le PTP, le contrat de travail est suspendu mais non rompu.

Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, le bénéficiaire du PTP peut, en cas d'accord de Transition Pro, bénéficier d'une rémunération, plafonnée selon des critères de durée de formation notamment. Il peut également bénéficier de frais de transport, de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation.

Chapitre IV **Accès spécifique à la formation de certains salariés**

Article 20

Salariés des TPE et des PME et Gestion des Emplois et Parcours Professionnels (GEPP), anciennement GPEC

La branche du paysage est composée principalement d'entreprises de type Très Petites Entreprises (TPE) ou Petites et Moyennes Entreprises (PME).

En raison de leur effectif et des caractéristiques de leur organisation, ces entreprises ont parfois des difficultés spécifiques pour mettre en œuvre et financer leurs actions de formation, notamment lorsqu'elles se traduisent par l'indisponibilité de certains salariés.

Elles vont devoir s'adapter aux nouvelles organisations de gestion des ressources humaines induites par le présent accord et par les évolutions réglementaires qui interviennent en matière d'emploi et de formation.

Afin de les soutenir dans cet effort, la branche du paysage recourt au service de son OPCO OCAPIAT, qui apporte aux entreprises un appui et conseil permanent par son réseau de proximité :

- Soutien financier des projets compétences via des offres collectives mutualisées nommées Actions prioritaires
- Accompagnement adapté et soutien financier des TPE/PME dans leurs projets de développement des compétences
- Gestion des contrats en alternance et maîtres d'apprentissage/tutorat,
- Gestion externalisée de l'investissement compétences de l'entreprise, pilotée au fil de l'eau ou gestion simplifiée en fin d'année
- Accompagnement RH/formation/compétences renforcé selon les besoins de l'entreprise ou annuellement défini.

Pour les salariés, OCAPIAT propose un accompagnement des actifs (salariés et futurs salariés du champ d'OCAPIAT) : conseils aux actifs, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, contrat de professionnalisation, d'apprentissage...

En particulier les entreprises, prioritairement les TPE et les PME, peuvent bénéficier de Diagnostics RH. Ces diagnostics sont assurés par des cabinets de conseil en ressources humaines référencés par OCAPIAT, experts du secteur et spécialisés dans l'accompagnement des TPE/PME. Ils permettent à l'entreprise d'être aidée dans la gestion de ses ressources humaines au vu du contexte de crise et de la situation économique, et d'être accompagnée dans la construction d'un plan d'action sur les thématiques RH et dans sa mise en œuvre en lien avec la stratégie de développement et les projets de l'entreprise.

La Section Professionnelle du Paysage examine les actions réalisées dans les domaines d'intervention d'OCAPIAT en faveur des TPE et PME et propose au conseil d'administration d'OCAPIAT des mesures visant à les compléter éventuellement. Elle est informée chaque année des actions et de leur évaluation.

L'Unep et les organisations syndicales signataires rappellent leur attachement à la qualité du service de proximité réalisé par OCAPIAT, en particulier vers les TPE - PME, pour les accompagner dans leurs démarches de développement de l'emploi et des compétences.

Article 21 **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

L'avenant n° 1 du 15 avril 2014 à l'accord du 29 octobre 2009 «égalité professionnelle et salariale en agriculture», qui s'applique à la branche du paysage, précise dans son article 3.2 que tout salarié bénéficie d'un accès aux dispositifs de formation professionnelle, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée comme à durée déterminée.

En outre l'Unep et les organisations syndicales signataires rappellent qu'en matière de formation professionnelle tout

au long de la vie, aucune distinction entre les femmes et les hommes ne peut être faite.

À noter que ce principe de non-discrimination n'empêche pas la mise en place, par voie réglementaire ou conventionnelle, de mesures transitoires prises au seul bénéfice des femmes, en vue de corriger les déséquilibres constatés à leur détriment dans l'accès à la formation, et à favoriser cet accès lors d'une reprise d'activité professionnelle interrompue pour motifs familiaux.

L'accès des femmes aux dispositifs de formation, de VAE, de bilan de compétences, de ProA ou de contrat de professionnalisation sera favorisé.

Article 22 **Travailleurs en situation de handicap**

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de favoriser un accès privilégié à la formation pour les travailleurs en situation de handicap exerçant leur activité dans le secteur du paysage et pour ceux qui y entrent.

Il est de la responsabilité du secteur du paysage et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette priorité d'accès à la formation professionnelle avec comme objectif de définir et de mettre en œuvre les mesures appropriées pour permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder à un emploi, de l'exercer, d'y progresser ou de poursuivre une formation.

La Section Professionnelle du Paysage pourra proposer à OCAPIAT de rechercher les financements éventuels extérieurs, notamment auprès de l'AGEFIPH.

L'accès des travailleurs en situation de handicap aux dispositifs de formation, de VAE, de bilan de compétences, de ProA ou de contrat de professionnalisation sera favorisé.

Article 23 **Formation des seniors**

La formation des seniors s'exécutera conformément aux dispositions formation de l'accord du 11 mars 2008 (chapitre 2) et ses avenants (dont ceux des 29 octobre et 3 novembre 2009) relatifs à l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles. Cet accord prévoit un suivi et des modalités d'accès à la formation facilitées pour les salariés de 55 ans et plus.

Article 24 **Formation des salariés en fin de contrat de chantier**

L'avenant n° 27 du 29 novembre 2019 à la convention collective du paysage (article 1^{er}, 1.10 e) apporte aux salariés en contrat de chantier des garanties d'accès prioritaire aux formations proposées par OCAPIAT, lorsque les possibilités de réemploi n'existent pas et qu'il est mis fin à leur contrat de travail.

Article 25 **Activité partielle**

L'avenant n° 8 du 13 Juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie précise que sur décision de la CPNE compétente pour un secteur ou une zone géographique, ou sur proposition éventuelle d'une CPRE, une entreprise pourra mobiliser des fonds mutualisés au sein de l'OPCO compétent au titre du plan de développement des compétences ou de la professionnalisation pour financer des formations entrant dans le cadre des formations éligibles au bénéfice des salariés, afin de prévenir le recours à l'activité partielle.

Les entreprises en difficulté économique ou à la suite de conditions d'intempéries, de problèmes sanitaires, de sinistres ou autres catastrophes propres à l'entreprise et ayant déposé une demande d'activité partielle auprès des instances compétentes pourront mobiliser des fonds auprès de l'OPCO compétent, afin de mettre ces périodes de crise au profit de l'évolution des compétences des salariés.

Cette prise en charge s'effectuera dans la limite des possibilités financières de l'OPCO compétent qui ne pourra mobiliser des fonds que sur des cas spécifiques exprimés ci-dessus et sous réserve de la validation de son conseil d'administration.

Article 26 **Formations dans un contexte de graves difficultés économiques conjoncturelles**

L'Unep et les organisations syndicales signataires entendent, conformément au code du travail, ouvrir la possibilité pour l'OPCO OCAPIAT de financer les coûts de formation engagée par une entreprise de la branche du paysage pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles, hors contexte de sauvegarde de compétitivité, peuvent demander à OCAPIAT de participer au financement de leur plan de développement des compétences des salariés en vue de s'assurer de leur maintien dans l'emploi. L'entreprise peut bénéficier de ce finance-

ment exceptionnel pendant une durée maximale de deux ans, ce financement pouvant excéder les forfaits de prise en charge en vigueur pour le plan en général.

En fonction des orientations souhaitées par la Section Professionnelle du Paysage, le conseil d'administration d'OCAPIAT détermine les conditions et les modalités de prise en charge de ces situations et précisera notamment les critères permettant de définir la notion de ces graves difficultés économiques conjoncturelles. La prise en charge de ces coûts peut évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles d'OCAPIAT.

Article 27 **Formation collective d'accueil des saisonniers**

L'article 17 de l'avenant n° 8 du 13 Juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie définit ce dispositif aussi applicable aux entreprises du paysage.

Article 28 **Formation des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent**

L'avenant n° 33 du 8 septembre 2021 à la convention collective nationale des entreprises du paysage précise que le salarié intermittent bénéficie des mêmes avantages sociaux et d'accompagnement de carrière (formation, évolution, rémunération...) que les salariés employés en CDI toute l'année.

En outre dans l'avenant n° 8 du 13 Juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties signataires réaffirment que les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient comme les autres salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée d'un droit à la formation tout au long de la vie.

Il appartient à l'employeur de veiller à ce que ces salariés bénéficient des mêmes possibilités de formation que les autres dans le cadre du plan de développement des compétences.

Le compte personnel de formation des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est régi par les dispositions de l'article 8 de l'accord précité.

Il est précisé que le salarié peut refuser de suivre une formation pendant les périodes non travaillées prévues à son contrat de travail. Ce refus ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

Chapitre V **L'insertion professionnelle par l'alternance**

Article 29 **Contrats de professionnalisation**

Article 29.1 **Objectifs et publics visés**

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi. Il associe des enseignements dispensés dans un organisme de formation (ou dans le service de formation de l'entreprise), avec l'acquisition d'un savoir-faire, dans une ou plusieurs entreprises, par l'exercice d'activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée.

Le contrat de professionnalisation est destiné :

- aux jeunes âgés de 16 à moins de 26 ans qui souhaitent compléter leur formation initiale,
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus,
- aux bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA), de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS), de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH), ou ayant bénéficié d'un Contrat Unique d'insertion (CUI).

Il a pour objectif d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans la classification des emplois de la convention collective nationale de la branche du paysage ;
- soit ouvrant droit à un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), de branche ou interbranches.

Article 29.2 **Durée de l'action de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est à durée indéterminée, il débute par une action de professionnalisation. Lorsqu'il est à durée déterminée, cette action de professionnalisation correspond à la durée du contrat.

La durée de cette action de professionnalisation, quel que soit le type de contrat, est comprise entre 6 à 12 mois.

Elle pourra être portée à 24 mois pour les publics ainsi définis par la branche :

- les jeunes de moins de 26 ans, sans qualification professionnelle ou avec une qualification insuffisante pour les métiers du secteur du paysage ou à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers du secteur du paysage ;
- les demandeurs d'emploi, âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à un emploi de la branche du paysage ;
- les bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA), de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS), de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH), ainsi que pour les personnes ayant bénéficié d'un Contrat Unique d'insertion (CUI) ;
- les personnes n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les formations ou parcours professionnalisants permettant d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle (dont les certificats de spécialisation), un CQP, dès lors que cette certification permet l'accès à un emploi d'une entreprise du paysage ;
- les personnes souhaitant acquérir une qualification d'un niveau supérieur à celle qu'elles ont acquises.

Cette action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois pour certains publics définis réglementairement :

- les jeunes de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- les personnes de tout âge, inscrite depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi,
- les bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA), de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS), de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH), ou ayant bénéficié d'un Contrat Unique d'insertion (CUI).

Par ailleurs si cette action de professionnalisation dure au minimum 12 mois et a été rompue sans que le bénéficiaire en soit à l'initiative, elle peut être prolongée, pour les actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que pour les enseignements, d'une durée n'excédant pas 6 mois. Cette dérogation est ouverte par le présent accord de branche à la condition que cette nouvelle période soit réalisée dans la stricte continuité temporelle de la période initiale.

Enfin l'avenant n° 8 du 13 juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 ouvre une dernière possibilité de prolongement en cas d'inadéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle. Ce prolongement prend la forme d'un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation dans les limites définies au présent article. Cette modification ne peut intervenir qu'après accord de prise en charge par l'OPCO. Cette modification doit se faire dans un délai de 2 mois à compter du début d'exécution du contrat de professionnalisation.

Article 29.3 Proportion de la formation

Les actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et de formation doivent être d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

Toutefois, la durée de l'action de formation peut être portée à 50 % de la durée du contrat dès lors que la formation suivie est reconnue par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou est suivie dans le cadre d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ou d'un titre professionnel (dont les certificats de spécialisation), mis en place dans la branche du paysage.

La durée de la formation de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée pourra être portée au maximum à 1 600 heures dès lors que la formation suivie est reconnue par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou est suivie dans le cadre d'un CQP de la branche du paysage.

Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation. Elles peuvent être assurées par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation doté de moyens distincts de ceux des services de production.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, en cas de maternité, maladie, accident du travail ou défaillance de l'organisme de formation, ou si le bénéficiaire a obtenu la qualification visée et prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

Article 29.4 Rémunération des contrats de professionnalisation

L'Utep et les organisations syndicales signataires jugent que la rémunération de l'alternant est une condition très importante pour attirer et fidéliser dans la branche du paysage les jeunes motivés dont le profil est le mieux adapté. Elles décident ainsi d'augmenter significativement les valeurs minimales fixées par la réglementation.

La rémunération minimale des bénéficiaires des contrats de professionnalisation est ainsi fixée en fonction de l'âge et du niveau de formation du bénéficiaire :

Diplôme ou titre non professionnel :	de niveau 4 (Bac)	diplôme de l'enseignement supérieur de tous niveaux
Titre ou diplôme professionnel :	inférieur au niveau 4 (Bac)	égal ou supérieur au niveau 4 (Bac)
Bénéficiaire de moins de 21 ans	60 % du SMIC	70 % du SMIC
de 21 ans à 25 ans inclus	75 % du SMIC	85 % du SMIC
De 26 ans ou plus	100 % du SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable	

Article 29.5 Tutorat du contrat de professionnalisation

L'UneP et les organisations syndicales signataires accordent une grande importance au tutorat en général, qui est une condition nécessaire à la qualité de l'accueil de futurs collaborateurs et leur insertion durable dans l'entreprise, comme cela est précisé dans le présent accord au Chapitre VI : Dispositions relatives au tutorat.

Un tuteur de contrat de professionnalisation doit être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le bénéficiaire du contrat dans l'entreprise, pour veiller notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie.

Le tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Toutefois l'employeur peut assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Ses missions sont réglementairement les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire ;
- organiser avec les salariés concernés dans l'équipe, l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux bénéficiaires, selon les stipulations de l'Article 32.1 Désignation du tuteur.

Article 29.6 Prise en charge financière

Les montants de prises en charge sont proposés par la Section Professionnelle du Paysage au conseil d'administration d'OCAPIAT en fonction des disponibilités financières et des priorités du secteur du paysage, et des publics concernés.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, la Section Professionnelle du Paysage proposera au conseil d'administration d'OCAPIAT la prise en charge de l'exercice de la fonction tutorale ainsi que de la formation au tutorat.

Les montants ou forfait horaire de prise en charge peuvent faire l'objet de modulation après proposition par la Section Professionnelle du Paysage au conseil d'administration d'OCAPIAT et acceptation de celui-ci, notamment en fonction de :

- la finalité des actions visées ;
- la durée du contrat ;
- l'individualisation ou non du parcours.

Cette prise en charge couvre tout ou partie des frais pédagogiques, de la rémunération et charges sociales du bénéficiaire, ainsi que de ses frais de transport et d'hébergement.

Les organismes de formation ne peuvent conditionner l'inscription d'un bénéficiaire en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

Il est interdit, dans le cadre spécifique du contrat de professionnalisation, de prévoir une clause de remboursement par le bénéficiaire à l'employeur des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail.

Article 29.7 **Mobilité à l'étranger**

Le contrat de professionnalisation peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée maximale de 12 mois. Cette durée peut être portée à 24 mois avec 6 mois de présence en France obligatoire.

Lors de cette mobilité, l'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail, déterminées par les dispositions légales et conventionnelles du pays d'accueil.

Article 30 **Contrats d'apprentissage**

Article 30.1 **Développement de l'apprentissage**

L'Unep et les organisations syndicales signataires confirment leur politique volontariste en faveur du développement de l'apprentissage. Elles souhaitent apporter aux jeunes et aux demandeurs d'emploi les moyens adaptés à leur accès à l'emploi durable et aux entreprises du paysage des solutions pour répondre à leurs besoins en compétences en soutenant une politique en faveur du développement de l'apprentissage.

Elles souhaitent ainsi poursuivre d'une part le soutien des dispositifs visant à améliorer la qualité de l'apprentissage, avec :

- le développement de la charte de qualité de l'apprentissage à décliner au plan régional, précisant les obligations des établissements, entreprises et apprentis, afin d'assurer un apprentissage de qualité ;
- la poursuite de l'organisation de séminaires écoles-entreprises en régions et au plan national ;
- l'organisation de stages en entreprise pour les enseignants et formateurs, favorisant leur compréhension des problématiques de l'entreprise et du contexte de travail des apprentis.

L'Unep et les organisations syndicales signataires souhaitent d'autre part poursuivre les actions de valorisation et la promotion de l'apprentissage, par :

- la poursuite d'actions de communication et la réalisation d'outils de communication (type plaquettes, brochures, dossiers de presse ...) qui expliquent et valorisent les formations aux métiers du paysage ;
- l'organisation et la promotion des WorldSkills, événements pendant lesquels les jeunes apprentis sont confrontés lors d'un challenge de travaux pratiques, afin de mettre en avant leur savoir-faire;
- l'organisation de concours de reconnaissance de végétaux, pour valoriser les connaissances des apprentis.

Le chapitre 5 de l'article 17 de l'avenant n° 8 du 13 Juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie présente ce dispositif, dont le présent accord extrait les traits essentiels et complète d'éléments spécifiques à la branche du paysage dans les articles qui suivent.

Article 30.2 **Objet du contrat d'apprentissage**

L'apprentissage est une formation en alternance associant :

- une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur;
- des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA), ou une Unité de Formation d'Apprentis (UFA), dont tout ou partie peut être effectué à distance.

Les formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme sont soumises à un contrôle pédagogique associant les corps d'inspection ou les agents publics habilités par les ministres certificateurs et des représentants désignés par les branches professionnelles et les chambres consulaires, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'État.

Article 30.3 **Durée du contrat d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Dans ce dernier cas, la période d'apprentissage, correspondant à la période de formation en alternance, se situe au début du contrat à durée indéterminée.

La durée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage, varie entre 6 mois et 3 ans. Elle peut être prolongée d'une année maximum en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé. Par ailleurs la durée maximale de 3 ans peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des stipulations prévues par les conventions ou les accords à d'autres niveaux territoriaux, lorsqu'elles existent.

Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat et descendre en dessous de 150 heures.

La durée du contrat d'apprentissage est, par principe, égale à celle du cycle de formation préparant au titre ou diplôme professionnel objet du contrat. Toutefois, la durée du contrat d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant par un positionnement préalable. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le CFA, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, et annexée au contrat d'apprentissage.

Article 30.4 Publics éligibles

En application de l'article L. 6222-1 du code du travail, le contrat d'apprentissage est ouvert, sauf exception prévue par ce même article et par l'article L. 6222-2, à tout jeune âgé de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l'apprentissage. Le contrat d'apprentissage est déposé auprès de l'OPCO compétent.

Il s'adresse :

- aux jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus.
- aux jeunes qui, atteignant l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile, peuvent être inscrits, sous réserve d'avoir achevé la scolarité du collège.

Les jeunes atteignant 16 ans dans le dernier trimestre civil de l'année peuvent être admis dès septembre en apprentissage.

Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu dans les 12 mois qui suivent un précédent contrat d'apprentissage et dans la limite d'âge de 35 ans, les travailleurs handicapés (sans limite d'âge), les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise subordonné à l'obtention du diplôme, notamment.

Article 30.5

Congé pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou titre préparé

En application de l'article L. 6222-35 du code du travail, l'apprenti a droit, au titre de son contrat d'apprentissage, à un congé de 5 jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou au titre qu'il prépare.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail et aux congés annuels pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code.

L'apprenti doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA pour la préparation directe des épreuves lorsque le programme de formation en prévoit l'organisation.

Article 30.6

Rémunération des apprentis

L'Uneep et les organisations syndicales signataires jugent que la rémunération de l'apprenti est une condition très importante pour attirer et fidéliser dans la branche du paysage les jeunes motivés dont le profil est le mieux adapté. Elles décident ainsi d'augmenter significativement les valeurs minimales fixées par la réglementation.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti pendant le contrat ou la période d'apprentissage est ainsi fixé comme suit dans la branche du paysage :

	De 16 à 17 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27 % du SMIC	50 % du SMIC	53 % du SMIC (*)	100 % du SMIC (*)
2 ^{ème} année	39 % du SMIC	60 % du SMIC	63 % du SMIC (*)	
3 ^{ème} année	55 % du SMIC	70 % du SMIC	78 % du SMIC (*)	

(*) ou si plus élevé, salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage

Ces taux bonifiés par la branche se substituent à toutes autres stipulations qui augmenteraient par ailleurs les taux fixés par la réglementation.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au

moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues en fonction de son âge est plus favorable.

Article 30.7 Aides à l'apprentissage

L'Unep et les organisations syndicales signataires encouragent les employeurs et les apprentis à mobiliser les aides mises en place pour favoriser le développement de l'apprentissage.

Les employeurs d'apprentis peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides financières :

- Une aide unique accordée aux entreprises qui recrutent des apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au bac.
- Une exonération de cotisations sociales, totale ou partielle selon la taille de l'entreprise ou la qualité d'artisan.
- Des aides en cas d'embauche d'un travailleur handicapé.
- Des déductions fiscales de la taxe d'apprentissage (bonus alternants, frais de stage, dons en nature)

Les apprentis disposent de leur côté de nombreuses aides liées au contrat d'apprentissage, mises en place notamment par l'État, les Régions, la Mutualité Sociale Agricole (MSA), la Caisse des Allocations Familiales (CAF), comme, par exemple :

- L'Allocation de Rentrée Scolaire (ARS)
- La prime d'équipement de l'élève pour la voie professionnelle
- L'aide au permis pour apprentis
- Les aides pour l'accès au logement des apprentis

L'Unep et les organisations syndicales signataires, particulièrement sensible à lever les freins liés aux déplacements des apprentis, ont mis en place une aide financière à la mobilité avec le concours du groupe AGRICA, dénommée Pays'Apprentis.

Article 30.8 Dépôt du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage ou, le cas échéant, la déclaration si l'employeur est l'ascendant de l'apprenti mineur, est transmis auprès de l'opérateur de compétences qui procède à son dépôt dans des conditions fixées par voie réglementaire.

Article 30.9 Maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. L'employeur ou son conjoint collaborateur peuvent remplir cette fonction.

Le maître d'apprentissage peut encadrer au maximum 2 apprentis en même temps.

Les conditions de compétences professionnelles exigées du maître d'apprentissage reposent sur deux principes alternatifs :

- Être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti,
- Justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis. Il veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Il est rappelé que l'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte d'engagement citoyen, conformément aux articles L. 5151-9 et D. 5151-14 du code du travail.

Article 30.10 **Mobilité des apprentis à l'étranger**

La loi permet aux apprentis d'exécuter leur contrat en partie à l'étranger pour une durée maximale d'un an.

Elle précise que la durée d'exécution du contrat en France doit être au minimum de 6 mois. Pendant la durée de mobilité, le principe de l'alternance entre formation en centre et formation en entreprise ne s'applique pas. Autrement dit, l'apprenti peut effectuer toute sa période de mobilité uniquement en Centre de Formation d'Apprentis (CFA) ou uniquement en entreprise.

Pendant la période de mobilité, l'entreprise ou le CFA d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail de l'apprenti, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment ce qui a trait :

- à la santé et à la sécurité ;
- à la rémunération ;
- à la durée du travail ;
- au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Pendant la période de mobilité, l'apprenti relève de la sécurité sociale de l'État d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet État. Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par le Code de la sécurité sociale pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité. Cette couverture est assurée en-dehors de l'Union européenne, sous réserve des dispositions des conventions internationales de la MSA, par une adhésion à une assurance volontaire.

Pour les périodes de mobilité n'excédant pas 4 semaines, une convention de mise à disposition organisant la mise à disposition d'un apprenti peut être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, le centre de formation en France et le centre de formation à l'étranger ainsi que, le cas échéant, l'employeur à l'étranger.

Article 30.11 **Détermination des coûts contrat en apprentissage**

La CPNE en agriculture détermine le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage en fonction du diplôme ou du titre professionnel. La nature des dépenses prises en charge, leur niveau et leurs modalités d'accès sont accessibles sur le site Internet d'OCAPIAT, dans la rubrique «règles de fonctionnement des dispositifs».

Article 30.12 **Dispositifs pour préparer à l'apprentissage**

La 3^{ème} Prépa-Métiers

Au cours de la dernière année de scolarité au collège, les élèves volontaires peuvent suivre une classe intitulée «troisième "prépa-métiers"». Cette classe vise à préparer l'orientation des élèves, en particulier vers la voie professionnelle et l'apprentissage, et leur permet de poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissances, de compétences et de culture.

Elle permet de renforcer la découverte des métiers, notamment par des périodes d'immersion en milieu professionnel, et prépare à l'apprentissage, notamment par des périodes d'immersion dans des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage ou des unités de formation par apprentissage.

La préparation à l'apprentissage

La préparation à l'apprentissage vise à accompagner les personnes souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, par toute action qui permet de développer leurs connaissances et leurs compétences et de faciliter leur intégration dans l'emploi, en cohérence avec leur projet professionnel et leurs qualifications.

Ces actions sont accessibles en amont d'un contrat d'apprentissage. Elles sont organisées par les centres de formation d'apprentis ainsi que par des organismes et établissements déterminés par arrêté conjoint des ministres chargés de l'Enseignement agricole, de la Formation professionnelle, de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.

Les bénéficiaires des actions de préparation à l'apprentissage sont obligatoirement affiliés à un régime de sécurité sociale. Par ailleurs, ils peuvent bénéficier d'une rémunération en tant que stagiaire de la formation professionnelle. Les actions de préparation à l'apprentissage sont mises en œuvre par l'État.

Les actions de préparation à l'apprentissage peuvent être financées par l'État dans le cadre d'un programme national.

Chapitre VI **Dispositions relatives au tutorat**

Article 31 **Objectifs**

L'Utep et les organisations syndicales signataires considèrent que l'exercice du tutorat doit être renforcé pour contribuer à la réussite des bénéficiaires encadrés par un tuteur au sens le plus large :

- personnes s'inscrivant dans un parcours de formation en alternance (contrat d'apprentissage, ProA, contrat de professionnalisation),
- celles rejoignant l'entreprise dans le but de découvrir le secteur ou de s'y insérer (stage d'élèves en formation initiale ; stages de demandeurs d'emploi de type PMSMP, POE, AFPR, Stage d'acquisition des prérequis ADEMA, etc. ; période d'intégration des salariés nouvellement recrutés),
- et de manière plus générale, celles bénéficiant de la transmission de compétences au sein de l'entreprise (formation interne, AFEST, etc.).

La branche encourage ainsi vivement les entreprises à réunir toutes les conditions les plus favorables de mobilisation, de sélection, de motivation, de formation, de disponibilité, de rémunération, de reconnaissance et de gestion des carrières des salariés acceptant une telle mission de tutorat. La branche incite les entreprises à tenir compte de l'expérience des tuteurs lors des entretiens professionnels et de l'élaboration de leur parcours professionnel.

La branche s'engage pour sa part, aux côtés de l'OPCO, à poursuivre ses efforts en matière de mesures de soutien au tutorat, en termes de promotion, de recommandations en matière d'organisation ou de qualité du tutorat, d'identification de formations utiles aux tuteurs et de leur financement, d'outillage, de prise en charge de l'exercice de la fonction tutorale.

Article 32 **Stipulations communes aux tuteurs de tout ou partie des dispositifs**

Dans le cadre de cette volonté de développement, l'Utep et les organisations syndicales signataires apportent quelques spécifications communes à tous les tuteurs, puis indiquent les spécifications particulières à chacun des dispositifs de formation.

Article 32.1 **Désignation du tuteur**

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat, des qualifications et de l'expérience dont il dispose, tant en matière de savoir-faire à transmettre au bénéficiaire, que de méthodes pédagogiques.

L'Utep et les organisations syndicales signataires considèrent que le nombre d'alternants encadrés par tuteur doit être strictement plafonné pour assurer la qualité de cet encadrement.

Ainsi lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de reconversion ou par l'alternance (ProA). De même l'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

Article 32.2 **Formation des tuteurs**

L'Utep et les organisations syndicales signataires incitent les entreprises à prendre toutes les dispositions pour que le futur tuteur soit formé à l'exercice de la fonction tutorale, notamment en matière d'organisation du tutorat et de méthodes pédagogiques pour le transfert des savoirs.

Une formation spécifique est prise en charge par OCPIAT dans les conditions arrêtées par son conseil d'administration au vu des propositions de la Section Professionnelle du Paysage au conseil d'administration et après acceptation de celui-ci, dans la limite des fonds disponibles.

La branche incite les entreprises à organiser la disponibilité nécessaire au tuteur pour qu'il puisse s'il le souhaite préparer une certification relative à la fonction tutorale, dont la «Certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/ tuteur» inscrit au Répertoire Spécifique (RS5515).

Article 32.3 **Exercice de la fonction tutorale**

Toujours dans l'objectif de favoriser le développement du tutorat, les entreprises, pour les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, bénéficient, dans la limite des fonds disponibles, d'une prise en charge d'une partie du temps passé par le salarié tuteur à sa mission, notamment pour le temps consacré à l'acquisition par le salarié de connaissances au travers d'actions de formation en situation professionnelle, et à sa collaboration à l'évaluation, sur une base forfaitaire.

Article 32.4 **Valorisation de la fonction tutorale**

Comme le stipule l'avenant n° 8 du 13 Juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, ses signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Ainsi, le tutorat sera pris en compte dans le cadre de la gestion des carrières des tuteurs. Lors de l'entretien professionnel, l'employeur fait un point sur les compétences mobilisées dans le cadre du tutorat par le tuteur et engage un échange sur la mise en valeur de ces compétences.

De plus l'Unep et les organisations syndicales signataires incitent les employeurs à valoriser l'action du tuteur par le biais de la rémunération, en s'appuyant sur les stipulations de la classification des emplois et en envisageant des bonifications adaptées en la matière.

La candidature des seniors à cette fonction devrait être analysée en priorité, compte tenu de l'expérience détenue par ces professionnels.

Article 33 **Stipulations spécifiques à certains des dispositifs**

L'Unep et les organisations syndicales signataires encouragent l'employeur à vérifier les éventuelles contraintes réglementaires, conventionnelles ou contractuelles liées au tutorat d'une action qu'il engage.

Le présent accord précise l'essentiel de ces éléments, respectivement au sein de chacun des articles définissant les dispositifs concernés.

Chapitre VII **Accès à la formation des demandeurs d'emploi**

L'Unep et les organisations syndicales signataires rappellent que les demandeurs d'emploi sont un vivier précieux pour identifier de futurs collaborateurs de qualité, notamment dans un contexte de croissance de l'activité et de flux insuffisants en formation initiale pour les diplômes préparant aux emplois du secteur.

De nombreux dispositifs et financements existent pour soutenir l'insertion des demandeurs d'emploi, qui associent presque systématiquement une dimension de formation. Le présent accord en présente succinctement quelques-uns d'entre eux.

Article 34 **Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)**

La POE est une formation permettant d'acquérir ou de développer les compétences professionnelles nécessaires à la satisfaction d'un besoin de recrutement. La POE est dite individuelle (POEI) si ce besoin est identifié par une entreprise auprès de France Travail, et collective (POEC) s'il est identifié par la branche ou par l'OPCO.

La POE est coconstruite par France Travail et l'entreprise, la branche ou l'OPCO. Elle dure 400 heures maximum et comporte une période d'immersion en entreprise. Elle accorde à son bénéficiaire le statut de stagiaire de la formation professionnelle, ainsi qu'une rémunération et une prise en charge de frais de déplacement, restauration et hébergement.

Si le niveau requis pour occuper le poste à pourvoir est atteint à l'issue de la formation, un contrat est alors signé : CDI, CDD, contrat de professionnalisation ou d'apprentissage d'au moins 12 mois.

Article 35 **Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR)**

L'action de formation préalable au recrutement est une aide pour les employeurs au financement d'une formation avant l'embauche d'un demandeur d'emploi en contrat de 6 à 12 mois. Son objectif est de former le demandeur d'emploi pour combler l'écart entre les compétences qu'il détient et celles que requiert le poste qu'il s'agit de doter. L'AFPR s'adresse aux demandeurs d'emploi inscrits à France Travail, indemnisés ou non.

L'AFPR peut prendre en charge jusqu'à 400 heures de formation. Un organisme de formation interne à l'employeur ou externe délivre la formation qui se déroule à temps plein ou à temps partiel.

La mise en place d'une AFPR se déroule en 3 étapes : le rapprochement entre une offre et une demande ; un entretien tripartite entre le demandeur d'emploi, l'employeur et France Travail ; l'accord du demandeur d'emploi.

Article 36 **Contrat Unique d'insertion - Contrat Initiative-Emploi (CUI-CIE)**

Le CUI-CIE associe une formation et/ou un accompagnement professionnel pour son bénéficiaire et une aide financière pour l'employeur. Il vise à faciliter l'embauche des personnes ayant des difficultés à trouver un emploi : chô-

meurs de longue durée, seniors, travailleurs handicapés, bénéficiaires de certains minima sociaux.

Il prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience, le soutien par un référent de France Travail chargé du suivi personnalisé de son parcours et l'assistance d'un tuteur de l'entreprise.

Le CUI-CIE est dédié aux employeurs du secteur marchand ; il est possible dans les Départements d'Outre-Mer (Dom) et pour les contrats financés par les départements dans le cadre d'une Convention Annuelle d'Objectifs et de Moyens (CAOM).

Article 37 **Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)**

La PMSMP a pour objet de permettre à un demandeur d'emploi ou à un salarié en recherche d'un emploi ou d'une réorientation professionnelle, de découvrir un métier ou un secteur d'activité, de confirmer un projet professionnel, ou encore d'initier une démarche de recrutement.

Elle est ouverte à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé et doit être prescrite par un acteur de l'emploi, dont France Travail.

Elle est conclue pour une durée maximale d'un mois (de date à date), et peut être effectuée de manière continue ou discontinue. Son bénéficiaire n'est pas rémunéré par l'entreprise.

Article 38 **Stage d'acquisition des prérequis : ADEMA**

Les signataires de l'avenant n° 8 du 13 Juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie ont souhaité mettre en place un dispositif à destination des demandeurs d'emploi permettant de leur ouvrir l'accès aux métiers et entreprises des branches agricoles. Ce dispositif, conçu pour l'agriculture en général, est décliné dans le contexte spécifique du paysage. Ce dispositif consiste à permettre à ce public de suivre un stage d'acquisition de prérequis nécessaires à l'emploi dans les secteurs des branches signataires de cet accord, dont le paysage. La validation de connaissances de base sur l'environnement de l'entreprise du paysage et des travaux spécifiques à ce secteur doit permettre au bénéficiaire d'intégrer un parcours professionnel et/ou un parcours de formation dans la branche du paysage.

Cette première approche du travail en entreprise joue un rôle de découverte des métiers du paysage et d'orientation auprès de ce public. Elle facilite la construction d'un parcours professionnel au sein du secteur.

Ce dispositif est développé dans une convention cadre signée entre les signataires de l'avenant précité et les Ministères du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social et de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt.

Après plusieurs années d'expérience dans la mise en œuvre de ce dispositif, les organisations syndicales représentatives et professionnelles souhaitent le renforcer afin de le rendre plus performant. Dans ce but les partenaires sociaux souhaitent inscrire le dispositif dans la perspective de faire découvrir les métiers les plus à même de favoriser l'insertion professionnelle dans le secteur du paysage.

Article 38.1 **Bénéficiaires**

Toute personne entrant dans une des catégories ci-après :

- demandeurs d'emploi inscrits à France Travail ayant un niveau de qualification inférieur ou non sanctionné par un diplôme de niveau 5 (bac+2),
- ou personnes handicapées entrant dans les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- ou publics en insertion bénéficiaires du RSA.

Article 38.2 **Descriptif du dispositif**

Contenu des stages

Les partenaires sociaux signataires de l'avenant précité mettent en place un dispositif comportant différents modules d'un stage d'accès aux prérequis pour répondre à la diversité des branches concernées, dont celle du paysage. La durée des stages pourra être différente suivant les secteurs et prérequis exigés.

Après validation du dispositif par les différents acteurs de l'emploi (Ministère du travail, collectivités territoriales, France Travail), la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) en Agriculture définira précisément le nombre de modules de stage et leurs objectifs, sur proposition de la Section Professionnelle du Paysage pour ce qui concerne la branche du paysage. OCAPIAT élaborera le cahier des charges du contenu des modules à partir des orientations définies par la CPNE.

Le stage alterne des périodes de formation en centre et des périodes en entreprise. Les durées des périodes en centre

et en entreprise varient selon le module du stage. Elles sont fixées par la CPNE.

Le stage débute par une période de révision et d'acquisition de connaissances opérationnelles de base en centre de formation. Le stagiaire effectue ensuite une période en entreprise. La dernière période consiste en l'évaluation du stage en centre de formation et la validation du parcours.

Dans l'entreprise, le stagiaire est accompagné par un maître de stage désigné par l'employeur. Le maître de stage peut être tout salarié de l'entreprise ayant suivi une formation spécifique de tuteur, s'il n'est pas le supérieur hiérarchique du stagiaire.

Le suivi complet du stage est sanctionné par une attestation de stage. Celle-ci est délivrée par le centre de formation sous contrôle de la CPRE, par délégation de la CPNE.

Article 38.3 Modalités

Modalités

Le bénéficiaire du stage de prérequis a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

La demande de prise en charge du stage est faite par le salarié avec l'aide éventuelle de France Travail ou de l'organisme de formation auprès d'OCAPIAT avec les éléments nécessaires. OCAPIAT dispose d'un délai maximum de 30 jours pour donner sa réponse quant à l'acceptation ou au refus de prise en charge, en fonction des fonds disponibles et après vérification des conditions requises.

Délais de franchise

Une personne ne peut pas bénéficier du stage de prérequis s'il a déjà bénéficié d'un accompagnement à la professionnalisation par OCAPIAT, au cours des 36 mois précédant la demande.

Indemnisation

Le bénéficiaire perçoit une indemnisation égale à l'allocation de stagiaire de la formation professionnelle ou à son indemnité journalière de chômage.

Coûts pédagogiques

Les coûts pédagogiques sont pris en charge par OCAPIAT sur la base d'un forfait fixé par son conseil d'administration, sur proposition de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) agricole.

Chapitre VIII Les acteurs paritaires de la formation

Article 39 Désignation de l'OPCO

OCAPIAT, l'OPCO des entreprises et exploitations agricoles, des acteurs du territoire et des entreprises du secteur alimentaire (industries alimentaires, coopération agricole et familles associées et commerce agricole) ainsi que des professionnels des activités maritimes, dont le siège social est fixé au 153 rue de la Pompe - CS 60742 75179 Paris Cedex 16, est l'OPCO (opérateur de compétences) désigné pour la branche des entreprises du paysage.

Article 40 Section Professionnelle du Paysage (SPP)

Conformément à l'avenant n° 3 du 19 janvier 2006 à l'accord national sur l'emploi dans les exploitations et entreprises agricoles du 2 octobre 1984, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) a créé une Section Professionnelle du Paysage en son sein.

Article 40.1 Missions

Les missions d'une section professionnelle sont définies par la CPNE. Les travaux de la section professionnelle doivent être approuvés par la CPNE qui décide alors de la suite à leur donner : intégration dans ses décisions d'orientation, transmission aux organismes ou instances concernées en veillant à la coordination, à la compatibilité de ces travaux avec les accords nationaux et orientations déjà prises par elle.

Article 40.2 Composition

La section professionnelle est composée d'un représentant et d'un suppléant par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et d'un nombre équivalent d'employeurs désignés par l'organisation professionnelle concernée à savoir l'Unep.

Les désignations sont faites au secrétariat de la CPNE qui en informe le secrétariat de la section professionnelle concernée.

Le président et/ou le secrétaire général, ainsi que le secrétariat de la CPNE peuvent assister, s'ils le souhaitent, aux réunions de la section professionnelle.

Article 40.3 Secrétariat

Le secrétariat de la section professionnelle est assuré par l'organisation professionnelle patronale du secteur concerné, à savoir l'Utep. Toutes convocations, documents établis par la section professionnelle doivent être transmis pour information au secrétariat de la CPNE.

Article 40.4 Indemnisation

Les salariés et les employeurs siégeant dans une section professionnelle décidée par la CPNE sont indemnisées selon les mêmes modalités et règles que les membres de la CPNE dans la limite de 3 réunions par an. La condition d'activité s'apprécie par rapport au secteur concerné, à savoir la branche du paysage.

Article 41 Commission Financière du Conventionnel de la branche du paysage (CFC)

Conformément à l'accord professionnel du 18 décembre 2018 relatif à l'OPCO (OCAPIAT), et au «règlement intérieur pour les commissions financières gérant le conventionnel» validé par le conseil d'administration d'OCAPIAT du 9 juillet 2019 ou ses mises à jour ultérieures, il est demandé au conseil d'administration d'OCAPIAT la constitution d'une Commission Financière du Conventionnel de la branche du paysage. Elle est administrée paritairement.

Conformément au règlement intérieur précité et aux orientations souhaitées par l'Utep et les organisations syndicales signataires représentatives de la branche du paysage, les modalités de création, de composition, de mission et de fonctionnement sont les suivantes :

Article 41.1 Missions

Conformément à la réglementation et notamment à l'article R. 6332-8 du code du travail, chaque commission exerce les missions suivantes :

- Propositions de règles de prise en charge au titre des fonds conventionnels,
- Suivi des engagements,
- Le cas échéant, attributions de fonds versés en application d'un accord collectif de branche, selon les règles définies et l'enveloppe allouée.

Un relevé de décision à l'issue de chaque réunion est transmis au conseil d'administration d'OCAPIAT.

Article 41.2 Composition

La commission financière est composée d'un nombre égal de :

- représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national, signataires de l'accord de branche et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord de branche, à savoir l'Utep, et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;

Les mêmes organisations désignent par ailleurs autant de suppléants que de titulaires. Le suppléant assure le remplacement du titulaire en cas d'absence. Le suppléant peut être présent en même temps que le titulaire mais dans ce cas ne dispose ni de droit de vote, ni d'un remboursement de frais pour sa participation à la commission financière.

Les membres de la Commission élisent un Président et un Vice-Président. Ces derniers sont élus alternativement dans l'un des 2 collèges.

Article 41.3 Durée du mandat

Les membres de la commission sont désignés pour 3 ans, renouvelables. Le mandat peut être retiré à tout moment par l'organisation qui l'a désigné sur simple courrier. En cas de démission, le suppléant reprend le mandat du titulaire pour la durée restante à courir.

Les différents collèges informeront par courrier le Directeur Général d'OCAPIAT, à chaque renouvellement ou modification, de la composition de la commission.

Article 41.4 Quorum

Les commissions ne peuvent se réunir que si 3 membres de chaque collège sont présents ou représentés. Le nombre de personnes physiques devant être présentes est fixé à 2 membres au minimum par collège.

La présidence d'une commission est assurée par le Président. En cas d'impossibilité du Président, la présidence est assurée par le Vice-président, à défaut par un président de séance élu par la commission en début de réunion.

Si le quorum n'est pas atteint, la réunion est annulée et une nouvelle réunion est programmée.

Article 41.5 Pouvoirs - Suppléants

En cas d'absence du représentant d'une organisation membre, celui-ci pourra, à titre exceptionnel :

- Soit mandater, aux termes d'un pouvoir joint à la convocation, un représentant d'une organisation membre de la commission du même collège,
- Soit faire appel à son suppléant.

Chaque membre présent ne peut bénéficier que d'un seul pouvoir.

Article 41.6 Assiduité aux réunions

Il est rappelé que la participation aux réunions est indispensable à leur bon fonctionnement.

L'organisation concernée sera informée par le Président et le Secrétaire Général d'OCAPIAT, des absences de son représentant dès qu'il n'aura pas participé à la moitié des réunions programmées et tenues sur l'année.

Article 41.7 Prise en charge des frais de réunion

La participation aux réunions donne lieu à un remboursement des frais exposés par les intéressés dans l'exercice de leur mandat selon les règles définies par OCAPIAT.

Article 41.8 Fonctionnement

41.8.1 Réunions - Convocations

La commission se réunit sur convocation du Président de la commission financière au moins 2 fois par an.

Les convocations sont adressées par courrier ou par mail au moins 2 semaines avant la date de la réunion pour retour du bulletin de participation sous 8 jours.

Lors de chaque réunion, une feuille de présence est établie, portant la signature des membres présents, pour eux-mêmes et leurs mandants.

41.8.2 Dossiers

Les dossiers sont adressés aux membres titulaires au moins 7 jours avant la date de la réunion, charge à eux, en cas d'empêchement, de les transmettre à leur suppléant.

41.8.3 Prises de décisions

Les membres de la commission ne peuvent prendre part aux décisions concernant l'entreprise à laquelle ils appartiennent.

Le vote a lieu par collège. Les décisions ne sont adoptées qu'à la majorité des voix obtenues dans chacun des deux collèges.

Et, en cas de désaccord persistant, la décision sera prise à la majorité des membres présents ou représentés.

41.8-4 Relevé de décisions

Le relevé des décisions mentionne :

- L'identité des participants, l'organisation membre qu'ils représentent et, le cas échéant, s'ils la représentent au titre d'un pouvoir

- Toutes les décisions prises

Le relevé des décisions est signé par le Président et Vice-Président de la commission.

Il est adressé pour information à chaque membre de la commission dans un délai maximum de 15 jours suivant la réunion.

Le relevé de décisions, l'attestation de présence ainsi que les pouvoirs sont conservés dans un registre chronologique.

41.8.5 Secrétariat

Il est assuré par les services d'OCAPIAT sous la responsabilité de son Directeur Général.

Il comporte la préparation des convocations, la constitution des dossiers et la rédaction du relevé de décision.

Chapitre IX Dispositions financières

Article 42 Contributions légales

Article 42.1 Contribution à la Formation Professionnelle (CFP)

Les entreprises occupant moins de 11 salariés versent un pourcentage de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Les entreprises occupant au moins 11 salariés versent un pourcentage de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Les entreprises en franchissement de seuil bénéficient des réductions de cotisations dans le cadre des dispositions légales.

Article 42.2 Contribution au CPF-CDD

L'employeur s'acquitte d'une contribution dédiée au financement du Compte Personnel de Formation (CPF) égale à 1 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales des titulaires d'un Contrat à Durée Déterminée (CDD) mentionnées à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale et à l'article L. 741-10 du Code rural et de la pêche maritime.

Article 42.3 Taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage, dont le taux est de 0,68 % de la masse salariale de l'année de référence, se décompose en deux parties, la part principale et le solde.

En Métropole (hors Alsace-Moselle) et dans les DROM y compris Mayotte et Saint-Martin, la part principale de la taxe d'apprentissage assure le financement de l'apprentissage, au taux de 0,59 % de la masse salariale. Concernant les établissements des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, un taux unique de la taxe d'apprentissage de 0,44 % est applicable. Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû dans ces départements.

Les sommes dues au titre du solde de la taxe d'apprentissage, au taux de 0,09 %, doivent être consacrées à :

— financer le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et l'insertion professionnelle, dont les frais de premier équipement, de renouvellement de matériel existant et d'équipement complémentaire. Ces formations technologiques et professionnelles sont celles qui, dispensées dans le cadre de la formation initiale, conduisent à des diplômes ou titres enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles et classés dans la nomenclature interministérielle des niveaux de formation.

— financer, par des versements en nature, les centres de formation d'apprentis sous la forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées.

Article 42.4 Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA)

Sont assujetties à la contribution supplémentaire à l'apprentissage les entreprises qui sont redevables de la taxe d'apprentissage, ont un effectif annuel moyen d'au moins 250 salariés et qui ont employé au cours de l'année précédente dans leur effectif moins de 5 % de salariés sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage notamment.

Le taux de contribution applicable croît avec la taille de l'entreprise et décroît avec la proportion des alternants jusqu'à 5 % où elle n'est plus redevable. Ce taux s'échelonne indicativement de 0,05 % à 0,60 % pour les entreprises de la métropole.

Article 42.5

Modalités de déclaration et de versement des contributions légales

L'employeur de la branche du paysage doit désormais déclarer sa CFP, sa contribution au CPF-CDD, sa taxe d'apprentissage et sa contribution supplémentaire à l'apprentissage à la Mutualité Sociale Agricole (MSA).

L'employeur déclare par le biais de la Déclaration Sociale Nominative (DSN) et règle chaque mois la CFP, la contribution au CPF-CDD, ainsi que la part principale (87 %) de la taxe d'apprentissage.

S'il emploie au moins 250 salariés, il déclare en avril dans la DSN et règle chaque année la CSA due au titre de la masse salariale de l'année précédente.

Dans tous les cas, il verse en mai le solde (13 %) de la taxe d'apprentissage due au titre de la masse salariale de l'année précédente. Ce solde est déclaré en DSN et réglé chaque année.

Article 43

Contribution conventionnelle

L'Unep et les organisations syndicales signataires jugent que la formation professionnelle continue doit être fortement développée pour favoriser l'acquisition des compétences des collaborateurs et le développement économique du secteur. La branche décide donc d'y consacrer des moyens financiers supérieurs à ceux imposés par la réglementation, en mettant en place une contribution conventionnelle, complémentaire aux contributions légales.

Ainsi, en application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises du paysage verseront auprès d'OCAPIAT avant le 1^{er} mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent, une contribution spécifique ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution est affectée au développement et au financement ou cofinancement des actions de formation continue que la branche souhaite vouloir développer en priorité, mais dont le financement par l'OPCO s'avère impossible ou limité par les contraintes d'utilisation de ses sections financières notamment. Ces financements pourront potentiellement soutenir tous dispositifs de formation continue (PDC, CPF, ProA, contrat de professionnalisation, etc.), tous publics éligibles quelle que soit la taille de leurs entreprises, et toutes actions réglementairement éligibles qui participent au développement de la formation continue (ingénierie de certification, diagnostic de GEPP, etc.). Par ailleurs si la législation évolue dans ce sens, la branche pourra élargir le cas échéant son soutien à toutes actions participant au développement de l'apprentissage, comme des aides au premier équipement par exemple.

L'Unep et les organisations syndicales signataires définissent à ce jour une première priorité : l'abondement des actions de formation suivies par un salarié grâce à son CPF, dès lors que le coût de la formation envisagée est supérieur au montant des droits inscrits sur son CPF, dans les conditions prévues dans l'Article 17 Compte Personnel de Formation (CPF).

L'Unep et les organisations syndicales signataires confient à la Section Professionnelle du Paysage (définie en vertu de l'article 1-6 de l'avenant n° 3 du 19 janvier 2006 à l'accord national sur l'emploi dans les exploitations et entreprises agricoles) le soin de préciser les orientations et priorités d'usage de la contribution conventionnelle, à l'intérieur du cadre fixé par le présent accord, et de les amender autant que nécessaire au vu des futures évolutions des enjeux de la branche.

La Commission Financière du Conventionnel de la branche du paysage (CFC), instituée au sein d'OCAPIAT, est chargée de suivre et gérer les fonds issus de la contribution conventionnelle, et en particulier de définir le détail des modalités de prise en charge, dans le respect des orientations et priorités exprimées par la Section Professionnelle du Paysage (SPP). Cette articulation des rôles entre la SPP et CFC est implicite dans chaque article du présent accord qui cite la SPP, dès lors que la contribution conventionnelle participe au financement du dispositif dudit article.

Le taux de la contribution est calculé en pourcentage de la masse salariale de l'année précédent celle de son versement. Ce taux est fixé à 0,10 %. Au vu de bilans qualitatifs et financiers périodiques des actions financées établis par OCAPIAT d'une part, et des enjeux de compétences actualisés de la branche d'autre part, l'Unep et les organisations syndicales signataires envisageront le cas échéant une évolution de ce taux.

Les contributions conventionnelles, les versements volontaires aux OPCO et les contributions conventionnelles de dialogue social ne sont pas concernés par les évolutions en cours des collecteurs, et continueront donc à être versés à l'OPCO.

Article 44

Versements volontaires à l'OPCO

L'Unep et les organisations syndicales signataires rappellent aux entreprises qu'elles peuvent pratiquer des versements volontaires à l'OPCO, notamment pour celles d'un effectif de 50 salariés et plus, afin d'accéder à des services ou des cofinancements d'actions complémentaires à ceux qui lui sont ouverts par les seules contributions légales ou conventionnelles.

Article 45 **Ressources complémentaires**

OCAPIAT, à la demande de la Section Professionnelle du Paysage, recherchera et recevra toute subvention ou cofinancement d'origine nationale, régionale, paritaire, européenne, publique ou parapublique permettant d'augmenter ses ressources financières conformément à ses missions et aux dispositions légales.

Chapitre X **Négociation triennale de formation et clause de révision, entrée en vigueur, dépôt et extension**

Article 46 **Négociation triennale de formation et suivi de l'accord**

L'Unep et les organisations syndicales signataires s'engagent à se réunir, autant que de besoin et au minimum tous les 3 ans, pour négocier les priorités, les orientations et les moyens de la formation professionnelle, en portant une attention particulière à la réduction des inégalités constatées d'accès à la formation.

Grâce aux bilans annuels transmis par les financeurs de la formation des salariés de la branche du paysage, dont l'OPCO OCAPIAT et la Caisse des dépôts et consignations dans le cadre de la convention d'abondement au CPF, l'Unep et les organisations syndicales signataires évalueront au minimum tous les 3 ans les usages des dispositifs prioritaires, et en particulier les suivants :

- le CPF,
- le contrat d'apprentissage,
- le contrat de professionnalisation,
- le tutorat.

Article 47 **Entrée en vigueur**

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 48 **Dénonciation, révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 49 **Dépôt et extension**

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales.

Son extension est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Glossaire

- AAH : Allocation aux Adultes Handicapés
- ADEMA : Accès des Demandeurs d'Emploi aux Métiers Agricoles
- AFEST : Actions de Formation En Situation de Travail
- AFPR : Action de Formation Préalable au Recrutement
- AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
- ASS : Allocation de Solidarité Spécifique
- CAF : Caisse des Allocations Familiales
- CAMP'NUM : Campus Numérique
- CAOM : Convention Annuelle d'Objectifs et de Moyens
- CDD : Contrat à Durée Déterminée
- CDI : Contrat à Durée Indéterminée
- CFA : Centre de Formation d'Apprentis
- CFC : Commission Financière du Conventionnel de la branche du paysage
- CFP : Contribution à la Formation Professionnelle

-
- CIE : Contrat Initiative-Emploi
 - CLEA : Socle de connaissances et de compétences
 - CCN : Convention Collective Nationale
 - CPF : Compte Personnel de Formation
 - CPF-CDD : Contribution pour le financement du CPF des salariés en CDD
 - CPNE : Commission Paritaire Nationale de l'Emploi
 - CPRE : Commission Paritaire Régionale de l'Emploi
 - CQP : Certificat de Qualification Professionnelle
 - CS : Certificat de Spécialisation
 - CSA : Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage
 - CSE : Comité Social et Économique
 - CUI : Contrat Unique d'insertion
 - DSN : Déclaration Sociale Nominative
 - GEPP : Gestion des Emplois et Parcours Professionnel
 - MSA : Mutuelle Sociale Agricole
 - OCAPIAT : opérateur de compétences des secteurs de la coopération agricole, l'agriculture, la production maritime, la transformation alimentaire et les territoires.
 - OPCO : Opérateurs de Compétences
 - Pays'Apprentis : aide financière à la mobilité des apprentis du Paysage
 - PDC : Plan de Développement des Compétences
 - PME : Petite et Moyenne Entreprise
 - PMSMP : Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel
 - POE : Préparation Opérationnelle à l'Emploi
 - POEC : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective
 - POEI : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle
 - ProA : Promotion par ('Alternance
 - PTP : Projet de Transition Professionnelle
 - RNCP : Répertoire National des Certifications Professionnelles
 - RS : Répertoire Spécifique
 - RSA : Revenu de Solidarité Active
 - SMIC : Salaire Minimum de Croissance
 - SPP : Section Professionnelle du Paysage
 - TPE : Très Petite Entreprise
 - UFA : Unité de Formation d'Apprentis
 - VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

Ancienneté et délai de carence de la Garantie incapacité temporaire de travail pendant la crise sanitaire du Covid 19

Avenant n° 28 du 4 juin 2020

[Non étendu, applicable à compter de sa signature jusqu'au 30 avril 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEP ;

CNATP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAF CGT ;

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC Agri ;

CFE CGC.

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent avenant, dans le contexte de la crise liée à la pandémie du Covid-19, les organisations syndicales représentatives des salariés ainsi que les organisations patronales représentatives au plan national, ont souhaité mettre en place un dispositif à caractère temporaire et d'application immédiate consistant à aligner le délai de carence de la garantie incapacité temporaire de travail, pour l'ensemble des arrêts de travail indemnisés par le régime de base obligatoire dont la date de survenance intervient à compter du 16 mars 2020 jusqu'au 30 avril 2020, sur celui appliqué par le régime de base obligatoire, et à ne pas appliquer pour lesdits arrêts la condition d'ancienneté habituellement requise.

Par ailleurs, il est précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1er

Modification temporaire du délai de carence de la garantie «Incapacité temporaire»

Par dérogation au paragraphe a de l'article 15 «Ancienneté», et pendant une période temporaire, précisée ci-dessous, les dispositions suivantes s'appliquent :

Ancienneté requise pour ouvrir droit à la garantie incapacité temporaire de travail

Mesure exceptionnelle et temporaire liée à la pandémie du Covid-19 :

- pour l'ensemble des arrêts de travail survenus du 16 mars 2020 au 30 avril 2020 et définis au paragraphe b, leur prise en charge au titre de la garantie incapacité temporaire de travail interviendra sans appliquer la condition d'une année d'ancienneté continue ou discontinue requise en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Par dérogation au paragraphe b de l'article 15 «Délai de carence», et pendant une période temporaire, précisée ci-dessous, les dispositions suivantes s'appliquent :

Délai de carence de la garantie incapacité temporaire de travail

Mesure exceptionnelle et temporaire liée à la pandémie du Covid-19 :

Pour l'ensemble des arrêts de travail survenus du 16 mars 2020 au 30 avril 2020, leur prise en charge au titre de la garantie incapacité temporaire de travail interviendra simultanément à la prise en charge par le régime de base obligatoire, sans condition d'ancienneté.

Sont concernés par cette mesure à caractère temporaire, sur justificatifs :

- Les arrêts de travail de droit commun (liés à la maladie du Covid-19 ou non).

Par conséquent, la prise en charge desdits arrêts de travail au titre de la garantie incapacité temporaire de travail interviendra :

- pour les arrêts indemnités par le régime de base obligatoire et survenus du 16 mars au 23 mars 2020 : à compter du 4^e jour d'arrêt de travail, soit simultanément à leur prise en charge par le régime de base obligatoire ;

- pour les arrêts indemnités par le régime de base obligatoire et survenus du 24 mars au 30 avril 2020 : à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail, soit simultanément à leur prise en charge par le régime de base obligatoire.

- Les arrêts de travail dérogatoires liés au Covid-19, mis en place notamment par le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020, c'est-à-dire justifiés par les situations suivantes :

- isolement, éviction, maintien à domicile ;

- parents d'enfant(s) de moins de 16 ans dont l'établissement scolaire est fermé ;

- parents d'enfant(s) en situation de handicap sans limite d'âge ;

- personnes dont l'exposition au virus les rend particulièrement vulnérables et dont la liste est fixée par le haut conseil à la santé publique ;

- personnes vivant avec une personne vulnérable susmentionnée.

Par conséquent, la prise en charge desdits arrêts de travail au titre de la garantie incapacité temporaire de travail interviendra :

- Pour les arrêts indemnités par le régime de base obligatoire et survenus du 16 mars au 30 avril 2020 : à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail, soit simultanément à leur prise en charge par le régime de base obligatoire.

Toutes les autres dispositions relatives à la garantie incapacité temporaire de travail auxquelles il n'est pas dérogé s'appliquent sans changement.

Le coût associé au financement de ce dispositif dérogatoire et temporaire sera, pour l'ensemble des entreprises adhérentes à l'organisme assureur recommandé, supporté par le régime.

Article 2
Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès sa signature. Ces dispositions dérogatoires et temporaires cesseront de plein droit au 30 avril 2020.

Article 3
Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

