

REQUÊTE

à fin d'extension du champ d'application de la

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES PAYSAGISTES ET ENTREPRENEURS DE JARDINS DU CANTON DE VAUD

(Loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail; art. 62 de la loi cantonale du 5 juillet 2005 sur l'emploi).

Les associations contractantes soit, d'une part, JardinSuisse-Vaud et, d'autre part, le Syndicat UNIA, demandent à l'autorité cantonale que le champ d'application de la convention collective de travail des paysagistes et entrepreneurs de jardins du Canton de Vaud, dont le texte est reproduit en annexe, soit étendu jusqu'au 31 décembre 2027 aux employeurs, ainsi qu'aux travailleuses et travailleurs de la branche non lié-e-s par cette convention.

- La décision d'extension s'appliquera, sur tout le territoire du Canton de Vaud, aux rapports de travail entre:
 - d'une part, les employeurs (entreprises ou parties d'entreprises) dont l'activité est du ressort de la branche paysagère et qui, dans un but lucratif, créent ou entretiennent des jardins;
 - et d'autre part, tous les travailleuses et travailleurs, ainsi que les apprenti-e-s, occupé-e-s par ces employeurs de manière prépondérante à des travaux du ressort de la branche paysagère pendant l'année civile, à l'exception du personnel administratif et technique.
- Les dispositions étendues de la convention 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 (LDét; RS 823.20) et des articles 1 et 2 de son ordonnance (Odét; RS 823.201), sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du Canton de Vaud, ainsi qu'à leurs employé-e-s, pour autant qu'elles ou ils exécutent un travail dans le Canton de Vaud. La commission paritaire de la convention est compétente pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

La décision d'extension ne s'appliquera pas aux dispositions imprimées en italique, parce qu'elles sont déjà obligatoires en vertu de prescriptions légales ou parce qu'elles ne concernent que les membres des associations signataires.

Toute opposition à cette requête doit être motivée et adressée en trois exemplaires au Département de l'économie, de l'innovation, de l'emploi et du patrimoine (DEIEP), Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM), rue Caroline 11, 1014 Lausanne, dans les 30 jours à dater de la présente publication.

La cheffe du Département de l'économie,
de l'innovation, de l'emploi et du patrimoine
Isabelle Moret

Lausanne, le 29 juillet 2024

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL des paysagistes et entrepreneurs de jardins du canton de Vaud du 1^{er} janvier 2024

Conclue entre, d'une part,
JardinSuisse-Vaud
et, d'autre part
le syndicat UNIA

Article 1 – **Champ d'application**

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

- D'une part, tous les employeurs et les entreprises dont tout ou partie de l'activité est du ressort de la branche paysagère et qui, dans un but lucratif, créent ou entretiennent des jardins, inclus leurs sous-traitants, sauf si les travailleurs de ces entreprises sont déjà soumis à une autre CCT dont les conditions sont égales ou plus favorables.*
- D'autre part, tous les travailleurs engagés par ces employeurs et entreprises de manière prépondérante à des travaux du ressort de la branche paysagère pendant l'année civile, à l'exception du personnel administratif et technique.*
- Les apprentis sont soumis à la présente convention sous réserve de dispositions impératives du contrat d'apprentissage.*
- La présente convention s'applique également aux employeurs et entreprises sises hors du canton ou à l'étranger et à leurs travailleurs lorsqu'elles effectuent des travaux de la branche paysagère dans le Canton de Vaud, ainsi qu'à leurs sous-traitants selon l'article 1.1.*

CHAPITRE I – RAPPORTS DE TRAVAIL

Article 2 – **Engagement et congé**

- Lors de l'engagement, l'employeur et le travailleur signent un contrat individuel de travail qui comporte au moins les mentions suivantes : le nom des parties, la date du début du rapport de travail, la catégorie professionnelle, la durée hebdomadaire du travail, le salaire, le lieu d'engagement.
- Les trois premiers mois sont considérés comme temps d'essai, pendant lequel chacune des parties peut résilier, par écrit, le contrat de travail moyennant un préavis de sept jours.
- Dès l'expiration du temps d'essai et jusqu'à la fin de la quatrième année de service, chacune des parties peut résilier le contrat de travail par le congé donné par écrit un mois à l'avance pour la fin d'un mois.
- Dès le début de la cinquième année de service, le congé peut être donné, par écrit, deux mois à l'avance pour la fin d'un mois.

CHAPITRE II – HORAIRE DE TRAVAIL

Article 3 – **Durée du travail**

- La durée hebdomadaire du travail, temps de chargement compris, est en moyenne de 42.2 heures (2200 heures par an, divisé par 52.14). Cette durée sert notamment de référence au régime des heures supplémentaires (art. 4). La Commission paritaire professionnelle édite un calendrier annuel de temps de travail.
- L'entreprise fixe la durée hebdomadaire du travail dans un calendrier annuel pour l'année suivante. Ce calendrier ne dépassera pas les limites fixées au chiffre 3.5 du présent article. Il doit être envoyé à la Commission paritaire professionnelle au plus tard le 15 décembre précédent l'année en question pour son approbation. Si l'entreprise omet d'établir un calendrier de la durée du travail et de le communiquer dans le délai, le calendrier applicable sera celui de la Commission paritaire professionnelle.
- Pour un taux d'activité à 100%, l'employeur doit fournir et payer 2200 heures par année civile complète. Ces heures sont réparties selon le calendrier annuel de temps de travail établi chaque année par la Commission paritaire professionnelle ou par le calendrier annuel de l'entreprise approuvé par la Commission paritaire professionnelle (art. 3.2).
- En cas d'empêchement de travailler sans faute du travailleur (maladie, accident, vacances, etc.), les heures sont comptabilisées selon l'horaire de l'entreprise en vigueur à la période concernée.
- Le calendrier fixe la durée journalière et hebdomadaire de temps de travail de la manière suivante:
 - 36.25 heures au minimum (= 5 jours x 7.25 heures);
 - 45 heures au maximum (= 5 jours x 9 heures).
- Si le calendrier de la durée du travail établi par l'entreprise viole les dispositions conventionnelles ou légales, la Commission paritaire professionnelle compétente peut le refuser.
- Un état des heures travaillées figure chaque mois sur la fiche de salaires.

Article 4 – **Heures supplémentaires**

- Dans le cadre des limites de la Loi fédérale sur le travail (maximum 50 heures par semaine), il est permis de déroger à la durée de travail fixée par le calendrier par des heures supplémentaires.
- Un état des heures supplémentaires figure chaque mois sur la fiche de salaire.
- Il est permis de reporter dans un pot d'heures sur le mois suivant au maximum plus 28 heures supplémentaires effectuées pendant le mois en cours. Le cumul des heures supplémentaires dans ce pot d'heures est limité à 80 heures par année.
- Au 31 décembre, l'employeur et le travailleur conviennent par écrit du traitement du solde des heures supplémentaires qui figurent dans le pot d'heures.
Celles-ci peuvent être reportées sur l'année suivante et doivent être compensées, soit par un congé de même durée sans supplément à prendre dans les 12 mois, soit par un paiement en espèces majoré de 25%. Le paiement s'effectue au plus tard le 31 mars de l'année en cours. Faute d'accord sur la compensation en temps ou le paiement, l'employeur et le travailleur décident chacun sur 50% des heures supplémentaires à compenser (compensation ou paiement ou un mélange des deux): ils mettent leur accord par écrit.
- Lorsque les heures supplémentaires dépassent la limite de 28 heures par mois ou de 80 heures par année, elles sont payées avec un supplément de 25% à la fin du mois.
- Si l'entreprise ne cumule pas les heures supplémentaires dans un pot d'heures, elle doit les payer à la fin du mois avec une majoration de 25%.

Article 5 – Temps de transport

5.1 Le temps de transport nécessaire aux déplacements aller et retour entre le lieu de rassemblement des travailleurs et le lieu où s'exécute le travail est considéré comme durée de travail selon l'art. 13 alinéa 1 OLT 1. *Jusqu'à 40 minutes par jour il ne fait pas partie de la durée annuelle de travail selon l'art. 3.1 ci-dessus et n'est pas indemnisé. Le temps de transport dépassant 40 minutes, dans une journée, doit être indemnisé au tarif normal du salaire contractuel.*

5.2 Le chauffeur du véhicule doit être indemnisé pour la totalité du temps de transport au tarif normal du salaire contractuel.

Article 6 – Pause

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

Article 7 – Travail du samedi

7.1 Le travail du samedi n'est pas autorisé.

7.2 Pour les travaux d'entretien dont l'exécution ne peut pas être différée (par exemple l'arrosage) et la sécurisation des ouvrages en cours, l'entreprise informe la Commission paritaire professionnelle jusqu'au vendredi à 12h00, en indiquant chaque fois et par chantier: l'effectif envisagé, le nom du chef d'équipe, ainsi que la nature et la durée des travaux.

Pour les autres travaux, les entreprises qui souhaitent déroger à l'interdiction de travail du samedi doivent présenter une demande d'approbation motivée à la Commission paritaire professionnelle, pour décision, jusqu'au jeudi à 16h00, en indiquant chaque fois et par chantier: l'effectif envisagé, le nom du chef d'équipe, ainsi que la nature et la durée des travaux.

CHAPITRE III – SALAIRES ET INDEMNITES

Article 8 – Salaires

Le barème des salaires est établi de la manière suivante (*les salaires mensuels sont calculés sur la base de 2'200 heures annuelles*):

	A l'heure	Salaires mensuels minimaux
A1) Contremaître , titulaire d'un brevet de contremaître ou d'une qualification équivalente reconnue par la CPP, capable de diriger 3 collaborateurs et plus, après un temps d'essai de 6 mois dans cette fonction – salaire minimum	31.65.....	5'802.50
A2) Chef d'équipe titulaire d'un CFC ou d'une qualification équivalente reconnue par la CPP, capable de diriger 1 à 2 collaborateurs et plus, après un temps d'essai de 6 mois dans cette fonction – salaire minimum	29.15.....	5'344.15
B) Jardinier qualifié titulaire d'un CFC ou d'une formation officielle correspondante reconnue par le SEFRI,		
B1) – salaire minimum après 30 mois d'expérience dans le métier suite à l'obtention du CFC	27.95	5'124.15
B2) – salaire minimum dès l'obtention du CFC	26.05	4'775.85
C) Aide-jardinier		
C1) AFP et aide-jardinier sans CFC dans la branche mais au bénéfice d'une expérience de 4 ans dans le métier – salaire minimum	24.45	4'482.50
C2) AFP et aide-jardinier sans CFC dans la branche mais au bénéfice d'une expérience de 2 ans dans le métier – salaire minimum	23.70	4'345.00
C3) Aide-jardinier en formation (sans CFC dans la branche, avec une expérience inférieure à 2 ans dans le métier) – salaire minimum	21.85	4'005.85
D) Jardiniers-grimpeurs		
D1) Chef d'équipe grimpeur titulaire d'un CFC ou d'une formation officielle correspondante reconnue par le SEFRI ou d'une qualification équivalente reconnue par la CPP, capable de diriger 1 à 2 collaborateurs et plus, après un temps d'essai de 6 mois dans cette fonction – salaire minimum	31.25	5'729.15
D2) Jardinier-grimpeur qualifié titulaire d'un CFC ou d'une formation officielle correspondante reconnue par le SEFRI, ou au bénéfice d'une qualification équivalente reconnue par la CPP – salaire minimum	30.05	5'509.15

Au mois

E) Apprenti	CFC	1 ^{ère} année	930.-
		2 ^{ème} année	1240.-
		3 ^{ème} année	1750.-
	AFP	1 ^{ère} année	700.-
		2 ^{ème} année	930.-

8.2 Au 1^{er} janvier 2024, une revalorisation de 1% est appliquée aux salaires de tous les travailleurs, quelle que soit leur classe salariale. Il en va de même au 1^{er} janvier 2025 et au 1^{er} janvier 2026.

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

8.4 La classe de salaire C3 est applicable au travailleur (aide-jardinier en formation) dont l'entreprise a formé, durant les 2 dernières années, au moins un apprenti dans la branche. Dans le cas où l'entreprise n'aurait pas formé d'apprentis au cours des 2 dernières années, le salaire qui s'applique à un aide-jardinier en formation est celui de la catégorie C2.

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

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

Article 9 – Travail du dimanche ou jours fériés

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

Article 10 – Travaux spéciaux

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

Les salariés appartenant aux catégories D1 et D2 de l'article 8 n'ont pas droit à ce supplément.

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

Article 11 – Treizième mois de salaire

11.1 Un 13^{ème} salaire est versé à chaque travailleur. Le paiement s'opère sous la forme de l'attribution d'un 8,33 % du revenu déterminant AVS réalisé dans l'année civile.

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

Article 12 – Indemnité de viatique, utilisation de véhicule privé

12.1 L'employeur doit mettre à disposition, à ses frais, un repas chaud à midi. A défaut, le travailleur a droit à une indemnité dite «de panier» de Fr. 19.- par jour travaillé.

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

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

a) Fr. 0.60 pour les automobiles.

b) Fr. 0.25 pour les motocycles.

c) Fr. 0.15 pour les cyclomoteurs.

12.4 Les indemnités du présent article ne sont pas soumises aux charges sociales.

CHAPITRE IV – SALAIRE POUR ABSENCES, PRESTATIONS SOCIALES

Article 13 – Vacances

13.1 Le droit aux vacances est déterminé comme suit:

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

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

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

13.2 *En règle générale, les vacances sont accordées pendant l'année de service correspondante; elles comprennent au moins deux semaines consécutives (art.329c al. 1 CO).*

L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise ou du ménage (art.329c al. 2 CO).

13.3 Les vacances d'été ne pourront pas être de plus de deux semaines sans l'accord de l'employeur.

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

13.5 Le paiement des vacances intervient au moment où celles-ci sont prises. Le salaire afférent aux vacances ne peut pas être payé chaque mois en sus du salaire à la fin du mois.

Article 14 – Jours fériés

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

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

14.3 Les jours fériés ou chômés payés sont les suivants:

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

14.4 Ces jours sont rémunérés selon l'horaire de travail en vigueur à la période concernée pour autant qu'ils coïncident avec un jour de travail. Pour les travailleurs engagés à l'heure, l'employeur peut rémunérer les jours fériés par le paiement d'un supplément en pourcentage du revenu déterminant AVS. Ce pourcentage est déterminé chaque année par la Commission paritaire professionnelle et figurera dans le calendrier mentionné à l'art. 3.1.

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

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

Article 15 – Absences diverses

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

- a) mariage 2 jours
- b) naissance d'un enfant ou adoption 1 jour
- c) décès d'un enfant, du conjoint, du concubin ou de proches parents (père, mère, beaux-parents, frères et sœurs) 3 jours
- d) déménagement (maximum 1 fois par année) 1 jour

15.2 Les congés en cas d'accouchement de la conjointe ou en cas d'adoption d'un enfant ci-dessus sont inconditionnels et complètent les droits prévus par l'art. 329g et 329j CO et par les art. 16i-m et 16t-x LAPG.

Article 16 – Service militaire, service civil ou protection civile

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

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

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

16.3 Les dates du service militaire, du service civil ou de la protection civile doivent être annoncées à l'employeur dès leur publication ou leur réception.

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

Article 17 – Maladie

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

- a) l'assurance couvre 80% du salaire AVS durant 720 jours sur une période de 900 jours;
- b) les primes sont payées pour 2/3 par l'employeur et pour 1/3 par le travailleur; le taux de prime applicable est communiqué aux travailleurs;
- c) en cas de réserve des assurances, l'article 324a CO est applicable;

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

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

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

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

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

Article 18 – Accidents

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

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

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

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

Article 19 – Assurance chômage et intempéries

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

Article 20 – Prévoyance professionnelle (LPP)

20.1 Affiliation et cotisations

A. Les employeurs doivent assurer les travailleurs pour la vieillesse et contre les risques invalidité et décès auprès d'une institution de prévoyance inscrite dans le registre de la prévoyance professionnelle. L'affiliation à l'ensemble de ces prestations commence dès l'entrée en service, au plus tôt toutefois le 1^{er} janvier qui suit le 17^{me} anniversaire.

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

Classes d'âge	Pour cent
de 18 à 24 ans	8%
de 25 à 34 ans	8%
de 35 à 44 ans	11%
de 45 à 54 ans	15%
de 55 à 65 ans	18%

20.2 Prestations

Les prestations se définissent comme suit:

A. La rente de retraite correspond à l'avoir de vieillesse accumulée à l'âge de la retraite multiplié par le taux de conversion fixé par la LPP pour la part obligatoire et selon l'institution de prévoyance pour la part sur obligatoire.

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

- l'avoir de vieillesse acquis par l'assuré à la naissance du droit à la rente d'invalidité;
- la somme des bonifications de vieillesse afférentes aux années futures, sans les intérêts.

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

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

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

Article 21 – Autres assurances sociales

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

CHAPITRE V – DIVERS

Article 22 – Hygiène, prévention des accidents et habits de travail

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

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

22.3 Les travailleurs ont l'obligation de se conformer aux consignes données par l'employeur ou le chargé de sécurité de l'entreprise pour l'application des mesures de protection de la santé et de la sécurité du personnel. Ils sont responsables du maintien en bon état des locaux mis à leur disposition (vestiaires, douches, etc.). Ils signalent immédiatement à l'employeur les installations défectueuses ou dangereuses.

22.4 Les travailleurs doivent porter les équipements de protection individuelle (EPI) conformes aux travaux réalisés et aux normes en vigueur. Ce matériel est mis à disposition par l'entreprise. En outre, les travailleurs doivent porter des chaussures de sécurité et, si nécessaire, un ensemble de protection contre la pluie. L'entreprise prend à sa charge la totalité de ces équipements et les remplace quand ils sont usés.

Il est recommandé aux entreprises d'adhérer à la solution de branche de Jardin Suisse en matière de sécurité.

22.5 Lorsque le port d'une tenue de service est exigé par l'employeur, ce dernier en assume l'entier des coûts.

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

Article 23 – Travail frauduleux par l'employé

23.1 Pendant la durée du contrat, il est interdit au travailleur d'accomplir du travail pour un tiers dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et fait concurrence à l'employeur.

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

23.3 En cas d'infraction à cette interdiction du «travail frauduleux» par l'employé, la Commission paritaire professionnelle peut, suivant l'importance de l'infraction, prononcer un avertissement ou infliger une amende conventionnelle. *Le montant de cette amende conventionnelle est porté en déduction du salaire et mis à disposition de la Commission paritaire professionnelle.*

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

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

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

23.7 L'employeur s'engage formellement à ne pas utiliser les services d'un travailleur bénéficiant d'un contrat de travail régulier auprès d'un quelconque autre employeur.

Article 24 – Travail au noir par l'employeur (art. 6 LTN)

24.1 *L'employeur qui favorise sciemment le travail au noir peut être sanctionné d'une amende conventionnelle par la Commission paritaire professionnelle, y compris dans le cas où ses sous-traitants travaillent au noir.*

24.2 *Les parties s'engagent à lutter avec énergie contre le travail frauduleux et le travail au noir en dénonçant à la Commission paritaire professionnelle tous les cas dont elles ont connaissance. La Commission paritaire professionnelle applique les sanctions prévues à l'article 29.3.*

Article 25 – Matériel

25.1 Le travailleur doit traiter avec soin le matériel, l'outillage, les véhicules, les machines, les plantes et les marchandises appartenant à son employeur et les entretenir en bon état et en ordre parfait. *Il répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence, dans la mesure de la diligence qui lui incombe (art. 321e CO).*

25.2 Si les dégâts sont mis à la charge du travailleur, la somme que doit ce dernier peut être retenue sur la paie à raison de l'équivalent d'une journée de travail par période de paie au maximum. Si le travailleur vient à quitter l'entreprise, il doit s'acquitter de son dû avant son départ.

Article 26 – Secret professionnel

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

Article 27 – Droit d'association

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

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

Article 28 – Situations acquises

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

CHAPITRE VI – DISPOSITIONS GENERALES

Article 29 – Commission paritaire professionnelle

29.1 Pour contrôler l'application de la présente convention, une Commission paritaire professionnelle est instituée *sous la forme d'une association au sens des articles 60ss du Code civil suisse*. Elle est en droit d'exiger l'observation des dispositions de la convention collective de la part des employeurs et travailleurs.

29.2 La Commission paritaire professionnelle a pour tâche de:

a) maintenir la paix du travail en veillant à l'application de la présente convention, ainsi que de ses avenants, des accords et règlements éventuels soumis à extension auxquels elle se réfère. A cet effet, la Commission paritaire professionnelle peut effectuer un contrôle d'application de la convention collective et exiger que lui soient présentés les contrats individuels de travail, les décomptes de salaire, les règlements d'entreprise et toute autre pièce justificative. Il doit aussi lui être accordé l'accès au lieu de travail et aux locaux administratifs pendant les heures de travail des personnes qui y sont employées;

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

c) interpréter, de manière objective, les dispositions de la convention et de ses éventuelles annexes soumises à extension en cas de divergence de vue entre les deux associations signataires;

d) soutenir des mesures de prévention des accidents et maladies professionnelles.

29.3 La Commission paritaire professionnelle peut infliger des amendes allant jusqu'à Fr. 25'000.- à l'auteur d'une infraction aux dispositions de la CCT, ceci en plus du préjudice de la réparation des dommages éventuels.

En cas de récidive ou de violation grave de la présente CCT, le montant de l'amende peut être porté jusqu'à Fr. 50'000.-. Les montants ainsi prélevés sont affectés au fonds d'application.

29.4 Des frais de contrôle sont perçus des entreprises ou des travailleurs qui ont violé les dispositions conventionnelles.

Article 30 – Fonds paritaires des paysagistes vaudois

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

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

La cotisation globale de 0,7% perçue sur le salaire des travailleurs est composée de 0,4% pour le fonds d'application et de 0,3% pour le fonds de la formation professionnelle. La cotisation globale de 0,1% perçue sur la masse des salaires des employés soumis à la CCT payés par l'employeur est composée de 0,05% pour le fonds d'application et de 0,05% pour le fonds de la formation professionnelle.

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

30.3 Le fonds de la formation professionnelle a pour but *d'assurer la promotion du métier, ainsi que* de participer au financement de la formation et du perfectionnement professionnels (coûts des cours et perte de gain).

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

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

Article 31 – Congés de formation

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

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

- a) *les cours ont lieu de préférence pendant l'hiver;*
- b) *les congés sont limités à un seul travailleur par entreprise et par cours;*
- c) *les demandes de congé sont présentées à l'employeur par le travailleur au moins quatre semaines avant le début des cours;*
- d) *l'indemnisation de ces congés de formation est réglée par le règlement du fonds de formation.*

Article 32 – Entrée en vigueur et renouvellement

32.1 *La présente Convention collective de travail entre en vigueur au 1^{er} janvier 2024. Elle est conclue pour une durée de 4 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2027. A défaut d'une dénonciation par l'une des parties trois mois avant son échéance, elle se renouvellera tacitement d'année en année. Des adaptations éventuelles peuvent néanmoins être décidées en commun par les parties contractantes une fois par an, à la fin de l'année, pour entrer en vigueur le 1^{er} janvier suivant. Elles feront l'objet chaque fois d'un avenant à la présente Convention.*

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

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

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

Paudex, le 12 juillet 2024
