

Convention collective de travail

des paysagistes
du canton du Valais



2018-2023

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

2018 - 2023

DES PAYSAGISTES DU CANTON DU VALAIS

conclue entre

**JARDINSUISSE VALAIS
(ASSOCIATION VALAISANNE DES PAYSAGISTES)**

d'une part, et

**LES SYNDICATS CHRÉTIENS INTERPROFESSIONNELS DU VALAIS
(SCIV-SYNA)**

LE SYNDICAT UNIA

d'autre part

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Préambule	5
Champ d'application	5
I. TEMPS DE TRAVAIL.....	6
Durée du travail	6
Horaire particulier	7
Travail du samedi	7
Pause.....	7
II. ENGAGEMENT ET RÉSILIATION	8
Engagement et délais de congé	8
Incapacité de travail.....	8
III. SALAIRES ET INDEMNITÉS.....	9
Salaires.....	9
Paie.....	9
Suppléments.....	9
13ème salaire	10
Définition du lieu de travail	10
Repas et déplacements.....	10
Intempéries.....	11
Absences justifiées	11
IV. PRESTATIONS SOCIALES.....	12
Vacances	12
Jours fériés	12
Service militaire	13
Allocations familiales	13
V. ASSURANCES.....	13
Assurance-maladie	13
Assurance-accidents	14
Prévoyance professionnelle	14
Préretraite professionnelle.....	15
VI. DISPOSITIONS D'APPLICATION	15
Institution	15
Organisation	16
Tâches et attributions de la CPP	16
Tâches et attributions de la CPP restreinte	17
Procédure et conciliation	17
Respect de la CCT et litiges entre les associations	17
Contribution professionnelle	18
Amendes conventionnelles.....	18
Modification de la CCT	19
Interdiction du travail illicite.....	19
Prévention des accidents	20
Entrée en vigueur et renouvellement.....	20

AVENANT SUR LES SALAIRES

I. SALAIRES.....	22
Salaires réels	22
Salaires horaires minima	22
II. DISPOSITIONS FINALES.....	23

Plan d'assurance prévoyance professionnelle des paysagistes du canton du Valais 25

Art. 1

Préambule

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

Art. 2

Champ d'application

1. Les dispositions de la CCT et de son ou ses avenants, règlent les conditions de travail et de salaires valables entre tous les employeurs et tous les travailleurs d'entreprises et secteurs d'entreprises qui exécutent ou font exécuter, à titre principal ou accessoire, des travaux de parcs et jardins (création et entretien) et de paysagisme du canton du Valais, ainsi qu'à leurs sous-traitants, sauf si les travailleurs de ces entreprises sont déjà soumis à une autre CCT dont les conditions sont égales ou plus favorables.
2. Les dispositions de la CCT s'appliquent aux employeurs et aux entreprises sises à l'extérieur dudit canton, aux employeurs ou entreprises étrangères et aux travailleurs détachés, aux entreprises de location de personnel et de travail temporaire, ainsi qu'aux particuliers qui font exécuter pour des tiers, à titre principal ou accessoire, des travaux tombant dans le champ d'application de l'alinéa 1 du présent article par des travailleurs soumis à la CCT.
3. Les parties contractantes s'efforceront de réunir les conditions permettant l'extension de la CCT sur le plan cantonal.
4. Les apprentis, au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle, sont soumis à la CCT.
5. Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'article 2 alinéa 1 de la loi fédérale sur les travailleurs détachés, et des articles 1 et 2 de son ordonnance sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du canton du Valais, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans le canton du Valais. La Commission professionnelle paritaire (CPP) est compétente pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.
6. La CCT ne s'applique pas aux membres de la famille du chef d'entreprise en ligne directe : conjoints et parents en ligne ascendante ou descendante, ainsi qu'au personnel administratif.

I. TEMPS DE TRAVAIL

Art. 3

Durée du travail

1. L'horaire hebdomadaire moyen est de 45 heures. La semaine comporte cinq jours ouvrables.
2. Une variation de plus ou moins cinq heures par semaine est possible.
3. La CPP établit chaque année le planning des heures à effectuer annuellement et mensuellement. L'employé reçoit chaque mois le détail de ses heures avec la balance annuelle provisoire (positive ou négative). À la fin de chaque année un décompte définitif est établi.

Une entreprise peut établir un planning particulier. Celui-ci doit dans tous les cas respecter les heures annuellement prévues par le planning de la CPP et être soumis à cette dernière pour approbation, avant le 31 janvier de son entrée en vigueur.

En cas d'engagement ou de départ d'un travailleur en cours d'année, la durée du temps de travail maximum est calculée au prorata temporis sur la base du planning annuel élaboré par la CPP.

À la fin des rapports de travail, si l'horaire moyen n'est pas atteint, les heures manquantes non compensées sont à la charge de l'employeur, hormis les congés supplémentaires pris par le travailleur.

4. Le travailleur doit tout son temps de travail à son employeur qui peut lui confier d'autres tâches dans le cadre de l'entreprise.
5.
 - a) Le temps nécessaire pour se rendre du domicile du travailleur au dépôt selon l'article 13 CCT et son retour n'est pas considéré comme temps de travail. Ne sont pas compris dans la durée du travail, le temps perdu en raison d'arrivée tardive au travail, le départ avant l'heure et les absences sans permission pendant le travail.
 - b) Si le temps de transport quotidien pour les travaux à l'extérieur de et vers le dépôt est de 30 minutes ou moins, il n'est pas rétribué. Si, en revanche, il dépasse 30 minutes, le temps supplémentaire est à indemniser au taux du salaire de base.
 - c) Les employeurs doivent tenir un registre du temps de travail pour chaque travailleur par l'établissement de rapports journaliers. Les rapports journaliers doivent contenir notamment les indications suivantes : le nom des chantiers et leur localisation, le nombre d'heures travaillées, le temps de déplacement. La balance des heures est reportée mensuellement sur la fiche de salaire.

Art. 4

Horaire particulier

1. Les horaires particuliers d'entreprises seront déposés pour approbation auprès de la CPP au sens de l'article 3 alinéa 2 de la CCT.
2. En janvier et février, le temps de travail ne doit pas être inférieur à 40 heures par semaine pour les travailleurs rémunérés à l'heure ou inférieur à 35 heures par semaine pour les travailleurs rémunérés au mois.
3. En cas de résiliation du contrat de travail par l'employeur durant la période stipulée à l'alinéa 2, les éventuelles heures négatives sont à charge de l'employeur.

Art. 5

Travail du samedi

1. Chaque travailleur peut travailler 8 samedis matin par année, soit effectuer 8 semaines à 54 heures maximum, sans supplément.
2. Un même travailleur ne peut pas travailler plus de 2 samedis matin dans le même mois.
3. Dans tous les cas, une annonce pour le travail du samedi sera déposée à la CPP avant le vendredi midi précédent. La CPP tiendra un décompte exhaustif des annonces effectuées. Le formulaire d'annonce de l'entreprise mentionnera le nom des employés concernés et l'emplacement du chantier.
4. Les heures supplémentaires ainsi effectuées seront compensées avant la fin mars de l'année suivante par un temps égal au travail effectué. D'entente entre les parties, elles peuvent être rémunérées sur la base du salaire horaire, sans supplément.

Art. 6

Pause

1. Il est accordé 15 minutes de pause payées au milieu de la matinée sans quitter le lieu de travail.
2. Le travail est interrompu en principe pendant une heure pour le repas de midi. Cette interruption n'est pas considérée comme temps de travail.

II. ENGAGEMENT ET RÉSILIATION

Art. 7

Engagement et délais de congé

1. Le temps d'essai est de deux mois. Celui-ci peut être porté à trois mois, moyennant accord écrit.
2. Les délais de congé sont les suivants :
 - a) pendant le temps d'essai : sept jours d'avance
 - b) après le temps d'essai :
 - pendant la première année de travail : un mois pour la fin d'un mois
 - dès la deuxième année de travail : deux mois pour la fin d'un mois
 - dès la dixième année de travail : trois mois pour la fin d'un mois

Les congés devront être signifiés par courrier recommandé, leur validité n'existant qu'après que la partie dont elle est l'objet ait pu en prendre connaissance.

3. L'employeur peut licencier avec effet immédiat le travailleur qui, malgré un avertissement écrit, enfreint gravement les dispositions de la CCT. L'avertissement écrit doit préciser que le travailleur sera licencié avec effet immédiat en cas de récidive. Dans les cas graves, si selon les règles de la bonne foi l'on ne peut pas exiger de la partie qui a donné le congé la continuation des rapports de travail, l'avertissement écrit n'est pas requis. Au surplus, les articles 337ss CO demeurent applicables.
4. En cas de licenciement, pendant le délai de congé, l'employeur accorde au travailleur une heure payée par semaine pour la recherche d'un nouvel emploi.

Art. 8

Incapacité de travail

1. La résiliation du contrat de travail par l'employeur après l'expiration du temps d'essai est exclue, sous réserve des alinéas 2 et 3 du présent article, aussi longtemps que le travailleur a droit à des indemnités journalières de l'assurance-accidents obligatoire ou de l'assurance-maladie.
2. Si le travailleur, à côté des indemnités journalières de l'assurance-maladie, reçoit une rente de l'assurance-invalidité, l'employeur peut résilier son contrat à partir de la date de naissance du droit à une rente d'invalidité en observant les délais de résiliation ordinaires.

3. Si le travailleur tombe malade pendant le délai de congé, ce délai est suspendu au sens de l'article 336c alinéa 2 CO durant 30 jours au maximum au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service. Lorsque le terme auquel les rapports de travail doivent cesser ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'à la fin du prochain mois (article 336c alinéa 3 CO).
4. Si le travailleur est victime d'un accident après avoir reçu son congé, le délai de résiliation est interrompu aussi longtemps que l'assurance-accidents obligatoire au sens de la LAA verse des indemnités journalières.

III. SALAIRES ET INDEMNITÉS

Art. 9

Salaires

Les salaires font l'objet d'un avenant faisant partie intégrante de la CCT. Les salaires fixés seront négociés chaque année entre les parties à la CCT, la première fois pour janvier 2019.

Art. 10

Paie

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

Art. 11

Suppléments

1. Lorsqu'une entreprise souhaite ou doit travailler hors du temps de travail tel que décrit aux articles 3, 4 et 5 de la CCT, elle doit soumettre une demande motivée à la CPP pour approbation. En cas d'acceptation, les suppléments ci-après sont dus :
 - a) pour le travail du samedi (en plus du quota autorisé à l'article 5) et pour tous les travaux exécutés en plus de la moyenne hebdomadaire : 25 % dès la première heure supplémentaire.

b) pour les travaux des jours fériés : 100% (hormis si le chantier se situe dans un autre canton où les jours ne sont pas fériés. Dans ce cas, les jours fériés travaillés sont compensés d'entente avec le travailleur de manière équivalente par des jours de congé dans le mois précédant ou suivant les jours fériés travaillés, faute de quoi le supplément de 100 % est dû).

c) travail de nuit et du dimanche

travail de nuit (entre 20h00 et 5h00 du matin) : 50 % de supplément
travail du dimanche (du samedi à 17h00 au lundi à 5h00) : 100 % de supplément

2. Le nombre d'heures supplémentaires doit figurer sur les décomptes de salaire.
3. Les heures supplémentaires seront soit rémunérées sur la base du salaire horaire, soit compensées en temps, d'entente entre les parties.

Art. 12

13ème salaire

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

Art. 13

Définition du lieu de travail

Le lieu de travail habituel correspond au dépôt. Il est applicable pour l'ensemble du personnel.

Art. 14

Repas et déplacements

1. Une indemnité journalière de repas de Fr. 17.50 dès le 1er janvier 2018 et de Fr. 18.00 dès le 1er janvier 2019 est versée à chaque travailleur lorsque celui-ci ne peut pas rentrer chez lui à midi et y rester pendant 30 minutes. En lieu et place, l'employeur peut aussi fournir un repas chaud à son travailleur. Si le travailleur renonce au repas chaud proposé sans juste motif, aucune indemnité ne lui est due.
2. Lorsque le travailleur est obligé de loger au lieu de travail, l'employeur lui rembourse tous les frais imposés par l'exécution du travail et les dépenses nécessaires pour son entretien (article 327a CO).

3. Les indemnités kilométriques pour le travailleur qui utilise son propre véhicule à la demande de l'employeur, sont fixées au minimum à Fr. 0.70 le km pour les automobiles et Fr. 0.35 pour les motos et les vélomoteurs.

Art. 15

Intempéries

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

Art. 16

Absences justifiées

1. Les travailleurs ont droit au paiement des jours d'absences justifiées, selon la liste ci-après :
 - a) mariage du travailleur : 3 jours
 - b) naissance d'un enfant : 2 jours dès le 1er janvier 2018,
3 jours dès le 1er janvier 2019 et
4 jours dès le 1er janvier 2020
 - c) décès d'un enfant, du conjoint,
du père ou de la mère : 3 jours
 - d) décès de proches parents
(beaux-parents, frères, sœurs, grands-parents) : 2 jours
 - e) déménagement (1 fois tous les deux ans) : 1 jour
 - f) perfectionnement professionnel par année : 1 jour
 - g) recrutement, libération militaire, inspection : 1 jour
2. La perte de salaire résultant d'absences justifiées est compensée à 100 % par la caisse de compensation professionnelle, ou à défaut par l'employeur.

IV. PRESTATIONS SOCIALES

Art. 17

Vacances

1. Le droit aux vacances est déterminé comme suit :

Dès 20 ans révolus jusqu'à 50 ans, le travailleur a droit à :

- 25 jours ouvrables de vacances
(10,80 % du salaire de base selon horaire moyen conventionnel)

Jusqu'à 20 ans et dès 50 ans révolus, le travailleur a droit à :

- 30 jours ouvrables de vacances
(13,25 % du salaire de base selon horaire moyen conventionnel)

2. Deux semaines devront obligatoirement être prises en période hivernale. Pour le surplus, les périodes de vacances sont fixées d'entente entre l'employeur et le travailleur.

Art. 18

Jours fériés

1. Les jours fériés payés selon l'alinéa 2 sont les suivants : 1er janvier, Saint-Joseph, Ascension, Fête-Dieu, 1er août, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception, Noël.
2. Une indemnité de 3 % du salaire annuel brut est versée aux travailleurs rémunérés à l'heure pour paiement des jours fériés précités.
3. Si l'employé reçoit pour le jour férié en question une indemnité journalière d'une caisse maladie, d'une caisse accident ou de l'assurance-chômage (RHT/intempéries), l'indemnité prévue aux alinéas précédents n'est pas due.
4. Pour les travaux effectués hors canton durant un jour férié selon l'alinéa 1 du présent article, une majoration de 100 % est due hormis s'ils sont compensés d'entente avec le travailleur de manière équivalente par des jours de congé dans le mois précédant ou suivant les jours fériés travaillés, faute de quoi le supplément est dû.

Art. 19

Service militaire

1. Les travailleurs soumis à la CCT ont droit, pendant les périodes de service militaire, de service civil ou de protection civile obligatoires, aux indemnités suivantes :
 - a) pendant l'école de recrues, en qualité de recrue :

– célibataire sans obligation légale d'entretien	50 % du salaire
– marié ou célibataire avec obligation légale d'entretien	80 % du salaire
 - b) cours de répétition 100 % du salaire
 - c) pendant d'autres périodes que celles prévues aux alinéas a et b, l'indemnisation sera due en fonction des années d'ancienneté (article 324 CO).
2. La protection civile et le service civil sont assimilés au service militaire.
3. Les indemnités APG restent acquises à l'employeur moyennant le paiement des quotités prévues à l'alinéa 1.

Art. 20

Allocations familiales

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

V. ASSURANCES

Art. 21

Assurance-maladie

1. Les travailleurs doivent être assurés en perte de gain auprès d'une caisse reconnue.
2. L'indemnité journalière est garantie dès le troisième jour d'incapacité de travail sur la base du salaire effectivement perdu.
3. L'indemnité journalière correspond au 80 % du salaire perdu et est versée durant 720 jours dans une période de 900 jours.

4. Les primes de cette assurance sont réparties entre l'employeur et le travailleur à raison de la ½ à charge de l'employeur et de la ½ à charge du travailleur.
5. Les jours d'attente ou de carence sont à charge de l'employeur à raison de 80 % du salaire perdu. L'employeur peut demander un certificat médical dès le 1er jour d'arrêt de travail.
6. Toute maladie doit être annoncée immédiatement au chef d'entreprise, ou à son représentant s'il est sur place, sinon au bureau de l'entreprise, au minimum avant la reprise du travail.

Art. 22

Assurance-accidents

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

Art. 23

Prévoyance professionnelle

1. Tous les travailleurs doivent être affiliés à une institution de prévoyance professionnelle dont les prestations sont équivalentes ou supérieures à celles prévues dans le plan d'assurance annexé à la CCT.
2. La cotisation est répartie entre le travailleur et l'employeur qui en paient la moitié chacun. Elle est fixée à 11,5 % du salaire AVS de tous les travailleurs.
3. Les plans de prévoyance des fondations particulières doivent intégrer un élément de solidarité entre les classes d'âge. Selon ce principe, un assuré âgé ne doit pas payer plus cher qu'un jeune collaborateur pour l'ensemble de sa prévoyance professionnelle.
4. Si la cotisation d'une fondation particulière est supérieure à 11,5 %, il ne peut pas être retenu plus de 5,75 % sur le salaire du travailleur, sauf si les prestations assurées sont supérieures à celles du plan annexé.

Art. 24

Préretraite professionnelle

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

VI. DISPOSITIONS D'APPLICATION

Art. 25

Institution

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

Art. 26

Organisation

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

Art. 27

Tâches et attributions de la CPP

1. Les tâches de la CPP sont les suivantes :
 - a) elle veille à l'application des dispositions de la CCT ; elle peut, à cet effet, organiser des contrôles ;
S'il s'avère que des dispositions contractuelles ont été violées, la CPP condamne les employeurs en faute à lui verser les montants non payés et qui sont dus aux travailleurs. La CPP bonifie son dû au travailleur qui peut être retrouvé ;
 - b) elle surveille la gestion de la caisse de la CPP ;
 - c) elle perçoit les contributions aux frais d'application de la CCT et les contributions en faveur du perfectionnement professionnel et en gère le produit ;
 - d) elle prononce les sanctions et amendes conventionnelles, les encaisse, si besoin est, par voie légale, et les gère ;
 - e) elle agit comme médiateur en cas de conflits entre employeurs et travailleurs ;
 - f) elle favorise la formation professionnelle et organise des cours de perfectionnement professionnel ;
 - g) elle prend toutes les mesures utiles pour la défense des intérêts de la profession ;
 - h) elle accorde les autorisations prévues à l'article 4 de la CCT.

2. L'employeur facilitera l'accomplissement du mandat des membres de la CPP et leur accordera le congé nécessaire. Les travailleurs membres de la CPP ne seront ni licenciés, ni désavantagés en raison de leur activité normale en tant que représentants des travailleurs.

Art. 28

Tâches et attributions de la CPP restreinte

La CPP peut déléguer une partie de ses compétences à la CPP restreinte, notamment :

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

Art. 29

Procédure et conciliation

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

Art. 30

Respect de la CCT et litiges entre les associations

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

Art. 31

Contribution professionnelle

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

Art. 32

Amendes conventionnelles

1. Les employeurs et les travailleurs qui enfreignent la CCT sont passibles d'une amende de Fr. 3'000.— au plus pour le travailleur et pouvant s'élever, pour l'employeur, jusqu'au montant des prestations dues.
2. Les amendes et les frais de procédure sont payés dans les trente jours dès leur notification. Le produit de ces amendes est destiné à couvrir les frais d'exécution de la CCT. Un éventuel excédent des recettes est utilisé pour le perfectionnement professionnel.
3. Ces montants sont doublés en cas de récidive ou de violation grave de la CCT. La CPP peut édicter un règlement ou un barème des peines conventionnelles et des frais administratifs.

Art. 33

Modification de la CCT

Les parties contractantes peuvent apporter des modifications aux dispositions de la CCT pendant sa durée de validité ou conclure des avenants complémentaires. Toutes les ententes complémentaires convenues sont incorporées automatiquement à la CCT et sont applicables aux membres des associations contractantes comme aux signataires individuels. Elles peuvent faire l'objet d'une demande d'extension du champ d'application.

Art. 34

Interdiction du travail illicite

1. Pendant la durée du contrat, le travailleur, afin de respecter son devoir de fidélité, ne doit pas accomplir du travail professionnel, rémunéré ou non, faisant concurrence, ou non, à son employeur.
2. Le travail effectué pour des parents en ligne directe, ainsi que pour des frères, sœurs est autorisé.
3. Le travail effectué par des travailleurs pour des tiers est interdit, même avec l'accord de l'employeur.
4. Le travailleur qui enfreint l'alinéa 1 de manière grave ou répétée donne à l'employeur qui l'avait mis en garde par écrit un juste motif de renvoi immédiat.
5. Le travailleur contrevenant à l'interdiction du travail illicite peut être puni d'une amende conventionnelle en vertu de l'article 32.
6. Une amende conventionnelle au sens de l'article 32 peut frapper l'employeur qui fait exécuter ou qui favorise le travail illicite, rémunéré ou non rémunéré.
7. Les contrôles réguliers pour déceler le travail illicite sont de la compétence de la commission professionnelle paritaire. Les suspicions de travail au noir sont déférées à l'autorité compétente.

Art. 35

Prévention des accidents

1. Les entreprises prendront les mesures utiles pour assurer la sécurité des travailleurs.
2. Toutes les mesures de prévention prescrites seront appliquées. Les travailleurs sont tenus de signaler à leurs chefs des défauts du matériel et des installations qu'ils pourraient constater. Tout chantier important sera muni d'une pharmacie contenant le matériel nécessaire pour un premier secours en cas d'accident.
3. Obligations de l'employeur :

L'employeur a l'obligation d'appliquer la solution de branche dans son entreprise et d'effectuer périodiquement des contrôles de sécurité. L'Association patronale met à disposition de ses membres un concept de sécurité et santé au travail (MSST).

4. Obligations du travailleur :

Les travailleurs sont obligés de suivre les directives et les instructions de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail. Le travailleur se conforme à ces mesures, y collabore et signale à son employeur ou à son représentant toute installation défectueuse pouvant présenter des risques d'accidents. Au cas où le travailleur ne se conforme pas à ces mesures, il s'expose à un licenciement.

Art. 36

Entrée en vigueur et renouvellement

1. La CCT entre en vigueur le 1er mai 2018. Elle est valable jusqu'au 30 avril 2023. A son échéance, elle se renouvellera par tacite reconduction d'année en année si elle n'est pas dénoncée par l'une des parties au moins six mois avant son échéance, par lettre recommandée.
2. Seuls les points dénoncés seront soumis à une nouvelle négociation qui aura lieu au plus tard un mois après la dénonciation. Jusqu'à l'aboutissement des discussions, l'ancien texte lie les parties.

**LES PARTIES CONTRACTANTES
POUR LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
AU SERVICE DES
ENTREPRISES DE PARC, JARDIN ET PAYSAGISME
DU VALAIS ROMAND**

Pour JardinSuisse Valais (Association valaisanne des paysagistes)

Le président

Stéphane Lattion

Le secrétaire

Lucien Christe

Pour les Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV-SYNA)

La présidente

Carole Furrer

Le secrétaire de branche

François Thurre

Les secrétaires régionaux

Bernard Tissières

Rocco Zoppi

Jean-Michel Mounir

Pour le Syndicat UNIA

Le secrétaire régional

Jeanny Morard

CCT DES PAYSAGISTES DU CANTON DU VALAIS

AVENANT SUR LES SALAIRES

JANVIER 2018

En application de l'article 9 de la CCT des paysagistes du canton du Valais les parties contractantes sont convenues des dispositions suivantes :

I. SALAIRES

Art. 1

Salaires réels

Les salaires effectifs (salaires réels) de tous les travailleurs payés à l'heure ou au mois sont augmentés, dès le 1er janvier 2018, de 1 %.

Art. 2

Salaires horaires minima

Classe A	Contremaître	Fr. 28.65
Classe B	Chef d'équipe	Fr. 26.45
	Chef d'équipe dès la 5ème année	Fr. 27.45
Classe C	Paysagiste-maçon et paysagiste-machiniste avec CFC	Fr. 25.35
Classe D	Paysagiste	
	1ère année après l'apprentissage	Fr. 22.65
	dès la 2ème année après l'apprentissage	Fr. 23.65
	dès la 3ème année après l'apprentissage	Fr. 24.65
	dès la 4ème année après l'apprentissage	Fr. 25.65
Classe E	Paysagiste-maçon et paysagiste-machiniste sans CFC	Fr. 22.50
Classe F	Aide paysagiste et jardinier	
	1ère année de pratique	Fr. 20.50
	dès la 2ème année de pratique	Fr. 21.00
	dès la 3ème année de pratique	Fr. 22.00
	dès la 4ème année de pratique	Fr. 23.00
Apprentis	1ère année d'apprentissage	Fr. 3.80
	2ème année d'apprentissage	Fr. 5.00
	3ème année d'apprentissage	Fr. 6.70

Art. 3

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

II. DISPOSITIONS FINALES

Art. 4

La présente convention fait partie intégrante de la convention collective de travail des travailleuses et travailleurs au service des entreprises de parc, jardin et paysagisme du Valais romand.

Art. 5

1. La convention entre en vigueur le 1er janvier 2018 et est valable jusqu'au 30 avril 2023.
2. Si elle n'est pas résiliée dans le délai prévu (art. 6 al. 1), elle est reconduite tacitement d'année en année.
3. En cas de résiliation par l'une ou l'autre des associations contractantes, elle reste en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention sur les salaires soit convenue entre les parties.

Art. 6

1. Chacune des parties peut résilier la convention, par lettre recommandée, au moins six mois avant son échéance.
2. La partie résiliant la convention est tenue de présenter dans le mois suivant la résiliation, des propositions de modifications.

Sion, janvier 2018

**LES PARTIES CONTRACTANTES
POUR L'AVENANT SUR LES SALAIRES A LA CCT
DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
AU SERVICE DES
ENTREPRISES DE PARC, JARDIN ET PAYSAGISME
DU VALAIS ROMAND**

Pour JardinSuisse Valais (Association valaisanne des paysagistes)

Le président

Stéphane Lattion

Le secrétaire

Lucien Christe

Pour les Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV-SYNA)

La présidente

Carole Furrer

Le secrétaire de branche

François Thurre

Les secrétaires régionaux

Bernard Tissières

Rocco Zoppi

Jean-Michel Mounir

Pour le Syndicat UNIA

Le secrétaire régional

Jeanny Morard

Plan d'assurance prévoyance professionnelle des paysagistes du canton du Valais

1. PERSONNES ASSUREES

L'assurance s'étend à tous les travailleurs occupés dans les entreprises et secteurs d'entreprises qui exécutent ou font exécuter, à titre principal ou accessoire, des travaux de parcs et jardins (création et entretien) et de paysagisme du Canton du Valais, à l'exception du personnel administratif. Elle est obligatoire pour tout le personnel d'exploitation.

2. BUT DE L'ASSURANCE

L'assurance a pour but de garantir une couverture aux travailleurs et employeurs affiliés contre les conséquences du décès, de l'invalidité ou de la vieillesse.

3. DEBUT ET FIN DE L'ASSURANCE

L'assurance contre les conséquences de l'invalidité et du décès ainsi que la prévoyance vieillesse débute le 1er janvier qui suit la date à laquelle l'assuré a atteint l'âge de 17 ans. Elle prend effet au jour de l'entrée en fonction auprès de l'entreprise.

L'assurance dure jusqu'à l'âge de la retraite conformément aux dispositions de l'AVS. En cas de cessation des rapports de travail, l'assurance prend fin avec ceux-ci.

4. BONIFICATIONS DE VIEILLESSE

Age	Bonification
18-34 ans	5.00 %
35-44 ans	7.10 %
45-54 ans	10.70 %
55-65 ans	12.80 %

5. PRESTATIONS D'ASSURANCE

5.1. Rente de vieillesse

Le montant de la rente de vieillesse est déterminé en fonction de l'avoir de vieillesse acquis par l'assuré à l'âge de la retraite converti en rente au taux fixé par le Conseil de fondation.

5.2. Rente d'invalidité

La rente d'invalidité s'élève à 30 % du dernier salaire assuré après un délai d'attente de 24 mois. Dès l'âge de la retraite, la rente de vieillesse remplace la rente d'invalidité.

5.3. Rente en faveur du conjoint survivant

Le conjoint survivant a droit à une rente de veuve ou de veuf correspondant à 20 % du dernier salaire assuré.

Si un assuré décède après l'âge de la retraite, le conjoint survivant a droit à une rente de veuve ou de veuf correspondant à 60 % de la rente vieillesse qui était versée auparavant.

5.4. Rentes pour enfant

Les rentes pour enfant d'invalides ou d'orphelin s'élèvent à 5 % du dernier salaire assuré. Les rentes d'enfant de pensionnés s'élèvent à 20 % de la rente de vieillesse.

Ces rentes sont servies jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 20 ans révolus, respectivement de 25 ans pour ceux qui poursuivent des études ou qui sont encore en apprentissage.

5.5. Capital-décès

Si un assuré décède avant l'âge de la retraite et que la caisse de retraite n'a pas de prestation à servir, l'avoir de vieillesse accumulé au jour du décès (mais au minimum CHF 10'000.-) est versé aux bénéficiaires.

6. SALAIRE ASSURE

Pour l'assuré rétribué à l'heure, le salaire assuré déterminant est égal au nombre d'heures annuelles défini dans la convention collective de travail pour une activité à plein temps multiplié par le salaire horaire du mois de janvier de l'année en cours ou du mois d'affiliation si cette dernière a lieu en cours d'année, majoré de la gratification.

Pour l'assuré rétribué au mois, le salaire assuré déterminant est égal à treize fois le salaire brut de base du mois de janvier ou du mois d'affiliation si cette dernière a eu lieu en cours d'année.

7. COTISATIONS

La cotisation est répartie entre le travailleur et l'employeur qui en paient la moitié chacun. Elle est exprimée en pourcent du salaire AVS.

Les plans de prévoyance des fondations particulières doivent intégrer un élément de solidarité entre les classes d'âge. Selon ce principe, un assuré âgé ne doit pas payer plus cher qu'un jeune pour l'ensemble de sa prévoyance professionnelle.

Si la cotisation d'une fondation particulière est supérieure à 11.5 %, il ne peut pas être retenu plus de 5.75 % sur le salaire du travailleur.

**LES PARTIES CONTRACTANTES
POUR LE PLAN D'ASSURANCE
PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE**

Pour JardinSuisse Valais (Association valaisanne des paysagistes)

Le président

Stéphane Lattion

Le secrétaire

Lucien Christe

Pour les Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV-SYNA)

La présidente

Carole Furrer

Le secrétaire de branche

François Thurre

Les secrétaires régionaux

Bernard Tissières

Rocco Zoppi

Jean-Michel Mounir

Pour le Syndicat UNIA

Le secrétaire régional

Jeanny Morard

NOTES

**Commission professionnelle paritaire
des paysagistes du canton du Valais**

Secrétariat :

Bureau des Métiers
Rue de la Dixence 20
Case postale 141
1951 Sion

Tél. : 027 327 51 33
www.bureaudesmetiers.ch

