Convention Collective

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES DU PAYSAGE DU 10 OCTOBRE 2008

IDCC 7018 **Brochure 3617**

TEXTE INTÉGRAL

05/04/2023

legiSocial

Agrément Legifrance 2022

NetLEGIS - 26, rue de Londres 75009 PARIS / SAS au capital de 50.000€ / RCS Paris B 532 792 439 - **www.legisocial.fr**

Sommaire

Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 1
Clauses communes 1
Chapitre Ier : Champ d'application professionnel et territorial 1
Champ d'application professionnel et territorial 1
Chapitre II : Avantages individuels acquis 1
Avantages individuels acquis 1
Chapitre III : Durée, publicité, révision, dénonciation et validité des accords 1
Durée 1
Publicité 1
Révision 1
Dénonciation 1
Validité des accords 1
Chapitre IV : Négociation collective 1
Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) 1
Composition de la CPPNI 1
Missions de la CPPNI 2
Centralisation des conventions et accords d'entreprises 2
Modalités de fonctionnement de la CPPNI 2
Chapitre V : Liberté syndicale, protection et libre expression des salariés, représentation du personnel dans l'entreprise 2
Liberté syndicale, protection et libre expression des salariés 2
Libre expression des salariés 2
Autorisation d'absence et indemnisation des représentants des syndicats représentatifs participant à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et aux groupes de travail paritaires 2
Représentation du personnel 2
Chapitre VI : Contrat de travail 2
Formalités liées à l'embauche 2
Egalité professionnelle 3
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes 3
Egalité de traitement entre les travailleurs français et étrangers 3
Réglement des litiges 3
Travailleurs handicapés 3
Suspension et résiliation du contrat de travail en cas de retrait ou de suspension du permis de conduire 3
Suspension du contrat de travail pour autres causes 3
Résiliation du contrat de travail du salarié absent pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée 3
Paiement du salaire 3
Chapitre VII : Compte épargne-temps 3
Objet du compte épargne-temps 3
Ouverture, tenue et valorisation du compte 3
Alimentation du compte 4
Utilisation du temps épargné 4
Indemnisation du congé 4
Reprise du travail à l'issue du congé 4
Renonciation individuelle à l'utilisation du compte 4
Chapitre VIII : Jours fériés légaux, congés payés légaux et congés spéciaux 4
Jours fériés chômés 4
Congés payés légaux 4
Jours de congés supplémentaires accordés aux femmes 5
Congés pour événements familiaux 5
Congés pour enfant malade 5
Congés de maternité 5
Autres congés 5
Chapitre IX : Formation professionnelle et apprentissage 5
Formation professionnelle 5
La taxe d'apprentissage 5
Clause de dédit-formation 6
Chapitre X : Hygiène et sécurité 6
Principes généraux 6
Formation des membres des CSE ou CSSCT 6
Equipements de protection individuelle 6
Chapitre XI : Dispositions particulières en matière de salaire et de durée du travail 6
Salaire des jeunes 6
Salaire des travailleurs handicapés ou mutilés de guerre 6
Rémunération du travail du dimanche et des jours fériés 6
Travail de nuit exceptionnel 6
Chapitre XII : Classification et salaires 7
Définition et classification des emplois 7
Salaires 7
Chapitre XIII : Intéressement, participation, plan d'épargne, frais de santé et prévoyance 7
Intéressement 7
Participation 7
Plan épargne 7
Dispositions sur la portabilité 7
Chapitre XIV : Date d'effet, dépôt et extension 7
Date d'effet 7
Extension 7
Dépôt 7

Chapitre XV : Durée du travail 7
Heures de travail récupérables 7
Heures supplémentaires 8
Heures supplémentaires remplacées par un repos compensateur 8
Contingent annuel d'heures supplémentaires 8
Annualisation du temps de travail 8
Compte individuel de compensation 9
Rémunération en cas d'annualisation 9
Conditions de prise en compte des absences pour maladie ou accident 9
Annualisation et activité partielle 9
Repos hebdomadaire et repos quotidien 9
Définition de la durée du travail effectif 10
Présences ne constituant pas du travail effectif 10
Astreintes 10
Chapitre XVI : Contrat de travail intermittent 10
Principe général 10
Période et horaire de travail 10
Rémunération 10
Garantie de salaire 11
Dispositions particulières propres aux ouvriers et aux employés 11
Chapitre Ier : Contrat de travail 11
Période d'essai 11
Contrat de chantier 11
Contrats saisonniers 11
Chapitre II : Classification des emplois et salaires 12
Classification des emplois 12
Classification des emplois des ouvriers 12
Classification des emplois des employés 13
Salaires 14
Salaires des ouvriers 14
Salaires des employés 14
Chapitre III : Déplacement et frais professionnels 14
Indemnisation pour petits déplacements 14
Indemnisation pour grands déplacements 15
Chapitre IV : Durée du travail 15
Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail 15
Chapitre V : Prime de travaux insalubres 15
Prime de travaux insalubres 15
Chapitre VI : Rupture du contrat de travail 15
Indemnité de licenciement 15
Préavis à la réalisation du contrat de travail 15
Indemnité de départ en retraite 16
Indemnité de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur 16
Chapitre VII : Prévoyance et santé 16
Objet 16
Incapacité temporaire 16
Incapacité permanente de travail professionnelle ou non (invalidité) 16
Décès 17
Complémentaire frais de santé 17
Organisme recommandé 18
Cotisations 18
Révision, dénonciation 18
Commission paritaire de suivi 18
Chapitre VIII : Plan épargne retraite (PER) 19
Objet 19
(pas de titre) 19
(pas de titre) 19
Dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maitrise 19
Chapitre Ier : Contrat de travail 19
Période d'essai 19
Contrat de chantier 19
Contrats saisonniers 20
Chapitre II : Classification des emplois et salaires 20
Classifications des emplois 20
Salaires 21
Chapitre III : Déplacements et frais professionnels 21
Indemnisation pour petits déplacements 21
Indemnisation pour grands déplacements 21
Chapitre IV : Durée du travail 22
Conventions de forfait 22
Chapitre V : Rupture du contrat de travail 22
Indemnité de licenciement 22
Préavis à la résiliation du contrat de travail 22
Indemnité de départ en retraite 23
Indemnité de mise à la retraite 23
Chapitre VI : Prévoyance, santé et retraite supplémentaire 23

Préambule ... 23
Retraite supplémentaire ... 23
Incapacité temporaire ... 23
Dispositions particulières propres aux cadres ... 24
Chapitre Ier : Contrat de travail ... 24
Période d'essai ... 24
Contrat de chantier ... 24
Contrat à durée déterminée à objet défini ... 24
Justification ... 24
Durée ... 24
Fin du contrat à durée déterminée ... 24
Garanties ... 25
Chapitre II : Classification des emplois et salaires ... 25
Classifications des emplois ... 25
Salaires ... 26
Chapitre III : Durée du travail ... 26
Convention de forfait ... 26
Chapitre IV : Déplacements et frais professionnels ... 27
Frais de déplacement s professionnels ... 27
Frais occasionnés par le changemebnt d'emploi ... 27
Chapitre V : Rupture du contrat de travail ... 27
Indemnité de licenciement ... 27
Préavis à la résiliation du contrat de travail ... 27
Indemnité de départ en retraite ... 27
Indemnité de mise à la retraite ... 27
Chapitre VI : Prévoyance, santé et retraite supplémentaire ... 27
Préambule ... 27
Retraite supplémentaire ... 28
Incapacité temporaire ... 28
Textes Attachés ... 28
Accord du 23 mars 1999 relatif à la réduction anticipée du temps de travail à 35 heures ou moins dans les entreprises du paysage ... 28
Préambule ... 28
Champ d'application ... 28
Cadre de la réduction du temps de travail ... 29
Mise en oeuvre dans les entreprises de 50 salariés et plus ... 29
Mise en oeuvre dans les entreprises de plus de 20 salariés et de moins de 50 salariés ... 29
Mise en oeuvre dans les entreprises de 20 et de moins de 20 salariés ... 29
Modalités de la réduction du temps de travail ... 30
Rémunération ... 30
Embauches réalisées ... 30
Annualisation des horaires de travail ... 30
Attribution de jours de repos spécifiques ... 31
Modalités de suivi du présent accord ... 32
Entrée en vigueur ... 32
Demande d'extension ... 32
Avenant n° 1 du 19 juin 2009 ... 32
Avenant n° 2 du 25 novembre 2009 relatif aux frais de santé ... 36
Avenant n° 5 du 16 novembre 2011 modifiant la convention ... 37
Accord du 3 février 2012 relatif à la formation professionnelle ... 39
Préambule ... 39
Chapitre Ier : Champ d'application professionnel et territorial ... 39
Chapitre II : Désignation de l'OPCA ... 39
Chapitre III : Section paritaire sectorielle du paysage ... 39
Chapitre IV : Information et orientation tout au long de la vie ... 41
Chapitre V : Accès à la formation tout au long de la vie ... 42
Chapitre VI : Développement de la professionnalisation et de l'apprentissage ... 46
Chapitre VII : Dispositions relatives au tutorat ... 48
Chapitre VIII : Accès spécifique à la formation de certains salariés ... 48
Chapitre IX : Accès à la formation des demandeurs d'emploi ... 49
Chapitre X : Négociation triennale de formation ... 49
Chapitre XI : Dispositions financières ... 49
Chapitre XII : Clause de révision, entrée en vigueur, dépôt et extension ... 50
Accord du 15 juin 2012 relatif au régime de prévoyance, aux frais de santé et à la retraite pour les salariés relevant de l'AGIRC ... 50
Préambule ... 50
Titre Ier : Dispositions générales ... 50
Champ d'application professionnel et territorial ... 50
Salariés bénéficiaires ... 50
Recommandation ... 51
Degré élevé de solidarité ... 51
Titre II : Dispositions communes aux garanties ... 51
Étendue des garanties ... 51
Ayants droit ... 52
Cas d'exclusion ... 52
Définition du salaire de référence ... 52
Titre III : Garanties de prévoyance ... 53
Capital décès ... 53

Rente d'éducation ... 53
Indemnité frais d'obsèques ... 53
Rente de conjoint ... 53
Incapacité temporaire de travail ... 54
Incapacité permanente ... 54
Revalorisation des prestations ... 54
Titre IV : Garanties du régime de frais de santé ... 54
Garantie frais de santé ... 54
Maintien individuel de la garantie frais de santé ... 55
Titre V : Retraite supplémentaire ... 55
Titre VI : Taux de cotisations et répartitions ... 58
Annexes ... 59
Avenant n° 7 du 15 juin 2012 relatif au régime de prévoyance ... 59
Préambule ... 59
Avenant n° 10 du 31 janvier 2013 ... 61
Avenant n° 12 du 18 septembre 2013 ... 66
Annexe ... 67
Avenant n° 13 du 22 mai 2014 ... 69
Préambule ... 69
Annexe ... 73
Avenant n° 1 du 13 février 2015 à l'accord du 3 février 2012 relatif à la formation professionnelle ... 74
Avenant n° 1 du 25 juin 2015 ... 78
Annexe ... 78
Avenant n° 14 du 25 juin 2015 ... 79
Préambule ... 79
Avenant n° 15 du 30 septembre 2015 ... 79
Préambule ... 79
Avenant n° 2 du 3 février 2016 à l'accord national du 15 juin 2012 relatif au régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC ... 82
Préambule ... 83
Annexe ... 83
Avenant n° 17 du 29 septembre 2016 ... 83
Préambule ... 84
Avenant n° 18 du 22 novembre 2016 relatif aux frais de santé et prévoyance ... 84
Préambule ... 84
Avenant n° 3 du 24 mai 2017 à l'accord du 15 juin 2012 relatif au régime de prévoyance, frais de santé et retraite pour les salariés relevant de l'AGIRC ... 86
Avenant n° 19 du 24 mai 2017 relatif au régime de prévoyance, frais de santé et retraite complémentaire ... 93
Préambule ... 93
Avenant n° 4 du 16 février 2018 relatif au régime de prévoyance, frais de santé et retraite pour les salariés relevant de l'AGIRC ... 94
Avenant n° 21 du 12 juillet 2018 ... 97
Préambule ... 97
Avenant n° 5 du 3 décembre 2018 relatif au régime de prévoyance, frais de santé et retraite pour les salariés relevant de l'AGIRC ... 99
Avenant n° 23 du 3 décembre 2018 ... 99
Préambule ... 100
Avenant n° 6 du 8 juillet 2019 relatif au régime de prévoyance, frais de santé et retraite complémentaire pour les salariés relevant de l'AGIRC ... 102
Préambule ... 102
Avenant n° 24 du 26 avril 2019 relatif à l'indemnisation des petits déplacements ... 103
Préambule ... 103
Avenant n° 25 du 8 juillet 2019 relatif au régime de prévoyance ... 104
Préambule ... 104
Avenant n° 27 du 29 novembre 2019 modifiant la convention collective ... 107
Préambule ... 107
Avenant n° 7 du 3 juin 2020 ... 112
Préambule ... 112
Avenant n° 28 du 4 juin 2020 ... 113
Préambule ... 113
Avenant n° 29 du 22 septembre 2020 ... 113
Avenant n° 31 bis du 16 mars 2021 ... 114
Préambule ... 114
Avenant n° 33 du 8 septembre 2021 ... 114
Préambule ... 114
Accord du 3 février 2022 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne retraite en points ... 115
Préambule ... 115
Avenant n° 8 du 7 septembre 2022 à l'accord du 15 juin 2012 relatif au régime de prévoyance, aux frais de santé et à la retraite pour les salariés relevant de l'AGIRC ... 118
Préambule ... 118
Avenant n° 34 du 7 septembre 2022 portant création du chapitre VIII « Plan épargne retraite (PER) » de la convention collective ... 123
Préambule ... 123
Avenant n° 35 du 7 septembre 2022 ... 123
Préambule ... 123
Avenant n° 36 du 7 septembre 2022 modifiant les articles 66 et 67 de la convention collective ... 124
Préambule ... 124
Textes Salaires ... 125
Avenant n° 3 du 11 février 2011 modifiant la convention collective ... 125

Avenant n° 4 du 30 septembre 2011 modifiant l'article 5 « Salaires » de la convention 125
Avenant n° 6 du 7 mars 2012 relatif aux salaires au 1er mars 2012 125
Avenant n° 8 du 19 septembre 2012 126
Avenant n° 11 du 18 septembre 2013 127
Avenant n° 16 du 30 septembre 2015 relatif aux salaires minimaux 127
Avenant ?n° ?20 du 6?octobre?2017 relatif aux salaires minimaux au 1er?janvier?2018 128
Avenant n° 22 du 5 octobre 2018 129
Avenant n° 26 du 18 septembre 2019 129
Avenant n° 30 du 22 septembre 2020 130
Avenant n° 31 du 8 septembre 2021 130
Avenant n° 37 du 7 septembre 2022 131
Textes parus au JORF JO-1
Nouveautés NV-1
Avenant n° 16 du 30 septembre 2015 ..... NV-1
Avenant n° 18 ..... NV-1
Avenant n° 3 ..... NV-3
Avenant n° 18 ..... NV-11
Avenant n° 20 ..... NV-12
Adhésion de la CNATP à la convention collective nationale et aux accords du Paysage NV-13
Avenant n° 22 du 5 octobre 2018 ..... NV-13
Avenant n° 5 du 3 décembre 2018 ..... NV-14
Avenant n°23 du 3 décembre 2018 ..... NV-17
Avenant n° 24 du 26 avril 2019 ..... NV-19
Avenant n° 6 du 8 juillet 2019 ..... NV-20
Avenant n° 25 du 8 juillet 2019 ..... NV-24
Avenant n° 26 du 18 septembre 2019 ..... NV-31
Avenant n° 30 du 22 septembre 2020 ..... NV-32
Avenant n° 29 du 22 septembre 2020 ..... NV-32
Avenant n° 32 du 8 septembre 2021 ..... NV-32
Liste des sigles SIG-1
Liste thématique THEM-1
Liste chronologique CHRO-1
Index alphabétique ALPHA-1

Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008

Signataires	
Organisations patronales	L'union nationale des entreprises du paysage (UNEP).
Organisations de salariés	Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles (SNCEA) CFE-CGC ; La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; La fédération de l'agriculture CFTC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO.

Clauses communes

Chapitre Ier : Champ d'application professionnel et territorial

Champ d'application professionnel et territorial

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention, identifiée sous le numéro idcc 7018, détermine les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises :

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

- dont l'activité exclusive ou principale, nécessitant leur assujettissement à l'un ou (et) l'autre des régimes de protection sociale agricole, correspond aux activités définies au 2° de l'article L. 722-2 du code rural et de la pêche maritime 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, travaux de génie végétal et de génie écologique ;

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

Les activités du champ d'application de la présente convention collective comprennent les travaux de maçonnerie paysagère nécessaires à la réalisation d'ouvrages paysagers.

Sont également inclus dans le champ d'application de la présente convention collective nationale étendue les activités notamment décrites en référence au code NAF 8130Z ainsi que le syndicat professionnel d'employeurs dont l'activité s'exerce à titre exclusif au profit des entreprises couvertes par le présent champ d'application et dont il est le mandataire.

Dans le cas où une convention collective nationale étendue, dont le champ d'application viserait les organisations professionnelles, deviendrait applicable au syndicat professionnel d'employeurs cité à l'alinéa précédent, ce dernier ne pourrait plus relever de la présente convention collective.

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

Avantages individuels acquis

Article 2

En vigueur étendu

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

Chapitre III : Durée, publicité, révision, dénonciation et validité des accords

Durée

Article 3

En vigueur étendu

La présente convention est prévue pour une durée indéterminée.

Publicité

Article 4

En vigueur étendu

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.

Révision

Article 5

En vigueur étendu

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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)

Dénonciation

Article 6

En vigueur étendu

Parallèlement à cette notification, la partie qui dénonce doit formaliser le dépôt de cette dénonciation auprès de la DIRECCTE d'Île-de-France où la convention a été déposée dans les conditions prévues par la loi en vigueur.

Validité des accords

Article 7

En vigueur étendu

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. art. 9 des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés).

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.
(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)

Chapitre IV : Négociation collective

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Article 8

En vigueur étendu

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).

Composition de la CPPNI

Article 8.1

En vigueur étendu

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. art. 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 1re présidence revient au collège salarié.

La durée du mandat est de 2 ans. Le secrétariat général fait l'objet de la même alternance que pour la présidence. Le 1er secrétariat revient au collège employeur.

Missions de la CPPNI

Article 8.2

En vigueur étendu

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 Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la 3e 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 réitèrent 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.

Centralisation des conventions et accords d'entreprises

Article 8.3

En vigueur étendu

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. (1)

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 : 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.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du même code.
(Arrêté du 6 novembre 2018 - art. 1)

Modalités de fonctionnement de la CPPNI

Article 8.4

En vigueur étendu

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 2.

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.

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

Liberté syndicale, protection et libre expression des salariés

Article 10

En vigueur étendu

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.

Libre expression des salariés

Article 11

En vigueur étendu

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 oeuvre des actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

Autorisation d'absence et indemnisation des représentants des syndicats représentatifs participant à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et aux groupes de travail paritaires

Article 12

En vigueur 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).

Représentation du personnel

Article 13

En vigueur étendu

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

Formalités liées à l'embauche

Article 14

En vigueur étendu

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 (VAE), 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.

Egalité professionnelle

Article 15

En vigueur étendu

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 15.1

En vigueur étendu

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 oeuvre des mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Egalité de traitement entre les travailleurs français et étrangers

Article 15.2

En vigueur étendu

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

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

Réglement des litiges

Article 15.3

En vigueur étendu

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.

Travailleurs handicapés

Article 16

En vigueur étendu

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

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

Article 17

En vigueur étendu

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

a) Perte partielle de points

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

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

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

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

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

b) Suspension ou invalidation du permis de conduire

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

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

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

Suspension du contrat de travail pour autres causes

Article 18

En vigueur étendu

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.

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

Article 19

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Paiement du salaire

Article 20

En vigueur étendu

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

Objet du compte épargne-temps

Article 21

En vigueur étendu

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.

Ouverture, tenue et valorisation du compte

Article 22

En vigueur étendu

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

Le compte épargne-temps est exprimé en jours 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.

Alimentation du compte

Article 23

En vigueur étendu

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

A l'initiative du salarié soumis à une convention de forfait en heures, 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 la 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 épargnées 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 paie ou sur un document annexe.

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

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

Utilisation du temps épargné

Article 24

En vigueur 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'annuités 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.

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

Indemnisation du congé

Article 25

En vigueur étendu

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.

Reprise du travail à l'issue du congé

Article 26

En vigueur étendu

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.

Renonciation individuelle à l'utilisation du compte

Article 27

En vigueur étendu

Au minimum 2 ans après le début de la constitution d'un compte épargne-temps, en l'absence de rupture du contrat de travail et sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de 3 mois par lettre recommandée avec avis 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 2 mois de salaire, elle peut fait l'objet de plusieurs versements (un par mois, d'un montant minimum équivalant à 50 % du salaire mensuel brut, jusqu'à épuisement du compte).

Article 27.1

Cessation et transmission du compte

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

Jours fériés chômés

Article 28

En vigueur étendu

Les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour habituellement travaillé conformément aux dispositions légales en vigueur. (A ce jour, les jours fériés légaux sont : le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er Mai, le 8 Mai, le jeudi de l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, le 1er Novembre, le 11 Novembre, le 25 décembre.)

Congés payés légaux

Article 29

En vigueur étendu

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé, à la charge de

l'employeur, dans les conditions légales suivantes :

1. Durée des congés (1)

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 de 1 an.

2. Période des congés

La période des congés qui comprend obligatoirement la période du 1er 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.

(1) Le 1 de l'article 29 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail.
(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)

Jours de congés supplémentaires accordés aux femmes

Article 30

En vigueur 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 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Congés pour événements familiaux

Article 31

En vigueur étendu

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.

Pour le conjoint salarié de la femme enceinte ; ou la personne salariée liée à elle par un Pacs ; ou vivant maritalement avec elle,

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. (art. 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.

Congés pour enfant malade

Article 32

En vigueur étendu

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

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

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

Congés de maternité

Article 33

En vigueur étendu

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

Autres congés

Article 34

En vigueur étendu

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

- congé postnatal (art. L. 1225-47 du code du travail) ;

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

- congé sabbatique (art. L. 3142-91 du code du travail) ;

- congé pour création d'entreprise (art. L. 5141-1 du code du travail) ;

- congé de formation économique, sociale ou syndicale (art. L. 3142-7 du code du travail).

- congé de paternité (art. L. 1225-35 du code du travail).

Chapitre IX : Formation professionnelle et apprentissage

Formation professionnelle

Article 35

En vigueur étendu

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 du 3 février 2012 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 périodes de professionnalisation ;

- au tutorat ;

- à la validation des acquis de l'expérience ;

- au plan de formation ;

- au financement de la formation.

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

La taxe d'apprentissage

Article 36

En vigueur étendu

En application de la législation en vigueur, le taux de la taxe d'apprentissage est fixé à 0,68 % de la masse salariale (ou 0,44 % en Alsace-Moselle).

Par ailleurs, à compter de la collecte 2016 assise sur la masse salariale 2015, toute entreprise, assujettie à la taxe d'apprentissage, doit la verser dans son intégralité à l'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) de son choix :

- soit à un organisme paritaire collecteur agréé, habilité par l'État à collecter sur le territoire national et dans son champ de compétence professionnelle, à savoir le FAFSEA pour la branche du paysage ;

- soit auprès d'une chambre consulaire, habilitée par l'autorité administrative à collecter sur le territoire régional.

Afin de mettre en œuvre une politique de branche cohérente en matière d'insertion professionnelle par alternance (apprentissage et professionnalisation), les partenaires sociaux de la branche recommandent aux entreprises du paysage de verser leur taxe d'apprentissage à l'organisme habilité à collecter sur le territoire national, également collecteur des fonds de la professionnalisation.

Enfin, selon les textes en vigueur, les organismes paritaires collecteurs agréés peuvent, conjointement avec les organisations professionnelles couvrant une branche, conclure avec l'autorité administrative une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur

participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage. Ce financement est issu des fonds non affectés par les établissements, au titre du hors quota.

Dans la branche de l'agriculture, une convention de coopération, d'une durée de 5 ans, est signée entre l'OPCA - OCTA désigné dans la branche, les ministères de l'éducation nationale et de l'agriculture et les organisations professionnelles le souhaitant, dont l'UNEP.

Clause de dédit-formation

Article 37

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

- soit sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle (certificat de qualification professionnelle notamment) ;

- soit donnant lieu à la délivrance d'un permis de conduire ;

- soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi ;

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

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

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

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

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

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

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

- pour des actions de formation réalisées dans le cadre des contrats de professionnalisation ;

- pour les actions pour lesquelles l'entreprise a bénéficié d'une aide de l'Etat ou des collectivités publiques.

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

Chapitre X : Hygiène et sécurité

Principes généraux

Article 38

En vigueur étendu

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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 4121-1 et suivants du code du travail.
(Arrêté du 16 mars 2009, art. 1er)

Formation des membres des CSE ou CSSCT

Article 39

En vigueur étendu

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.

Equipements de protection individuelle

Article 40

En vigueur étendu

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.

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

Salaire des jeunes

Article 41

En vigueur étendu

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

Salaire des travailleurs handicapés ou mutilés de guerre

Article 42

En vigueur étendu

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.

Rémunération du travail du dimanche et des jours fériés

Article 43

En vigueur étendu

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.

Travail de nuit exceptionnel

Article 44

En vigueur étendu

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

Est ainsi travail de nuit exceptionnel toute activité accomplie :

- moins de 2 fois par semaine 3 heures de temps de travail quotidien durant la période de 21 heures à 6 heures ;

- moins de 270 heures sur une période quelconque de 12 mois consécutifs durant la période de 21 heures à 6 heures.

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

Si des salariés peuvent être amenés à travailler exceptionnellement de nuit,

ils ne seront pas pour autant qualifiés de travailleurs de nuit au sens de l'article L. 3122-31 du code du travail.

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

Chapitre XII : Classification et salaires

Définition et classification des emplois

Article 45

En vigueur étendu

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

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

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

- contenu de l'activité ;

- responsabilité dans l'organisation du travail ;

- l'autonomie et l'initiative ;

- la technicité ;

- l'expérience et la formation initiale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Salaires

Article 46

En vigueur étendu

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

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

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

Chapitre XIII : Intéressement, participation, plan d'épargne, frais de santé et prévoyance

Intéressement

Article 47

En vigueur étendu

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.

Participation

Article 48

En vigueur étendu

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

Plan épargne

Article 49

En vigueur étendu

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.

Dispositions sur la portabilité

Article 49-Bis

En vigueur étendu

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 pour information en annexe II).

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

Date d'effet

Article 50

En vigueur étendu

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

Extension

Article 51

En vigueur étendu

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.

Dépôt

Article 52

En vigueur étendu

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

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

Chapitre XV : Durée du travail

Heures de travail récupérables

Article 53

En vigueur étendu

Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'une interruption collective du travail résultant (2) :

- de causes accidentelles, d'intempéries ou en cas de force majeure ;

- du chômage de 1 jour ou de 2 jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou de 1 jour précédant 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 8 heures par semaine.

(3)

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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3121-33 du code du travail.
(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)
(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-50 du code du travail.
(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)
(3) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3121-35 du code du travail.
(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)

Heures supplémentaires

Article 54

En vigueur étendu

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 8 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 %.

Heures supplémentaires remplacées par un repos compensateur

Article 55

En vigueur étendu

Après consultation de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé pour tout ou partie par un repos payé 1 heure et 15 minutes (1,25 heure) pour chacune des 8 premières heures supplémentaires, et de 1 heure et 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 paie.

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 7 heures, et le repos doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de 6 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.

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Article 56

En vigueur étendu

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 20 salariés au plus et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de 20 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 10 jours à l'avance.

Dans les 5 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 6 mois.

Annualisation du temps de travail

Article 57

En vigueur étendu

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.

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 12 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 de 1/2 journée), soit à la programmation de 1 ou de plusieurs journées complètes de compensation.

La durée annuelle de référence est de 1 600 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 1 607 heures, proportionnelle à la durée de présence.

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, ...) 1 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.

57.4 Programmation indicative de l'annualisation

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 12 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 2 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.

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 2 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.

Compte individuel de compensation

Article 58

En vigueur étendu

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 paie ou un document annexé au bulletin de paie.

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.

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 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 1 heure et 15 minutes 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.

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 paie.

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.

Rémunération en cas d'annualisation

Article 59

En vigueur étendu

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 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.

Conditions de prise en compte des absences pour maladie ou accident

Article 60

En vigueur étendu

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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.
(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)

Annualisation et activité partielle

Article 61

En vigueur étendu

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.

Repos hebdomadaire et repos quotidien

Article 62

En vigueur étendu

62.1 Le repos dominical hebdomadaire

Chaque semaine, le salarié a droit un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives.

À ces 24 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 neuf 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.

62.2 Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11

heures consécutives.

Définition de la durée du travail effectif

Article 63

En vigueur étendu

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.

Présences ne constituant pas du travail effectif

Article 64

En vigueur étendu

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.

Astreintes

Article 65

En vigueur étendu

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 une fois le minimum garanti par nuit d'astreinte et à deux fois le minimum garanti par période de 24 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 15 jours calendaires à l'avance.

En cas de circonstances exceptionnelles consécutives à des alertes météo, le salarié doit être averti au moins 1 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 de 1 an.

Chapitre XVI : Contrat de travail intermittent

Principe général

Article 66

En vigueur étendu

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.

Ainsi le contrat intermittent est ouvert aux emplois suivants :

O2	Ouvrier paysagiste d'exécution
O3	Ouvrier paysagiste spécialisé
O4	Ouvrier paysagiste qualifié
O5	Ouvrier paysagiste hautement qualifié
O6	Maître ouvrier paysagiste
TAM 1	Travaux d'exécution, d'organisation, de contrôle d'une équipe ou d'un service
TAM 2	Travaux d'exécution, d'organisation, de contrôle
TAM 3	Supervision des travaux d'exécution et/ ou des projets confiés
TAM 4	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 1 200 heures par an. Les heures dépassant la durée minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-34 du code du travail.
(Arrêté du 9 juin 2022 - art. 1)

Période et horaire de travail

Article 67

En vigueur étendu

Le contrat de travail intermittent prévoit une ou plusieurs périodes travaillées par an.

Le contrat de travail est écrit et doit mentionner notamment :

1° La qualification du salarié ;

2° Les éléments de la rémunération ;

3° La durée annuelle minimale de travail du salarié ;

4° les périodes de travail ;

5° 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.

Rémunération

Article 68

En vigueur étendu

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 payement 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 %.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-34 du code du travail.
(Arrêté du 9 juin 2022 - art. 1)

Garantie de salaire

Article 69

En vigueur étendu

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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-34 du code du travail.
(Arrêté du 9 juin 2022 - art. 1)

Dispositions particulières propres aux ouvriers et aux employés

Chapitre Ier : Contrat de travail

En vigueur 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.

Période d'essai

Article 1er

En vigueur étendu

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.

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

2-Contrats à durée indéterminée

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

- salariés relevant des positions 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.

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

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

Contrat de chantier

Article 2

En vigueur étendu

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 1er''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 termes 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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1223-9 du code du travail.
(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)

Contrats saisonniers

Article 3

En vigueur étendu

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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1242-2 du code du travail.
(Arrêté du 16 mars 2009, art. 1er)

Chapitre II : Classification des emplois et salaires

Classification des emplois

Article 4

En vigueur étendu

Classification des emplois des ouvriers

Article 4.1

En vigueur étendu

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 paysagers. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 1 an d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné.

O.5 : Ouvrier paysagiste hautement qualifié

Responsable de la technicité des travaux

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

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

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

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

O.6 : Maître ouvrier paysagiste

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

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

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

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

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

Critères	O.1	O.2	O.3	O.4	O.5	O.6
Qualification	Ouvrier paysagiste	Ouvrier paysagiste d'exécution	Ouvrier paysagiste spécialisé	Ouvrier paysagiste qualifié	Ouvrier paysagiste hautement qualifié	Maître ouvrier paysagiste
Contenu de l'activité	Travaux de simple exécution	Travaux sans difficultés particulières	Travaux spécifiques du métier	Travaux délicats du métier	Responsabilité de la technicité des travaux	Coordonne et anime le personnel mis à sa disposition dans sa spécialité
Responsabilité dans l'organisation du travail	Reçoit des instructions précises	Reçoit des instructions générales	Reçoit des directives précises	Reçoit des directives générales	Participe au respect des consignes de sécurité	Exécute et surveille le travail des ouvriers du groupe de l'intéressé
			Responsable de la bonne réalisation des travaux Transmission occasionnelle de l'expérience	Polyvalent dans l'exécution des tâches fixées Transmission de l'expérience professionnelle	Tutelle éventuelle des apprentis ou de tout autre salarié en formation alternée	Peut être amené à établir des rapports journaliers

Autonomie	Simple adaptation aux conditions générales de travail sur chantier	Prend des initiatives élémentaires	Autonome dans la réalisation de son travail	Autonome dans l'organisation de son travail	Autonome dans l'organisation de son travail et/ou dans sa spécialité	Autonome dans l'organisation du travail du personnel mis à sa disposition sous contrôle de sa hiérarchie
Initiative	Respect des règles d'hygiène et de sécurité					Capable de prendre des initiatives dans l'organisation du travail du personnel mis à sa disposition
Technicité	Niveau d'accueil des ouvriers	Travaux nécessitant un savoir-faire manuel	Utilisation du matériel spécialisé	Utilisation habituelle des petits engins et de véhicules automobiles dont le PTAC est inférieur à 3,5 tonnes	Parfaite maîtrise du métier et/ou de la tâche confiée	Maîtrise des techniques de sa spécialité
	Emplois de l'outillage courant de la profession	Emploi de petits matériels courants de la profession			Conduite et utilisation de l'ensemble du matériel de la profession	Notion des techniques connexes
					Capacité de diversifier ses connaissances dans les techniques connexes	
Compétences par expérience ou par formation	Débutant sans formation et/ou sans expérience professionnelle dans l'emploi	Expérience acquise au niveau inférieur	Expérience acquise au niveau inférieur	Expérience acquise au niveau inférieur	Expérience acquise au niveau inférieur	Expérience acquise au niveau inférieur
		Position correspondant à la maîtrise par le salarié de la majorité des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BEPA aménagements paysagers ou de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du CAPA travaux paysagers. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 6 mois d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné	Position correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BEPA aménagements paysagers. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 1 an d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné	Position correspondant à la maîtrise par le salarié de la majorité des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BAC professionnel aménagements paysagers. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 1 an d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné	Position correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BAC professionnel aménagements paysagers. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 2 ans d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné	Position correspondant à une grande expérience reconnue dans le métier ou correspondant à la maîtrise affirmée par le salarié de l'ensemble des compétences nécessaires dans l'emploi concerné

Classification des emplois des employés

Article 4.2

En vigueur étendu

La classification des emplois EMPLOYES 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.

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

Salaires

Article 5

En vigueur étendu

(Voir textes salaires)

Salaires des ouvriers

Article 5.1

En vigueur étendu

(voir textes salaires)

Salaires des employés

Article 5.2

En vigueur étendu

(voir textes salaires)

Chapitre III : Déplacement et frais professionnels

En vigueur étendu

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.

Indemnisation pour petits déplacements

Article 6

En vigueur étendu

Il est impossible par accord d'entreprise de déroger, dans des conditions moins favorables, aux dispositions des articles 6.1 et 6.2.

(1)

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.

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) 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 du siège ou du dépôt jusqu'au chantier

minimum 3,0 MG ;

- dans un rayon de plus 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 de plus de 30 km jusqu'à 50 km, minimum 6,5 MG.

Le MG applicable est celui en vigueur au 1er 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.

(1) Phrase exclue de l'extension. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent des indemnités de repas et de petits déplacements et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger dans un sens moins favorable, ces stipulations ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)

Indemnisation pour grands déplacements

Article 7

En vigueur étendu

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

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

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

Lorsque la contrepartie est versée sous forme financière, elle doit en tout état de cause être égale à au moins 6,5 fois le minimum garanti en vigueur.

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

Les contreparties visées ci-dessus s'entendent pour un grand déplacement aller/ 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

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

Article 8

En vigueur 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 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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-42 du code du travail.
(Arrêté du 16 mars 2009, art. 1er)

Chapitre V : Prime de travaux insalubres

Prime de travaux insalubres

Article 9

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail, 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. (1)

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. (2)

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.
(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)
(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2315-38 du code du travail.
(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)

Chapitre VI : Rupture du contrat de travail

Indemnité de licenciement

Article 10

En vigueur étendu

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 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 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 pro rata temporis.

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

Article 10.1

Indemnité de rupture conventionnelle

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.

Préavis à la réalisation du contrat de travail

Article 11

En vigueur étendu

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 ou 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 afin de s'absenter pour rechercher un emploi.

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

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

Indemnité de départ en retraite

Article 12

En vigueur 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 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 1/12ème 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.

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

Article 13

En vigueur étendu

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

- Soit l'indemnité légale de licenciement,

- Soit l'indemnité de départ à la retraite fixée par la présente convention collective.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur n'est possible que dans le cadre légal ou réglementaire, un préavis de 6 mois devant être observé.

Chapitre VII : Prévoyance et santé

Objet

Article 14

En vigueur étendu

Les ouvriers et employés ne relevant pas de l'accord du 15 juin 2012 et des articles 4,4 bis et de l'article 36 de l'annexe I de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947 bénéficient d'un régime unique 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.

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 2 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 lorsque 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 21e anniversaire.

Les ouvriers et employés bénéficient d'un régime qui assure les prestations suivantes dans les conditions décrites aux articles 15 à 18 :

- 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 (2e ou 3e 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.

Incapacité temporaire

Article 15

En vigueur étendu

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, le salarié bénéficie d'une indemnité journalière complémentaire. L'organisme assureur peut, en accord avec la commission paritaire de suivi, décider de déléguer cette gestion auprès d'un autre organisme.

L'indemnisation globale (indemnité légale à laquelle s'ajoute l'indemnité complémentaire y compris les droits au titre de la mensualisation) perçue par le salarié est égale à 100 % du salaire net pendant 90 jours puis 80 % du salaire net tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

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

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 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 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.

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.

Incapacité permanente de travail professionnelle ou non (invalidité)

Article 16

En vigueur étendu

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 sous déduction de la pension d'invalidité ou de la rente incapacité servie au titre du régime de base obligatoire.

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

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

Les pensions d'invalidité en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date continuent à être supportées par l'organisme 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.

Décès

Article 17

En vigueur étendu

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 2 ans de vie commune ;

- aux héritiers.

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

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, constatée par le régime de base obligatoire (3e 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 au 1er janvier 2019 s'élève à 40 524 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 2 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 6 mois suivant le décès.

À titre informatif, le montant du PMSS en 2019 est égal à 3 377 €.

Complémentaire frais de santé

Article 18

En vigueur étendu

a) Les bénéficiaires

Les salariés bénéficient 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 couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C). 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 par ailleurs :

- - en qualité d'ayant droit : cette dispense prend fin en cas de modification de la qualité d'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 d'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. Les pièces justificatives devront être produites lors de la demande initiale puis chaque année, avant le 20 janvier.

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, 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 planchers et plafonds pour les frais d'optique et du plafond pour les aides auditives.

Tableau des prestations santé hors Alsace-Moselle, à compter du 1er janvier 2020

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site)

Tableau des prestations santé Alsace-Moselle, à compter du 1er janvier 2020

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site .)

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 1er 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 6 mois de la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 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 6 mois du décès.

https :// www. journal-officiel. gouv. fr/ publications/ bocc/ pdf/2019/0044/ boc _ 20190044 _ 0000 _ 0027. pdf
https :// www. journal-officiel. gouv. fr/ publications/ bocc/ pdf/2019/0044/ boc _ 20190044 _ 0000 _ 0027. pdf

Organisme recommandé

Article 19

En vigueur étendu

a) Recommandation

La couverture des risques prévoyance et frais de santé des salariés 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 Bienfaisance, 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 1er 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 convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 doivent appliquer les dispositions du régime unique de prévoyance et frais de santé précité, y compris en ce qui concerne les dispositions relatives aux actions de solidarité.

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 réexaminés par les signataires de la présente convention, selon une périodicité qui ne peut excéder 5 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 1er 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 1 an avant l'expiration des 5 ans.

Cotisations

Article 20

En vigueur étendu

Les cotisations des garanties incapacité temporaire et permanente de travail et décès sont assises sur les rémunérations de tous les salariés non cadres :

(En pourcentage.)

	Taux contractuel T1 / T2 [1]	Part patronale	Part salariale
Mensualisation [2]	0,41	0,41	-
Incapacité temporaire de travail	0,33	-	0,33
Incapacité permanente de travail, professionnelle ou non (invalidité)	0,28	0,25	0,03
Décès	0,23	0,20	0,03
Sous-total	1,25	0,86	0,39
Assurance des charges sociales patronales	0,17	0,17	
Total	1,42	1,03	0,39
[1] T1 = Salaire compris entre 0 et 1 plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). T2 = Salaire compris entre 1 et 8 fois le PMSS. [2] 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 prise en charge à 60 % par l'employeur et 40 % par le salarié.

Révision, dénonciation

Article 21

En vigueur étendu

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 d'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.

Commission paritaire de suivi

Article 22

En vigueur étendu

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 2 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 6 mois suivant la clôture de l'exercice et au plus tard avant la réunion de l'assemblée générale de l'organisme assureur. 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)

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Les ouvriers et employés ne relevant pas de l'accord du 15 juin 2012 et des articles 4, 4 bis et de l'article 36 de l'annexe 1 de la CCN AGIRC du 14 mars 1947 bénéficient d'un régime collectif de protection sociale conventionnel de retraite supplémentaire tel que prévu dans le présent chapitre.

(1) Article étendu sous réserve du respect des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres étendus par arrêtés du 24 avril et du 27 juillet 2018.
(Arrêté du 9 mars 2023 - art. 1)

(pas de titre)

Article 2

En vigueur étendu

Les ouvriers et employés bénéficient 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 brut tranche A, réparti à hauteur de 0,62 % à la charge de l'employeur et 0,38 % à la charge du salarié.

(pas de titre)

Article 3

En vigueur étendu

La commission paritaire de suivi du chapitre VII (art. 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 maitrise

Chapitre Ier : Contrat de travail

En vigueur 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.

Période d'essai

Article 1er

En vigueur étendu

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.

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

2-Contrats à durée indéterminée

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

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

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

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu par lettre recommandée avec 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.

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

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

Contrat de chantier

Article 2

En vigueur étendu

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 1er''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 termes 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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1223-9 du code du travail.
(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)

Contrats saisonniers

Article 3

En vigueur étendu

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

-Les plantations du printemps et de l'automne,

-Les semis,

-La tonte du gazon,

-La taille de haies,

-Le ramassage de feuilles.

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

-Les prestations réalisées dans le cadre des décors de Noël (montage, démontage...),

-Les prestations réalisées dans le cadre des salons, foires et expositions d'automne et d'hiver.

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1242-2 du code du travail.
(Arrêté du 16 mars 2009, art. 1er)

Chapitre II : Classification des emplois et salaires

Classifications des emplois

Article 4

En vigueur étendu

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.

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

Initiative	Autonome dans l'organisation de son travail et du travail de son équipe ou de son service	Prend les décisions nécessaires à la réalisation des tâches et/ou objectifs confiés	Peut représenter l'entreprise dans le cadre du ou des projets confiés	Est occasionnellement capable de gérer les projets confiés sans instructions précises
	Prend des initiatives nécessaires au bon fonctionnement de ses activités	Planifie son temps de travail		
	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 E 4	Forte expérience acquise au niveau inférieur	Forte expérience acquise au niveau inférieur	Forte expérience acquise au niveau inférieur
	Emploi correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BTS aménagements paysagers. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 2 ans d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné	Emploi correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel de la licence professionnelle. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 1 an d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné		

Salaires

Article 5-Bis

En vigueur étendu

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 .

(1) Dispositions étendues sous réserve, le cas échéant, de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.
(Arrêté du 8 février 2021 - art.)

Chapitre III : Déplacements et frais professionnels

En vigueur étendu

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.

Indemnisation pour petits déplacements

Article 6

En vigueur étendu

Il est impossible par accord d'entreprise de déroger, dans des conditions moins favorables, aux dispositions des articles 6.1 et 6.2. (1)

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.

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) 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 du siège ou du dépôt jusqu'au chantier minimum 3,0 MG ;

- dans un rayon de plus 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 de plus de 30 km jusqu'à 50 km, minimum 6,5 MG.

Le MG applicable est celui en vigueur au 1er 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.

(1) Phrase exclue de l'extension. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent des indemnités de repas et de petits déplacements et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger dans un sens moins favorable, ces stipulations ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)

Indemnisation pour grands déplacements

Article 7

En vigueur étendu

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

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

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

Lorsque la contrepartie est versée sous forme financière, elle doit en tout état de cause être égale à au moins 6,5 fois le minimum garanti en vigueur.

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

Les contreparties visées ci-dessus s'entendent pour un grand déplacement aller/ 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

Conventions de forfait

Article 8

En vigueur 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 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

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.
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.

Le salaire mensuel forfaitaire du TAM en forfaits en jours, est défini d'un commun accord sur la base annuelle de 218 jours, en référence au minimum 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.

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.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours bénéficie 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 hebdomadaire, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Etabli 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 doit être organisé entre le salarié soumis au forfait en jours et son supérieur hiérarchique pour évoquer notamment l'organisation du travail, la charge de travail et l'adéquation de celle-ci au nombre 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 3 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

Indemnité de licenciement

Article 9

En vigueur étendu

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 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 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 pro rata temporis.

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

Article 9.1

Indemnité de rupture conventionnelle

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.

Préavis à la résiliation du contrat de travail

Article 10

En vigueur étendu

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 fixés d'un commun

accord sous réserve d'un délai de prévenance de trois jours.

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

Indemnité de départ en retraite

Article 11

En vigueur 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 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 1/12ème 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.

Indemnité de mise à la retraite

Article 12

En vigueur étendu

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

- Soit l'indemnité légale de licenciement,

- Soit l'indemnité de départ à la retraite fixée par la convention collective.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur n'est possible que dans le cadre légal ou réglementaire, un préavis de 6 mois devant être observé.

Chapitre VI : Prévoyance, santé et retraite supplémentaire

Préambule

Article 13

En vigueur étendu

Les salariés bénéficiant du statut de technicien agent de maîtrise ou de cadre relevant de l'AGIRC 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.

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 n° 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. 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 1er 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 1er 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 1er 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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres étendus par arrêtés du 24 avril et du 27 juillet 2018.
(Arrêté du 9 mars 2023 - art. 1)

Retraite supplémentaire

Article 14

En vigueur étendu

Les techniciens et agents de maîtrise bénéficient d'un plan d'épargne 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'épargne 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.

Incapacité temporaire

Article 15

En vigueur étendu

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

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 réserve du respect des obligations légales liées à la loi de mensualisation.

NOTE : dispositions applicables au 1er janvier 2013.

Dispositions particulières propres aux cadres

Chapitre Ier : Contrat de travail

En vigueur 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.

Période d'essai

Article 1er

En vigueur étendu

1-Contrats à durée déterminée

En cas de contrat à durée déterminée, la période d'essai est calculée conformément aux dispositions de l'article L1242-10 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.

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

2-Contrats à durée indéterminée

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

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

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par 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.

Contrat de chantier

Article 2

En vigueur étendu

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 1er''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 termes 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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1223-9 du code du travail.
(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)

Contrat à durée déterminée à objet défini

Article 3

En vigueur étendu

Justification

Article 3.1

En vigueur étendu

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.

Durée

Article 3.2

En vigueur étendu

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.

Fin du contrat à durée déterminée

Article 3.3

En vigueur étendu

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 18 mois puis à la date anniversaire de sa conclusion. .Il ne peut pas être renouvelé. Lorsque, à l'issue du contrat, les relations contractuelles du travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute.

Garanties

Article 3.4

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Chapitre II : Classification des emplois et salaires

Classifications des emplois

Article 4

En vigueur étendu

Critères de la classification

C

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 (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 celles 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

C.1

Exerce des fonctions administratives et de gestion

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

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

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

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

CRITERES	C 1	C 2	C3	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 coor-donne l'activité des salariés de niveau C.3 et inférieurs, placés sous ses ordres	Assure la mise en œuvre des orientations techni-ques et commerciales de l'entreprise, au niveau de son unité	

CRITERES	C 1	C 2	C3	C 4	C 5	D
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, administra-tifs, et commerciaux	Assure une mission de direction et de coordination	Peut assurer la responsabilité de la direction administrative et financière et / ou ressources humaines	Assure la totalité des responsabilités qui sont la caractéristique de l'autorité patronale, avec ou sans mandat social concomitant
	Il peut avoir une autorité sur un ou plusieurs salariés	Assure la liaison entre ses supérieurs et les personnes sous ses ordres		Elabore et/ou chiffre les études et assure leur présentation auprès de la clientèle	Rend compte régulièrement des résultats obtenus au chef d'entreprise	
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 sont activité et de celle de ses collaborateurs	Représente l'entreprise dans le cadre de son domaine d'activité	Représente l'entreprise dans le cadre de son domaine d'activité	Représente l'entreprise dans le cadre de ses domaines d'activité		
		Reçoit une délégation de pouvoirs propre à son domaine d'activité	Reçoit une délégation de pouvoirs propre à son domaine d'activité	Reçoit une délégation de pouvoirs propre à ses domaines		
Technicité	Connaissance théorique et pratique des questions relevant de ses fonctions	Connaissances approfondies d'une ou plusieurs techniques et spécialités utilisées au sein de l'entreprise	Connaissances approfondies des techniques du métier et des spécialités utilisées au sein de l'entreprise	Maîtrise de l'ensemble des métiers de l'entreprise	Réelle connaissance du secteur professionnel et des métiers de l'entreprise	
	Mise à jour régulière de ses connaissances	Très bonne connais-sance 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	

Salaires

Chapitre III : Durée du travail

Convention de forfait

Article 6

En vigueur 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.

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.
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 leur contrat de travail.

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.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours bénéficie 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.

Etabli 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 doit être organisé entre le salarié soumis au forfait en jours et son supérieur hiérarchique pour évoquer notamment l'organisation du travail, la charge de travail et l'adéquation de celle-ci au nombre 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 3 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 IV : Déplacements et frais professionnels

Frais de déplacement s professionnels

Article 7

En vigueur étendu

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.

Frais occasionnés par le changemebnt d'emploi

Article 8

En vigueur étendu

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

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

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

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

Le remboursement est effectué sur présentation des pièces justificatives et n'est dû que si le retour de l'intéressé a lieu dans un délai de 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

Indemnité de licenciement

Article 9

En vigueur étendu

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 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 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 pro rata temporis.

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

Article 9.1

Indemnité de rupture conventionnelle

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.

Préavis à la résiliation du contrat de travail

Article 10

En vigueur étendu

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 prévenance de trois jours.

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

Indemnité de départ en retraite

Article 11

En vigueur 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 :

- 1/10 de mois par année d'ancienneté si le salarié compte entre 2 et moins de 5 ans d'ancienneté ;

- 1 mois de salaire si le salarié compte entre plus de 5 ans et moins de 10 ans d'ancienneté ;

- 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté, plus 1/15 au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Indemnité de mise à la retraite

Article 12

En vigueur étendu

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

- Soit l'indemnité légale de licenciement,

- Soit l'indemnité de départ à la retraite fixée par la convention collective.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur n'est possible que dans le cadre légal ou réglementaire, un préavis de 6 mois devant être observé.

Chapitre VI : Prévoyance, santé et retraite supplémentaire

Préambule

Article 13

En vigueur étendu

Les salariés bénéficiant du statut de technicien agent de maîtrise ou de cadre relevant de l'AGIRC 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.

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 n° 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. 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 1er 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 1er 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 1er 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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres étendus par arrêtés du 24 avril et du 27 juillet 2018.
(Arrêté du 9 mars 2023 - art. 1)

Retraite supplémentaire

Article 14

En vigueur étendu

Les cadres bénéficient d'un plan d'épargne 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.

Incapacité temporaire

Article 15

En vigueur étendu

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

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 réserve du respect des obligations légales liées à la loi de mensualisation.

NOTE : dispositions applicables au 1er janvier 2013.

Accord du 23 mars 1999 relatif à la réduction anticipée du temps de travail à 35 heures ou moins dans les entreprises du paysage

Signataires	
Organisations patronales	L'Union nationale des entrepreneurs du paysage (UNEP) ; Le syndicat national des paysagistes d'intérieur (SNPI) ; Le syndicat national des entreprises d'engazonnement par projectio (SNEEPP) ; L'association d'application de produits phyto-pharmaceutiques (AAPP).
Organisations de salariés	La fédération générale agro-alimentaire (FGA) CFDT ; La fédération des syndicats chrétiens des organismes et profession de l'agriculture (FSCOPA) CFTC ; La confédération française de l'encadrement (CFE) CGC .

Préambule

En vigueur étendu

Les signataires considèrent qu'un accord de branche doit permettre aux entreprises volontaires de s'engager dans une réduction effective à 35 heures ou moins de la durée du travail.

Le présent accord de branche traduit la volonté des parties signataires de participer au développement de l'emploi et de lutter contre le chômage.

Cet accord doit ainsi conduire à :

- une contribution à l'amélioration de l'emploi dans la société française et partant de la cohésion sociale ;

- une meilleure qualité de vie des salariés par l'augmentation de leur temps libre ;

- une implication plus importante de tous les acteurs dans l'offre d'emploi notamment des jeunes et des chômeurs de longue durée.

Mais cette évolution n'est envisageable que si elle permet simultanément :

- une organisation plus souple de l'entreprise face à une demande variable des marchés et de la clientèle ;

- une adaptation de la charge de travail aux variations notamment saisonnières de l'activité ;

- un accès à des aides financières compensant partiellement les charges de cette évolution.

Champ d'application

Article préliminaire

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 22-4-1999.

Est concerné par le présent accord, l'ensemble des entreprises :

- dont l'activité exclusive ou principale s'exerce dans l'un ou plusieurs des

secteurs suivants : création et entretien de parcs et jardins, paysagisme d'intérieur, espaces paysagers, arrosage automatique, engazonnement par projection, application de produits phytopharmaceutiques, création et entretien de terrains de sports, reboisement, élagage, débroussaillage et travaux accessoires ;

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

Cadre de la réduction du temps de travail

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Entreprises visées

Le présent accord concerne les entreprises dont l'horaire pratiqué est égal ou supérieur à 39 heures et qui souhaitent réduire l'horaire collectif à 35 heures ou moins (réduction de 10 % ou 15 %) avant les échéances légales en vue de bénéficier des incitations financières prévues par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Les entreprises dont l'horaire de travail est déjà réduit en application du dispositif d'annualisation tel que fixé par l'avenant n° 9 à l'accord du 23 décembre 1981 sur la durée du travail en agriculture peuvent bénéficier de l'aide à la réduction sous réserve que l'horaire réel moyen de travail constaté à l'expiration de la dernière période d'annualisation soit réduit d'au moins 10 % pour obtenir 35 heures ou moins.

Dans le cas où l'entreprise souhaite passer directement du dispositif d'annualisation fixé par l'avenant susvisé à l'application du présent accord et que de ce fait la période annuelle en cours se trouve interrompue, la rémunération des salariés concernés est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application sur la période de présence considérée de la moyenne hebdomadaire de 38 heures ou 37,5 heures.

1.2. Périmètre de la réduction du temps de travail

Le présent accord concerne en principe l'ensemble de l'entreprise.

1.3. Conditions d'accès

Quel que soit le périmètre de la réduction du temps de travail envisagée, l'effectif pris en considération pour le calcul des seuils fixés ci-après est comptabilisé de la même manière que pour la mise en place des représentants du personnel conformément à l'article 421-2 du code du travail.

Mise en oeuvre dans les entreprises de 50 salariés et plus

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Nécessité d'un accord complémentaire

a) Avant d'entamer la négociation en vue de conclure l'accord complémentaire imposé par la loi, l'employeur doit informer les représentants du personnel, s'ils existent, du contenu de l'accord de branche et les consulter sur le principe et les modalités de la réduction du temps de travail. Lorsqu'il a été établi depuis plus d'un an un procès-verbal de carence d'élection de délégués du personnel, il est recommandé au chef d'entreprise de prendre préalablement l'initiative d'organiser une procédure électorale en vue de la mise en place de délégués du personnel, sans préjudice des dispositions de l'article L. 423-13 du code du travail.

b) L'accord complémentaire est conclu avec un ou plusieurs délégués syndicaux, s'il en existe ; à défaut, il est conclu avec un ou plusieurs salariés mandatés conformément aux dispositions de l'article 3-III de la loi du 13 juin 1998. Cet accord est conclu sous réserve de la signature de la convention avec l'Etat prévue par l'article 3-IV et V de la loi du 13 juin 1998.

Lorsque l'accord est conclu par un ou plusieurs salariés mandatés, il doit prévoir les modalités selon lesquelles les salariés et les organisations mandantes sont informées des conditions de sa mise en oeuvre et de son application.

c) L'accord complémentaire visé à l'article 3-II de la loi du 13 juin 1998 détermine :

- les catégories de personnel concernées ;

- la date de mise en place de l'horaire collectif réduit, 2 mois au plus tard après la conclusion de la convention avec l'Etat ;

- en cas d'adoption du régime de l'annualisation, le volume annuel d'heures ainsi que la programmation indicative des horaires ;

- les embauches compensatrices.

Il se réfère explicitement au présent accord de branche pour les autres dispositions, qui sont applicables en l'état et sans adaptation, notamment la clause résolutoire visée à l'article 2.2.

d) La convention de réduction du temps de travail est conclue avec l'Etat, dans les conditions précisées par le décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

e) L'accord de branche et l'accord complémentaire sont communiqués aux représentants du personnel. Une note affichée précise les modalités selon lesquelles tout salarié peut prendre connaissance, sur le lieu de travail, de l'accord de branche et de l'accord complémentaire.

f) Au moins une fois par an et pendant toute la durée des engagements contractés par l'employeur, les représentants du personnel seront tenus informés de l'application du présent accord, un bilan d'étape leur étant remis à cette occasion. Le suivi porte notamment sur la durée effective et l'organisation du travail, l'affectation des salariés embauchés.

2.2. Durée de l'accord complémentaire

L'accord complémentaire conclu dans le cadre du présent accord de branche a pour objet de déterminer les conditions concrètes d'organisation du travail permettant de bénéficier des incitations financières prévues par la loi.

Il prend donc effet au moment de la conclusion de la convention de réduction du temps de travail avec l'Etat, et il prendra fin lorsque tous les effets produits par cette convention auront été accomplis. Au-delà, l'organisation du temps de travail sera déterminée conformément aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Pour la même raison, la suppression éventuelle des aides de l'Etat avant la cessation des effets de la convention de réduction du temps de travail, sans que cette suppression soit due au fait de l'employeur, entraînera la résolution de plein droit de l'accord complémentaire, conformément à l'article 1183 du code civil.

Mise en oeuvre dans les entreprises de plus de 20 salariés et de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Conditions de mise en oeuvre

Dans les entreprises dont l'effectif est de plus de 20 salariés et de moins de 50 salariés, l'employeur qui envisage de réduire la durée effective de travail à 35 heures ou moins avant les échéances rappelées à l'article 1.1 ci-dessus, doit consulter le ou les délégués du personnel, s'ils existent, et informer le personnel de son intention au moins 30 jours à l'avance, par voie d'affichage ou par note écrite communiquée à chaque salarié. Si pendant ce délai de 30 jours, un délégué du personnel désigné comme délégué syndical fait part de son intention de négocier, ou si un ou plusieurs salariés de l'entreprise informent l'employeur qu'ils ont été mandatés par une organisation syndicale représentative, un accord d'entreprise doit être négocié. Passé ce délai, si aucun délégué syndical ou aucun salarié mandaté n'a manifesté son intention de négocier, l'employeur peut conclure directement avec l'Etat une convention de réduction du temps de travail dans les conditions fixées à l'article 4.1. b à f ci-après. Il en est de même si aucun accord d'entreprise n'a pu être conclu dans le délai d'un mois qui suit le début de la négociation.

3.2. Durée de l'accord complémentaire ou de l'adhésion

Les effets de l'accord complémentaire ou de l'adhésion et leur expiration à l'échéance normale ou par résolution anticipée de plein droit sont identiques à ceux indiqués à l'article 2.2.

Mise en oeuvre dans les entreprises de 20 et de moins de 20 salariés

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Nécessité d'une adhésion de l'entreprise

a) L'employeur doit préalablement informer les représentants du personnel, s'ils existent, du contenu de l'accord de branche et les consulter sur le principe et les modalités de la réduction du temps de travail.

Lorsqu'il a été établi depuis plus d'un an un procès-verbal de carence d'élection de délégués du personnel, il est recommandé au chef d'entreprise de prendre préalablement l'initiative d'organiser une procédure électorale en vue de la mise en place de délégués du personnel, sans préjudice des dispositions de l'article L. 423-13 du code du travail.

Lorsqu'il a été établi depuis moins d'un an un procès-verbal de carence d'élection de délégués du personnel, ainsi que dans les entreprises de moins de 11 salariés, le présent accord ne peut être mis en oeuvre qu'après information des salariés concernés.

b) L'accord de branche est intégralement et directement applicable aux entreprises de 20 et de moins de 20 salariés qui décident d'adhérer à cet accord. L'adhésion est concrétisée par la signature d'un formulaire, complété des options retenues par l'entreprise en ce qui concerne notamment :

- les catégories de personnel concernées ;

- la date de mise en place de l'horaire collectif réduit, deux mois au plus tard après la conclusion de la convention avec l'Etat ;

- en cas d'adoption du régime de l'annualisation, le volume annuel d'heures ainsi que la programmation indicative des horaires ;

- le calendrier prévisionnel des embauches.

L'adhésion ne produit effet que sous réserve de la signature de la convention avec l'Etat prévue par l'article 3-IV et V de la loi du 13 juin 1998.

c) S'il existe dans l'entreprise ou ou plusieurs délégués syndicaux, ou bien ou ou plusieurs délégués du personnel en faisant fonction conformément à l'article L. 412-11 du code du travail, les parties peuvent convenir de compléter par un accord les conditions de mise en oeuvre et de suivi de l'adhésion de l'entreprise.

d) La convention de réduction du temps de travail est conclue avec l'Etat, dans les conditions précisées par le décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

e) L'accord de branche et le formulaire d'adhésion sont communiqués aux représentants du personnel. Une note affichée précise les modalités selon lesquelles tout salarié peut prendre connaissance, sur le lieu de travail, de l'accord de branche et de l'adhésion de l'entreprise.

f) Au moins 1 fois par an et pendant toute la durée des engagements contractés par l'employeur, les représentants du personnel seront tenus informés de l'application du présent accord, un bilan d'étape leur étant remis à cette occasion. Le suivi porte notamment sur la durée effective et l'organisation du travail et l'affectation des salariés embauchés.

4.2. Durée de l'adhésion

Les effets de l'adhésion et son expiration, à l'échéance normale ou par résolution anticipée de plein droit, sont identiques à ceux indiqués à l'article 2.2.

Modalités de la réduction du temps de travail

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Organisation des horaires

La réduction du temps de travail peut être réalisée comme suit étant indiqué que plusieurs formules d'organisation des horaires peuvent coexister au sein de la même entreprise :

- pour les salariés dont le temps est déterminé et vérifiable :

- soit dans le cadre d'un horaire bebdomadaire fixe de 35 heures ou moins ;

- soit dans le cadre de l'annualisation des horaires telle que prévue à l'article 8 ci-après ;

- pour les salariés dont le temps de travail n'est pas déterminé ou vérifiable.

La réduction du temps de travail sera associée à l'attribution de jours de repos spécifiques par an telle que prévu à l'article 9 ci-après.

L'annualisation des horaires, qui nécessite un décompte et un suivi précis de ceux-ci, ne peut donc pas concerner ceux des salariés dont l'engagement est incompatible avec un comptage journalier du temps de travail.

5.2. Temps partiel

Les entreprises qui choisissent d'appliquer le présent accord s'attacheront, par la négociation individuelle et après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe, à proposer à chaque salarié concerné un plan de réduction de l'horaire de travail assorti des mêmes niveaux de garanties que ceux applicables aux salariés à temps plein, et à proposer en particulier de ramener à 28 heures par semaine au maximum la durée du travail de ceux dont l'horaire contractuel était compris entre 28 et 32 heures.

En cas de réduction, ces salariés bénéficient d'une rémunération mensuelle minimale égale au montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de l'horaire contractuel à laquelle ils pouvaient prétendre au titre du mois précédent la date de mise en oeuvre de l'horaire réduit.

Rémunération

Article 6

En vigueur étendu

La rémunération pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou de 35 heures en moyenne ne peut être inférieure au salaire brut mensuel de base correspondant à un horaire hebdomadaire de 39 heures. La rémunération maintenue résultera de l'application de la formule suivante taux horaire brut de base x 169/151.67.

La rémunération des nouveaux embauchés ne peut être inférieure aux salaires minimaux conventionnels mensuels en vigueur à la date de l'embauche.

Embauches réalisées

Article 7

En vigueur étendu

Les entreprises relevant des présentes qui réduiront le temps de travail d'au moins 10 % ou d'au moins 15 % pour porter le nouvel horaire collectif à 35 heures ou moins pourront bénéficier du dispositif financier d'incitation sous forme d'aide forfaitaire et dégressive si ces entreprises accroissent leurs effectifs d'au moins 6 % ou de 9 %.

L'effectif pris en compte est apprécié en moyenne sur les 12 mois qui précèdent la date de signature de la convention avec l'Etat ou, le cas échéant, la date de signature de l'accord d'entreprise. L'effectif est apprécié selon les règles fixées à l'article L. 421-2 du code du travail.

Les embauches doivent être réalisées dans le délai de 12 mois qui suit la date susvisée et l'effectif ainsi augmenté doit être maintenu pendant 2 ans à compter de cette date (1).

L'augmentation des effectifs peut être réalisée :

- par l'embauche de salariés par contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, à temps partiel ou à temps partiel annualisé ;

- par la mise à disposition de salariés employés par un groupement d'employeurs par contrat à durée indéterminée ou déterminée à temps plein, à temps partiel ou à temps partiel annualisé ;

- par l'augmentation de la durée contractuelle du travail de salariés à temps partiel, à temps partiel annualisé ou sous contrat de travail intermittent ;

- par l'embauche de salariés sous contrat de formation en alternance ;

- par l'embauche de salariés par contrat à durée déterminée, étant précisé que les contrats saisonniers pris en compte doivent comporter une durée minimale de deux mois.

Une attention particulière devra être portée aux jeunes dont le potentiel, le niveau et la motivation garantissent l'avenir professionnel dans la branche du paysage.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions législatives concernant le délai de réalisation des embauches et la durée du maintien de l'effectif de l'entreprise (art. 3-IV, quatrième alinéa, de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail) (arrêté du 28 mai 1999, art. 2).

Annualisation des horaires de travail

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Mise en oeuvre de l'annualisation

L'annualisation des horaires peut commencer le 1er jour de n'importe quel mois de l'année.

Elle est obligatoirement pratiquée pendant 12 mois consécutifs renouvelable sans limitation.

8.2. Salariés concernés par l'annualisation

L'annualisation des horaires qui nécessite un décompte et un suivi précis de ceux-ci doit concerner ceux des salariés à temps complet dont l'engagement contractuel est compatible avec un comptage journalier du temps de travail, que le contrat soit à durée indéterminée ou à durée déterminée.

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 (salariés d'une entreprise, d'un établissement, d'un atelier, d'un service, d'une équipe, ...).

8.3. Modalités de l'annualisation

8.3.1. Principe.

L'annualisation conduit à déterminer un volume d'heures égal à l'horaire hebdomadaire convenu multiplié par le nombre de semaines de travail effectif que comporte l'année.

Le calcul se fait sur la base de la durée conventionnelle diminuée des jours de congés légaux et conventionnels (ex : jours fériés, ponts, congés annuels).

La durée du travail effectuée peut donc être différente d'une semaine sur l'autre dès lors que sur l'ensemble de l'année, celle-ci ne dépasse pas 35 heures.

Exemple de calcul de la moyenne de 35 heures pour une entreprise prévoyant le chômage des 11 jours fériés :

365

- 52 jours de repos hebdomadaires

- 30 jours de congés annuels

- 11 jours fériés chômés

272/6 = 45.33

45.33 x 35 = 1 586 heures travaillées

Il est convenu d'appeler ' les heures de modulation ' les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne et ' heures de compensation ' les heures de repos pris en compensation des heures de modulation et conduisant à un horaire de travail inférieur à la durée hebdomadaire moyenne.

8.3.2. Contingent annuel d'heures de modulation.

Le nombre maximum d'heures de modulation et d'heures perdues récupérables pour intempéries, telles que définies par le décret n° 97-540 du

26 mai 1997, susceptibles d'être effectuées dans le cadre d'une période annuelle est limité à 250, étant précisé que seules sont prises en compte les intempéries limitées à la période du 1er novembre au 28 février de l'année suivante.

8.3.3. Amplitude des variations d'horaire.

En période de forte activité, aucune journée ne peut excéder 10 heures de travail.

Aucune semaine ne peut excéder 45 heures.

Toutefois, il est autorisé un dépassement de cette durée hebdomadaire dans les limites de 48 heures par semaine et dans la limite de 5 semaines par an.

En période de faible activité, aucun plancher hebdomadaire d'heures de travail n'est imposé, ce qui peut permettre de donner une ou plusieurs semaines complètes de repos.

Toutefois, le nombre de semaines complètes de repos ne saurait excéder 5 par an.

8.3.4. Heures excédentaires.

Les entreprises ne peuvent pas, pour les salariés concernés, excéder un volume annualisé tel que défini à l'article 8.3.1 sur la base de 35 heures en moyenne annuelle. Il n'y a donc pas possibilité d'heures excédentaires tant que l'entreprise demeure liée par la convention conclue avec l'Etat.

Toutefois, comme le prévoit la circulaire du 24 juin 1998, des heures supplémentaires peuvent exceptionnellement être pratiquées.

a) Contingent annuel d'heures effectuées hors annualisation (1).

Lorsqu'il est constaté en fin de période d'annualisation que le nombre d'heures de modulation effectuées excède le nombre d'heures de compensation prises, les heures effectuées en trop constituent des heures hors annualisation.

Ces heures hors annualisation sont limitées à 100.

b) Rémunération des heures effectuées hors annualisation.

Les 50 premières heures seront reportées sur la période annuelle suivante sous forme de repos compensateur de remplacement à prendre d'un commun accord dans les 3 mois qui suivent la fin de la période annuelle sauf si ces jours alimentent le compte épargne-temps (2).

Les 50 heures suivantes seront rémunérées avec une majoration de 25 %.

Cependant, ces 50 heures pourront, en tout ou 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 de remplacement.

Dans cette hypothèse, chaque heure reportée ouvrira droit à une heure et quart de repos compensateur.

Ces 50 heures pourront également être affectées au compte épargne-temps.

8.3.5. Programmation des horaires.

Avant le début de la période annuelle, l'employeur établit pour la collectivité de salariés concernés un programme indiquant la nature et l'époque des travaux qui doivent être effectués au cours de la période annuelle ainsi que l'horaire indicatif correspondant.

Le projet de programme annuel est soumis à la consultation du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

a) Affichage.

L'employeur affiche le programme indicatif, ou bien porte à la connaissance de chaque salarié le programme indicatif qui le concerne, 15 jours avant le début de la période annuelle.

Lorsque les horaires à pratiquer sont différents de ceux indiqués dans le programme indicatif, du fait des variations de la charge de travail, les salariés en sont informés au moins 1 semaine à l'avance sauf cas de force majeure.

b) Contenu du programme annuel.

Le programme annuel contient les indications suivantes :

- la collectivité de salariés concernés ;

- la période annuelle de 12 mois consécutifs concernée ;

- les périodes de grande activité, pendant lesquelles l'horaire de travail est supérieur à la durée hebdomadaire moyenne, les périodes d'activité réduite ou nulle, pendant lesquelles l'horaire de travail est inférieur à la durée hebdomadaire moyenne, voire nul ; les périodes pendant lesquelles l'horaire est égal à la durée hebdomadaire moyenne, ainsi que l'horaire hebdomadaire indicatif correspondant ;

- pour les périodes d'activité réduite, le programme comporte soit des jours non travaillés, soit des jours à horaire réduit, cet horaire réduit ne pouvant être inférieur à la demi-journée.

8.3.6. 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.

a) Heures prises en compte pour l'établissement du compte individuel.

Pour la détermination du nombre d'heures de modulation et d'heures de compensation, l'employeur enregistre :

- l'horaire programmé pour la semaine ;

- le nombre d'heures de travail réellement effectuées par le salarié au cours de la semaine ;

- le nombre d'heures correspondant à des absences indemnisées ou non indemnisées programmées ou non programmées.

b) Communication du compte individuel de compensation.

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

En fin de période annuelle, ou à la date de rupture du contrat de travail intervenue en cours de période annuelle, l'employeur clôt le compte individuel de compensation et remet à chaque salarié concerné un document indiquant le nombre d'heures de modulation effectuées au cours de la période annuelle, le nombre d'heures de compensation prises, et, le cas échéant, la différence entre ces 2 nombres.

8.3.7. Régulation en fin de période annuelle.

S'il apparaît, en fin de période annuelle ou à la date de 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 effectuées hors annualisation qui doivent être rémunérées conformément à l'article 8.3.4. b du présent accord.

S'il apparaît au contraire, que le nombre d'heures de compensation prises est supérieur au nombre d'heures de modulation effectuées, la rémunération versée au salarié lui reste acquise sauf dans 2 cas :

- les heures perdues correspondent à des heures perdues admises au titre du chômage partiel, auquel cas elles doivent être indemnisées comme telles ;

- l'excès d'heures de compensation prises est constaté à l'occasion de la rupture du contrat de travail en cours de période annuelle pour un motif autre que le licenciement pour motif économique, auquel cas le salarié devra restituer la rémunération perçue au titre de ces heures. Le montant à restituer est déduit de la dernière paie.

8.4. Rémunérations

a) Lissage de la rémunération.

La rémunération mensuelle des salariés concernés par la modulation de la durée du travail est indépendante de l'horaire réel de travail et est lissée sur la base de 151.67 heures par mois.

b) Montant de la rémunération.

La rémunération est fixée à l'article 6 ci-dessus.

c) Déduction en cas d'absence.

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. Cette déduction est égale par heure d'absence à 1/151.67 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.

(1) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions législatives concernant le respect de la durée moyenne de travail de 35 heures en cas d'annualisation du temps de travail pour bénéficier de l'aide de l'Etat (art. 3-I, second alinéa, de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée) (arrêté du 28 mai 1999, art. 2). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions législatives concernant le régime des heures effectuées au-delà de la durée moyenne de travail en cas d'annualisation du temps de travail (art. L. 212-2-1, troisième alinéa, du code du travail) (arrêté du 28 mai 1999, art. 2).

Attribution de jours de repos spécifiques

Article 9

En vigueur étendu

Préambule

Considérant la place et les responsabilités particulières que l'encadrement ou assimilé assument dans la bonne marche des entreprises ;

Considérant son rôle essentiel dans l'organisation du temps de travail ;

Considérant qu'aujourd'hui pour de nombreux salariés du paysage, le temps de travail ne peut plus être enfermé dans des horaires continus et contrôlés par l'employeur ;

Considérant que la réduction du temps de travail des salariés devrait conduire inévitablement à la diminution du temps de travail de l'encadrement ou assimilé ;

Considérant que des mesures spécifiques à ces personnels doivent être mises en place selon la nature des fonctions et responsabilités qui leur sont confiées et que la référence à une mesure du temps exprimée en nombre de journées ou de demi-journées travaillées est plus adaptée en ce qui les concerne que le calcul en heures ;

Considérant la difficulté de contrôler les heures réellement effectuées par l'encadrement et assimilé, il est admis le principe de la rémunération forfaitaire ;

Considérant que le forfait doit être constaté par écrit.

Les signataires souhaitant tout à la fois favoriser l'émergence de nouvelles formes de liens contractuels entre l'entreprise et l'encadrement ou assimilé et faire bénéficier celui-ci d'une réduction réelle de son temps de travail, conviennent des mesures suivantes :

9.1. Champ d'application général

Les catégories d'emploi visées par le présent article concernent des salariés dont le temps de travail n'est pas déterminé ou vérifiable.

S'il apparaît que le temps de travail des salariés visés ci-après est déterminé et vérifiable, il conviendra de se reporter aux dispositions de l'article 8 ci-dessus.

9.2. Cadres de commandement (1)

Les cadres de commandement assumant une fonction de management élargi, libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps pour remplir la mission qui leur a été confiée, ne sauraient se voir appliquer de manière rigide la réglementation relative à la durée du travail (hormis celle relative au repos hebdomadaire légal, aux congés payés et aux jours fériés).

Le contrat de travail ou son avenant contenant la convention de forfait spécifique instituée par le présent accord qui doit recueillir l'accord exprès du salarié, définit la fonction qui justifie l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le salarié n'est pas soumis à un horaire de travail précis.

La rémunération forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies pendant la période de paie considérée. Cette rémunération forfaitaire mensuelle est identique d'un mois sur l'autre.

Le contrat de travail prévoit la ou les contreparties dont bénéficie le salarié pour ce mode d'organisation de travail sans référence horaire (jours de repos spécifiques s'ajoutant aux congés légaux, affectation à un compte épargne ou tout autre avantage défini lors d'un examen de leur situation avec leur employeur).

9.3. Autres cadres dont le temps de travail n'est pas déterminé ou vérifiable

Sur proposition de leur employeur, les salariés visés ci-dessus e ayant des responsabilités particulières notamment d'encadrement, de maintenance, de gestion ou d'expertise technique, peuvent, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, bénéficier d'un salaire exprimé forfaitairement avec une référence à un nombre annuel de jours de travail.

Le contrat de travail doit laisser aux salariés concernés la liberté dans l'organisation d'une partie de leur temps de travail. Sous cette réserve, l'employeur et le salarié répartissent d'un commun accord les jours de travail sur l'année.

Le personnel visé relevant de cette catégorie bénéficie de l'attribution forfaitaire de 30 jours ouvrables de congés payés et 10 jours ouvrés de repos en terme de jours ou de demi-journées de repos incluant les jours d'ancienneté conventionnels.

Ce forfait de jours devra obligatoirement être accompagné d'un aménagement du temps de travail de l'intéressé de manière à ce que globalement son temps de travail se trouve réduit de 2 heures par semaine.

Cet aménagement du temps de travail sera réalisé en accord avec sa hiérarchie.

Le contrat de travail des salariés concernés prévoit :

- une rémunération forfaitaire qui ne saurait être inférieure au salaire brut mensuel de base qu'ils percevaient antérieurement ;

- la possibilité d'utiliser le compte épargne-temps ;

- ou tout autre avantage convenu avec l'employeur.

Seul le forfait de jours de repos pourra alimenter le compte épargne-temps. (2)

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions législatives concernant le régime de la durée du travail applicable aux cadres autres que les cadres de haut niveau dont la nature des fonctions, le niveau de responsabilité assumé et l'importance de la rémunération implique une large indépendance dans l'organisation de leur travail (art. 992 et suivants du code rural) ; Ce même paragraphe est étendu sous réserve de l'application des dispositions législatives concernant les conditions relatives à la réduction du temps de travail fixées pour bénéficier de l'aide de l'Etat (art. 3-I, second alinéa, de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée) (arrêté du 28 mai 1999, art. 2). (2) Paragraphe exclu de l'extension (arrêté du 28 mai 1999, art. 1er).

Modalités de suivi du présent accord

Article 10

En vigueur étendu

Pour le suivi du présent accord, est constituée une commission composée de deux membres par organisations syndicales représentatives au plan national et de cinq membres de l'UNEP.

Cette commission se réunit deux fois par an à la fin de chaque semestre pour analyser les difficultés éventuelles d'application et étudier, le cas échéant, toutes solutions pouvant améliorer l'application des dispositifs des présentes.

Le présent accord cessera de plein droit au 1er janvier 2002 sans remise en cause des accords complémentaires et des adhésions intervenues dans ce cadre qui continueront de produire leurs effets dans les conditions indiquées aux articles 2.2, 3.2 et 4.2 ci-dessus.

Entrée en vigueur

Article 11

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Demande d'extension

Article 12

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 23 mars 1999.

Avenant n° 1 du 19 juin 2009

Signataires	
Organisations patronales	L'UNEP,
Organisations de salariés	Le SNCEA CFE-CGC ; La FGA CFDT ; La CFTC-Agri ; La FGTA FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions particulières propres aux ouvriers et employés sont modifiées ainsi qu'il suit :

- les dispositions de l'article 18 « Complémentaire frais de santé », B « Les dispenses d'affiliation » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« L'affiliation à la complémentaire frais de santé est facultative :

- pour les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire ;

- pour les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire obligatoire dans le cadre d'un autre emploi (salariés à employeurs multiples) ;

- à condition que le montant de la cotisation à leur charge représente 10 % ou plus de leur rémunération, pour les salariés à temps très partiel (inférieur à un mi-temps), et pour les salariés en contrat d'apprentissage ;

- pour les salariés couverts par cette garantie à titre d'ayant droit (en tant que conjoint ou enfant travaillant dans la même entreprise qu'un salarié déjà affilié).

Le tableau récapitulatif des cotisations incapacité de travail, invalidité et décès de l'article 20 intitulé « Cotisations » est supprimé et remplacé par le tableau suivant.

Le reste de l'article 20 reste inchangé.

	TAUX	PART PATRONALE	PART OUVRIÈRE
Incapacité	0, 75	0, 44 (*)	0, 31
Invalidité	0, 30	0, 17	0, 13
Garantie décès	0, 36	0, 22	0, 14
Total	1, 41		
Assurance des charges sociales patronales	0, 15	0, 15	
Total	1, 56	0, 98	0, 58
(*) Dont 0, 29 % au titre des obligations de maintien de salaire à la charge de l'employeur résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail.			

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise sont modifiées ainsi qu'il suit :

Le tableau récapitulatif des remboursements santé de l'article 14 est remplacé par le tableau ci-contre.

Le reste de l'article 14 reste inchangé.

Techniciens et agents de maîtrise

Remboursements exprimés en pourcentage de la base de remboursement de la sécurité sociale :

	REMBOURSEMENT MSA + garantie conventionnelle	REMBOURSEMENT de Top Santé Paysage	REMBOURSEMENT TOTAL (y compris remboursementrégime de base)
Hospitalisation			
-Frais de soins et de séjour	100 % BR	-	100 % BR
-Dépassement d'honoraires	220 % BR	Frais réels restant à charge (*)	100 % des frais réels (*)
- Chambre particulière	40 € par jour, 60 jours par an et par bénéficiaire	Frais réels limités à 60 jours par an et par bénéficiaire	Frais réels limités à 60 jours par an et par bénéficiaire
- Frais d'accompagnement	20 € par jour, 30 jours par an et par bénéficiaire	20 € par jour, 60 jours par an et par bénéficiaire	40 € par jour, 60 jours par an et par bénéficiaire
- Forfait hospitalier	100 % des frais réels	-	100 % des frais réels
Maternité			
- Frais de soins et de séjour	100 % BR + un crédit égal à 1 / 3 du PMSS par bénéficiaire et par maternité	-	100 % BR + un crédit égal à 1 / 3 du PMSS par bénéficiaire et par maternité
- Prime de naissance / adoption		191, 63 € par enfant (287, 52 € à partir du 3e)	191, 63 € par enfant, (287, 52 € à partir du 3e)
-Prime de séjour		9, 45 € par jour hospitalisé	9, 45 € par jour hospitalisé
Psychiatrie			
-Frais de soins et de séjour	100 % BR + un crédit égal à 1 / 3 du PMSS par an et par bénéficiaire	-	100 % BR + un crédit égal à 1 / 3 du PMSS par an et par bénéficiaire
-Chambre particulière		-	
-Forfait hospitalier	100 % des frais réels	-	100 % des frais réels
Frais médicaux			
-Consultation d'un médecin ou d'un spécialiste, radiographie	100 %	Dépassement d'honoraires (*)	100 % des frais réels (*)
-Auxiliaire médical, analyses	100 %	Dépassement d'honoraires (*)	100 % des frais réels (*)
-Fourniture médicale, pansements	100 %	Dépassement d'honoraires (*)	100 % des frais réels (*)
Pharmacie remboursable			
- Vignettes blanches	100 %	-	100 %
-Vignettes bleues	100 %	-	100 %
Optique			
- Soins et honoraires	100 %	Dépassement d'honoraires (*)	100 % des frais réels (*)
-Verres, monture et lentilles, prise en charge acceptée	455 % +		455 % +
	crédit de 45, 73 € par an et par bénéficiaire	crédit de 244, 27 € par an, limité à 1 paire par bénéficiaire	crédit de 290 € par an, limité à 1 paire par bénéficiaire
-Lentilles, prise en charge refusée		Crédit de 290 € par an et par bénéficiaire	Crédit de 290 € par an et par bénéficiaire
- Crédit supp. monture et / ou lentilles		+ 50 € par an et par bénéficiaire	+ 50 € par an et par bénéficiaire
- Crédit supp. verres unifocaux		+ 40 € par an et par paire limité à 1 paire par an et par bénéficiaire	+ 40 € par an et par paire limité à 1 paire par an et par bénéficiaire
- Crédit supp. verres progressifs et multifocaux		+ 110 € par an et par paire limité à 1 paire par an et par bénéficiaire	+ 110 € par an et par paire limité à 1 paire par an et par bénéficiaire

- Crédit global supplémentaire		+ crédit 50 € la troisième année si pas conso « optique » sur 2 ans par bénéficiaire	+ crédit 50 € la troisième année si pas conso « optique » sur 2 ans par bénéficiaire
Dentaire			
-Soins et honoraires	100 %	Dépassement d'honoraires	100 % des frais réels (*)
-Prothèse dentaire acceptée	210 %	270 %	480 %
-Prothèse dentaire refusée		Crédit de 213, 43 € par an et par bénéficiaire	Crédit de 213, 43 € par an et par bénéficiaire
-Orthodontie acceptée	100 %	300 %	400 %
-Orthodontie refusée	-	Crédit de 396, 37 € par an et par bénéficiaire	Crédit de 396, 37 € par an et par bénéficiaire
-Implantologie dentaire		Crédit 200 € par an et par bénéficiaire	Crédit 200 € par an et par bénéficiaire
Appareillage			
-Prothèse auditive acceptée	455 %	Crédit de 396, 37 € par an et par bénéficiaire	455 % + crédit de 396, 37 € par an et par bénéficiaire
-Prothèse auditive refusée		Crédit de 383, 41 € par an et par bénéficiaire	Crédit de 383, 41 € par an et par bénéficiaire
-Gros et petit appareillage, autres prothèses	100 %	200 %	300 %
Cures thermales			
- Honoraires de surveillance médicale	100 %	Dépassement d'honoraires (*)	100 % des frais réels (*)
- Frais de traitements thermaux	100 %	Prime de 191, 63 € par an et par bénéficiaire	100 % + prime de 191, 63 € par an et par bénéficiaire
Transport	100 %	Frais restant à charge	100 % des frais réels
Forfait actes lourds	18 €		18 €
(*) Si secteur conventionné. Si secteur non conventionné, le remboursement est égal à 90 % des frais réels (part obligatoire + Santé + Top Santé), plafonné à 300 % du tarif de convention. BR (base de remboursement) : désigne l'ensemble des éléments tarifaires sur lesquels le régime de base applique un taux (de 0 % à 100 %) pour déterminer le niveau de son remboursement.			

Ce tarif concerne des produits (médicaments...) ou des actes (consultations, visites...) et est :

- soit déterminé en accord avec les membres des professions de santé : il s'agit alors du tarif de convention (TC), appliqué au secteur conventionné ;

- soit déterminé unilatéralement par les pouvoirs publics : il s'agit alors du tarif d'autorité (TA) appliqué au secteur non conventionné.

Frais réels : dépenses engagées par l'assuré pour se soigner à l'exception des frais ne figurant pas à la nomenclature des actes médicaux.

PMSS : abréviation de la mention de plafond mensuel de la sécurité sociale. Il est de 2 773 € pour l'année 2008.

Crédit : le crédit est un montant disponible, attribué en fonction des frais réellement engagés. Il est utilisable en plusieurs fois jusqu'à épuisement au cours de l'année civile. Il est toujours limité aux frais réels.

A noter :

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

Le total des remboursements est limité aux frais réels.

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

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions particulières propres aux cadres sont modifiées ainsi qu'il suit :

Le tableau récapitulatif des remboursements santé de l'article 14 est remplacé par le tableau suivant.

Le reste de l'article 14 reste inchangé.

Cadres

Remboursements exprimés en pourcentage de la base de remboursement sécurité sociale :

	REMBOURSEMENT MSA + garantie conventionnelle	**REMBOURSEMENT de Top Santé Paysage**	**REMBOURSEMENT TOTAL (y compris remboursement régime de base)**
Hospitalisation			
-Frais de soins et de séjour	100 % BR	-	100 % BR
-Dépassement d'honoraires	220 % BR	Frais réels restant à charge (*)	100 % des frais réels (*)
- Chambre particulière	40 € par jour, 60 jours par an et par bénéficiaire	Frais réels limités à 60 jours par an et par bénéficiaire	Frais réels limités à 60 jours par an et par bénéficiaire
- Frais d'accompagnement	20 € par jour, 30 jours par an et par bénéficiaire	20 € par jour, 60 jours par an et par bénéficiaire	40 € par jour, 60 jours par an et par bénéficiaire
- Forfait hospitalier	100 % des frais réels	-	100 % des frais réels
Maternité			
-Frais de soins et de séjour	100 % BR + un crédit égalà 1 / 3 du PMSS par bénéficiaire et par maternité	-	100 % BR + un crédit égal à 1 / 3 du PMSS par bénéficiaire et par maternité
- Prime de naissance / adoption		191, 63 € par enfant (287, 52 € à partir du 3e)	191, 63 € par enfant, (287, 52 € à partir du 3e)

-Prime de séjour		9, 45 € par jour hospitalisé	9, 45 € par jour hospitalisé
Psychiatrie			
-Frais de soins et de séjour	100 % BR + un crédit égal à 1 / 3 du PMSS par an et par bénéficiaire	-	100 % BR + un crédit égal à 1 / 3 du PMSS par an et par bénéficiaire
-Chambre particulière		-	
-Forfait hospitalier	100 % des frais réels	-	100 % des frais réels
Frais médicaux			
-Consultation d'un médecin ou d'un spécialiste, radiographie	100 %	Dépassement d'honoraires (*)	100 % des frais réels (*)
-Auxiliaire médical, analyses	100 %	Dépassement d'honoraires (*)	100 % des frais réels (*)
-Fourniture médicale, pansements	100 %	Dépassement d'honoraires (*)	100 % des frais réels (*)
Pharmacie remboursable			
- Vignettes blanches	100 %	-	100 %
-Vignettes bleues	100 %	-	100 %
Optique			
- Soins et honoraires	100 %	Dépassement d'honoraires (*)	100 % des frais réels (*)
-Verres, monture et lentilles	455 % +		455 % +
Prise en charge acceptée	crédit de 45, 73 € par an et par bénéficiaire	crédit de 244, 27 € par an, limité à 1 paire par bénéficiaire	crédit de 290 € par an, limité à 1 paire par bénéficiaire
-Lentilles, prise en charge refusée		Crédit de 290 € par an et par bénéficiaire	Crédit de 290 € par an et par bénéficiaire
- Crédit supp. monture et / ou lentilles		+ 50 € par an et par bénéficiaire	+ 50 € par an et par bénéficiaire
- Crédit supp. verres unifocaux		+ 40 € par an et par paire, limité à 1 paire par an et par bénéficiaire	+ 40 € par an et par paire, limité à 1 paire par an et par bénéficiaire
- Crédit supp. verres progressifs et multifocaux		+ 110 € par an et par paire, limité à 1 paire par an et par bénéficiaire	+ 110 € par an et par paire, limité à 1 paire par an et par bénéficiaire
- Crédit global supplémentaire		+ crédit 50 € la troisième année si pas conso « optique » sur 2 ans par bénéficiaire	+ crédit 50 € la troisième année si pas conso « optique » sur 2 ans par bénéficiaire
Dentaire			
-Soins et honoraires	100 %	Dépassement d'honoraires	100 % des frais réels (*)
-Prothèse dentaire acceptée	210 %	270 %	480 %
-Prothèse dentaire refusée		Crédit de 213, 43 € par an et par bénéficiaire	Crédit de 213, 43 € par an et par bénéficiaire
-Orthodontie acceptée	100 %	300 %	400 %
- Orthodontie refusée	-	Crédit de 396, 37 € par an et par bénéficiaire	Crédit de 396, 37 € par an et par bénéficiaire
-Implantologie dentaire		Crédit de 200 € par an et par bénéficiaire	Crédit de 200 € par an et par bénéficiaire
Appareillage			
-Prothèse auditive acceptée	455 %	Crédit de 396, 37 € par an et par bénéficiaire	455 % + crédit de 396, 37 € par an et par bénéficiaire
-Prothèse auditive refusée		Crédit de 383, 41 € par an et par bénéficiaire	Crédit de 383, 41 € par an et par bénéficiaire
-Gros et petit appareillage, autres prothèses	100 %	200 %	300 %
Cures thermales			
- Honoraires de surveillance médicale	100 %	Dépassement d'honoraires (*)	100 % des frais réels (*)
- Frais de traitements thermaux	100 %	Prime de 191, 63 € par an et par bénéficiaire	100 % + prime de 191, 63 € par an et par bénéficiaire
Transport	100 %	Frais restant à charge	100 % des frais réels
Forfait actes lourds	18 €		18 €

(*) Si secteur conventionné. Si secteur non conventionné, le remboursement est égal à 90 % des frais réels (part obligatoire + Santé + Top Santé), plafonné à 300 % du tarif de convention.
BR (base de remboursement) : désigne l'ensemble des éléments tarifaires sur lesquels le régime de base applique un taux (de 0 à 100 %) pour déterminer le niveau de son remboursement.

Ce tarif concerne des produits (médicaments...) ou des actes (consultations, visites...) et est :

- soit déterminé en accord avec les membres des professions de santé : il s'agit alors du tarif de convention (TC), appliqué au secteur conventionné ;

- soit déterminé unilatéralement par les pouvoirs publics : il s'agit alors du tarif d'autorité (TA) appliqué au secteur non conventionné.

Frais réels : dépenses engagées par l'assuré pour se soigner à l'exception des frais ne figurant pas à la nomenclature des actes médicaux.

PMSS : abréviation de la mention de plafond mensuel de sécurité sociale. Il est de 2 773 € pour l'année 2008.

Crédit : le crédit est un montant disponible, attribué en fonction des frais réellement engagés. Il est utilisable en plusieurs fois jusqu'à épuisement au cours de l'année civile. Il est toujours limité aux frais réels.

A noter :

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

Le total des remboursements est limité aux frais réels.

Ces remboursements s'inscrivent dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire relatif aux contrats dits « responsables », institué par l'article

57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et défini en l'état actuel de la réglementation et de ses évolutions futures.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 2 du 25 novembre 2009 relatif aux frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	L'union nationale des entreprises du paysage (UNEP),
Organisations de salariés	Le SNCEA CFE-CGC ; La FGA CFDT ; La CFTC-Agri ; La FGTA FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 18 « Complémentaire frais de santé », C) « Les prestations », des dispositions particulières propres aux ouvriers et aux employés, sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les pourcentages sont exprimés sur la base des montants pris en référence pour le calcul des remboursements du régime obligatoire.

	Remboursements régime obligatoire	Remboursements régime complémentaire	Remboursements totaux
Hospitalisation			
Frais de soins et de séjour	80 % BR	20 % BR	100 % BR
Forfait hospitalier	0 %	100 % du forfait dès le premier jour	100 % du forfait dès le premier jour
Dépassement d'honoraires hors maternité et psychiatrie	0 %	Remboursement supplémentaire de 220 % BR	Remboursement supplémentaire de 220 % BR
Chambre particulière	0 %	25 € par jour	25 € par jour
Frais accompagnant	0 %	25 € par jour	25 € par jour
Maternité	100 % BR	Remboursement complémentaire des frais de soins et de séjour à concurrence du tiers du PMSS	100 % BR + remboursement complémentaire des frais de soins et de séjour à concurrence du tiers du PMSS
Psychiatrie	80 % BR	20 % BR + un forfait par an et par bénéficiaire à concurrence du tiers du PMSS	100 % BR + un forfait par an et par bénéficiaire à concurrence du tiers du PMSS
Frais médicaux (1)			
Consultation d'un médecin, radiographie	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Auxiliaires médicaux, analyses	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Fournitures médicales, petit appareillage et pansements	65 % BR	35 % BR	100 % BR
Dépassement d'honoraires	0 %	220 % BR 5 fois par an	220 % BR 5 fois par an
Pharmacie remboursable (1)	15 % à 65 % BR	35 % à 85 % BR	100 % BR
Optique			
Soins et honoraires	70 % BR	390 % BR	460 % BR
Verres ou lentilles acceptées :			
- adulte	65 % BR	Plafond/ verre de 80 € à 128 € selon type	65 % BR + plafond/ verre
- enfant	65 % BR	Plafond/ verre de 80 € à 88 € selon type	65 % BR + plafond/ verre
Monture :			
- adulte	65 % BR	3,50 % PMSS	65 % BR + 3,50 % PMSS
- enfant	65 % BR	390 % BR	455 % BR
Lentilles (y compris jetables)			
Prise en charge refusée	0 %	Plafond de 175 € par an et par bénéficiaire	Plafond de 175 € par an et par bénéficiaire
Dentaire (1)			
Soins et honoraires :			
- conventionné	70 % BR	100 % BR	170 % BR
- non conventionné	70 % BR	100 % BR	170 % BR
Prothèses dentaires :			
- remboursables par régime obligatoire	70 % BR	200 % BR	270 % BR
- non remboursables par régime obligatoire	0 %	Forfait de 215 € par an et par bénéficiaire	Forfait de 215 € par an et par bénéficiaire
- Inlay Core (SPR 57/67)	70 % BR	180 % BR	250 % BR
Orthodontie :			
- prise en charge acceptée	100 % BR	230 % BR	330 % BR

- prise en charge refusée	0 %	Forfait de 200 € par an et par bénéficiaire	Forfait de 200 € par an et par bénéficiaire
Autres			
Prothèse auditive acceptée	65 % BR	390 % BR	455 % BR
Forfait actes lourds	0 %	100 % BR	100 % BR
(1) Y compris actes de prévention, selon les conditions prévues dans l'arrêté du 8 juin 2006 fixant la liste des prestations de prévention. PMSS : plafond mensuel de sécurité sociale. BR : base de remboursement du régime de base.			

La liste prévue au II de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale comprend les prestations de prévention suivantes (1) :
1. Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risques carieux et avant le 14e anniversaire.

2. Un détartrage annuel complet sus-et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum (SC12).

3. Bilan du langage oral et/ ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans.

4. Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713,4714,0323,0351).

5. Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :

a) Audiométrie tonale ou vocale (CDQP010) ;

b) Audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015) ;

c) Audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011) ;

d) Audiométrie tonale et vocale (CDQP012) ;

e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie (CDQP002).

6.L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans.

7. Les vaccinations suivantes, seules ou combinées :

a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;

b) Coqueluche : avant 14 ans ;

c) Hépatite B : avant 14 ans ;

d) BCG : avant 6 ans ;

e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;

f) Haemophilus influenzae B ;

g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

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

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

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

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

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

(1) Y compris actes de prévention, selon les conditions prévues par l'arrêté du 8 juin 2006 fixant la liste des prestations de prévention.

Article 2

En vigueur étendu

Le tableau récapitulatif des cotisations forfaitaires de la garantie frais de santé figurant à l'article 20 intitulé « Cotisations » est supprimé et remplacé par le tableau suivant.

Le reste de l'article 20 reste inchangé.

(En euros.)

	Cotisation		**Part patronale**	**Part salariale**
Complémentaire frais de santé	National	46,20 par mois	23,10	23,10
	Alsace-Moselle	30,87 par mois	15,44	15,43

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 5 du 16 novembre 2011 modifiant la convention

Signataires	
Organisations patronales	L'UNEP,
Organisations de salariés	Le SNCEA CFE-CGC ; La CFTC-Agri ; La FGTA FO ; La FGA CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 18 « Complémentaire frais de santé », c « Prestations », sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les pourcentages sont exprimés sur la base des montants pris en référence pour le calcul des remboursements du régime obligatoire.

	Remboursements régime obligatoire	**Remboursements régime complémentaire**	**Remboursements totaux**
Hospitalisation			
Frais de soins et de séjour	80 % BR	20 % BR	100 % BR
Forfait hospitalier	0 %	100 % du forfait dès le premier jour	100 % du forfait dès le premier jour

Dépassement d'honoraires hors maternité et psychiatrie	0 %	Remboursement supplémentaire de 220 % BR	Remboursement supplémentaire de 220 % BR
Chambre particulière	0 %	25 € par jour	25 € par jour
Frais accompagnant	0 %	25 € par jour	25 € par jour
Maternité	100 % BR	Remboursement complémentaire des frais de soins et de séjour à concurrence du tiers du PMSS	100 % BR + remboursement complémentaire des frais de soins et de séjour à concurrence du tiers du PMSS
Allocation de naissance (1)			191,63 € par enfant (287,52 € à partir du 3e)
Psychiatrie	80 % BR	20 % BR + un forfait par an et par bénéficiaire à concurrence du tiers du PMSS	100 % BR + un forfait par an et par bénéficiaire à concurrence du tiers du PMSS
Frais médicaux (2)			
Consultation d'un médecin, radiographie	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Auxiliaires médicaux, analyses	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Fournitures médicales, petit appareillage et pansements	65 % BR	35 % BR	100 % BR
Dépassement d'honoraires	0 %	220 % BR 5 fois par an	220 % BR 5 fois par an
Pharmacie remboursable (2)	15 % à 65 % BR	35 % à 85 % BR	100 % BR
Optique			
Soins et honoraires	70 % BR	390 % BR	460 % BR
Verres ou lentilles acceptées : - adulte - enfant	65 % BR 65 % BR	Plafond par verre de 80 € à 128 € selon type Plafond par verre de 80 € à 88 € selon type	65 % BR + plafond par verre 65 % BR + plafond par verre
Monture : - adulte - enfant	65 % BR 65 % BR	3,50 % PMSS 390 % BR	65 % BR + 3,50 % PMSS 455 % BR
Lentilles (y compris jetables) Prise en charge refusée	0 %	Plafond de 175 € par an et par bénéficiaire	Plafond de 175 € par an et par bénéficiaire
Dentaire (2)			
Soins et honoraires : - conventionné - non conventionné	70 % BR 70 % BR	100 % BR 100 % BR	170 % BR 170 % BR
Prothèses dentaires : - remboursables par régime obligatoire	70 % BR	200 % BR	270 % BR
- non remboursables par régime obligatoire - Inlay core (SPR 57/67)	0 % 70 % BR	Forfait de 215 € par an et par bénéficiaire 180 % BR	Forfait de 215 € par an et par bénéficiaire 250 % BR
Orthodontie : - prise en charge acceptée - prise en charge refusée	100 % BR 0 %	230 % BR Forfait de 200 € par an et par bénéficiaire	330 % BR Forfait de 200 € par an et par bénéficiaire
Autres			
Prothèse auditive acceptée Forfait actes lourds	65 % BR 0 %	390 % BR 100 % BR	455 % BR 100 % BR
BR : base de remboursement du régime de base. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. (1) Y compris pour l'adoption, versée après demande auprès de la MSA sur justificatif. (2) Y compris actes de prévention, selon les conditions prévues dans l'arrêté du 8 juin 2006 fixant la liste des prestations de prévention.			

La liste prévue au II de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale comprend les prestations de prévention suivantes :

1. Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risques carieux et avant le 14e anniversaire.

2. Un détartrage annuel complet sus-et sous-gingival, effectué en deux séances maximum (SC12).

3. Bilan du langage oral et/ ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans.

4. Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713,4714,0323,0351).

5. Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :

a) Audiométrie tonale ou vocale (CDQP010) ;

b) Audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015) ;

c) Audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011) ;

d) Audiométrie tonale et vocale (CDQP012) ;

e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie (CDQP002).

6. L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans.

7. Les vaccinations suivantes, seules ou combinées :

a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;

b) Coqueluche : avant 14 ans ;

c) Hépatite B : avant 14 ans ;

d) BCG : avant 6 ans ;

e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;

f) Haemophilus influenzae B ;

g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

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

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

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

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

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

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Le texte prendra effet le premier jour du trimestre qui suit sa date d'extension.

Accord du 3 février 2012 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	UNEP.
Organisations de salariés	FGA CFDT ; FGTA FO ; CFTC-Agri ; SNCEA CFE-CGC ; FNAF CGT.

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a notamment pour objectif 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, elles 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.

Elles 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.

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 seniors, 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 10 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.

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 techniques, statistiques et/ ou prospectives sur les activités du paysage.

Chapitre Ier : Champ d'application professionnel et territorial

Champ d'application professionnel et territorial

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Continuité des accords

Article 1.1

En vigueur étendu

L'UNEP et les organisations syndicales représentatives au niveau national déclarent négocier le présent accord en application des dispositions des accords du 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 défini à l'article 1er du présent accord, de réécrire au sein de celui-ci les dispositions des accords précités.

Chapitre II : Désignation de l'OPCA

Article 2

En vigueur étendu

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 (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 : Section paritaire sectorielle du paysage

Section paritaire sectorielle du paysage

Article 3

En vigueur étendu

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 paritairement.

Composition de la section paritaire sectorielle du paysage

Article 3.1

En vigueur étendu

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

Le nombre de membres est fixé à 10 au maximum :

- 5 membres représentant le collège salariés ;

- 5 membres représentant 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 première présidence est assurée par un représentant de l'UNEP, le poste de secrétaire général par un représentant du collège salarié.

Fonctionnement

Article 3.2

En vigueur étendu

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 paritaires nationaux.

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 de l'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.

Quorum et vote

Article 3.2.1

En vigueur étendu

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

- le collège salarié doit être représenté par au moins 3 membres physiquement présents et représentant 3 organisations syndicales reconnues représentatives au plan national ;

- le collège employeur doit être représenté par au moins 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. A 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.

A 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 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.

Secrétariat

Article 3.2.2

En vigueur étendu

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.

Relevé des propositions et procès-verbal

Article 3.2.3

En vigueur étendu

Relevé de propositions

Article 3.2.3.1

En vigueur étendu

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.

Procès-verbal

Article 3.2.3.2

En vigueur étendu

Un procès-verbal est établi à l'issue de chaque réunion de la section paritaire sectorielle du paysage et transmis dans un délai de 1 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.

Missions de la section paritaire sectorielle du paysage

Article 3.3

En vigueur étendu

En application des dispositions légales et de l'article 10 de l'avenant n° 23 modifié du 23 novembre 2011 à 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 aux organes paritaires régionaux communs (OPRC) ;

- proposer au conseil d'administration du FAFSEA, autant de fois que nécessaire et au minimum 1 fois par an, des actions collectives de formation adaptées aux besoins des entreprises.

Les missions de la section paritaire sectorielle du paysage sont exercées conformément aux dispositions de l'article 10.1 de l'avenant n° 23 modifié du 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 précité et au minimum tous les 3 mois, tous les détails techniques et éléments de gestion (au minimum, 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 indiqué 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 de développement des compétences des salariés ;

- rechercher des 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.

Règlement intérieur

Article 3.4

En vigueur étendu

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 : Information et orientation tout au long de la vie

Entretien professionnel

Article 4

En vigueur étendu

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 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 termes de qualification et d'emploi.

Ainsi, cet entretien pourra porter notamment sur (1) :

-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 termes, et leurs modalités de mise en œuvre ;

-les actions de formation à engager à court, moyen et long termes et à classer par priorités.

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 une copie est remise au salarié.

Cet entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié reprenant une activité dans les cas suivants :

A l'issue :

-d'un congé de 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, notamment dès lors que le mandat est arrivé à échéance.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'article L. 6315-1 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 7 juillet 2015 - art. 1)

Bilan de parcours professionnel

Article 5

En vigueur étendu

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 deux des trois mesures mentionnées aux 1° à 3° ci-dessus verra son compte personnel de 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.

Conseil en évolution professionnelle

Article 6

En vigueur étendu

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, il concerne ceux à temps complet ou à temps 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 leur entretien professionnel.

Bilan de compétences

Article 7

En vigueur étendu

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 5 ans, consécutifs ou non, d'ancienneté en qualité de salarié, dont 1 an minimal d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie. Cette possibilité est renouvelable tous les 5 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 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre selon les dispositions du présent article.

Le bilan de compétences s'effectuera dans le respect des dispositions légales prévues en la matière.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 8

En vigueur étendu

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.

A 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 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.

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.

Participation au jury d'examen

Article 8.1

En vigueur étendu

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.

Financement des dépenses de participation au jury d'examen

Article 8.2

En vigueur étendu

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 suivantes :

- les frais de transport et d'hébergement ;

- la rémunération des salariés ;

- les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles.

Passeport formation

Article 9

En vigueur étendu

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 bilans d'étape professionnels 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 : Accès à la formation tout au long de la vie

Actions prioritaires du secteur du paysage et financement

Article 10

En vigueur étendu

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.

Programme pluriannuel de formation

Article 11

En vigueur étendu

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 précédant 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.

Plan de formation

Article 12

En vigueur étendu

Consultation des instances représentatives du personnel

Article 12.1

En vigueur étendu

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.

Composition du plan de formation par nature d'actions de formation

Article 12.2

En vigueur étendu

Le plan de formation de l'entreprise est régi par les dispositions de l'article L. 6313-1 du code du travail. Il 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. 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'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié.

10. Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences.

11. Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience.

12. 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.

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 du code du travail 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.

b) Allocation de formation

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 n° 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 12 derniers mois précédant le début de la formation et le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 derniers mois.

Prise en charge financière

Article 12.3

En vigueur étendu

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.

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.

Diagnostics entreprises

Article 13

En vigueur étendu

Les entreprises, prioritairement les TPE et les PME, peuvent bénéficier de diagnostics formation et GPEC financés par le FAFSEA selon les dispositions proposées par la section paritaire sectorielle du paysage au conseil d'administration du FAFSEA et dans la limite des moyens négociés avec l'Etat dans le cadre des conventions d'objectifs et de moyens.

Ingénierie de certification

Article 14

En vigueur étendu

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 faites par la section paritaire sectorielle du paysage.

Actions de formation à la sécurité

Article 15

En vigueur étendu

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.

Compte personnel de formation (CPF)

Article 16

En vigueur étendu

1. Principe

A compter du 1er 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. 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 professionnelles ou accueillies dans un établissement et service d'aide par le travail.

Le compte personnel de formation est fermé dès lors que la personne est admise à faire valoir ses droits à la retraite.

3. 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 1er janvier 2015.

Ces heures de DIF non utilisées au 31 décembre 2014 seront mobilisées en premier lieu, et ce jusqu'au 1er janvier 2021 lorsque le salarié bénéficie 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.

A 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 précitée.

Le compte personnel de formation peut par ailleurs faire l'objet d'abondement par la voie d'accords collectifs.

Le compte personnel de 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 50 salariés n'a pas bénéficié d'un entretien professionnel conformément aux dispositions fixées par la loi et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1 à 3 de l'article 5 du présent accord (tel que résultant de l'article 3 de l'avenant n° 1 du 13 février 2015).

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 €.

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. (1)

4. Compte personnel de formation et périodes d'absences

Les absences pour :

-congés de maternité, de paternité ;

-accueil de l'enfant, adoption, présence parentale, soutien 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 de formation par le salarié

La mobilisation du compte personnel de 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 convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008), le salarié réalise sa demande par écrit en courrier recommandé avec avis 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 première présentation ou remise en main propre de la première 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 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'Etat...

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte professionnel du salarié lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le compte, et ce dans le respect des dispositions légales. Par ailleurs, conformément au dernier alinéa du paragraphe 3 « Acquisition des heures » du présent article, 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 de formation des salariés pendant le temps de travail

Les montants de prise en charge 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

A l'exception :

-des formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de 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'Etat 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.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'article L. 6323-14 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 7 juillet 2015 - art. 1)

Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

Article 16.1

En vigueur étendu

En cas d'absence pour congé sabbatique, congé sans solde supérieur à 1 mois, congé pour création d'entreprise, congé parental, congé individuel de formation au cours de 1 année, le droit individuel à la formation du salarié est calculé au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.

En cas d'absence pour maladie ou accident de la vie privée, accident de trajet, d'une durée supérieure à 4 mois, le droit individuel à la formation du salarié est calculé au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.

Pour tout autre motif de suspension du contrat y compris en cas de congé de maternité, le droit individuel à la formation est maintenu intégralement.

Cumul des heures de formation

Article 16.2

En vigueur étendu

Le nombre d'heures de formation que peut cumuler un salarié au titre du droit individuel à la formation s'apprécie en totalisant le nombre d'heures acquis chaque année et non utilisé par le salarié dans la limite maximale de 120 heures, et ce pendant au maximum 6 ans, dans la limite maximale de 144 heures s'il entre dans les bénéficiaires, pendant au maximum 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel et pour les salariés titulaires d'un contrat intermittent, le nombre cumulé est égal aux heures acquises chaque année par le salarié au prorata de son temps de travail dans la limite de 120 heures, quel que soit le nombre d'années cumulées pour atteindre ce plafond.

Un salarié peut utiliser sur une même année son droit individuel à la formation pour suivre une formation d'une durée supérieure à 20 heures (ou 24 heures s'il entre dans les bénéficiaires) dans la limite de 120 heures (ou de 144 heures), s'il a cumulé un nombre d'heures au moins équivalent à la durée de la formation. Pour évaluer le nombre d'heures cumulé, le salarié prend en compte les heures de l'année en cours, quelle que soit la date de début de la formation au cours de cette même année.

Un salarié à temps partiel ou titulaire d'un contrat intermittent peut utiliser son droit individuel à la formation pour une durée supérieure au nombre d'heures acquis par lui au cours de l'année en cours, s'il a cumulé au cours des années précédentes dans la limite de 120 heures, sans limitation de nombre d'années, un nombre d'heures, augmenté des heures de l'année en cours, au moins équivalent à la durée de la formation.

Droit individuel à la formation des contrats à durée déterminée

Article 16.3

En vigueur étendu

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation calculé pro rata temporis, après 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Utilisation du droit individuel à la formation

Article 16.4

En vigueur étendu

La mise en œuvre du DIF permet, entre autres, la réalisation d'actions de formation, inscrites au plan de formation de l'entreprise, ou toutes actions de formation arrêtées par le conseil d'administration après avoir été proposées par la section paritaire sectorielle du paysage au conseil d'administration. La mise en œuvre du DIF peut aussi être réalisée dans le cadre de périodes de professionnalisation, du bilan de compétences et de la VAE.

L'utilisation du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. En conséquence, chaque salarié est informé annuellement par écrit du total des droits acquis et disponibles au titre du dispositif du DIF.

Selon les termes de l'article L. 6323-11 du code du travail, les actions de formation réalisées au titre du DIF se déroulent hors temps de travail.

Cependant, le DIF pourra être utilisé en tout ou partie sur le temps de travail.

Si le salarié adresse une demande écrite d'utilisation de son droit individuel à la formation, l'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 1 mois est considérée comme valant acceptation du choix de l'action de formation.

a) Accord de l'employeur et du salarié

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit. Il pourra être utilisé un document établi par l'organisme paritaire collecteur de la contribution affectée au droit individuel de formation.

Les heures de formation suivies en dehors du temps de travail ne constituent pas un temps de travail. Elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié pour le temps correspondant selon les modalités fixées à l'article L. 6321-10 du code du travail.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération selon les modalités fixées par le code du travail.

b) Refus de l'employeur

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il refuse au salarié le suivi de l'action de formation.

Si le salarié est âgé de 50 ans et plus, l'employeur ne peut refuser l'action de formation demandée par celui-ci dès lors que cette action est conforme aux dispositions du présent accord dans la limite des fonds disponibles du FAFSEA.

Après le refus par l'employeur 2 années civiles consécutives, le salarié peut s'adresser à l'organisme paritaire collecteur du congé individuel de formation pour demander la prise en charge de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis pour la prise en charge par ledit organisme.

Si l'organisme paritaire collecteur du congé individuel à la formation accepte la demande du salarié, il en informe le salarié, l'employeur et l'organisme collecteur du droit individuel à la formation. Celui-ci verse à l'organisme collecteur du congé individuel, pour le compte de l'employeur, le montant de l'allocation de formation correspondant à la durée de la formation dans la limite des droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés selon les modalités fixées par le code du travail.

Financement mutualisé du droit individuel à la formation

Article 16.5

En vigueur étendu

Les montants de prises en charge sont arrêtés par le conseil d'administration après propositions de la section paritaire sectorielle du paysage en fonction des disponibilités financière et des priorités du secteur du paysage.

Portabilité du droit individuel à la formation

Article 16.6

En vigueur étendu

Portabilité du DIF en cas de licenciement

Article 16.6.1

En vigueur étendu

En cas de licenciement sauf pour faute lourde, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF pendant la période de préavis, pour une action de formation, un bilan de compétences ou une VAE. Dans ce cas, la formation est réalisée pendant le temps de travail.

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage et non consécutive à une faute lourde, les sommes correspondant à la valorisation des heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation pourront être mobilisées pendant la période de prise en charge par l'assurance chômage, ou dans les 2 ans qui suivent l'embauche du salarié dans la nouvelle entreprise.

La prise en charge des montants financiers sera proposée au conseil d'administration par la section paritaire sectorielle du paysage au vu des informations et éléments financiers transmis par le FAFSEA ainsi qu'au regard des priorités du secteur.

Les montants de prises en charge sont arrêtés par le conseil d'administration du FAFSEA après propositions de la section paritaire sectorielle du paysage.

Portabilité du DIF en cas de démission

Article 16.6.2

En vigueur étendu

Le salarié ayant démissionné bénéficie du transfert de son solde de droit individuel à la formation non utilisé si l'interruption entre la fin de son contrat à durée indéterminée et un nouveau contrat à durée indéterminée avec un employeur relevant du champ d'application de l'accord et versant sa contribution au même organisme paritaire collecteur que le précédent employeur du salarié est inférieure à 3 mois.

Financement

Article 16.6.3

En vigueur étendu

Au vu des propositions de la section paritaire sectorielle du paysage réalisées en fonction des priorités du secteur et selon les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le FAFSEA prendra en charge l'action mise en œuvre, selon les montants de prises en charges arrêtés par le conseil d'administration, dans les cas suivants :

- lorsque le salarié est demandeur d'emploi, et qu'il est issu d'une entreprise du paysage dans laquelle il a acquis ses droits, et qui verse ses cotisations au FAFSEA ;

- lorsque le salarié est embauché dans une nouvelle entreprise appartenant au secteur du paysage, et qui verse ses cotisations au FAFSEA.

Certificat de travail

Article 16.7

En vigueur étendu

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionne sur le certificat de travail prévu à l'article L. 1234-19 du code du travail, dans des conditions fixées par décret, les droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation, ainsi que l'organisme collecteur paritaire compétent pour verser les sommes prévues à l'article L. 6323-18 du code du travail.

Congé individuel de formation (CIF)

Article 17

En vigueur étendu

Les dispositions relatives au congé individuel de formation sont celles applicables dans le secteur agricole, en application de l'accord sur le financement du congé individuel 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 : Développement de la professionnalisation et de l'apprentissage

Contrats de professionnalisation

Article 18

En vigueur étendu

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.

Objectifs et publics visés

Article 18.1

En vigueur étendu

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 à ces métiers ;

- 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 titulaires 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 ;

- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).

- 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.

Durée de l'action de professionnalisation

Article 18.2

En vigueur étendu

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 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, un CQP ;

- les personnes souhaitant acquérir une qualification supérieure à celle qu'elles ont acquise.

Durée de la formation

Article 18.3

En vigueur étendu

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 inférieure 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.

Rémunération des contrats de professionnalisation

Article 18.4

En vigueur étendu

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.

Tutorat

Article 18.5

En vigueur étendu

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.

Prise en charge financière

Article 18.6

En vigueur étendu

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 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 paritaire sectorielle du paysage au conseil d'administration et acceptation de celui-ci, notamment en fonction de :

- la finalité des actions visées ;

- la durée du contrat ;

- l'individualisation ou non du parcours.

Contrats d'apprentissage

Article 19

En vigueur étendu

L'UNEP 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'UNEP 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.

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 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. 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 n° 1 du 13 février 2015 au présent accord 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 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.

2.2. La 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 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 du présent article (tel que résultant de l'avenant n° 1 du 13 février 2015 précité) et, 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.

Périodes de professionnalisation

Article 20

En vigueur étendu

Définition et objectifs

Article 20.1

En vigueur étendu

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 :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche,

ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches.

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).

Principes de mise en œuvre

Article 20.2

En vigueur étendu

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.

Publics concernés

Article 20.3

En vigueur étendu

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.

Durée de la formation

Article 20.4

En vigueur étendu

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, aux formations financées dans le cadre de l'abondement CPF, aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Prise en charge financière

Article 20.5

En vigueur étendu

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

Tutorat

Article 21

En vigueur 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 chargés 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'accidents 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.

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.

L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions des dixième, onzième et douzième alinéas du présent article (tel que résultant de l'avenant n° 1 du 13 février 2015 précité), 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 deux salariés.

Formation des tuteurs

Article 21.1

En vigueur étendu

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.

Exercice de la fonction tutorale

Article 21.2

En vigueur étendu

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 : Accès spécifique à la formation de certains salariés

Salariés des TPE et des PME

Article 22

En vigueur étendu

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.).

Etant 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 tienne 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.

Aide au remplacement des salariés partis en formation

Article 23

En vigueur étendu

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 150 heures de formation.

Egalité professionnelle

Article 24

En vigueur étendu

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 femmes et des hommes 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 femmes et les hommes.

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.

A 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 femmes et des hommes 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'entreprise 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.

Travailleurs en situation de handicap

Article 25

En vigueur étendu

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 handicap aux dispositifs de formation, de VAE, de bilan de compétences, de période ou de contrat de professionnalisation sera favorisé.

Formation des seniors

Article 26

En vigueur étendu

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.

Formation des salariés exposés à des travaux physiques particuliers

Article 27

En vigueur étendu

L'UNEP 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 (grimpeur-élagueur, etc.) afin de faciliter leur éventuelle reconversion ou adaptation à l'emploi.

Formation des salariés en chômage partiel

Article 28

En vigueur étendu

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 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 : Accès à la formation des demandeurs d'emploi

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) et stage d'acquisition des prérequis

Article 29

En vigueur étendu

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 prérequis.

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.

Mise en œuvre

Article 29.1

En vigueur étendu

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.

Financement

Article 29.2

En vigueur étendu

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 pré-formative et, le cas échéant, les frais de certification.

Chapitre X : Négociation triennale de formation

Mise en œuvre de la négociation triennale de formation

Article 30

En vigueur étendu

L'UNEP et les organisations syndicales 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.

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) ;

- 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 : Dispositions financières

En vigueur étendu

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.

Financement des actions de formation

Article 31

En vigueur étendu

Les cotisations formation des entreprises sont versées avant le 1er mars au FAFSEA selon les dispositions suivantes.

Entreprises de moins de 10 salariés

Article 31.1

En vigueur étendu

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 et de la pêche maritime.

Dispositions applicables pour la collecte des fonds de la formation professionnelle continue de 2016 visant les rémunérations versées au titre de l'année 2015. (avenant n° 1 du 13 février 2015 article 23 Bo 2015/18).

Entreprises d'au moins 10 salariés

Article 31.2

En vigueur étendu

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 et de la pêche maritime.

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 3 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 3 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.

Dispositions applicables pour la collecte des fonds de la formation professionnelle continue de 2016 visant les rémunérations versées au titre de l'année 2015. (avenant n° 1 du 13 février 2015 article 23 Bo 2015/18).

Entreprises en franchissement de seuil

Article 31.3

En vigueur étendu

Les entreprises en franchissement de seuil bénéficieront des réductions de cotisations dans le cadre des dispositions légales.

Cotisations CIF CDD

Article 32

En vigueur étendu

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.

Cotisations dues au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Article 33

En vigueur étendu

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'Etat.

Ressources complémentaires

Article 34

En vigueur étendu

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

Entrée en vigueur

Article 35

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

Dénonciation, révision

Article 36

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Dépôt et extension

Article 37

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales.

Son extension est demandée.

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

Accord du 15 juin 2012 relatif au régime de prévoyance, aux frais de santé et à la retraite pour les salariés relevant de l'AGIRC

Signataires	
Organisations patronales	UNEP.
Organisations de salariés	FGA CFDT ; FGTA FO ; CFTC-Agri ; SNCEA CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

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 Ier : Dispositions générales

Champ d'application professionnel et territorial

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Salariés bénéficiaires

Article 2

En vigueur étendu

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 :

- 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 4 et 4 bis de la CCN AGIRC du 14 mars 1947 ainsi que de l'article 36 de son annexe I.

Les garanties définies dans le présent accord constitueront le socle minimal de prévoyance de frais de santé et de retraite supplémentaire des salariés définis ci-dessus du secteur du paysage.

Recommandation

Gestion du régime

Article 3

En vigueur étendu

Organismes recommandés

Article 3.1

En vigueur étendu

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.

Réexamen de la recommandation

Article 3.2

En vigueur étendu

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexaminés par les signataires du présent accord, selon une périodicité qui ne peut excéder 5 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.

Convention d'assurance et de gestion

Article 3.3

En vigueur étendu

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.

Degré élevé de solidarité

Article 4

En vigueur étendu

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

Étendue des garanties

Article 5

En vigueur étendu

Prise d'effet des garanties

Article 5.1

En vigueur étendu

L'ensemble des garanties du présent régime prend effet immédiatement, sans délai de carence ou d'ancienneté pour tous les salariés bénéficiaires.

Dispositions générales

Article 5.2

En vigueur étendu

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.

Cessation des garanties

Article 5.3

En vigueur étendu

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.

Ayants droit

Article 6

En vigueur étendu

Définition du ' conjoint •? du salarié

Article 6.1

En vigueur étendu

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 2 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 lorsque au moins un enfant est né de l'union ou adopté.

Définition des enfants à charge du salarié

Article 6.2

En vigueur étendu

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 ;

- 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 Pôle emploi 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 21e 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 ;

- 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 Pôle emploi 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 2e ou 3e catégorie constatée avant le 26e anniversaire ou tant qu'il bénéficie de l'AAH et qu'il est titulaire de la carte d'invalide civil.

Cas d'exclusion

Article 7

En vigueur étendu

Garanties de prévoyance

Article 7.1

En vigueur étendu

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.

Frais de santé

Article 7.2

En vigueur étendu

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.

Définition du salaire de référence

Salaire de référence

Article 8.1

En vigueur étendu

Salaire de référence pour les garanties capital décès, rente de conjoint, rente orphelin et incapacité permanente

Article 8.1.1

En vigueur étendu

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.

Salaire de référence pour la garantie incapacité temporaire de travail

Article 8.1.2

En vigueur étendu

Concernant la garantie incapacité temporaire de travail, le salaire de référence correspond à la 91, 25e 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 perçu au cours des 3 mois précédents l'arrêt de travail. Il est également augmenté des rémunérations autres que le salaire mensuel (ex : 13e mois ou éléments de rémunération versés à périodicité différente du salaire) ayant donné lieu à cotisations et retenues pro rata temporis.

Titre III : Garanties de prévoyance

En vigueur étendu

Les garanties conventionnelles de prévoyance mises en place sont les suivantes :

- capital décès ;

- rente éducation ;

- indemnité frais d'obsèques ;

- rente de conjoint ;

- incapacité temporaire et incapacité permanente de travail.

Capital décès

Article 9

En vigueur étendu

Montant du capital décès

Article 9.1

En vigueur étendu

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.

Bénéficiaires du capital décès

Article 9.2

En vigueur étendu

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 ascendants 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 ayants générées ou à leur représentant légal.

Invalidité absolue et définitive

Article 9.3

En vigueur étendu

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié (invalidité de 3e 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.

Rente d'éducation

Article 10

En vigueur étendu

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.

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 1er 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.

Indemnité frais d'obsèques

Article 11

En vigueur étendu

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.

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.

Rente de conjoint

Article 12

En vigueur étendu

Rente de conjoint viagère

Article 12.1

En vigueur étendu

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.

Rente de conjoint temporaire

Article 12.2

En vigueur étendu

Si le conjoint 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 des régimes de retraite complémentaire (ARRCO/ AGIRC), il lui est versé une rente de conjoint temporaire.

Elle 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 ARRCO pour les droits correspondant au salaire de référence limité au plafond des assurances sociales et du régime AGIRC pour les droits correspondant au salaire de référence excédant ce plafond.

La rente de conjoint est majorée de 10 % de son montant par enfant à charge tel que défini à l'article 6.2.

Rente d'orphelin

Article 12.3

En vigueur étendu

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.

Capital décès de substitution

Article 12.4

En vigueur étendu

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.

Incapacité temporaire de travail

Article 13

En vigueur étendu

Article 13.1

En vigueur étendu

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 21e 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 1er 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 TC).

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

En vigueur étendu

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 21e jour dans les conditions prévues à l'article 13.1.

Incapacité permanente

Article 14

En vigueur étendu

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.

Revalorisation des prestations

Article 15

En vigueur étendu

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 : Garanties du régime de frais de santé

Garantie frais de santé

Article 16

En vigueur étendu

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.

Montant

Article 16.1

En vigueur étendu

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.

Dispenses d'affiliation

Article 16.2

En vigueur étendu

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 1er 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 1er 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.

Maintien individuel de la garantie frais de santé

Article 17

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi Évin 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 2 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 6 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 12 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

En vigueur étendu

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).

Financement du plan

Article 18

En vigueur étendu

Assiette des cotisations

Article 18.1

En vigueur étendu

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.

Versement des cotisations

Article 18.2

En vigueur étendu

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.

Caractéristiques du plan d'épargne retraite en points

Article 19

En vigueur étendu

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.

Sources d'alimentation du plan d'épargne retraite

Article 19.1

En vigueur étendu

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.

Attribution des points du plan d'épargne retraite

Article 19.2

En vigueur étendu

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.

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.

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) × 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.

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 courent du 1er 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.

Liquidation des droits

Article 19.3

En vigueur étendu

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 reversataire (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 × V × Coeff × CoeffNonRev (âge)

Rente réversible à hauteur de 60 % :

R = P × V × Coeff × CoeffRev (âge, écart d'âge)

Rentes avec 10 annuités garanties :

R = P × V × Coeff × CoeffRVAG (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 irrévocable.

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 × P × Coeff × 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.

Maintien des droits acquis

Article 19.4

En vigueur étendu

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.

Rachat exceptionnel en capital

Article 19.5

En vigueur étendu

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.

Décès du salarié

Article 19.6

En vigueur étendu

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 ;

- 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.

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.

Information des salariés bénéficiaires

Article 19.7

En vigueur étendu

L'organisme assureur communique chaque année aux salariés bénéficiaires du présent accord une situation de compte individuel conforme à la réglementation en vigueur.

Transférabilité

Article 19.8

En vigueur étendu

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.

Information des salariés bénéficiaires

Article 20

En vigueur étendu

L'organisme assureur doit tenir, pour chaque salarié, le compte annuel individuel des points de retraite acquis par lui et informer annuellement chacun d'eux de l'état de celui-ci et des simulations y afférant.

Modalités de liquidation

Article 21

En vigueur étendu

Conditions de liquidation

Article 21.1

En vigueur étendu

La retraite constituée au titre du présent régime peut être liquidée, à la demande des intéressés, dès qu'ils bénéficient de la pension du régime de retraite complémentaire des cadres.

En cas de reprise d'activité du participant, postérieurement à la liquidation de ses droits, celui-ci acquiert de nouveaux droits, qui feront l'objet d'une liquidation lors de la cessation de cette nouvelle activité.

Liquidation et modalités de paiement

Article 21.2

En vigueur étendu

La liquidation des droits est opérée sur demande des intéressés adressée à l'organisme assureur.

La demande est considérée comme formulée à la date à laquelle elle est présentée à l'organisme assureur.

Les droits sont liquidés au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel la demande a été formulée.

Les allocations liquidées sont versées mensuellement à terme échu et dues le premier jour du mois civil.

Réversion

Article 22

En vigueur étendu

Les droits à allocations de réversion des conjoints survivants et des conjoints divorcés non remariés s'exercent dans les conditions suivantes.

Droit du conjoint survivant

Article 22.1

En vigueur étendu

Montant de la réversion

Lorsqu'un retraité 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 à l'ancien salarié retraité décédé.

Lorsqu'un salarié décède en activité, le conjoint survivant a droit à une allocation de réversion égale à 60 % des points acquis par le salarié à la date du décès. L'âge actuariel pris en compte pour le calcul de la rente est celui du conjoint survivant au moment de la liquidation.

Âge de la réversion

L'allocation de réversion est versée dès que le conjoint survivant ouvre droit à une réversion par le régime complémentaire des cadres.

Service de l'allocation de réversion

Le service d'allocation est supprimé ou interrompu dans les mêmes conditions que pour le régime complémentaire des cadres et notamment en cas de remariage.

Droits des conjoints divorcés non remariés

Article 22.2

En vigueur étendu

Ces dispositions suivent les dispositions de l'article L. 912-4 du code de la sécurité sociale.

Le conjoint divorcé a droit à une allocation de réversion, sous réserve qu'il bénéficie d'une réversion par le régime complémentaire des cadres.

Lorsqu'il s'agit du décès d'un retraité, l'allocation correspond à 60 % des points acquis par le salarié au titre des fonctions qu'il a accomplies pendant la durée du mariage dissous par le divorce.

Lorsqu'il s'agit du décès d'un salarié en activité, l'allocation correspond à 60 % des points acquis par le salarié au titre des fonctions qu'il a accomplies pendant la durée du mariage dissous par le divorce.

L'âge actuariel pris en compte pour le calcul de la rente est celui du conjoint survivant 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 bénéficiaire décédé par rapport à la durée globale des mariages dudit bénéficiaire avec les ayants droit concernés.

Versement exceptionnel sous forme de capital

Article 23

En vigueur étendu

Dans le cas où le nombre de points de retraite d'un retraité, d'un conjoint survivant, d'un conjoint divorcé non remarié est inférieur à 1 000 points, il n'est pas procédé à la liquidation des droits sous forme de rente, mais à un versement unique sous forme de capital.

Le montant du capital unique s'exprime par la formule :

C = V × P × Coef. × Coef. multiplicateur

Dans laquelle :

C : représente le montant du capital ;

P : le nombre de points acquis par le salarié ;

Coef. : le coefficient actuariel dépendant de l'âge de l'intéressé ;

Coef. : multiplicateur : le coefficient issu des tables de mortalité ;

V : la valeur du point retraite défini à l'article 19.

Maintien des droits acquis

Article 24

En vigueur étendu

Lorsque l'intéressé n'est plus salarié de l'entreprise ou ne fait plus partie de la catégorie de personnel au sens du présent régime, 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, en particulier pour la revalorisation annuelle du point.

Titre VI : Taux de cotisations et répartitions

Assiette

Article 25

En vigueur étendu

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.

Versement des cotisations

Article 26

En vigueur étendu

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.

Garanties de prévoyance

Article 27

En vigueur étendu

En contrepartie des garanties fixées par le présent accord, le taux global de la cotisation prévoyance est fixé à :

- 2,06 % 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 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.

La ventilation des taux de cotisations contractuels par risque est fixée dans le tableau annexé 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 2018, le taux d'appel est fixé à 100 %.

Dans l'hypothèse où un contrat ' garantie maintien de salaire ' serait souscrit par l'employeur, la cotisation correspondant à l'obligation de mensualisation sera celle du contrat souscrit.

Garantie frais de santé

Article 28

En vigueur étendu

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.

Retraite supplémentaire

Article 29

En vigueur étendu

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.

Action sociale

Article 30

En vigueur étendu

Les ressortissants du régime peuvent prétendre à des aides sociales prises en charge et définies par l'organisme assureur.

Commission paritaire de suivi

Article 31

En vigueur étendu

Une commission de suivi comprenant par moitié des représentants des deux parties signataires, est instituée.

Le collège représentant l'UNEP 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 2 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 ou 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.

Durée, révision et dénonciation de l'accord

Article 32

En vigueur étendu

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.

Annexes

Annexe I

En vigueur étendu

Annexe I

Taux contractuels et ventilation des cotisations (en pourcentage)

	TA			TB - TC		
	Tranche de salaire inférieure ou égale au plafond ASA			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 pourcentage du PMSS [1]	1,998	1,332	3,33			
Frais de santé régime local Alsace-Moselle						
En pourcentage du PMSS [1]	1,494	0,996	2,49			
[1] PMSS = plafond mensuel de la sécurité sociale.						

Annexe II

En vigueur étendu

Annexe II

Tableaux des garanties santé

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.

Tableau des prestations santé hors Alsace-Moselle

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230005 _ 0000 _ 0044. pdf/ BOCC

Tableau des prestations santé Alsace-Moselle

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230005 _ 0000 _ 0044. pdf/ BOCC

Avenant n° 7 du 15 juin 2012 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	UNEP.
Organisations de salariés	FGA CFDT ; FGTA FO ; CFTC-Agri ; SNCEA CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Dans l'objectif de préserver l'existence d'un régime de prévoyance institué par la convention collective nationale du 2 avril 1952 à destination des ingénieurs et cadres des entreprises agricoles, dénoncée le 25 novembre

2011 par l'UNEP, les organisations syndicales de salariés et l'UNEP décident de définir par le présent avenant les conditions de mise en place d'un régime de prévoyance, frais de santé et de retraite supplémentaire pour les salariés relevant de l'AGIRC selon la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008.

Modification des dispositions particulières propres aux TAM et cadres de l'article 13 relevant du chapitre VI

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions particulières propres aux techniciens agents de maîtrise ainsi que celles propres aux cadres, visées à l'article 13 de la convention collective nationale du 10 octobre 2008 précitée, sont modifiées comme suit :

Les salariés bénéficiant du statut de technicien agent de maîtrise ou de cadre relevant de l'AGIRC bénéficient désormais 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 portant la mise en place de ce régime conventionnel dont l'organisme assureur désigné est la CPCEA, institution de prévoyance sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris, et régie par les dispositions du II de l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime.

La garantie rente de conjoint est garantie par l'OCIRP, organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance relevant du code de la sécurité sociale, sise 10, rue Cambacérès, 75008 Paris.

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 le présent accord, le taux global de la cotisation prévoyance est fixé à :

- 1,88 % sur la tranche A (salaire limité au plafond des assurances sociales agricoles) ;

- 2,87 % sur les tranches B et C (salaire compris entre 1 fois et 8 fois le plafond des assurances sociales agricoles).

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 0,29 % sur la tranche A et de 0,48 % 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 0,25 % sur la tranche A et de 0,71 % 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.

Pour 2013, le taux d'appel de la garantie incapacité temporaire est fixé à 96 %, soit une cotisation globale de 0,52 % sur la tranche A et de 1,14 % sur les tranches B et C portant ainsi la cotisation relais mensualisation à la charge du salarié à 0,23 % tranche A et 0,66 % tranches B et C.

2. Garantie frais de santé

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

- 2,90 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 2,10 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation mensuelle est de 1,89 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 1,37 % du plafond mensuel des assurances sociales, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

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

Pour 2013, ce taux d'appel est fixé à 90 %, soit une cotisation égale à :

- hors Alsace et Moselle : 2,61 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 1,89 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles ;

- Alsace et Moselle : 1,70 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 1,23 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles ;

- 1,26 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 30 % par l'employeur et à 70 % par le salarié.

Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation mensuelle est égale à 1,14 % du plafond mensuel des assurances sociales, prise en charge à 30 % par l'employeur et à 70 % 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 1er 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.

A la date du 15 juin 2012, 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) ;

- 16,24 % (tranches B et C) au titre de la retraite complémentaire AGIRC, répartie à raison de 62,07 % à la charge de l'employeur et 37,93 % à la charge du salarié (soit 10,08 % à la charge de l'employeur et 6,16 % 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 1er 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.

Suppression de l'article 14 relatif aux dispositions particulières propres aux TAM et cadres relevant du chapitre VI

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions particulières propres aux techniciens agents de maîtrise ainsi qu'aux cadres visées à l'article 14 de la convention collective du 10 octobre 2008 visant la garantie frais de santé intitulé « Top santé paysage » sont supprimées.

Substitution de l'article 15 relatif aux dispositions particulières propres aux TAM et cadres relevant du chapitre VI

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions particulières propres aux techniciens agents de maîtrise ainsi qu'aux cadres, concernant la retraite supplémentaire visée à l'article 15 de la convention collective du 10 octobre 2008, apparaîtront désormais sous l'article 14 de la convention collective.

Substitution et modification de l'article 16 relatif aux dispositions particulières propres aux TAM et cadres relevant du chapitre VI

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions particulières propres aux techniciens, agents de maîtrise ainsi qu'aux cadres, visées à l'article 16 de la convention collective du 10 octobre 2008 relatif à l'incapacité temporaire, apparaîtront désormais sous l'article 15 de la convention collective.

Le dernier alinéa dudit article est remplacé et modifié comme suit :

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

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 réserve du respect des

obligations légales liées à la loi de mensualisation. »

Suppression de l'article 17 relatif aux dispositions particulières des TAM et cadres relevant du chapitre VI

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions particulières propres aux techniciens, agents de maîtrise ainsi qu'aux cadres, visées à l'article 17, sont abrogées. Les dispositions fixées à l'article 13 modifié concernant l'organisme désigné pour le contrat d'assurance visant la garantie de frais de santé leur sont substituées de plein droit.

Entrée en vigueur

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur concomitamment à l'entrée en vigueur de l'accord national du régime de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des TAM et cadres du secteur du paysage, soit au plus tôt le 1er janvier 2013, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension auJournal officiel au plus tard le 15 décembre 2012.

A défaut d'entrée en vigueur au 1er janvier 2013, l'avenant sera applicable au premier jour du trimestre civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Dépôt et extension

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 10 du 31 janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	L'UNEP,
Organisations de salariés	Le SNCEA CFE-CGC ; La FGA CFDT ; La CFTC-Agri ; La FGTA FO,

Modification des clauses communes, chapitre Ier, article 1er « Champ d'application professionnel et territorial »

Article 1er

En vigueur étendu

Le premier alinéa de l'article 1er de la convention est modifié et complété comme suit : « La présente convention, identifiée sous le numéro idcc 7018, détermine les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises : ».

Le deuxième tiret est modifié et complété comme suit : « 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 au 2° de l'article L. 722-2 du code rural et de la pêche maritime et s'exerçant dans un ou plusieurs des secteurs suivants : ».

Le e est modifié et complété comme suit : « e) Végétalisation, travaux de génie végétal et de génie écologique ; ».

Est ajouté après le f l'alinéa suivant :

« Les activités du champ d'application de la présente convention collective comprennent les travaux de maçonnerie paysagère nécessaires à la réalisation d'ouvrages paysagers. »

Le dernier alinéa est remplacé par les alinéas suivants :

« Sont également inclus dans le champ d'application de la présente convention collective nationale étendue les activités notamment décrites en référence au code NAF 8130Z ainsi que le syndicat professionnel d'employeurs dont l'activité s'exerce à titre exclusif au profit des entreprises couvertes par le présent champ d'application et dont il est le mandataire.

Dans le cas où une convention collective nationale étendue, dont le champ d'application viserait les organisations professionnelles, deviendrait applicable au syndicat professionnel d'employeurs cité à l'alinéa précédent, ce dernier ne pourrait plus relever de la présente convention collective.

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

Modification des clauses communes. - Création de l'article 8 bis « Commission paritaire de validation d'accords collectifs d'entreprises »

Article 2

En vigueur étendu

Les clauses communes sont complétées comme suit :

« Article 8 bis

Commission paritaire de validation d'accords collectifs d'entreprises

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.

1. Cadre de mise en place de la commission

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.

2. Composition

La commission 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 :

- 5 membres représentant le collège salariés ;

- 5 membres représentant 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 commission 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 première présidence est assurée par un représentant de l'UNEP, le poste de secrétaire général par un représentant du collège salarié.

3. Secrétariat

Le secrétariat administratif de la commission est tenu par l'UNEP, 10, rue Saint-Marc, Paris 75002.

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

4. Fonctionnement

La commission se réunira tous les 2 mois en cas d'accord à valider.

Les dossiers reçus complets à l'UNEP seront transmis par le secrétariat aux membres de la commission dans les 15 jours suivant 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 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.

5. Saisine de la commission

L'entreprise signataire de l'accord soumis à validation envoie, par lettre recommandée avec avis de réception, au secrétariat de la commission :

- 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.

6. Quorum et décisions de la commission

a) Quorum

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

- le collège salariés doit être représenté par au moins trois membres physiquement présents et représentant trois organisations syndicales reconnues représentatives au plan national ;

- le collège employeurs doit au moins être représenté par trois 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 doit se prononcer dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation accompagnée du dossier complet. A 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 sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Les membres peuvent se faire représenter par un membre présent appartenant au même collège. A 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 deux.

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. Une demande de vote à bulletins secrets présentée par un ou plusieurs membres est acceptée de plein droit.

A 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 à :

Formule : (Nombre de présents et de représentés de l'UNEP pour le collège employeurs) × (Nombre de présents et de représentés des représentants des organisations syndicales pour le collège salariés).

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 avis 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 la réglementation. Le dépôt de l'accord collectif devra être accompagné de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission 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 avis 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, ledit accord est réputé non écrit.

7. Financement

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

Modification des clauses communes, chapitre VI « Contrat de travail », article 14 « Formalités liées à l'embauche »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 14 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 14

Formalités liées à l'embauche

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 (VAE), 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. »

Modification des clauses communes, chapitre VII « Compte épargne-temps », article 22 « Ouverture, tenue et valorisation du compte »

Article 4

En vigueur étendu

Le deuxième alinéa de l'article 22 est rédigé comme suit :

« 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. »

Modification des clauses communes, chapitre VII « Compte épargne-temps », article 23 « Alimentation du compte »

Article 5

En vigueur étendu

L'article 23 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 23

Alimentation du compte

« 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

A l'initiative du salarié soumis à une convention de forfait en heures, 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 la 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 épargnées 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 paie ou sur un document annexe.

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

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

Modification des clauses communes, chapitre VII « Compte épargne-temps », article 24 « Utilisation du temps épargné »

Article 6

En vigueur étendu

Le premier alinéa de l'article 24 est rédigé comme suit :

« 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'annuités manquantes pour la retraite ;

- anticipation d'un départ en retraite ou en préretraite totale ou partielle. »

Le troisième alinéa du même article est rédigé comme suit :

« 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. »

Les cinquième et sixième alinéas sont supprimés.

Modification des clauses communes, chapitre VII « Compte épargne-temps », article 25 « Indemnisation du congé »

Article 7

En vigueur étendu

L'article 25 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 25

Indemnisation du congé

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

Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures épargnées, l'indemnisation peut également être lissée sur toute la durée de l'absence.

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. »

Modification des clauses communes, chapitre VII « Compte épargne-temps », article 27 « Cessation et transmission du compte »

Article 8

En vigueur étendu

L'article 27 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 27

Renonciation individuelle à l'utilisation du compte

Au minimum 2 ans après le début de la constitution d'un compte épargne-temps, en l'absence de rupture du contrat de travail et sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de 3 mois par lettre recommandée avec avis 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 2 mois de salaire, elle peut fait l'objet de plusieurs versements (un par mois, d'un montant minimum équivalant à 50 % du salaire mensuel brut, jusqu'à épuisement du compte).

Article 27.1

Cessation et transmission du compte

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

Modification des clauses communes, chapitre VIII « Jours fériés légaux, congés payés légaux et congés spéciaux », article 28 « Jours fériés chômés »

Article 9

En vigueur étendu

L'article 28 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 28

Jours fériés chômés

Les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour habituellement travaillé conformément aux dispositions légales en vigueur. (A ce jour, les jours fériés légaux sont : le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er Mai, le 8 Mai, le jeudi de l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, le 1er Novembre, le 11 Novembre, le 25 décembre.) »

Modification des clauses communes, chapitre VIII « Jours fériés légaux, congés payés légaux et congés spéciaux », article 29 « Congés payés légaux »

Article 10

En vigueur étendu

Le troisième alinéa du 1 « Durée des congés » de l'article 29 est complété comme suit :

« - la durée des absences des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local ;

- la journée nationale d'appel militaire ;

- les périodes d'activité de la réserve opérationnelle ;

- les périodes d'activité dans la réserve de la sécurité civile. »

Le premier alinéa du 4 « Congé principal et fractionnement des congés » du même article est modifié et complété comme suit :

« Le salarié peut bénéficier d'un congé payé minimum de 18 jours ouvrables entre le 1er mai et le 31 octobre, dont au moins 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 ci-dessus pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières. Ainsi, ces derniers peuvent, après accord exprès de leur employeur, prendre de manière continue leurs 5 semaines de congés payés. »

Modification des clauses communes, chapitre VIII « Jours fériés légaux, congés payés légaux et congés spéciaux », article 30 « Jours de congés supplémentaires accordés aux femmes »

Article 11

En vigueur étendu

Le premier alinéa de l'article 30 est rédigé comme suit :

« 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. »

Modification des clauses communes, chapitre XI « Formation professionnelle », article 35 « Formation professionnelle »

Article 12

En vigueur étendu

Le deuxième alinéa de l'article 35 est modifié comme suit :

« Les parties signataires de la présente convention décident de faire expressément référence, dans le cadre du présent chapitre, à l'accord national du 3 février 2012 sur la formation professionnelle dans le secteur du paysage, à ses annexes et avenants en vigueur, relatifs notamment :

- au droit individuel à la formation ;

- aux contrats de professionnalisation ;

- aux périodes de professionnalisation ;

- au tutorat ;

- à la validation des acquis de l'expérience ;

- au plan de formation ;

- au financement de la formation. »

Modification des clauses communes, chapitre X « Hygiène et sécurité », article 40 « Equipements de protection individuelle »

Article 13

En vigueur étendu

Le troisième alinéa de l'article 40 est rédigé comme suit :

« 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. »

Modification des dispositions particulières propres aux ouvriers et aux employés, chapitre Ier « Contrat de travail »

Article 14

En vigueur étendu

Le premier alinéa du présent chapitre est modifié comme suit :

« 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. »

Modification des dispositions particulières propres aux ouvriers et aux employés, chapitre VI « Rupture du contrat de travail », article 10 « Indemnité de licenciement »

Article 15

En vigueur étendu

L'article 10 est remplacé parles dispositions suivantes :

« Article 10

Indemnité de licenciement

Une indemnité est accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde, aux salariés licenciés ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Les périodes de suspension assimilées à du travail effectif par la loi entrent en compte dans la durée d'ancienneté précitée.

Cette indemnité est fixée à 1/5 de mois de salaire brut par année d'ancienneté sur la totalité de l'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois de salaire brut par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Dans le temps d'ancienneté tel que visé ci-dessus, il est tenu compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 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 pro rata temporis.

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

Article 10.1

Indemnité de rupture conventionnelle

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. »

Modification des dispositions particulières propres aux ouvriers et aux employés, chapitre VI « Rupture du contrat de travail », article 13 « Indemnité de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur »

Article 16

En vigueur étendu

Le dernier alinéa de l'article 13 est rédigé comme suit :

« 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. »

Modification des dispositions particulières propres aux ouvriers et aux employés, chapitre VII « Prévoyance et santé », article 15 « Incapacité temporaire »

Article 17

En vigueur étendu

L'article 15 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 15

Incapacité temporaire

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, le salarié bénéficie d'une indemnité journalière complémentaire versée par Agri-Prévoyance. L'organisme assureur peut, en accord avec la commission paritaire de suivi, décider de déléguer cette gestion auprès d'un autre organisme.

L'indemnisation globale (indemnité légale à laquelle s'ajoute l'indemnité complémentaire) perçue par le salarié est égale à 100 % du salaire net pendant 90 jours, puis 80 % du salaire net tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

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

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 carence

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de carence 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 carence.

c) Salaire de référence pour le calcul des indemnités 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 la MSA.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les indemnités journalières légales.

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

d) Rupture du contrat

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 obligatoire indemnisera le salarié.

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

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

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

Modification des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise, chapitre Ier « Contrat de travail »

Article 18

En vigueur étendu

Le premier alinéa du présent chapitre est modifié comme suit :

« 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. »

Modification des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise, chapitre IV « Durée du travail », article 8 « Convention de forfait »

Article 19

En vigueur étendu

L'article 8 est complété par les alinéas suivants :

« 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.

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.

Le salaire mensuel forfaitaire du TAM en forfaits en jours, est défini d'un commun accord sur la base annuelle de 218 jours, en référence au minimum 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.

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.

Afin d'assurer des garanties suffisantes pour les salariés soumis au forfait jours, il doit être mis en place un dispositif 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.

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

En complément de l'entretien annuel, des entretiens pourront être organisés régulièrement à la demande de chacun des salariés concernés pour faire un point sur sa charge de travail et notamment en cas de surcharge. Cet entretien aura pour but de déterminer les causes de cette surcharge et les moyens à mettre en œuvre pour y remédier.

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

Modification des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise, chapitre V « Rupture du contrat de travail », article 9 « Indemnité de licenciement »

Article 20

En vigueur étendu

L'article 9 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 9

Indemnité de licenciement

Une indemnité est accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde, aux salariés licenciés ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Les périodes de suspension assimilées à du travail effectif par la loi entrent en compte dans la durée d'ancienneté précitée.

Cette indemnité est fixée à 1/5 de mois de salaire brut par année d'ancienneté sur la totalité de l'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois de salaire brut par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Dans le temps d'ancienneté tel que visé ci-dessus, il est tenu compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 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 pro rata temporis.

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

Article 9.1

Indemnité de rupture conventionnelle

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. »

Modification des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise, chapitre V « Rupture du contrat de travail », article 12 « Indemnités de mise à la retraite »

Article 21

En vigueur étendu

Le dernier alinéa de l'article 12 est modifié comme suit :

« 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. »

Modification des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise, chapitre VI « Prévoyance et santé »

Article 22

En vigueur étendu

L'intitulé du chapitre VI est rédigé comme suit : « Prévoyance, santé et retraite supplémentaire».

Modification des dispositions particulières propres aux cadres, chapitre Ier « Contrat de travail »

Article 23

En vigueur étendu

Le premier alinéa du présent chapitre est modifié comme suit :

« 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. »

Modification des dispositions particulières propres aux cadres, chapitre II « Classification des emplois et salaires », article 5 « Salaires »

Article 24

En vigueur étendu

L'article 5 est complété par les alinéas suivants :

« Le salaire annuel brut correspond au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicables 1 940 heures, en application des dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail.

Pour les collaborateurs sous convention de forfait en jours, ce salaire annuel brut minimum pour 218 jours de travail par an a un caractère forfaitaire.

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.

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. »

Modification des dispositions particulières propres aux cadres, chapitre III « Durée du travail », article 6 « Convention de forfait »

Article 25

En vigueur étendu

L'article 6 est complété par les alinéas suivants :

« 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.

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 leur contrat de travail.

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.

Afin d'assurer des garanties suffisantes pour les salariés soumis au forfait en jours, il doit être mis en place un dispositif 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 hebdomadaire, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

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

En complément de l'entretien annuel, des entretiens pourront être organisés régulièrement à la demande de chacun des salariés concernés pour faire un point sur sa charge de travail et notamment en cas de surcharge. Cet entretien aura pour but de déterminer les causes de cette surcharge et les moyens à mettre en œuvre pour y remédier.

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

Ces cadres dirigeants bénéficient d'un forfait sans référence horaire.

Ce sont les cadres auxquels sont confiées 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.

Pourront aussi être concernés les cadres à qui sont confiées 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. »

Modification des dispositions particulières propres aux cadres, chapitre V « Rupture du contrat de travail », article 9 « Indemnité de licenciement »

Article 26

En vigueur étendu

L'article 9 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 9

Indemnité de licenciement

Une indemnité est accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde, aux salariés licenciés ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Les périodes de suspension assimilées à du travail effectif par la loi entrent en compte dans la durée d'ancienneté précitée.

Cette indemnité est fixée à 1/5 de mois de salaire brut par année d'ancienneté sur la totalité de l'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois de salaire brut par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Dans le temps d'ancienneté tel que visé ci-dessus, il est tenu compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 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 pro rata temporis.

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

Article 9.1

Indemnité de rupture conventionnelle

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. »

Modification des dispositions particulières propres aux cadres, chapitre V « Rupture du contrat de travail », article 12 « Indemnité de mise à la retraite »

Article 27

En vigueur étendu

Le dernier alinéa de l'article 12 est modifié comme suit :

« 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. »

Modification des dispositions particulières propres aux cadres, chapitre VI « Prévoyance et santé »

Article 28

En vigueur étendu

L'intitulé du chapitre VI est complété comme suit : « Prévoyance, santé et retraite supplémentaire ».

Entrée en vigueur

Article 29

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois qui suit l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Dépôt et extension

Article 30

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 12 du 18 septembre 2013

Signataires	
Organisations patronales	L'UNEP,
Organisations de salariés	Le SNCEA CFE-CGC ; La FGA CFDT ; La FGTA FO,

Modification des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés (art. 17 « Décès »)

Article 1er

En vigueur étendu

L'alinéa 1 du A de l'article 17 est modifié comme suit :

« 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 Agri-Prévoyance à la demande du ou des bénéficiaires. »

Modification des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés (art. 18 « Complémentaire frais de santé »)

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du C « Prestations » de l'article 18 « Complémentaire frais de santé » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les prestations sont versées conformément aux dispositions figurant en annexe I. »

Modification des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés (art. 20 « Cotisations »)

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 20 « Cotisations » sont supprimées et remplacées comme suit.

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

(En pourcentage.)

	Taux	Part patronale	Part salariale
Incapacité de travail	0,75	0,44 (*)	0,31
Invalidité	0,30	0,17	0,13
Décès	0,36	0,22	0,14
Total	1,41		
Assurance des charges sociales patronales	0,15	0,15	
Total	1,56	0,98	0,58
(*) Dont 0,29 % au titre des obligations de maintien de salaire à la charge de l'employeur résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail.			

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

Pour 2014, ce taux d'appel est fixé à 90 %, soit une cotisation égale à :

- 0,88 % de la rémunération brute de la tranche A pour la part employeur ;

- 0,52 % de la rémunération brute de la tranche A pour la part salarié.

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

	Cotisation		Part patronale	Part salariale
Complémentaire frais de santé	National	46,20 € par mois	23,10 € par mois	23,10 € par mois
	Alsace-Moselle	30,87 € par mois	15,44 € par mois	15,43 € par mois

Un taux d'appel pour cette partie de la cotisation peut être fixé chaque

année par la commission paritaire de suivi en fonction des résultats du régime.

Pour 2014, ce taux d'appel est fixé à 95 %, soit une cotisation égale à :

- hors Alsace-Moselle : 43,89 € par mois sur la totalité de la rémunération brute mensuelle, soit 21,95 € par mois pour la part employeur et 21,94 € par mois pour la part salarié ;

- Alsace et Moselle : 29,33 € par mois sur la totalité de la rémunération brute mensuelle, soit 14,67 € par mois pour la part employeur et 14,66 € par mois pour la part salarié. »

Modification des clauses communes

Article 4

En vigueur étendu

Le chapitre XIII est renommé « Intéressement, participation, plan d'épargne, frais de santé et prévoyance ».

Il est inséré un article 49 bis « Dispositions sur la portabilité » rédigé comme suit :

« 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 pour information en annexe II).

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. »

Entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt au 1er janvier 2014, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension auJournal officiel au plus tard le 15 décembre 2013.

A défaut d'entrée en vigueur au 1er janvier 2014, elles s'appliqueront le premier jour du trimestre civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Dépôt et extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Dispositions particulières propres aux ouvriers et employés

« Article 18

Complémentaire frais de santé

C. - Prestations

	Remboursements régime obligatoire	Remboursements régime complémentaire	Remboursements totaux
Hospitalisation			
Frais de soins et de séjour	80 % BR	20 % BR	100 % BR
Forfait hospitalier	0 %	100 % du forfait dès le premier jour	100 % du forfait dès le premier jour
Dépassement d'honoraires hors maternité et psychiatrie	0 %	Remboursement supplémentaire de 220 % BR	Remboursement supplémentaire de 220 % BR
Chambre particulière	0 %	25 € par jour	25 € par jour
Frais accompagnant	0 %	25 € par jour	25 € par jour
Maternité	100 % BR	Remboursement complémentaire des frais de soins et de séjour à concurrence du tiers du PMSS	100 % BR + remboursement complémentaire des frais de soins et de séjour à concurrence du tiers du PMSS
Allocation de naissance (1)			191,63 € par enfant (287,52 € à partir du 3e)
Psychiatrie	80 % BR	20 % BR + un forfait par an et par bénéficiaire à concurrence du tiers du PMSS	100 % BR + un forfait par an et par bénéficiaire à concurrence du tiers du PMSS
Frais médicaux (2)			
Honoraires ostéopathie / chiropractie titulaire de diplômes reconnus par le ministère de la santé			20 € par séance avec un maximum de 2 séances par an et par bénéficiaire
Consultation d'un médecin, radiographie	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Auxiliaires médicaux, analyses	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Fournitures médicales, petit appareillage et pansements	65 % BR	35 % BR	100 % BR
Dépassement d'honoraires	0 %	220 % BR 5 fois par an	220 % BR 5 fois par an
Pharmacie remboursable (2)	15 % à 65 % BR	35 % à 85 % BR	100 % BR
Optique			
Soins et honoraires	70 % BR	390 % BR	460 % BR
Verres ou lentilles acceptés :			
- adulte	60 % BR	Plafond par verre de 80 € à 128 € selon type	60 % BR + plafond par verre
- enfant	60 % BR	Plafond par verre de 80 € à 88 € selon type	60 % BR + plafond par verre
Monture :			

- adulte	60 % BR	3,50 % PMSS	60 % BR + 3,50 % PMSS
- enfant	60 % BR	390 % BR	450 % BR
Lentilles (y compris jetables) Prise en charge refusée	0 %	Plafond de 175 € par an et par bénéficiaire	Plafond de 175 € par an et par bénéficiaire
Dentaire (2)			
Soins et honoraires :			
- conventionné	70 % BR	100 % BR	170 % BR
- non conventionné	70 % BR	100 % BR	170 % BR
Prothèses dentaires :			
- remboursables par régime obligatoire	70 % BR	200 % BR	270 % BR
- non remboursables par régime obligatoire	0 %	Forfait de 215 € par an et par bénéficiaire	Forfait de 215 € par an et par bénéficiaire
- Inlay core (SPR 57/67)	70 % BR	180 % BR	250 % BR
Orthodontie :			
- prise en charge acceptée	100 % BR	230 % BR	330 % BR
- prise en charge refusée	0 %	Forfait de 200 € par an et par bénéficiaire	Forfait de 200 € par an et par bénéficiaire
Autres			
Prothèse auditive acceptée	60 % BR	390 % BR	450 % BR
Forfait actes lourds	0 %	100 % BR	100 % BR
BR : base de remboursement du régime de base. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. (1) Y compris pour l'adoption, versée après demande auprès de la MSA sur justificatif. (2) Y compris actes de prévention, selon les conditions prévues dans l'arrêté du 8 juin 2006 fixant la liste des prestations de prévention.			

La liste prévue au II de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale comprend les prestations de prévention suivantes :

1. Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risques carieux et avant le 14e anniversaire.

2. Un détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en deux séances maximum (SC12).

3. Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans.

4. Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351).

5. Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :

a) Audiométrie tonale ou vocale (CDQP010) ;

b) Audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015) ;

c) Audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011) ;

d) Audiométrie tonale et vocale (CDQP012) ;

e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie (CDQP002).

6. L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans.

7. Les vaccinations suivantes, seules ou combinées :

a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;

b) Coqueluche : avant 14 ans ;

c) Hépatite B : avant 14 ans ;

d) BCG : avant 6 ans ;

e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;

f) Haemophilus influenzae B ;

g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

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

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

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

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

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

En vigueur étendu

« Annexe II

Dispositions légales sur la portabilité (art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale, issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013)

Art. L. 911-8. - Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au 1er alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au 1er alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. »

Avenant n° 13 du 22 mai 2014

Signataires	
Organisations patronales	UNEP.
Organisations de salariés	SNCEA CFE-CGC ; FGA CFDT ; CFTC-Agri ; FGTA FO.

Préambule

En vigueur étendu

Dans l'objectif de préserver le régime unique prévoyance et frais de santé institué par la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 à destination des ouvriers et employés du paysage, les organisations syndicales de salariés et l'UNEP, représentatives au plan national, décident de définir par le présent avenant le cadre d'application des dispositions du régime prévoyance et frais de santé dans le respect de la réglementation fixée par la loi du 23 décembre 2013 et applicable depuis le 1er janvier 2014.

Ainsi, les organisations syndicales et l'UNEP ont réalisé une procédure de mise en concurrence transparente dont les éléments figurent, pour information, en annexe I du présent avenant.

Modification des dispositions particulières aux ouvriers et employés, chapitre VII « Prévoyance et santé »

Article 1er

En vigueur étendu

Le chapitre VII « Prévoyance et santé » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Chapitre VII

Régime de prévoyance et de frais de santé

Article 14

Objet

Les ouvriers et employés ne relevant pas de l'accord du 15 juin 2012 et des articles 4 et 4 bis et de l'article 36 de l'annexe I de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947 bénéficient d'un régime unique de prévoyance et de 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 séparé (e) 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 2 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 lorsque au moins un enfant est né de l'union ou adopté.

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

- les enfants du salarié (légitimes, adoptés ou reconnus, nés ou à naître) ;

- les enfants qu'il a recueillis et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;

- les enfants dont la qualité d'ayant droit du salarié aura été reconnue par le régime de base obligatoire,

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 en contrat d'apprentissage ;

- être âgé de moins de 16 ans dans tous les autres cas ;

- quel que soit leur âge, lorsqu'ils sont invalides au sens de la législation sociale, si l'état d'invalidité a été constaté avant leur 21e anniversaire.

Les ouvriers et employés bénéficient d'un régime qui assure les prestations suivantes dans les conditions décrites aux articles 15 à 18 :

- indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base obligatoire en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ;

- pension d'invalidité complémentaire en cas d'invalidité (2e ou 3e catégorie), d'une part, ou d'incapacité permanente d'origine professionnelle, d'autre part, au moins égale aux 2/3 reconnus par le régime de base obligatoire ;

- versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques ;

- remboursements complémentaires à ceux effectués par le régime de base obligatoire au titre de la maladie et de la maternité.

Article 15

Incapacité temporaire

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, le salarié bénéficie d'une indemnité journalière complémentaire. L'organisme assureur peut, en accord avec la commission paritaire de suivi, décider de déléguer cette gestion auprès d'un autre organisme.

L'indemnisation globale (indemnité légale à laquelle s'ajoute l'indemnité complémentaire, y compris les droits au titre de la mensualisation) perçue par le salarié est égale à 100 % du salaire net pendant 90 jours, puis à 80 % du salaire net tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires 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 de 1 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 carence

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de carence de 7 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

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

c) Salaire de référence pour le calcul des indemnités 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.

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 indemnise 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 16

Incapacité permanente (invalidité)

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 d'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 sous déduction de la pension d'invalidité ou de la rente incapacité servie au titre du régime de base obligatoire.

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

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

Les pensions d'invalidité en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date continuent à être supportées par l'organisme 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 17

Décès

Il est prévu, en cas de décès, une garantie comprenant le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques, selon les démarches administratives prévues dans les conditions générales et/ ou la notice d'information délivrée par l'organisme assureur.

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

A. - 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 bénéficiaires.

Le capital est versé au conjoint survivant non séparé de corps, à moins que le salarié n'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 2 ans de vie commune ;

- aux héritiers.

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

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, constatée par le régime de base obligatoire (3e 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. - Rente annuelle d'éducation

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

- 50 points pour un enfant de 0 à 10 ans ;

- 75 points pour un enfant de 11 à 17 ans ;

- 100 points pour un enfant de 18 à 26 ans (si poursuite d'études).

A titre informatif, la valeur du point est égale à celle du point de l'organisme assureur recommandé. Cette valeur est revalorisée chaque année au 1er septembre (valeur au 1er septembre 2013 : 21,92 €), après information de la commission paritaire de suivi.

C. - Indemnité frais d'obsèques

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

A titre informatif, le montant du plafond mensuel de la sécurité sociale en 2014 est égal à 3 129 €.

Article 18

Complémentaire frais de santé

A. - Bénéficiaires

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

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

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

Sont également bénéficiaires de la garantie, sans condition d'ancienneté, les salariés embauchés dans les 3 mois au plus tard après avoir quitté une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective nationale, visée par la garantie.

Bénéficient également de cette garantie les ayants droit définis à l'article 1er.

B. - Dispenses d'affiliation

L'affiliation à la complémentaire frais de santé est facultative pour :

- les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire ou de l'ACS (aide pour une complémentaire santé). Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

- les salariés déjà couverts par ailleurs :

- en qualité d'ayant droit : cette dispense prend fin en cas de modification de la qualité d'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 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 d'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. Les pièces justificatives devront être produites lors de la demande initiale, puis chaque année.

C. - 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.

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

L'ensemble des actes de prévention définis ci-après est pris en charge :

1. Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risques carieux et avant le 14e anniversaire.

2. Un détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en deux séances maximum (SC12).

3. Bilan du langage oral et/ ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans.

4. Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713,4714,0323,0351).

5. Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :

a) Audiométrie tonale ou vocale (CDQP010) ;

b) Audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015) ;

c) Audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011) ;

d) Audiométrie tonale et vocale (CDQP012) ;

e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie (CDQP002).

6. L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans.

7. Les vaccinations suivantes, seules ou combinées :

a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;

b) Coqueluche : avant 14 ans ;

c) Hépatite B : avant 14 ans ;

d) BCG : avant 6 ans ;

e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;

f) Haemophilus influenzae B ;

g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

Les présentes dispositions seront automatiquement révisées en cas de modifications législatives et/ ou réglementaires dans les délais fixés par les textes.

Les prestations seront versées conformément aux tableaux ci-dessous.

Tableau des garanties frais de santé (hors Alsace-Moselle)

Nature des risques	Remboursement du régime de base de la sécurité sociale en pourcentage de la base de remboursement de la sécurité sociale	Remboursement complémentaire en pourcentage de la base de remboursement de la sécurité sociale
Frais médicaux		
Consultation d'un médecin	70 % BR	30 % BR
Dépassement d'honoraires	-	220 % BR, 5 fois par an et par bénéficiaire
Auxiliaires médicaux	60 % BR	40 % BR
Analyses, examens de laboratoire	60 % BR	40 % BR
Radiographie	70 % BR	30 % BR
Actes de prévention responsables	De 35 % à 70 % BR	De 30 % à 65 % BR
Honoraires de médecine douce reconnus par le ministère de la santé (chiropractie, ostéopathie)	-	20 € par séance, dans la limite de 2 séances par an et par bénéficiaire
Pharmacie		
Pharmacie remboursable	De 15 % à 65 % BR	De 35 % à 85 % BR
Optique		
Soins et honoraires	70 % BR	390 % BR
Montures adultes remboursées par la sécurité sociale	60 % BR	3,50 % du PMSS, soit 109,51 € en 2014 par an et par bénéficiaire
Montures enfants remboursées par la sécurité sociale	60 % BR	395 % BR par an et par bénéficiaire
Verres ou lentilles adultes remboursés par la sécurité sociale	60 % BR	Si BR = 2,29 €, crédit de 80 € par verre ou par lentille par an et par bénéficiaire
	60 % BR	Si BR = 3,66 €, crédit de 88 € par verre ou par lentille par an et par bénéficiaire
	60 % BR	Si BR = 7,32 €, crédit de 112 € par verre ou par lentille par an et par bénéficiaire
	60 % BR	Si autres BR, crédit de 128 € par verre ou par lentille par an et par bénéficiaire
Verres ou lentilles enfants remboursés par la sécurité sociale	60 % BR	Si BR = 12,04 €, crédit de 80 € par verre ou par lentille par an et par bénéficiaire
	60 % BR	Si BR = 14,94 €, crédit de 88 € par verre ou par lentille par an et par bénéficiaire
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale	-	Crédit de 175 € par an et par bénéficiaire
Dentaire		
Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale Conventionné	70 % BR	100 % BR
Non conventionné	70 % BR	100 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale, y compris couronnes implanto-portées (sauf inlays core)	70 % BR	200 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale (sauf inlays core)	-	Crédit de 215 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	100 % BR	230 % BR
Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale	-	Crédit de 200 € par an et par bénéficiaire
Inlays core	70 % BR	180 % BR
Appareillages		
Fournitures médicales, pansements	60 % BR	40 % BR
Petits appareillages	60 % BR	40 % BR
Prothèses auditives prises en charge par la sécurité sociale	60 % BR	390 % BR
Hospitalisation médicale ou chirurgicale		
Frais de soins et de séjour	80 % BR	20 % BR
Dépassement d'honoraires	-	Remboursement supplémentaire de 220 % BR
Chambre particulière (y compris ambulatoire)	-	25 € par jour
Frais d'accompagnant	-	25 € par jour
Forfait hospitalier	-	100 % du forfait dès le premier jour
Maternité		
Frais de soins, frais de séjour et honoraires	100 % BR	Crédit d'un tiers du PMSS, soit 1 043 € en 2014
Prime de naissance : maternité ou adoption	-	192 € par enfant (288 € à partir du 3e)
Psychiatrie		
Frais de soins et de séjour	80 % BR	20 % BR
Dépassement d'honoraires	-	Crédit d'un tiers du PMSS, soit 1 043 € en 2014 par an et par bénéficiaire
Divers		

Transport pris en charge par la sécurité sociale	65 % BR	35 % BR
Forfait actes lourds	-	100 % du forfait
Assistance	-	Oui

Tableau des garanties frais de santé (Alsace-Moselle)

Nature des risques	Remboursement du régime de base de la sécurité sociale en pourcentage de la base de remboursement de la sécurité sociale	Remboursement complémentaire en pourcentage de la base de remboursement de la sécurité sociale
Frais médicaux		
Consultation d'un médecin	90 % BR	10 % BR
Dépassement d'honoraires	-	220 % BR, 5 fois par an et par bénéficiaire
Auxiliaires médicaux	90 % BR	10 % BR
Analyses, examens de laboratoire	90 % BR	10 % BR
Radiographie	90 % BR	10 % BR
Actes de prévention responsables	De 35 % à 70 % BR	De 30 % à 65 % BR
Honoraires de médecine douce reconnus par le ministère de la santé (chiropractie, ostéopathie)	-	20 € par séance, dans la limite de 2 séances par an et par bénéficiaire
Pharmacie		
Pharmacie remboursable	De 80 % à 100 % BR	De 0 % à 20 % BR
Optique		
Soins et honoraires	90 % BR	370 % BR
Montures adultes remboursées par la sécurité sociale	90 % BR	3,50 % du PMSS, soit 109,51 € en 2014 par an et par bénéficiaire
Montures enfants remboursées par la sécurité sociale	90 % BR	365 % BR par an et par bénéficiaire
Verres ou lentilles adultes remboursés par la sécurité sociale	90 % BR	Si BR = 2,29 €, crédit de 80 € par verre ou par lentille par an et par bénéficiaire
	90 % BR	Si BR = 3,66 €, crédit de 88 € par verre ou par lentille par an et par bénéficiaire
	90 % BR	Si BR = 7,32 €, crédit de 112 € par verre ou par lentille par an et par bénéficiaire
	90 % BR	Si autres BR, crédit de 128 € par verre ou par lentille par an et par bénéficiaire
Verres ou lentilles enfants remboursés par la sécurité sociale	90 % BR	Si BR = 12,04 €, crédit de 80 € par verre ou par lentille par an et par bénéficiaire
	90 % BR	Si BR = 14,94 €, crédit de 88 € par verre ou par lentille par an et par bénéficiaire
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale	-	Crédit de 175 € par an et par bénéficiaire
Dentaire		
Soins dentaires remboursés remboursées par la sécurité sociale Conventionné Non conventionné	90 % BR 90 % BR	80 % BR 80 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale, y compris couronnes implanto-portées (sauf inlays core)	90 % BR	180 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale (sauf inlays core)	-	Crédit de 215 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	100 % BR	230 % BR
Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale	-	Crédit de 200 € par an et par bénéficiaire
Inlays core	90 % BR	160 % BR
Appareillages		
Fournitures médicales, pansements	90 % BR	10 % BR
Petits appareillages	90 % BR	10 % BR
Prothèses auditives prises en charge par la sécurité sociale	90 % BR	365 % BR
Hospitalisation médicale ou chirurgicale		
Frais de soins et de séjour	100 % BR	-
Dépassement d'honoraires	100 % BR	Remboursement supplémentaire de 120 % BR
Chambre particulière (y compris ambulatoire)	-	25 € par jour
Frais d'accompagnant	-	25 € par jour
Forfait hospitalier	100 % BR	-
Maternité		
Frais de soins, frais de séjour et honoraires	100 % BR	Crédit d'un tiers du PMSS, soit 1 043 € en 2014
Prime de naissance : maternité ou adoption	-	192 € par enfant (288 € à partir du 3e)
Psychiatrie		
Frais de soins et de séjour	100 % BR	-
Dépassement d'honoraires	-	Crédit d'un tiers du PMSS, soit 1 043 € en 2014 par an et par bénéficiaire
Divers		
Transport pris en charge par la sécurité sociale	100 % BR	-
Forfait actes lourds	-	100 % du forfait
Assistance		Oui

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 ; lors d'une démission ou d'un départ à la retraite, dès le premier 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 cotisation, 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 de la convention collective nationale 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 global majoré de 50 %, sans condition de durée :

- les anciens salariés bénéficiaires :

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

- d'une pension de retraite ;

- s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement,

à condition d'en faire la demande dans les 6 mois de la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties ;

- les ayants droit de l'assuré décédé, à condition d'en faire la demande dans les 6 mois du décès.

Article 19

Organisme recommandé

A. - Recommandation

La couverture des risques prévoyance et frais de santé des salariés ouvriers et employés relevant de la convention collective nationale 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 et l'Unep est Agri-Prévoyance, institution de prévoyance sise 21, rue de la Bienfaisance, 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 1 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 convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 doivent appliquer les dispositions du régime unique de prévoyance et de 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 de la présente convention, 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, notamment au titre des droits non contributifs. La garantie santé est maintenue sans contrepartie de cotisation au profit :

- des salariés en arrêt de travail à partir d'une absence de 1 mois civil complet et pendant toute la période d'arrêt indemnisée par le régime de base obligatoire ;

- des ayants droit d'un salarié décédé jusqu'à la fin des 3 mois civils suivant la date du décès.

Les ouvriers et employés peuvent bénéficier de l'action sociale de l'organisme assureur recommandé.

Pour compléter ces actions de solidarité, la commission paritaire de suivi pourra décider, chaque année, de mettre en œuvre une politique d'action sociale et de prévention.

Les organisations syndicales et l'Unep s'engagent à respecter les dispositions réglementaires en la matière, et notamment en termes de financement.

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 réexaminés par les signataires de la présente convention selon une périodicité qui ne peut excéder 5 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 procédure prévues au 1er 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 1 an avant l'expiration des 5 ans.

Article 20

Cotisations

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

(En pourcentage.)

	Taux contractuel TA / TB	Part patronale	Part salariale
Mensualisation (*)	0,31	0,31	-
Incapacité de travail	0,47	-	0,47
Invalidité	0,29	0,26	0,03
Décès	0,24	0,21	0,03
Sous-total	1,31	0,78	0,53
Assurance des charges sociales patronales	0,18	0,18	-
Total	1,49	0,96	0,53

(*) 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 définie ci-dessous.

(En euros.)

	Régime	Cotisation totale	Part patronale	Part salariale
Complémentaire frais de santé	National	46,58	23,29	23,29
	Alsace-Moselle	33,07	16,54	16,53

Article 21

Révision. - Dénonciation

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

- les prestations d'incapacité temporaire et permanente 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 ARRCO ;

- la garantie décès est maintenue pour le personnel en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant de prestations d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Article 22

Commission paritaire de suivi

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

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

La faculté est offerte à l'Unep et 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 par un représentant du collège des employeurs, par période de 2 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 6 mois suivant la clôture de l'exercice et au plus tard avant la réunion de l'assemblée générale de l'organisme assureur. L'examen portera notamment, par risques, sur les cotisations perçues, sur les prestations versées et sur les provisions constituées.

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

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt le 1er janvier 2015.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Compte tenu du nouveau cadre légal relatif aux clauses de recommandation, les organisations syndicales et patronales (UNEP) représentatives au plan national ont lancé, le 22 janvier 2014, une procédure de mise en concurrence transparente, afin de maintenir le régime unique prévoyance et frais de santé des employés et ouvriers de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008.

Ainsi, sur la base d'un cahier des charges définissant tant les conditions de recevabilité, d'éligibilité que de planification des étapes, 11 organismes assureurs (institutions de prévoyance, mutuelles et assureurs) ont répondu à ce dernier. Le comité paritaire ad hoc, créé dans le cadre de cette procédure, a déterminé, en application des critères précités, la liste des organismes assureurs à auditionner et ceux qui étaient écartés, le nombre d'organismes assureurs pouvant être recommandés, l'établissement de critères techniques, de gestion et de services et de leur pondération dont les organismes assureurs ont été destinataires avant l'envoi de leurs dossiers de présentation, l'échéance des documents à transmettre pour l'audition fixée le 18 avril 2014, l'ordre et le temps de passage des organismes fixés et identifiés dans chacune des convocations adressées à ces derniers en lettre recommandée avec avis de réception.

Le 29 avril, au terme des auditions et en application des critères et du système de notation y afférent, l'organisme Agri-Prévoyance a été recommandé à l'unanimité pour assurer la gestion du régime unique et indissociable de prévoyance et de frais de santé institué par la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 relatif aux ouvriers et aux employés de la branche.

Avenant n° 1 du 13 février 2015 à l'accord du 3 février 2012 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	L'UNEP,
Organisations de salariés	Le SNCEA CFE-CGC ; La FNAF CGT ; La FGA CFDT ; La CFTC-Agri ; La FGTA FO,

Modification du préambule

Article 1er

En vigueur étendu

Le premier alinéa du préambule est modifié comme suit :

« La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a notamment pour objectif 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. »

L'alinéa suivant est inséré après le septième alinéa :

« 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 techniques, statistiques et/ ou prospectives sur les activités du paysage. »

Entretien professionnel

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 4 « Entretien professionnel » sont remplacées par les suivantes :

« 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 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 termes 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 termes, et leurs modalités de mise en œuvre ;

- les actions de formation à engager à court, moyen et long termes et à classer par priorités.

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 une copie est remise au salarié.

Cet entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié reprenant une activité dans les cas suivants :

A l'issue :

- d'un congé de 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, notamment dès lors que le mandat est arrivé à échéance. »

Bilan de parcours professionnel

Article 3

En vigueur étendu

L'article 5 « Bilan d'étape professionnel » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 5

Bilan de 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 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 deux des trois mesures mentionnées aux 1° à 3° ci-dessus verra son compte personnel de 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. »

Conseil en évolution professionnelle

Article 4

En vigueur étendu

L'article 6 « Bilan de seconde partie de carrière » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 6

Conseil en évolution professionnelle

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, il concerne ceux à temps complet ou à temps 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 leur entretien professionnel. »

Bilan de compétences

Article 5

En vigueur étendu

Le cinquième alinéa de l'article 7 « Bilan de compétences » est remplacé par le suivant :

« Le bilan de compétences s'effectuera dans le respect des dispositions légales prévues en la matière. »

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 6

En vigueur étendu

L'article 8 « Validation des acquis de l'expérience (VAE) » est complété par les dispositions suivantes :

« 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. »

Plan de formation

Article 7

En vigueur étendu

A. - Les dispositions de l'article 12.2 « Composition du plan de formation par nature d'actions de formation » sont modifiées et complétées comme suit :

Il est inséré après le 2 un 2 bis ainsi rédigé : « 2 bis. 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. »

Le 10 est renuméroté « 13 ».

Il est ajouté après le 9 un 10 ainsi rédigé : « 10. Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. »

Il est ajouté un 11 ainsi rédigé : « 11. Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience. »

Il est ajouté un 12 ainsi rédigé : « 12. 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. »

Les deux alinéas précédant le paragraphe a « Actions de formation et temps de travail » sont remplacés par l'alinéa suivant :

« 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 du code du travail 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. »

B. - Les dispositions de l'article 12.3 « Prise en charge financière » sont complétées par les alinéas suivants :

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. »

Compte personnel de formation (CPF)

Article 8

En vigueur étendu

L'article 16 « Droit individuel à la formation (DIF) » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 16

Compte personnel de formation (CPF)

1. Principe

A compter du 1er 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. 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 professionnelles ou accueillies dans un établissement et service d'aide par le travail.

Le compte personnel de formation est fermé dès lors que la personne est admise à faire valoir ses droits à la retraite.

3. 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 1er janvier 2015.

Ces heures de DIF non utilisées au 31 décembre 2014 seront mobilisées en premier lieu, et ce jusqu'au 1er janvier 2021 lorsque le salarié bénéficie 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.

A 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 précitée.

Le compte personnel de formation peut par ailleurs faire l'objet d'abondement par la voie d'accords collectifs.

Le compte personnel de 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 50 salariés n'a pas bénéficié d'un entretien professionnel conformément aux dispositions fixées par la loi et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1 à 3 de l'article 5 du présent accord (tel que résultant de l'article 3 de l'avenant n° 1 du 13 février 2015).

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 €.

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. Compte personnel de formation et périodes d'absences

Les absences pour :

- congés de maternité, de paternité ;

- accueil de l'enfant, adoption, présence parentale, soutien 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 de formation par le salarié

La mobilisation du compte personnel de 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 convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008), le salarié réalise sa demande par écrit en courrier recommandé avec avis 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 première présentation ou remise en main propre de la première 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 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'Etat …

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte professionnel du salarié lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le compte, et ce dans le respect des dispositions légales. Par ailleurs, conformément au dernier alinéa du paragraphe 3 « Acquisition des heures » du présent article, 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 de formation des salariés pendant le temps de travail

Les montants de prise en charge 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

A l'exception :

- des formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de 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'Etat 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. »

Contrats de professionnalisation

Article 9

En vigueur étendu

L'alinéa suivant est inséré après le onzième alinéa de l'article 18.1 « Objectifs et publics visés » : « - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche. »

Contrats d'apprentissage

Article 10

En vigueur étendu

L'article 19 « Contrats d'apprentissage » est complété comme suit :

« 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 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. 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 n° 1 du 13 février 2015 au présent accord 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 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.

2.2. La 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 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 du présent article (tel que résultant de l'avenant n° 1 du 13 février 2015 précité) et, 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. »

Périodes de professionnalisation

Article 11

En vigueur étendu

A. - L'article 20.1 « Définition et objectifs » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 20.1

Définition 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 :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche,

ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches.

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). »

B. - L'article 20.3 « Publics concernés » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 20.3

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. »

C. - L'article 20.4 « Durée de la formation » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 20.4

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, aux formations financées dans le cadre de l'abondement CPF, aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). »

Tutorat

Article 12

En vigueur étendu

A. - Les cinq premiers alinéas de l'article 21 « Tutorat » sont remplacés par les dispositions suivantes :

« 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 chargés 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'accidents 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. »

B. - L'article 21 est complété comme suit :

« L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions des dixième, onzième et douzième alinéas du présent article (tel que résultant de l'avenant n° 1 du 13 février 2015 précité), 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 deux salariés. »

Mise en œuvre de la négociation triennale de formation

Article 13

En vigueur étendu

A l'article 30 « Mise en œuvre de la négociation triennale de formation », les mots : « le DIF » sont remplacés par les mots : « le CPF ».

Entreprises de moins de 10 salariés

Article 14

En vigueur étendu

L'article 31.1 « Entreprises de moins de 10 salariés » est remplacé parles dispositions suivantes :

« Article 31.1

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 et de la pêche maritime. »

Entreprises d'au moins 10 salariés

Article 15

En vigueur étendu

L'article 31.2 « Entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 31.2

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 et de la pêche maritime.

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 3 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 3 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. »

Entreprises de 20 salariés et plus

Article 16

En vigueur étendu

Le titre et les dispositions de l'article 31.3 « Entreprises de 20 salariés et plus » sont supprimés.

Entreprises en franchissement de seuil

Article 17

En vigueur étendu

Le titre et les dispositions de l'article 31.4 « Entreprises en franchissement de seuil » sont transférés à l'article 31.3 ; l'article 31.4 est de ce fait supprimé.

Reliquat

Article 18

En vigueur étendu

Le titre et lesdispositions de l'article 34 « Reliquat » sont supprimés.

Ressources complémentaires

Article 19

En vigueur étendu

L'article 35 « Ressources complémentaires » devient l'article 34.

Entrée en vigueur de l'accord du 3 février 2012

Article 20

En vigueur étendu

L'article 36 « Entrée en vigueur » devient l'article 35.

Dénonciation. - Révision

Article 21

En vigueur étendu

L'article 37 « Dénonciation, révision » devient l'article 36.

Dépôt et extension de l'accord du 3 février 2012

Article 22

En vigueur étendu

L'article 38 « Dépôt et extension » devient l'article 37.

Entrée en vigueur

Article 23

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur dès la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension. Ses articles 14 et 15 seront applicables pour la collecte des fonds de la formation professionnelle continue de 2016 visant les rémunérations versées au titre de l'année 2015.

Dépôt et extension

Article 24

En vigueur étendu

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, est déposé par courrier et par voie électronique, conformément aux dispositions légales.

Avenant n° 1 du 25 juin 2015

Signataires	
Organisations patronales	L'UNEP,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La FGTA FO ; La CFTC-Agri ; Le SNCEA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

L'accord national du 15 juin 2012relatif au régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC est modifié comme suit :

1. L'article 4.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 4.3

Cessation des garanties

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. »

2. Le troisième alinéa de l'article 9 est remplacé par le suivant :

« A titre indicatif, il est précisé que la valeur du point rente éducation au 1er janvier 2015 est de 0,2935 €. »

3. La dernière phrase du neuvième alinéa de l'article 17 est remplacée par la suivante :

« Au 1er janvier 2015, le salaire de référence est de 6,7735 €. »

4. Le troisième alinéa de l'article 18 est complété comme suit :

« Au 1er janvier 2015, la valeur du point est de 0,3319 €. »

5. Le dernier alinéa de l'article 20.2 est remplacé par le suivant :

« Les allocations liquidées sont versées mensuellement à terme échu et dues le premier jour du mois civil. »

6. Le premier alinéa de l'article 22 est remplacé par le suivant :

« Dans le cas où le nombre de points de retraite d'un retraité, d'un conjoint survivant, d'un conjoint divorcé non remarié, est inférieur à 1 000 points, il n'est pas procédé à la liquidation des droits sous forme de rente mais à un versement unique sous forme de capital. »

7. L'article 26 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 26

Garanties de prévoyance

En contrepartie des garanties fixées par le présent accord, le taux global de la cotisation prévoyance est fixé à :

- 1,92 % sur la tranche A (salaire limité au plafond des assurances sociales agricoles) ;

- 2,93 % sur les tranches B et C (salaire compris entre 1 fois et 8 fois le plafond des assurances sociales agricoles).

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 0,30 % sur la tranche A et de 0,49 % 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 0,26 % sur la tranche A et de 0,73 % 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.

Depuis 2013, le taux d'appel de la garantie incapacité temporaire est fixé à 96 %, soit une cotisation globale de 0,55 % sur la tranche A et de 1,19 % sur les tranches B et C, portant ainsi la cotisation relais mensualisation à la charge du salarié à 0,25 % tranche A et 0,70 % tranches B et C.

La ventilation des taux de cotisation contractuels par risque est fixée dans le tableau annexé au présent accord. »

Article 2

En vigueur étendu

Les modifications apportées à l'accord par le présent avenant prennent effet le 1er juillet 2015, excepté celles de l'article 4.3 « Cessation des garanties » qui prennent effet à la date fixée par la loi pour l'entrée en vigueur du dispositif portabilité prévoyance.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexe

En vigueur étendu

L'annexe I de l'accord est remplacée par la suivante :

« Annexe I

Taux contractuels et ventilation des cotisations (en vigueur au 1er juillet 2015)

(En pourcentage.)

Garantie	TA			TB - TC		
	Tranche de salaire inférieure ou égale au plafond ASA			Tranche de salaire comprise entre 1 et 8 fois le plafond ASA		
	Part employeur	Part salarié	Total	Part employeur	Part salarié	Total
Décès	1,01		1,01	0,445	0,445	0,89
Capital décès	0,31		0,31	0,115	0,115	0,23
Indemnité frais d'obsèques	0,02		0,02			
Rente éducation	0,07		0,07	0,025	0,025	0,05
Rente de conjoint	0,61		0,61	0,305	0,305	0,61
Incapacité temporaire	0,30	0,26	0,56	0,49	0,73	1,22
Mensualisation	0,30		0,30	0,49		0,49
Relais mensualisation		0,26	0,26		0,73	0,73
Incapacité permanente	0,35		0,35	0,528	0,292	0,82
Incapacité permanente privée	0,31		0,31	0,438	0,292	0,73
Incapacité permanente professionnelle	0,04		0,04	0,09		0,09
Total prévoyance	1,66	0,26	1,92	1,463	1,467	2,93
(Soit en répartition)	86,50	13,50	100	50,00	50,00	100
Frais de santé						
Assiette salaire (avec cotisation minimum 2,1 % PMSS)	1,45	1,45	2,90			
Assiette plafond sécurité sociale	0,378	0,882	1,26			
Frais de santé régime local Alsace-Moselle						
Assiette salaire (avec cotisation minimum 1,37 % PMSS)	0,945	0,945	1,89			
Assiette plafond sécurité sociale	0,342	0,798	1,14			

Avenant n° 14 du 25 juin 2015

Signataires	
Organisations patronales	L'UNEP,
Organisations de salariés	Le SNCEA CFE-CGC ; La CFTC-Agri ; La FGA CFDT ; La FGTA FO,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de prendre en compte l'impact tarifaire des dispositions légales relatives à la portabilité des droits au titre des garanties prévoyance.

Modification des taux et répartitions des cotisations prévoyance pour les TAM et les cadres

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions relatives aux taux et répartitions des cotisations prévoyance prévues respectivement au sein de l'article 13 du chapitre VI « Prévoyance et santé » des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise, d'une part, et des dispositions particulières propres aux cadres, d'autre part, sont modifiées comme suit :

« Taux de cotisations et répartitions

1. Garanties de prévoyance

En contrepartie des garanties fixées par le présent accord, le taux global de la cotisation prévoyance est fixé à :

- 1,92 % sur la tranche A (salaire limité au plafond des assurances sociales agricoles) ;

- 2,93 % sur les tranches B et C (salaire compris entre 1 fois et 8 fois le plafond des assurances sociales agricoles).

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 0,30 % sur la tranche A et de 0,49 % 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 0,26 % sur la tranche A et de 0,73 % 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.

Depuis 2013, le taux d'appel de la garantie incapacité temporaire est fixé à 96 %, soit une cotisation globale de 0,55 % sur la tranche A et de 1,19 % sur les tranches B et C, portant ainsi la cotisation relais mensualisation à la charge du salarié à 0,25 % pour la tranche A et 0,70 % pour les tranches B et C. »

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur concomitamment à l'entrée en vigueur de l'avenant n° 1 du 25 juin 2015 à l'accord national du 15 juin 2012 relatif au régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 15 du 30 septembre 2015

Signataires	
Organisations patronales	L'UNEP,
Organisations de salariés	Le SNCEA CFE-CGC ; La FGA CFDT ; La CFTC-Agri ; La FGTA FO,

Préambule

En vigueur étendu

Par le présent avenant, les organisations syndicales de salariés et l'UNEP ont souhaité réviser les clauses communes. De même, les dispositions particulières (TAM et cadres) relatives au forfait en jours sont modifiées pour tenir compte des évolutions jurisprudentielles. S'agissant des dispositions particulières des ouvriers et employés relatives aux frais de santé et prévoyance, les partenaires sociaux ont décidé de supprimer la condition d'ancienneté de 3 mois applicable à la garantie frais de santé.

Du fait de cette modification, et pour être en conformité avec le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales, il a été procédé à l'aménagement des tableaux des garanties conformément aux dispositions réglementaires, respectant ainsi l'ensemble des obligations liées aux contrats solidaires et responsables. Le présent avenant intègre ces dispositions dans les tableaux des garanties frais de santé.

Modification des clauses communes (art. 31 « Congés pour évènements familiaux » du chapitre VIII « Jours fériés légaux, congés payés légaux et congés spéciaux »)

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions des clauses communes visées à l'article 31 sont modifiées pour le Pacs comme suit :

« - Pacs de l'intéressé : 4 jours. ».

Modification des dispositions particulières propres aux TAM (art. 8 « Convention de forfait » du chapitre IV « Durée du travail »)

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions des clauses particulières propres aux TAM visées à l'article 8 sont abrogées et remplacées après le septième alinéa comme suit :

« Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours bénéficie 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 hebdomadaire, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Etabli 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 doit être organisé entre le salarié soumis au forfait en jours et son supérieur hiérarchique pour évoquer notamment l'organisation du travail, la charge de travail et l'adéquation de celle-ci au nombre 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 3 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. »

Modification des dispositions particulières propres aux cadres (art. 6 « Convention de forfait » du chapitre III « Durée du travail »)

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions des clauses particulières propres aux cadres visées aux alinéas 7 à 11 de l'article 6 sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours bénéficie 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.

Etabli 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 doit être organisé entre le salarié soumis au forfait en jours et son supérieur hiérarchique pour évoquer notamment l'organisation du travail, la charge de travail et l'adéquation de celle-ci au nombre 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 3 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. »

Modification des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés (chapitre VII « Prévoyance et santé »)

Article 4

En vigueur étendu

Les points a et c de l'article 18 du chapitre VII sont modifiés comme suit.

Les autres dispositions de l'article 18 demeurent sans changement.

« Chapitre VII

Régime de prévoyance et de frais de santé

Article 18

Complémentaire frais de santé

a) Bénéficiaires

Les quatre premiers alinéas sont abrogés et remplacés par l'alinéa suivant :

« Les salariés bénéficient 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. »

c) Prestations

Les tableaux de garanties figurant au c sont abrogés et remplacés par les tableaux suivants.

Les autres dispositions figurant au c demeurent sans changement.

Tableau des garanties frais de santé hors Alsace-Moselle

Garanties exprimées en pourcentage de la base de remboursement	Remboursement du régime de base hors AM	Remboursement complémentaire
Frais médicaux		

Honoraires praticiens (généralistes, spécialistes hors ophtalmologues, chirurgiens-dentistes, sages-femmes)	70 % BR	30 % BR
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100 % BR
Auxiliaires médicaux	60 % BR	40 % BR
Analyses, examens de laboratoire	60 % BR	40 % BR
Radiographie	70 % BR	30 % BR
Actes de prévention responsables (1)	35 % à 70 % BR	De 30 % à 65 % BR
Honoraires médecines douces reconnues par le ministère de la santé (chiropractie, ostéopathie)	-	20 € par séance avec un maximum de 2 séances par an et par bénéficiaire
Pharmacie		
Pharmacie remboursable	15 % à 65 % BR	35 % à 85 % BR
Optique		
Consultation ophtalmologue	70 % BR	30 % BR
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100 % BR
Equipement verres et monture par bénéficiaire et pour 2 ans (*)		
Monture adulte et enfant	60 % BR	120 €
Verres adultes (par verre ou lentille)		
BR = 2,29	60 % BR	80 €
BR = 3,66	60 % BR	88 €
BR = 7,32	60 % BR	112 €
Autres BR	60 % BR	128 €
Verres enfants (par verre ou lentille)		
BR = 12,04	60 % BR	80 €
BR ≥ 14,94	60 % BR	88 €
Lentilles non remboursées par le RO	-	175 € par an et par bénéficiaire
Chirurgie de l'œil au laser non remboursée par le RO	-	Crédit de 250 € par an, par œil et par bénéficiaire
Dentaire		
Soins dentaires remboursés par le RO :		
- conventionné	70 % BR	100 % BR
- non conventionné	70 % BR	100 % BR
Prothèses dentaires remboursées par le RO y compris couronne implanto-portée (sauf inlays cores)	70 % BR	250 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par le RO (sauf inlays cores)	-	Crédit de 215 € par an et par bénéficiaire
Parodontologie non remboursée par le RO	-	Crédit de 100 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie prise en charge par le RO	100 % BR	230 % BR
Orthodontie non prise en charge par le RO	-	Crédit de 200 € par an et par bénéficiaire
Inlays cores	70 % BR	180 % BR
Appareillage		
Fournitures médicales, pansements	60 % BR	40 % BR
Petits appareillages	60 % BR	40 % BR
Prothèses auditives prises en charge par le RO	60 % BR	390 % BR + crédit 500 € par oreille et par bénéficiaire tous les 3 ans
Hospitalisation médicale ou chirurgicale		
Frais de soins et de séjour	80 % BR	20 % BR
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100 % BR
Chambre particulière (y compris ambulatoire)	-	50 € par jour
Frais d'accompagnant	-	25 € par jour
Forfait hospitalier	-	100 % du forfait dès le 1er jour
Maternité		
Frais de soins et de séjour	100 % BR	
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100 % BR
Prime de naissance : maternité ou adoption (2)	-	192 € par enfant (288 € à partir du 3e enfant)
Forfait hospitalier	-	100 % du forfait dès le 1er jour
Psychiatrie		
Frais de soins et de séjour	80 % BR	20 % BR
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100 % BR
Forfait hospitalier	-	100 % du forfait dès le 1er jour
Divers		
Transport pris en charge par le RO	65 % BR	35 % BR
Vaccins prescrits non pris en charge par le RO	-	Crédit 40 € par an et par bénéficiaire
Forfait actes lourds (3)	-	100 % du forfait
Assistance	-	Oui - Mutuaide assistance
Réseau de soins	-	Oui - Carte blanche

(*) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à 1 an pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue.
(1) Actes de prévention, selon les conditions prévues dans l'arrêté du 18 novembre 2014 fixant la liste des prestations de prévention. L'ensemble des actes de prévention est pris en charge au titre du contrat.
(2) Y compris pour l'adoption, versée après la demande auprès du régime de base sur justificatif.
(3) Forfait acte lourd : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 € en 2015).
Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 € (ou dont le coefficient est supérieur à 60).

Tableau des garanties frais de santé Alsace-Moselle

Garanties exprimées en pourcentage de la base de remboursement	Remboursement du régime de base AM	Remboursement complémentaire
Frais médicaux		
Honoraires praticiens (généralistes, spécialistes hors ophtalmologues, chirurgiens-dentistes, sages-femmes)	90 % BR	10 % BR
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220 % BR

Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100 % BR
Auxiliaires médicaux	90 % BR	10 % BR
Analyses, examens de laboratoire	90 % BR	10 % BR
Radiographie	90 % BR	10 % BR
Actes de prévention responsables (1)	35 % à 70 % BR	De 30 % à 65 % BR
Honoraires médecines douces reconnues par le ministère de la santé (chiropractie, ostéopathie)	-	20 € par séance avec un maximum de 2 séances par an et par bénéficiaire
Pharmacie		
Pharmacie remboursable	80 % à 100 % BR	0 % à 20 % BR
Optique		
Consultation ophtalmologue	90 % BR	10 % BR
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100 % BR
Equipement verres et monture par bénéficiaire et pour 2 ans (*)		
Monture adulte et enfant	90 % BR	112 €
Verres adultes (par verre ou lentille)		
BR = 2,29	90 % BR	80 €
BR = 3,66	90 % BR	88 €
BR = 7,32	90 % BR	112 €
Autres BR	90 % BR	128 €
Verres enfants (par verre ou lentille)		
BR = 12,04	90 % BR	80 €
BR ≥ 14,94	90 % BR	88 €
Lentilles non remboursées par le RO		175 € par an et par bénéficiaire
Chirurgie de l'œil au laser non remboursée par la RO	-	Crédit de 250 € par an, par œil et par bénéficiaire
Dentaire		
Soins dentaires remboursés par le RO		
- conventionné	90 % BR	80 % BR
- non conventionné	90 % BR	80 % BR
Prothèses dentaires remboursées par le RO y compris couronne implanto-portée (sauf inlays cores)	90 % BR	230 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par le RO (sauf inlays cores)	-	Crédit de 215 € par an et par bénéficiaire
Parodontologie non remboursée par le RO	-	Crédit de 100 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie prise en charge par le RO	100 % BR	230 % BR
Orthodontie non prise en charge par le RO	-	Crédit de 200 € par an et par bénéficiaire
Inlays cores	90 % BR	160 % BR
Appareillage		
Fournitures médicales, pansements	90 % BR	10 % BR
Petits appareillages	90 % BR	10 % BR
Prothèses auditives prises en charge par le RO	90 % BR	360 % BR + crédit 500 € par oreille et par bénéficiaire tous les 3 ans

Hospitalisation médicale ou chirurgicale		
Frais de soins et de séjour	100 % BR	-
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100 % BR
Chambre particulière (y compris ambulatoire)	-	50 € par jour
Frais d'accompagnant	-	25 € par jour
Forfait hospitalier	100 % du forfait	-
Maternité		
Frais de soins et de séjour	100 % BR	-
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100 % BR
Prime de naissance : maternité ou adoption (2)	-	192 € par enfant (288 € à partir du 3e enfant)
Forfait hospitalier	100 % du forfait	-
Psychiatrie		
Frais de soins et de séjour	100 % BR	-
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100 % BR
Forfait hospitalier	100 % du forfait	-
Divers		
Transport pris en charge par le RO	100 % BR	
Vaccins prescrits non pris en charge par le RO	-	Crédit 40 € par an et par bénéficiaire
Forfait actes lourds (3)	-	100 % du forfait
Assistance	-	Oui - Mutuaide assistance
Réseau de soins	-	Oui - Carte blanche

(*) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à 1 an pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue.
(1) Actes de prévention, selon les conditions prévues dans l'arrêté du 18 novembre 2014 fixant la liste des prestations de prévention. L'ensemble des actes de prévention est pris en charge au titre du contrat.
(2) Y compris pour l'adoption, versée après la demande auprès du régime de base sur justificatif.
(3) Forfait acte lourd : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 € en 2015).
Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 € (ou dont le coefficient est supérieur à 60).

Entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions figurant aux articles 1er, 2 et 3 du présent avenant entreront en vigueur dès la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Les dispositions de l'article 4 entreront en vigueur au plus tôt au 1er janvier 2016, sous réserve de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 décembre 2015. Si ladite publication est postérieure au 15 décembre 2015, elles s'appliqueront le premier jour du mois qui suit la publication.

Dépôt et extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 2 du 3 février 2016 à l'accord national du 15 juin 2012 relatif au régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC

Signataires	
Organisations patronales	UNEP
Organisations de salariés	FGA CFDT FGTA FO CFTC-Agri SNCEA CFE-CGC

Préambule

En vigueur non étendu

Pour se mettre en conformité avec la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi qui prévoit la généralisation de la complémentaire santé à tous les salariés au 1er janvier 2016, les partenaires sociaux ont décidé de modifier la répartition de la cotisation relative à la garantie frais de santé.

Modification de la répartition de la cotisation

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 27 « Garantie frais de santé » de l'accord est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 27

Garantie frais de santé

La cotisation mensuelle frais de santé, toutes taxes comprises, est égale à :

- 2,90 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 2,10 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation est de 1,89 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 1,37 % du plafond mensuel des assurances sociales, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

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

- 1,26 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation est égale à 1,14 % du plafond mensuel des assurances sociales, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % 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. »

Annexe I « Taux contractuels et ventilation des cotisations »

Article 2

En vigueur non étendu

L'annexe I de l'accord est supprimée et remplacée par l'annexe I ci-dessous.

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1er janvier 2016.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe I

Taux contractuels et ventilation des cotisations en vigueur au 1er janvier 2016

(En pourcentage.)

	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	1,01	-	1,01	0,445	0,445	0,89
Capital décès	0,31	-	0,31	0,115	0,115	0,23
Indemnité frais d'obsèques	0,02	-	0,02	-	-	-
Rente éducation	0,07	-	0,07	0,025	0,025	0,05
Rente de conjoint	0,61	-	0,61	0,305	0,305	0,61
Incapacité temporaire	0,30	0,26	0,56	0,49	0,73	1,22
Mensualisation	0,30	-	0,30	0,49	-	0,49
Relais mensualisation		0,26	0,26	-	0,73	0,73
Incapacité permanente	0,35	-	0,35	0,528	0,292	0,82
Incapacité permanente privée	0,31	-	0,31	0,438	0,292	0,73
Incapacité permanente professionnelle	0,04	-	0,04	0,09	-	0,09
Total prévoyance	1,66	0,26	1,92	1,463	1,467	2,93
(Soit en répartition)	86,50	13,50	100	50,00	50,00	100
Frais de santé						
Assiette salaire (avec cotisation minimale de 2,61 % PMSS)	1,45	1,45	2,90	-	-	-
Assiette plafond SS	0,63	0,63	1,26	-	-	-
Frais de santé régime local Alsace-Moselle						
Assiette salaire (avec cotisation minimale de 1,70 % PMSS)	0,945	0,945	1,89	-	-	-
Assiette plafond SS	0,57	0,57	1,14	-	-	-

Avenant n° 17 du 29 septembre 2016

Signataires	
Organisations patronales	UNEP
Organisations de salariés	SNCEA CFE-CGC FGA CFDT CFTC-Agri FGTA FO

Préambule

En vigueur étendu

Par le présent avenant les organisations syndicales de salariés et l'UNEP ont souhaité réviser le chapitre IX « Formation professionnelle et apprentissage » des clauses communes, pour tenir compte des dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, notamment ses articles 1er et 17.

Modification de l'article 35 « Formation professionnelle »

Article 1er

En vigueur étendu

Au premier paragraphe, les termes « au droit individuel à la formation » sont remplacés par « au compte personnel de formation ».

Modification de l'article 36 « Taxe d'apprentissage »

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 36 sont abrogées et remplacées par :

« En application de la législation en vigueur, le taux de la taxe d'apprentissage est fixé à 0,68 % de la masse salariale (ou 0,44 % en Alsace-Moselle).

Par ailleurs, à compter de la collecte 2016 assise sur la masse salariale 2015, toute entreprise, assujettie à la taxe d'apprentissage, doit la verser dans son intégralité à l'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) de son choix :

- soit à un organisme paritaire collecteur agréé, habilité par l'État à collecter sur le territoire national et dans son champ de compétence professionnelle, à savoir le FAFSEA pour la branche du paysage ;

- soit auprès d'une chambre consulaire, habilitée par l'autorité administrative à collecter sur le territoire régional.

Afin de mettre en œuvre une politique de branche cohérente en matière d'insertion professionnelle par alternance (apprentissage et professionnalisation), les partenaires sociaux de la branche recommandent aux entreprises du paysage de verser leur taxe d'apprentissage à l'organisme habilité à collecter sur le territoire national, également collecteur des fonds de la professionnalisation.

Enfin, selon les textes en vigueur, les organismes paritaires collecteurs agréés peuvent, conjointement avec les organisations professionnelles couvrant une branche, conclure avec l'autorité administrative une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage. Ce financement est issu des fonds non affectés par les établissements, au titre du hors quota.

Dans la branche de l'agriculture, une convention de coopération, d'une durée de 5 ans, est signée entre l'OPCA - OCTA désigné dans la branche, les ministères de l'éducation nationale et de l'agriculture et les organisations professionnelles le souhaitant, dont l'UNEP. »

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions figurant aux articles 1er et 2 de l'avenant n° 17 à la convention collective nationale du 10 octobre 2008 entreront en vigueur dès la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 18 du 22 novembre 2016 relatif aux frais de santé et prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	UNEP
Organisations de salariés	SNCEA CFE-CGC FGA CFDT CFTC-Agri FGTA FO

Préambule

En vigueur étendu

Par le présent avenant les organisations syndicales de salariés et l'UNEP ont souhaité réviser les dispositions particulières des ouvriers et employés relatives aux frais de santé et prévoyance.

Ces modifications portent sur la garantie « indemnité frais d'obsèques » et sur certains postes de remboursement des tableaux des garanties frais de santé.

Le présent avenant entérine ces modifications.

Modification des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés chapitre VII « Prévoyance et santé » Modification de l'article du c « Indemnité frais d'obsèques » de l'article 17 « Décès »

Article 1er

En vigueur étendu

Le paragraphe c est modifié comme suit :

« En cas de décès du salarié, de son conjoint non séparé de corps, de son concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune, de son cocontractant d'un pacte civil de solidarité ou d'un enfant à charge, 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 la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

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 6 mois suivant le décès. »

Modification des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés chapitre VII « Prévoyance et santé » Modification du c « Prestations » de l'article 18 « Complémentaire frais de santé »

Article 2

En vigueur étendu

Les tableaux de garanties figurant au c sont supprimés et substitués par les tableaux suivants. Les autres dispositions figurant au c demeurent sans changement.

« Tableau des prestations santé hors Alsace-Moselle :

Les garanties de ce régime s'appliquent pour la France métropolitaine et les départements d'outre-mer. Le total des remboursements ne pourra dépasser le montant des frais réellement engagés. Tous les actes bénéficiant d'un remboursement du régime de base font l'objet d'un remboursement complémentaire au minimum au ticket modérateur (sauf les cures thermales). Pour l'optique, le ticket modérateur des garanties est limité à une prise en charge tous les 2 ans. Toutes les garanties en euros s'entendent par an et par bénéficiaire (sauf pour les équipements optiques). Les garanties sont acquises sans condition d'ancienneté.

Tableau des prestations santé hors Alsace-Moselle		
Garanties exprimées en pourcentage de la base de remboursement	**Remboursement du régime de base**	**Remboursement complémentaire**
Frais médicaux		
Honoraires praticiens (généralistes, spécialistes hors ophtalmologue, chirurgiens-dentistes, sages-femmes)	70 % BR	30 % BR

Tableau des prestations santé hors Alsace-Moselle		
Garanties exprimées en pourcentage de la base de remboursement	**Remboursement du régime de base**	**Remboursement complémentaire**
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100 % BR
Auxiliaires médicaux	60 % BR	40 % BR
Analyses, examen de laboratoire	60 % à 100 % BR	40 % à 0 % BR
Radiographie	70 % BR	30 % BR
Actes de prévention (2)	35 % à 70 % BR	De 30 % à 65 % BR
Honoraires médecines douces reconnues par le ministère de la santé (chiropractie, ostéopathie)	-	20 €/ séance dans la limite de 2 séances/ an/ bénéficiaire
Pharmacie		
Pharmacie remboursable	15 % à 65 % BR	35 % à 85 % BR
Optique		
Consultation ophtalmologue	70 % BR	30 % BR
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100 % BR
Équipement verres et monture par bénéficiaire et pour 2 ans (*)		
Monture adulte et enfant	60 % BR	120 €
Verres adultes (par verre ou lentille)		
BR = 2,29 €	60 % BR	80 €
BR = 3,66 €	60 % BR	88 €
BR = 7,32 €	60 % BR	112 €
Autres BR	60 % BR	128 €
Verres enfants (par verre ou lentille)		
BR = 12,04 €	60 % BR	80 €
BR > ou = 14,94 €	60 % BR	88 €
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale	-	Crédit de 175 €/ an/ bénéficiaire
Chirurgie de l'œil au laser non remboursée par le régime de base	-	Crédit de 250 €/ an/ œil/ bénéficiaire
Dentaire		
Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale		
- conventionné	70 % BR	100 % BR
- non conventionné	70 % BR	100 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale y compris couronne implanto-portée (sauf inlays core)	70 % BR	250 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale (sauf inlays core)	-	Crédit de 215 €/ an/ bénéficiaire
Parodontologie non remboursée par le régime de base		Crédit de 100 €/ an/ bénéficiaire
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	100 % BR	230 % BR
Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale	-	Crédit de 200 €/ an/ bénéficiaire
Inlay core	70 % BR	180 % BR
Appareillage		
Fournitures médicales, pansements	60 % BR	100 % FR
Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives	60 % BR	40 % BR + 200 % BR
Prothèses auditives prises en charge par la sécurité sociale	60 % BR	390 % BR + Crédit 500 €/ oreille/ bénéficiaire tous les 3 ans
Hospitalisation médicale ou chirurgicale		
Frais de soins et de séjour	80 % BR	20 % BR
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100 % BR
Chambre particulière (y compris ambulatoire)	-	50 €/ jour
Frais d'accompagnant	-	25 €/ jour
Forfait journalier hospitalier	-	100 % du forfait
Maternité		
Frais de soin et de séjour	100 % BR	-
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100 % BR
Prime de naissance : maternité ou adoption (1)	-	192 € par enfant (288 € à partir du 3e)
Forfait journalier hospitalier	-	100 % du forfait
Psychiatrie		
Frais de soins et de séjour	80 % BR	20 % BR
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100 % BR
Forfait journalier hospitalier	-	100 % du forfait
Divers		
Transport pris en charge par la sécurité sociale	65 % BR	35 % BR
Vaccins prescrits non pris en charge par le régime de base	-	Crédit 40 €/ an/ bénéficiaire
Forfait actes lourds (3)	-	100 % du forfait
Assistance	-	Oui - Mutuaide Assistance
Réseau de soins	-	Oui - Carte Blanche
(*) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à 1 an pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue. (1) Y compris pour l'adoption, versée après demande auprès du régime de base sur justificatif. (2) Actes de prévention, selon les conditions prévues dans l'arrêté du 18 novembre 2014 fixant la liste des prestations de prévention. L'ensemble des actes de prévention est pris en charge au titre du contrat. (3) Forfait acte lourd : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 € en 2015). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 €.		

Tableau des prestations santé Alsace-Moselle :

Tableau des prestations santé Alsace-Moselle		
Garanties exprimées en pourcentage de la base de remboursement	**Remboursement du régime de base**	**Remboursement complémentaire**
Frais médicaux		
Honoraires praticiens (généralistes, spécialistes hors ophtalmologue, chirurgiens-dentistes, sages-femmes)	90 % BR	10 % BR
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100 % BR
Auxiliaires médicaux	90 % BR	10 % BR
Analyses, examen de laboratoire	90 % à 100 % BR	10 % BR à 0 % Br
Radiographie	90 % BR	10 % BR

Tableau des prestations santé Alsace-Moselle		
Garanties exprimées en pourcentage de la base de remboursement	**Remboursement du régime de base**	**Remboursement complémentaire**
Actes de prévention (2)	35 % à 70 % BR	De 30 % à 65 % BR
Honoraires médecines douces reconnues par le ministère de la santé (chiropractie, ostéopathie)	-	20 €/ séance dans la limite de 2 séances/ an/ bénéficiaire
Pharmacie		
Pharmacie remboursable	80 % à 100 % BR	0 % à 20 % BR
Optique		
Consultation ophtalmologue	90 % BR	10 % BR
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100 % BR
Équipement verres et monture par bénéficiaire et pour 2 ans (*)		
Monture adulte et enfant	90 % BR	112 €
Verres adultes (par verre ou lentille)		
BR = 2,29 €	90 % BR	80 €
BR = 3,66 €	90 % BR	88 €
BR = 7,32 €	90 % BR	112 €
Autres BR	90 % BR	128 €
Verres enfants (par verre ou lentille)		
BR = 12,04 €	90 % BR	80 €
BR > ou = 14,94 €	90 % BR	88 €
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale	-	Crédit de 175 €/ an/ bénéficiaire
Chirurgie de l'œil au laser non remboursée par le régime	-	Crédit de 250 €/ an/ œil/ bénéficiaire
Dentaire		
Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale		
- conventionné	90 % BR	80 % BR
- non conventionné	90 % BR	80 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale y compris couronne implanto-portée (sauf inlays core)	90 % BR	230 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale (sauf inlays core)	-	Crédit de 215 €/ an/ bénéficiaire
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	100 % BR	230 % BR
Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale	-	Crédit de 200 €/ an/ bénéficiaire
Inlay core	90 % BR	160 % BR
Appareillage		
Fournitures médicales, pansements	90 % BR	100 % FR
Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives	90 % BR	10 % BR + 200 % BR
Prothèses auditives prises en charge par la sécurité sociale	90 % BR	360 % BR + Crédit 500 €/ oreille/ bénéficiaire tous les 3 ans
Hospitalisation médicale ou chirurgicale		
Frais de soins et de séjour	100 % BR	
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100 % BR
Chambre particulière (y compris ambulatoire)	-	50 €/ jour
Frais d'accompagnant	-	25 €/ jour
Forfait journalier hospitalier	100 % du forfait	
Maternité		
Frais de soin et de séjour	100 % BR	-
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS		220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS		100 % BR
Prime de naissance : maternité ou adoption (1)	-	192 € par enfant (288 € à partir du 3e)
Forfait journalier hospitalier	100 % du forfait	-
Psychiatrie		
Frais de soins et de séjour	100 % BR	
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % du forfait	
Divers		
Transport pris en charge par la sécurité sociale	100 % BR	-
Vaccins prescrits non pris en charge par le régime de base	-	Crédit 40 €/ an/ bénéficiaire
Forfait actes lourds (3)	100 % du forfait	-
Assistance		Oui - Mutuaide Assistance
Réseau de soins	-	Oui - Carte Blanche

(*) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à 1 an pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue.
(1) Y compris pour l'adoption, versée après demande auprès du régime de base sur justificatif.
(2) Actes de prévention, selon les conditions prévues dans l'arrêté du 18 novembre 2014 fixant la liste des prestations de prévention. L'ensemble des actes de prévention est pris en charge au titre du contrat.
(3) Forfait acte lourd : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 € en 2015). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 €.

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions figurant aux articles 1er et 2 du présent avenant entreront en vigueur le 1er janvier 2017.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 3 du 24 mai 2017 à l'accord du 15 juin 2012 relatif au régime de prévoyance, frais de santé et retraite pour les salariés relevant de l'AGIRC

Signataires	
Organisations patronales	UNEP

Signataires	
Organisations de salariés	FGA CFDT FNAF CGT FGTA FO CFTC-Agri SNCEA CFE-CGC

Article 1er

En vigueur étendu

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 I, II et III.

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 Ier

Dispositions générales

Article 1er

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

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 :

- 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 4 et 4 bis de la CCN AGIRC du 14 mars 1947 ainsi que de l'article 36 de son annexe I.

Les garanties définies dans le présent accord constitueront le socle minimal de prévoyance de frais de santé et de retraite supplémentaire des salariés définis ci-dessus du secteur du paysage.

Article 3

Recommandation

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 réexaminés par les signataires du présent accord, selon une périodicité qui ne peut excéder 5 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

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

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, des dispositions spécifiques sont prévues.

Ainsi, 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.

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

Ayants droit

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 2 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 lorsque 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 ;

- 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 Pôle emploi 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 21e 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 ;

- 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 Pôle emploi 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 2e ou 3e catégorie constatée avant le 26e anniversaire ou tant qu'il bénéficie de l'AAH et qu'il est titulaire de la carte d'invalide civil.

Article 7

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

Article 8.1

Salaire de référence

Article 8.1.1

Salaire de référence pour les garanties capital décès rente de conjoint 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 perçues par le salarié ayant donné lieu à cotisations au cours des 4 derniers trimestres civils précédant l'événement.

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

Concernant la garantie incapacité temporaire, le salaire de référence correspond à la 90e partie du salaire brut habituel ayant donné lieu à cotisations perçu au cours des 3 mois précédant l'arrêt de travail. Il est augmenté des rémunérations autres que le salaire mensuel (ex : 13e mois ou éléments de rémunération versés à périodicité différente du salaire) ayant donné lieu à cotisations et retenues pro rata temporis.

Titre III

Garanties de prévoyance

Les garanties conventionnelles de prévoyance mises en place sont les suivantes :

- capital décès ;

- rente éducation ;

- indemnité frais d'obsèques ;

- rente de conjoint ;

- 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 ascendants 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 ayants générées ou à leur représentant légal.

Article 9.3

Invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié (invalidité de 3e 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

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.

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 1er janvier 2017 est de 0,2944 € ;

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

En cas de décès de son conjoint ou d'un enfant à charge tels que définis à l'article 6, il est versé une indemnité au salarié ou 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.

Article 12

Rente de conjoint

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

Rente de conjoint temporaire

Si le conjoint 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 des régimes de retraite complémentaire (ARRCO/ AGIRC), il lui est versé une rente de conjoint temporaire.

Elle 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 ARRCO pour les droits correspondant au salaire de référence limité au plafond des assurances sociales et du régime AGIRC pour les droits correspondant au salaire de référence excédant ce plafond.

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 21e 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 1er 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 TC).

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 21e 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

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 1er 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 1er 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 Évin 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 2 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 6 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 12 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

Les salariés définis à l'article 2 bénéficient d'un régime de retraite supplémentaire par capitalisation en points relevant de la réglementation des régimes dits " branche 26 ".

Article 18

Modalités d'attribution des points de retraite supplémentaire

Les cotisations acquittées nettes de frais sont versées sur un compte individuel ouvert au nom de chaque salarié.

Pour l'attribution des points de retraite annuels, les cotisations afférentes à un exercice sont, pour chaque salarié, divisées par la valeur du salaire de référence fixée pour le même exercice.

Le nombre de points acquis au titre d'un exercice s'exprime par la formule :

P = C/ S.

Dans laquelle :

P : représente le nombre de points acquis par le salarié au cours d'un exercice déterminé ;

C : les cotisations afférentes à cet exercice ;

S : la valeur du salaire de référence pour le même exercice.

Le salaire de référence est fixé annuellement par le conseil d'administration de l'organisme assureur. Son montant fait l'objet d'une information préalable obligatoire de la commission paritaire de suivi. Au 1er janvier 2017, le salaire de référence a été fixé à 7,0681 €.

Les exercices courent du 1er janvier au 31 décembre.

Toutefois, si l'allocation de retraite prend effet avant la fixation par le conseil d'administration du salaire de référence, 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

Calcul de la rente

Le montant annuel de l'allocation de retraite est calculé sur la base du nombre de points inscrits au compte du retraité, multiplié par la valeur du point de retraite pour l'année correspondante et par un coefficient actuariel prenant en compte notamment, l'âge de la liquidation, et les tables de mortalité en vigueur à cette date.

Ce coefficient est fixé par l'organisme assureur après information préalable obligatoire de la commission paritaire de suivi.

La valeur du point de retraite est fixée annuellement par le conseil d'administration de l'organisme assureur, dans les mêmes conditions que celles requises à l'article 18, pour la détermination du salaire de référence.

Au 1er janvier 2017, la valeur du point est de 0,3322 €.

Le montant annuel de l'allocation de retraite s'exprime par la formule :

R = V × P × Coef.

Dans laquelle :

R : représente l'allocation de retraite du salarié ;

V : la valeur du point retraite définie ;

P : le total des points de retraite acquis par le retraité ;

Coef. : le coefficient actuariel dépendant de l'âge du salarié au moment de la liquidation de sa retraite.

Article 20

Information des salariés bénéficiaires

L'organisme assureur doit tenir, pour chaque salarié, le compte annuel individuel des points de retraite acquis par lui et informer annuellement chacun d'eux de l'état de celui-ci et des simulations y afférant.

Article 21

Modalités de liquidation

Article 21.1

Conditions de liquidation

La retraite constituée au titre du présent régime peut être liquidée, à la demande des intéressés, dès qu'ils bénéficient de la pension du régime de retraite complémentaire des cadres.

En cas de reprise d'activité du participant, postérieurement à la liquidation de ses droits, celui-ci acquiert de nouveaux droits, qui feront l'objet d'une liquidation lors de la cessation de cette nouvelle activité.

Article 21.2

Liquidation et modalités de paiement

La liquidation des droits est opérée sur demande des intéressés adressée à l'organisme assureur.

La demande est considérée comme formulée à la date à laquelle elle est présentée à l'organisme assureur.

Les droits sont liquidés au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel la demande a été formulée.

Les allocations liquidées sont versées mensuellement à terme échu et dues le premier jour du mois civil.

Article 22

Réversion

Les droits à allocations de réversion des conjoints survivants et des conjoints divorcés non remariés s'exercent dans les conditions suivantes.

Article 22.1

Droit du conjoint survivant

Montant de la réversion

Lorsqu'un retraité 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 à l'ancien salarié retraité décédé.

Lorsqu'un salarié décède en activité, le conjoint survivant a droit à une allocation de réversion égale à 60 % des points acquis par le salarié à la date du décès. L'âge actuariel pris en compte pour le calcul de la rente est celui du conjoint survivant au moment de la liquidation.

Âge de la réversion

L'allocation de réversion est versée dès que le conjoint survivant ouvre droit à une réversion par le régime complémentaire des cadres.

Service de l'allocation de réversion

Le service d'allocation est supprimé ou interrompu dans les mêmes conditions que pour le régime complémentaire des cadres et notamment en cas de remariage.

Article 22.2

Droits des conjoints divorcés non remariés

Ces dispositions suivent les dispositions de l'article L. 912-4 du code de la sécurité sociale.

Le conjoint divorcé a droit à une allocation de réversion, sous réserve qu'il bénéficie d'une réversion par le régime complémentaire des cadres.

Lorsqu'il s'agit du décès d'un retraité, l'allocation correspond à 60 % des points acquis par le salarié au titre des fonctions qu'il a accomplies pendant la durée du mariage dissous par le divorce.

Lorsqu'il s'agit du décès d'un salarié en activité, l'allocation correspond à 60 % des points acquis par le salarié au titre des fonctions qu'il a accomplies

pendant la durée du mariage dissous par le divorce.

L'âge actuariel pris en compte pour le calcul de la rente est celui du conjoint survivant 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 bénéficiaire décédé par rapport à la durée globale des mariages dudit bénéficiaire avec les ayants droit concernés.

Article 23

Versement exceptionnel sous forme de capital

Dans le cas où le nombre de points de retraite d'un retraité, d'un conjoint survivant, d'un conjoint divorcé non remarié est inférieur à 1 000 points, il n'est pas procédé à la liquidation des droits sous forme de rente, mais à un versement unique sous forme de capital.

Le montant du capital unique s'exprime par la formule :

C = V × P × Coef. × Coef. multiplicateur

Dans laquelle :

C : représente le montant du capital ;

P : le nombre de points acquis par le salarié ;

Coef. : le coefficient actuariel dépendant de l'âge de l'intéressé ;

Coef. : multiplicateur : le coefficient issu des tables de mortalité ;

V : la valeur du point retraite défini à l'article 19.

Article 24

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 régime, 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, en particulier pour la revalorisation annuelle du point.

Titre VI

Taux de cotisations et répartitions

Article 25

Assiette

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 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.

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

En contrepartie des garanties fixées par le présent accord, le taux global de la cotisation prévoyance est fixé à :

- 2,06 % 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 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.

La ventilation des taux de cotisations contractuels par risque est fixée dans le tableau annexé 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 2018, le taux d'appel est fixé à 100 %.

Dans l'hypothèse où un contrat " garantie maintien de salaire " serait souscrit par l'employeur, la cotisation correspondant à l'obligation de mensualisation sera celle du contrat souscrit.

Article 28

Garantie frais de santé

La cotisation mensuelle frais de santé, toutes taxes comprises, est égale à :

- 2,61 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 1,89 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation est de 1,70 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 1,23 % du plafond mensuel des assurances sociales, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Un taux d'appel pour cette partie de la cotisation peut être fixé chaque année par la commission paritaire de suivi en fonction des résultats du régime. Pour 2018, le taux d'appel est fixé à 100 % ;

- 1,26 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation est égale à 1,14 % du plafond mensuel des assurances sociales, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % 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 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'UNEP 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 2 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 ou 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 I

Taux contractuels et ventilation des cotisations (en vigueur au 1er janvier 2018)

(En pourcentage.)

	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	1,01	-	1,01	0,495	0,495	0,99
Capital décès	0,31	-	0,31	0,155	0,155	0,31
Indemnité frais d'obsèques	0,02	-	0,02	-	-	-
Rente éducation	0,07		0,07	0,035	0,035	0,07
Rente de conjoint	0,61	-	0,61	0,305	0,305	0,61
Incapacité temporaire	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	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	1,77	0,29	2,06	1,65	1,65	3,30
(Soit en répartition employeur salarié)	85,92	14,08	100	50,00	50,00	100
Frais de santé						
Assiette salaire (avec cotisation minimum 1,89 % PMSS)	1,305	1,305	2,61	-	-	-
Assiette plafond sécurité sociale	0,63	0,63	1,26	-	-	-
Frais de santé Régime local Alsace-Moselle						
Assiette salaire (avec cot mini 1,23 % PMSS)	0,85	0,85	1,70	-	-	-
Assiette plafond sécurité sociale	0,57	0,57	1,14	-	-	-

Annexe II

Tableaux des garanties santé

Les prestations figurant aux tableaux respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats solidaires et responsables.

Aussi, elles ne prennent pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins, de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

Elles répondent également aux exigences du décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables : prise en charge du ticket modérateur ou du forfait journalier, planchers et plafonds pour les frais d'optique, plafonnement des dépassements d'honoraires des médecins adhérents ou non à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (DTPM) prévus à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale (contrat d'accès aux soins [CAS] ou option pratique tarifaire maîtrisée [OPTAM/ OPTAM-CO]).

Tous les actes bénéficiant d'un remboursement du régime de base de sécurité sociale font l'objet d'un remboursement complémentaire au minimum au ticket modérateur. Le montant total des remboursements ne peut excéder les frais réellement engagés.

Tableau des garanties santé hors Alsace-Moselle

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www. journal-officiel. gouv. fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0050/boc_20170050_0000_0017.pdf

Tableau des garanties santé Alsace-Moselle

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www. journal-officiel. gouv. fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0050/boc_20170050_0000_0017.pdf

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1er 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 1er jour du trimestre civil qui suit sa publication au Journal officiel et au plus tôt le 1er avril 2018.

Extension

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 19 du 24 mai 2017 relatif au régime de prévoyance, frais de santé et retraite complémentaire

Signataires	
Organisations patronales	UNEP
Organisations de salariés	FGA CFDT FGTA FO CFTC-Agri SNCEA CFE-CGC

Préambule

En vigueur étendu

Afin de prendre en compte les modifications issues de l'avenant n° 3 du 24 mai 2017 relatif au régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de la convention collective nationale relatives à ce régime afin de les mettre à jour avec ce nouvel avenant.

Modification des dispositions particulières propres aux techniciens et

agents de maîtrise et aux cadres

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 13 du chapitre VI intitulé « Préambule » des dispositions particulières applicables aux techniciens et agents de maîtrise ainsi que celui applicable aux cadres sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 13

Préambule

Les salariés bénéficiant du statut de technicien agent de maîtrise ou de cadre relevant de l'AGIRC bénéficient désormais 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° 3 du 24 mai 2017.

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 n° 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. Garantie frais de santé

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

- 2,61 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 1,89 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation mensuelle est de 1,70 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 1,23 % du plafond mensuel des assurances sociales, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Un taux d'appel pour cette partie de la cotisation 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 %.

- 1,26 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié. Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation mensuelle est égale à 1,14 % du plafond mensuel des assurances sociales, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % 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 1er 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 1er 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 1er 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. »

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1er 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 1er jour du trimestre civil qui suit sa publication au Journal officiel et au plus tôt le 1er avril 2018.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 4 du 16 février 2018 relatif au régime de prévoyance, frais de santé et retraite pour les salariés relevant de l'AGIRC

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des entrepreneurs du paysage UNEP,
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO ; Fédération de l'agriculture CFTC ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

En vigueur étendu

Afin d'améliorer les niveaux de garanties frais de santé prévues par l'avenant n° 3 du 24 mai 2017 à l'accord du 15 juin 2012, certaines garanties sont ajoutées à la couverture Frais de santé.

Ajout de la garantie médecines douces

Article 1er

En vigueur étendu

Les tableaux prévus à l'annexe 2 de l'avenant n° 3 du 24 mai 2017 à l'accord du 15 juin 2012 sont annulés et remplacés comme suit :

Tableau des garanties santé hors Alsace-Moselle

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, 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 du décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables : prise en charge du ticket modérateur et du forfait journalier, planchers et plafonds pour les frais

d'optiques, plafonnement des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents 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).

Nature des risques	Remboursements du régime obligatoire	Remboursements complémentaires
Frais médicaux		
• Honoraires médecins (1)	70 % BR	TM
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM (2)		100 % FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM (2)		100 % BR
• Auxiliaires médicaux	60 % BR	100 % FR
• Analyses, examens de laboratoires	de 60 % à 100 % BR	TM
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM (2)		100 % FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM (2)		100 % BR
• Radiologie, actes techniques	70 % BR	TM
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM (2)		100 % FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM (2)		100 % BR
• Actes de prévention (4)	35 % à 70 % BR	100 % FR
• Médecines douces reconnues par le ministère de la santé (chiropractie, ostéopathie)	-	20 €/ séance avec un maximum de 2 séances/ an/ bénéficiaire
Pharmacie		
• Pharmacie remboursée par le régime de base	15 % à 65 % BR	TM
Optique		
Équipement adulte : 2 verres + monture par bénéficiaire et pour 2 ans à compter de la date d'acquisition. La période de prise en charge est réduite à 1 an pour les personnes dont la vue évolue. Garanties conformes au décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables.		
• Monture	60 % BR	150 €
• Verre simple (par verre)		
BR = 2,29 €	60 % BR	140 €
BR = 3,66 €	60 % BR	160 €
Autres BR	60 % BR	220 €
• Verre progressif (par verre)		
BR = 7,32 €	60 % BR	290 €
BR = 10,37 €	60 % BR	300 €
Autres BR	60 % BR	350 €
• Monture	60 % BR	131 €
• Verre (par verre)		
BR = 12,04 €	60 % BR	130 €
BR = 14,94 €	60 % BR	150 €
Autres BR	60 % BR	220 €
Divers		
• Lentilles remboursées	60 % BR	390 % BR + 340 €/ an/ bénéficiaire
• Lentilles non remboursées		290 €/ an/ bénéficiaire
• Chirurgie réparatrice de l'œil		500 €/ œil/ an/ bénéficiaire
Dentaire		
• Soins et honoraires remboursés par le régime de base	70 % BR	100 % FR
• Prothèses dentaires remboursées par le régime de base y compris couronnes implanto-portées	70 % BR	410 % BR
• Prothèses dentaires non remboursées par le régime de base	100 % BR	215 €/ an/ bénéficiaire
• Orthodontie remboursée par le régime de base		300 % BR
• Orthodontie non remboursée par le régime de base		+ 400 €/ an/ bénéficiaire
• Implantologie/ parodontologie (5)		+ 200 €/ an/ bénéficiaire
Appareillage		
• Gros et petit appareillage, orthopédie, prothèses sauf auditives	60 % ou 100 % BR	TM + 200 % BR
• Prothèses auditives remboursées par le régime de base	60 % BR	390 % BR + 400 €/ an/ bénéficiaire
• Prothèses auditives non remboursées par le régime de base		385 €/ an/ bénéficiaire
• Fournitures médicales, pansements	60 % BR	100 % FR
Hospitalisation médicale ou chirurgicale		
• Frais de soins et de séjour	80 % ou 100 % BR	TM
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM (2)		100 % FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM (2)		100 % BR
• Chambre particulière (yc ambulatoire) limitée à 60 j/ an/ bénéficiaire (6)		100 % FR
• Frais d'accompagnant (enfant moins de 16 ans) limités à 60 jours/ an/ bénéficiaire		40 €/ jour
• Forfait hospitalier journalier		100 % FR
Maternité (7)		

Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM (2)		1 000 €/ maternité	100 % FR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM (2)			100 % BR
• Chambre particulière			100 % FR
• Prime de naissance : maternité ou adoption		210 €/ enfant pour les 2 premiers et 310 € à partir du 3e	
Psychiatrie			
• Frais de soins et de séjour	100 % ou 80 % BR	TM	
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM (2)		100 % FR	
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM (2)		100 % BR	
• Chambre particulière		1 000 €/ an/ bénéficiaire	
• Forfait hospitalier journalier		100 % FR	
Cures thermales			
• Honoraires de surveillance médicale	70 % BR	TM	
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM (2)		100 % FR	
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM (2)		100 % BR	
• Frais de soins et séjour	65 % BR	TM + 195 €/ an/ bénéficiaire	
Divers			
• Transport pris en charge par le régime de base	65 % BR	TM + 100 % BR	
• Forfait actes lourds (8)		100 % FR	

Tableau des garanties santé Alsace-Moselle

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, 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 du décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables : prise en charge du ticket modérateur et du forfait journalier, planchers et plafonds pour les frais d'optiques, plafonnement des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents 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).

Nature des risques	Remboursements du régime obligatoire	Remboursements complémentaires
Frais médicaux		
• Honoraires médecin (1)	90 % BR	10 % BR
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM (2)		100 % FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM (2)		100 % BR
• Auxiliaires médicaux (3)	90 % BR	100 % FR
• Analyses, examens de laboratoires	90 % ou 100 % BR	TM
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM (2)		100 % FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM (2)		100 % BR
• Radiologie, actes techniques	90 % BR	TM
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM (2)		100 % FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM (2)		100 % BR
• Actes de prévention (4)	90 % BR	100 % FR
• Médecines douces reconnues par le ministère de la santé (chiropractie, ostéopathie)	-	20 €/ séance avec un maximum de 2 séances/ an/ bénéficiaire
Pharmacie		
• Pharmacie remboursée par le régime de base	15 % à 90 % BR	TM
Optique		
Équipement adulte : 2 verres + monture par bénéficiaire et pour 2 ans à compter de la date d'acquisition. La période de prise en charge est réduite à 1 an pour les personnes dont la vue évolue. Garanties conformes au décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables		
• Monture	90 % BR	150 €
• Verre simple (par verre)		
BR = 2,29 €	90 % BR	140 €
BR = 3,66 €	90 % BR	160 €
Autres BR	90 % BR	220 €
• Verre progressif (par verre)		
BR = 7,32 €	90 % BR	290 €
BR = 10,37 €	90 % BR	300 €
Autres BR	90 % BR	350 €
• Monture	90 % BR	131 €
• Verre (par verre)		
BR = 12,04 €	90 % BR	130 €
BR = 14,94 €	90 % BR	150 €
Autres BR	90 % BR	220 €
Divers		
• Lentilles remboursées	90 % BR	390 % BR + 340 €/ an/ bénéficiaire
• Lentilles non remboursées		290 €/ an/ bénéficiaire
• Chirurgie réparatrice de l'œil		500 €/ œil/ an/ bénéficiaire
Dentaire		
• Soins et honoraires remboursés par le régime de base	90 % BR	100 % FR
• Prothèses dentaires remboursées par le régime de base y compris couronnes implanto-portées	90 % BR	390 % BR
• Prothèses dentaires non remboursées par le régime de base		215 €/ an/ bénéficiaire
• Orthodontie remboursée par le régime de base	100 % BR	300 % BR
• Orthodontie non remboursée par le régime de base		400 €/ an/ bénéficiaire
• Implantologie/ parodontologie (5)		200 €/ an/ bénéficiaire
Appareillage		
• Gros et petit appareillage, orthopédie, prothèses sauf auditives	90 % ou 100 % BR	TM + 200 % BR

• Prothèses auditives remboursées par le régime de base	90 % BR	540 % BR + 400 €/ an/ bénéficiaire
• Prothèses auditives non remboursées par le régime de base		385 €/ an/ bénéficiaire
• Fournitures médicales, pansements	90 % BR	100 % FR
Hospitalisation médicale ou chirurgicale		
• Frais de soins et de séjour	100 % BR	-
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM (2)		100 % FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM (2)		100 % BR
• Chambre particulière (yc ambulatoire) limitée à 60j/ an/ bénéficiaire (6)		100 % FR
• Frais d'accompagnant (jusqu'aux 16 ans de l'enfant) limités à 60 jours/ an/ bénéficiaire		40 €/ jour
• Forfait hospitalier journalier	100 % FR	-
Maternité (7)		
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM (2)		1 000 €/ maternité — 100 % FR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM (2)		100 % BR
• Chambre particulière		100 % FR
• Prime de naissance : maternité ou adoption		210 €/ enfant pour les 2 premiers et 310 € à partir du 3e
Psychiatrie		
• Frais de soins et de séjour	90 % BR	TM
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM (2)		100 % FR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM (2)		100 % BR
• Chambre particulière		1 000 €/ an/ bénéficiaire
• Forfait hospitalier journalier	100 % FR	-
Cures thermales		
• Honoraires de surveillance médicale	90 % BR	TM
Dépassements médecins adhérents aux DPTM (2)		100 % FR
Dépassements médecins non adhérents aux DPTM (2)		100 % BR
• Frais de soins et séjour	90 % BR	TM + 195 €/ an/ bénéficiaire
Divers		
• Transport pris en charge par le régime de base	100 % BR	-
• Forfait actes lourds (8)	100 % FR	-

(1) Conformément au Décret du 21 mars 2012 relatif au contenu des « contrats responsables », le régime prévoit le remboursement de l'intégralité des dépassements d'honoraires encadrés des médecins exerçant une spécialité chirurgicale, obstétricale ou d'anesthésie-réanimation ayant opté pour l'option de coordination.

(2) 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, se référer aux remboursements des dépassements des médecins non adhérents aux DPTM, le remboursement sera calculé sur la base du tarif d'autorité défini par l'article L. 162-5-10 du code de la sécurité sociale.
(3) Auxiliaires médicaux non conventionnés : 90 % FR à 300 % BR du secteur conventionné.

(4) Actes de prévention, selon les conditions prévues dans l'arrêté du 18 novembre 2014 fixant la liste des prestations de prévention. 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 (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoque, selon âge). En cas de dépassements, se référer à la ligne dépassements médecins adhérents ou non aux DPTM.

(5) Hors couronnes implanto-portées.

(6) Pour les établissements non conventionnés (yc ambulatoire) : 90 % FR limité à 60/ jour/ an.

(7) Le crédit de 1 000 € ne peut être utilisé pour le remboursement complémentaire des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents aux DPTM. Prime de naissance : maternité ou adoption : versée après demande auprès du régime de base sur justificatif.

(8) Forfait acte lourd : ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 € en 2018). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 €.

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1er janvier 2018.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 21 du 12 juillet 2018

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des entreprises du paysage UNEP ; Chambre nationale des artisans des travaux publics et du paysage CNATP,
Organisations de salariés	Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFDT ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ; Fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF CGT ; Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO,

Préambule

En vigueur étendu

Le chapitre IV des clauses communes de la convention collective des entreprises du paysage intitulé « Négociation collective » organise le fonctionnement du paritarisme national au sein de 3 instances distinctes :

- la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (art. 8 à 8.3) ;

- la commission paritaire de validation d'accords collectifs d'entreprises (art. 8 bis à 8 bis. 7) ;

- l'observatoire paritaire de la négociation collective (art. 9 à 9.3)

En raison des spécificités de la profession et de ses métiers, les partenaires sociaux du paysage souhaitent renforcer la place centrale du dialogue social au sein de la branche.

En effet, si les activités du paysage relèvent en partie du secteur agricole et

de ses accords nationaux, les partenaires sociaux entendent préserver leurs spécificités tenant notamment à la typologie des métiers, à la saisonnalité des activités, au caractère itinérant des emplois sur les chantiers etc. Le dialogue social au sein de la branche est le garant de ces spécificités.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels vise à renforcer le rôle des branches professionnelles et la négociation collective en leur sein.

En particulier, l'article 24 de ladite loi impose la création, au sein de chaque branche, d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Cette obligation est inscrite à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Les partenaires sociaux conviennent de négocier, rédiger, compléter, amender les dispositions de la présente convention collective sur des principes de conditions planchers applicables à l'ensemble des entreprises du paysage.

Chaque article intégrera, si besoin, la mention en préambule : « impossibilité d'accord d'entreprise avec conditions moins favorables » (1).

Dans un souci d'efficacité, et pour conserver une instance de dialogue social dynamique et réactive, en prise permanente avec les besoins des entreprises et des salariés, les signataires du présent accord décident par le présent avenant de mettre en place la CPPNI qui se substitue, dans ses missions et ses modalités de fonctionnement, aux 3 instances précitées.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2018 - art. 1)

Modification des clauses communes. - Articles 8 à 8.4, articles 8 bis à 8 bis.7 et articles 9 à 9.3 du chapitre IV « Négociation collective »

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions des clauses communes visées aux articles 8 à 8.4,8 bis à 8 bis. 7 et 9 à 9.3 sont supprimées et substituées comme suit dans les nouveaux articles 8 à 8.4 :

« Article 8

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

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. art. 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 1re présidence revient au collège salarié.

La durée du mandat est de 2 ans. Le secrétariat général fait l'objet de la même alternance que pour la présidence. Le 1er 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 Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la 3e 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 réitèrent 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. (1)

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 : 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 2.

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. »

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du même code.
(Arrêté du 6 novembre 2018 - art. 1)

Modification des clauses communes. - Article 12 « Autorisation d'absence et indemnisation des représentants des syndicats représentatifs participant aux commissions mixtes paritaires et aux

groupes de travail paritaires » du chapitre IV « Négociation coll

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions des clauses communes visées à l'article 12, dans le titre et dans l'alinéa 1, sont supprimées et rédigées comme suit :

« Article 12

Autorisation d'absence et indemnisation des représentants des syndicats représentatifs participant à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et aux groupes de travail paritaires

Alinéa 1er

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. »

Modification des clauses communes Articles 15.3 « Règlement des litiges » du chapitre IV « Négociation collective »

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions des clauses communes visées à l'article 15.3, sont supprimées et rédigées comme suit :

« 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. »

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions figurant aux articles 1, 2 et 3 du présent avenant entrent en vigueur dès la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 5 du 3 décembre 2018 relatif au régime de prévoyance, frais de santé et retraite pour les salariés relevant de l'AGIRC

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des entrepreneurs du paysage UNEP,
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes ; FGTA FO ; Fédération de l'agriculture CFTC ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

En vigueur étendu

Afin d'améliorer les niveaux de garanties prévus par l'accord du 15 juin 2012, le présent avenant a pour objet d'entériner :

- l'extension de la garantie « indemnité frais d'obsèques » au décès du salarié ;

- l'augmentation de la prime de naissance en cas de maternité ou d'adoption.

Extension de la garantie « indemnité frais d'obsèques » au décès du salarié

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 11 « Indemnité frais d'obsèques » prévu à l'avenant n° 3 du 24 mai 2017 à l'accord du 15 juin 2012 est annulé et remplacé comme suit :

« 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. »

Augmentation de la prime de naissance en cas de maternité ou d'adoption

Article 2

En vigueur étendu

Les tableaux des garanties prévus à l'avenant n° 4 du 16 février 2018 à l'accord du 15 juin 2012 sont annulés et remplacés comme suit :

« Tableau des garanties santé hors Alsace-Moselle

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, 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 du décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables : prise en charge du ticket modérateur et du forfait journalier, planchers et plafonds pour les frais d'optiques, plafonnement des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents 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).

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www. journal-officiel. gouv. fr, rubrique BO Convention collective.)

http :// www. journal-officiel. gouv. fr/ publications/ bocc/ pdf/2019/0015/ boc _ 20190015 _ 0000 _ 0021. pdf

Tableau des garanties santé Alsace-Moselle

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, 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 du décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables : prise en charge du ticket modérateur et du forfait journalier, planchers et plafonds pour les frais d'optiques, plafonnement des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents 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).

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www. journal-officiel. gouv. fr, rubrique BO Convention collective.)

http :// www. journal-officiel. gouv. fr/ publications/ bocc/ pdf/2019/0015/ boc _ 20190015 _ 0000 _ 0021. pdf

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1er janvier 2019.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 23 du 3 décembre 2018

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des entreprises du paysage UNEP,

Signataires	
Organisations de salariés	Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ; Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ; Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO,

Préambule

En vigueur étendu

Afin d'améliorer les niveaux de garanties prévus par la convention collective nationale à destination des ouvriers et employés des entreprises du paysage, le présent avenant a pour objet d'entériner l'augmentation de la prime de naissance en cas de maternité ou d'adoption.

Le présent avenant complète également la partie relative au principe de haut degré de solidarité dans ladite convention collective.

Actions de solidarité en faveur des ressortissants du régime

Article 1er

En vigueur étendu

Au chapitre VII « Régime de prévoyance et de frais de santé », la partie B « Actions de solidarité en faveur des ressortissants du régime » de l'article 19 est abrogée et réécrite ainsi dans son intégralité :

« 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. »

Augmentation de la prime de naissance en cas de maternité ou d'adoption

Article 2

En vigueur étendu

Au chapitre VII « Régime de prévoyance et de frais de santé », la partie C « Prestations » de l'article 18 « Complémentaire frais de santé » est modifiée ainsi :

« Les tableaux de garanties figurant au C sont supprimés et substitués par les tableaux suivants. Les autres dispositions figurant au C demeurent sans changement.

Tableau des prestations santé hors Alsace-Moselle (1)

Les garanties de ce régime s'appliquent pour la France métropolitaine et les départements d'outre-mer. Le total des remboursements ne pourra dépasser le montant des frais réellement engagés. Tous les actes bénéficiant d'un remboursement du régime de base font l'objet d'un remboursement complémentaire au minimum au ticket modérateur (sauf les cures thermales). Pour l'optique, le ticket modérateur des garanties est limité à une prise en charge tous les 2 ans. Toutes les garanties en euros s'entendent par an et par bénéficiaire (sauf pour les équipements optiques). Les garanties sont acquises sans condition d'ancienneté.

CCN Paysage non-cadres tableau des prestations santé hors Alsace-Moselle		
Garanties exprimées en pourcentage de la base de remboursement (BR)	**Remboursement du régime de base**	**Remboursement complémentaire**
Frais médicaux		
Honoraires praticiens (généralistes, spécialistes hors ophtalmologue, chirurgiens-dentistes, sages-femmes)	70 % BR	30 % BR
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM (1)	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM (1)	-	100 % BR
Auxiliaires médicaux	60 % BR	40 % BR
Analyses, examen de laboratoire	60 % à 100 % BR	40 % à 0 % BR
Radiographie	70 % BR	30 % BR
Actes de prévention (2)	35 % à 70 % BR	30 % à 65 % BR
Honoraires médecines douces reconnues par le ministère de la santé (chiropractie, ostéopathie)	-	20 €/ séance avec un maximum de 2 séances/ an/ bénéficiaire
Pharmacie		
Pharmacie remboursable	15 % à 65 % BR	35 % à 85 % BR
Optique		
Consultation ophtalmologue	70 % BR	30 % BR
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM (1)	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM (1)	-	100 % BR
Équipement verres et monture par bénéficiaire et pour 2 ans (3)		
Monture adulte et enfant	60 % BR	120 €
Verres adultes (par verre ou lentille)		
BR = 2,29 €	60 % BR	80 €
BR = 3,66 €	60 % BR	88 €
BR = 7,32 €	60 % BR	112 €
Autres BR	60 % BR	128 €
Verres enfants (par verre ou lentille)		
BR = 12,04 €	60 % BR	80 €
BR > ou = 14,94 €	60 % BR	88 €
Lentilles non remboursées par le régime de base	-	Crédit de 175 €/ an/ bénéficiaire
Chirurgie de l'œil au laser non remboursée par le régime de base	-	Crédit de 250 €/ an/ œil/ bénéficiaire
Dentaire		
Soins dentaires remboursés par le régime de base		
Conventionné	70 % BR	100 % BR
Non conventionné	70 % BR	100 % BR
Prothèses dentaires remboursées par le régime de base y compris couronne implanto-portée (sauf inlays core)	70 % BR	250 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par le régime de base (sauf inlays core)	-	Crédit de 215 €/ an/ bénéficiaire
Parodontologie non remboursée par le régime de base	-	Crédit de 100 €/ an/ bénéficiaire
Orthodontie prise en charge par le régime de base	100 % BR	230 % BR
Orthodontie non prise en charge par le régime de base	-	Crédit de 200 €/ an/ bénéficiaire
Inlay core	70 % BR	180 % BR
Appareillage		
Fournitures médicales, pansements	60 % BR	100 % FR
Gros et Petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives	60 % BR	240 % BR

CCN Paysage non-cadres tableau des prestations santé hors Alsace-Moselle		
Garanties exprimées en pourcentage de la base de remboursement (BR)	**Remboursement du régime de base**	**Remboursement complémentaire**
Prothèses auditives prises en charge par le régime de base	60 % BR	390 % BR + crédit de 500 €/ oreille/ bénéficiaire tous les 3 ans
Hospitalisation médicale ou chirurgicale		
Frais de soins et de séjour	80 % BR	20 % BR
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM (1)	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM (1)	-	100 % BR
Chambre particulière (y compris ambulatoire)	-	50 €/ jour
Frais d'accompagnant	-	25 €/ jour
Forfait journalier hospitalier	-	100 % du forfait
Maternité		
Frais de soins et de séjour	100 % BR	-
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM (1)	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM (1)	-	100 % BR
Prime de naissance : maternité ou adoption (4)	-	250 € pour les 2 premiers enfants, 350 € à partir du troisième
Forfait journalier hospitalier	-	100 % du forfait
Psychiatrie		
Frais de soins et de séjour	80 % BR	20 % BR
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM (1)	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM (1)	-	100 % BR
Forfait journalier hospitalier		100 % du forfait
Divers		
Transport pris en charge par le régime de base	65 % BR	35 % BR
Vaccins prescrits non pris en charge par le régime de base	-	Crédit de 40 €/ an/ bénéficiaire
Forfait actes lourds (5)	-	100 % du forfait
Assistance	-	Oui Mutuaide assistance
Réseau de soins	-	Oui. - Carte blanche

(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) Actes de prévention, selon les conditions prévues dans l'arrêté du 18 novembre 2014 fixant la liste des prestations de prévention. L'ensemble des actes de prévention est pris en charge au titre du contrat.

(3) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à 1 an pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue.

(4) Y compris pour l'adoption, versée après demande auprès du régime de base sur justificatif.

(5) Forfait acte lourd : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 € en 2018). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 €.

Tableau des prestations santé Alsace-Moselle (2)

Les garanties de ce régime s'appliquent pour la France métropolitaine et les départements d'outre-mer. Le total des remboursements ne pourra dépasser le montant des frais réellement engagés. Tous les actes bénéficiant d'un remboursement du régime de base font l'objet d'un remboursement complémentaire au minimum au ticket modérateur (sauf les cures thermales). Pour l'optique, le ticket modérateur des garanties est limité à une prise en charge tous les 2 ans. Toutes les garanties en euros s'entendent par an et par bénéficiaire (sauf pour les équipements optiques). Les garanties sont acquises sans condition d'ancienneté.

CCN paysage non-cadres tableau des prestations santé Alsace-Moselle		
Garanties exprimées en pourcentage de la base de remboursement (BR)	**Remboursement du régime de base**	**Remboursement complémentaire**
Frais médicaux		
Honoraires praticiens (généralistes, spécialistes hors Ophtalmologue, chirurgiens-dentistes, sages-femmes)	90 % BR	10 % BR
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM (1)	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM (1)	-	100 % BR
Auxiliaires médicaux	90 % BR	10 % BR
Analyses, examen de laboratoire	90 % à 100 % BR	10 % à 0 % BR
Radiographie	90 % BR	10 % BR
Actes de prévention (2)	35 % à 70 % BR	30 % à 65 % BR
Honoraires médecines douces reconnues par le ministère de la santé (chiropractie, ostéopathie)	-	20 €/ séance avec un maximum de 2 séances/ an/ bénéficiaire
Pharmacie		
Pharmacie remboursable	80 % à 100 % BR	0 % à 20 % BR
Optique		
Consultation ophtalmologue	90 % BR	10 % BR
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM (1)	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM (1)	-	100 % BR
Équipement verres et monture par bénéficiaire et pour 2 ans (3)		
Monture adulte et enfant	90 % BR	112 €
Verres adultes (par verre ou lentille)		
BR = 2,29 €	90 % BR	80 €
BR = 3,66 €	90 % BR	88 €
BR = 7,32 €	90 % BR	112 €
Autres BR	90 % BR	128 €
Verres enfants (par verre ou lentille)		
BR = 12,04 €	90 % BR	80 €
BR > ou = 14,94 €	90 % BR	88 €
Lentilles non remboursées par le régime de base	-	Crédit de 175 €/ an/ bénéficiaire
Chirurgie de l'œil au laser non remboursée par le régime de base	-	Crédit de 250 €/ an/ œil/ bénéficiaire
Dentaire		
Soins dentaires remboursés par le régime de base		
Conventionné	90 % BR	80 % BR
Non conventionné	90 % BR	80 % BR
Prothèses dentaires remboursées par le régime de base y compris couronne implanto-portée (sauf inlays core)	90 % BR	230 % BR

CCN paysage non-cadres tableau des prestations santé Alsace-Moselle		
Garanties exprimées en pourcentage de la base de remboursement (BR)	**Remboursement du régime de base**	**Remboursement complémentaire**
Prothèses dentaires non remboursées par le régime de base (sauf inlays core)	-	Crédit de 215 €/ an/ bénéficiaire
Parodontologie non remboursée par le régime de base	-	Crédit de 100 €/ an/ bénéficiaire
Orthodontie prise en charge par le régime de base	100 % BR	230 % BR
Orthodontie non prise en charge par le régime de base	-	Crédit de 200 €/ an/ bénéficiaire
Inlay core	90 % BR	160 % BR
Appareillage		
Fournitures médicales, pansements	90 % BR	100 % FR
Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives	90 % BR	210 % BR
Prothèses auditives prises en charge par le régime de base	90 % BR	360 % BR + crédit de 500 €/ oreille/ bénéficiaire tous les 3 ans
Hospitalisation médicale ou chirurgicale		
Frais de soins et de séjour	100 % BR	-
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM (1)	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM (1)	-	100 % BR
Chambre particulière (y compris ambulatoire)	-	50 €/ jour
Frais d'accompagnant	-	25 €/ jour
Forfait journalier hospitalier	100 % du forfait	-
Maternité		
Frais de soins et de séjour	100 % BR	-
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM (1)	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM (1)	-	100 % BR
Prime de naissance : maternité ou adoption (4)	-	250 € pour les 2 premiers enfants, 350 € à partir du troisième
Forfait journalier hospitalier	100 % du forfait	-
Psychiatrie		
Frais de soins et de séjour	100 % BR	-
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM (1)	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM (1)	-	100 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % du forfait	-
Divers		
Transport pris en charge par le régime de base	100 % BR	-
Vaccins prescrits non pris en charge par le régime de base	-	Crédit de 40 €/ an/ bénéficiaire
Forfait actes lourds (5)	100 % du forfait	-
Assistance	-	Oui Mutuaide Assistance
Réseau de soins	-	Oui. - Carte blanche

(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) Actes de prévention, selon les conditions prévues dans l'arrêté du 18 novembre 2014 fixant la liste des prestations de prévention. L'ensemble des actes de prévention est pris en charge au titre du contrat.

(3) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à 1 an pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue.

(4) Y compris pour l'adoption, versée après demande auprès du régime de base sur justificatif.

(5) Forfait acte lourd : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 € en 2018). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 €.

(1) Tableau étendu sous réserve, pour les dispositions relatives à l'optique, du respect des dispositions de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale dans sa rédaction issue du décret n° 2017-736 du 3 mai 2017.
(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)
(2) Tableau étendu sous réserve, pour les dispositions relatives à l'optique, du respect des dispositions de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale dans sa rédaction issue du décret n° 2017-736 du 3 mai 2017.
(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1er janvier 2019.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 6 du 8 juillet 2019 relatif au régime de prévoyance, frais de santé et retraite complémentaire pour les salariés relevant de l'AGIRC

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des entreprises du paysage UNEP ; Chambre nationale des artisans des travaux publics et du paysage CNATP,
Organisations de salariés	Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ; Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFDT ; Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a notamment pour objet d'intégrer les nouvelles dispositions légales et réglementaires relatives aux contrats responsables dans le cadre de la réforme « 100 % santé ».

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant 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

En vigueur étendu

L'article 11 « Indemnité frais d'obsèques » de l'accord du 15 juin 2012 est complété d'un dernier alinéa rédigé comme suit :

« 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 ».

L'annexe II « Tableaux des garanties santé » de l'accord du 15 juin 2012 est supprimée et remplacée par l'annexe suivante :

« Annexe II

Tableaux des garanties santé

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 : prise en charge du ticket modérateur (sauf médicaments homéopathiques), 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.

Tableau des prestations santé hors Alsace-Moselle, à compter du 1er janvier 2020

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0044/boc_20190044_0000_0025.pdf.)

Tableau des prestations santé Alsace-Moselle, à compter du 1er janvier 2020

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0044/boc_20190044_0000_0025.pdf.)

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1er janvier 2020.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 24 du 26 avril 2019 relatif à l'indemnisation des petits déplacements

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des entreprises du paysage UNEP ; Chambre nationale des artisans des travaux publics et du paysage CNATP,
Organisations de salariés	Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFDT ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ; Fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF CGT ; Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de réviser les articles de la convention collective nationale du paysage ayant trait à l'indemnisation des petits déplacements pour les ouvriers et les techniciens/agents de maîtrise. Le présent avenant modifie les articles 6 des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés et des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise.

Concernant les dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne comprend pas d'article relatif à des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. En effet, la branche du paysage comprenant majoritairement des structures de moins de 50 salariés, les dispositions ci-dessous énoncées tiennent déjà compte des spécificités de ces entreprises.

Modification de l'article 6 des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés et des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise

Article 1er

En vigueur étendu

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.

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 au 1er janvier de l'année en cours.

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) 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 au 1er janvier de l'année en cours ;

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 du siège ou du dépôt jusqu'au chantier minimum 3,0 MG ;

- dans un rayon de plus 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 de plus de 30 km jusqu'à 50 km, minimum 6,5 MG.

Le MG applicable est celui en vigueur au 1er 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. »

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le 1er janvier 2020, sous réserve de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension, avant le 31 décembre 2019.

À défaut d'entrée en vigueur au 1er janvier 2020, les dispositions visées s'appliqueront le 1er jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 25 du 8 juillet 2019 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des entreprises du paysage UNEP ; Chambre nationale des artisans des travaux publics et du paysage CNATP,
Organisations de salariés	Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ; Fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF CGT ; Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFDT ; Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO,

Préambule

En vigueur étendu

Dans l'optique de la fin de la clause de recommandation du régime prévoyance et frais de santé des ouvriers et employés des entreprises du paysage au 31 décembre 2019, et, conformément à la réglementation en vigueur, les partenaires sociaux ont réexaminé les modalités d'organisation de la recommandation. Au terme d'une procédure de mise en concurrence préalable réalisée dans le respect du décret n° 2015-752 du 24 juin 2015, les partenaires sociaux ont recommandé AGRI PRÉVOYANCE pour l'assurance du régime prévoyance et frais de santé afin d'optimiser la mutualisation.

Dans l'objectif de préserver le régime unique prévoyance et frais de santé, les organisations syndicales de salariés ainsi que les organisations patronales représentatives au plan national, décident d'un maintien à l'identique des garanties du régime prévoyance et d'améliorer les garanties du régime frais de santé en les adaptant toutefois à la nouvelle réglementation relative aux contrats responsables à la suite des modifications introduites par l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant 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.

Modification du chapitre VII des dispositions particulières aux ouvriers et employés

Article 1er

En vigueur étendu

Le chapitre VII « Régime de prévoyance et de frais de santé » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Chapitre VII

Régime de prévoyance et de frais de santé

Article 14

Objet

Les ouvriers et employés ne relevant pas de l'accord du 15 juin 2012 et des articles 4, 4 bis et de l'article 36 de l'annexe I de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947 bénéficient d'un régime unique 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.

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 2 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 lorsque 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 21e anniversaire.

Les ouvriers et employés bénéficient d'un régime qui assure les prestations suivantes dans les conditions décrites aux articles 15 à 18 :

- 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 (2e ou 3e 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

Incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, le salarié bénéficie d'une indemnité journalière complémentaire. L'organisme assureur peut, en accord avec la commission paritaire de suivi, décider de déléguer cette gestion auprès d'un autre organisme.

L'indemnisation globale (indemnité légale à laquelle s'ajoute l'indemnité complémentaire y compris les droits au titre de la mensualisation) perçue par le salarié est égale à 100 % du salaire net pendant 90 jours puis 80 % du salaire net tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

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

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 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 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.

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 16

Incapacité permanente de travail professionnelle ou non (invalidité)

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 sous déduction de la pension d'invalidité ou de la rente incapacité servie au titre du régime de base obligatoire.

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

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

Les pensions d'invalidité en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date continuent à être supportées par l'organisme 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 17

Décès

Il est prévu, en cas de décès, une garantie comprenant le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques, 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 2 ans de vie commune ;

- aux héritiers.

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

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, constatée par le régime de base obligatoire (3e 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 au 1er janvier 2019 s'élève à 40 524 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 2 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 6 mois suivant le décès.

À titre informatif, le montant du PMSS en 2019 est égal à 3 377 €.

Article 18

Complémentaire frais de santé

a) Les bénéficiaires

Les salariés bénéficient 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 couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C). 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 par ailleurs :

-- en qualité d'ayant droit : cette dispense prend fin en cas de modification de la qualité d'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 d'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. Les pièces justificatives devront être produites lors de la demande initiale puis chaque année, avant le 20 janvier.

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, 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 planchers et plafonds pour les frais d'optique et du plafond pour les aides auditives.

Tableau des prestations santé hors Alsace-Moselle, à compter du 1er janvier 2020

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site https :// www. journal-officiel. gouv. fr/ publications/ bocc/ pdf/2019/0044/ boc _ 20190044 _ 0000 _ 0027. pdf)

Tableau des prestations santé Alsace-Moselle, à compter du 1er janvier 2020

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site https :// www. journal-officiel. gouv. fr/ publications/ bocc/ pdf/2019/0044/ boc _ 20190044 _ 0000 _ 0027. pdf.)

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 1er 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 6 mois de la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 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 6 mois du décès.

Article 19

Organisme recommandé

a) Recommandation

La couverture des risques prévoyance et frais de santé des salariés 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 Bienfaisance, 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 1er 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 convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 doivent appliquer les dispositions du régime unique de prévoyance et frais de santé précité, y compris en ce qui concerne les dispositions relatives aux actions de solidarité.

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 réexaminés par les signataires de la présente convention, selon une périodicité qui ne peut excéder 5 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 1er 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 1 an avant l'expiration des 5 ans.

Article 20

Cotisations

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

(En pourcentage)

	Taux contractuel	Part patronale	Part salariale
T1/ T2			
Mensualisation **	0,29	0,29	-
Assurance des charges sociales patronales	0,17	0,17	-
Sous-total 1	0,46	0,46	-
Incapacité de travail	0,45	-	0,45
Invalidité	0,28	0,25	0,03
Décès	0,23	0,20	0,03
Sous-total 2	0,96	0,45	0,51
Total	1,42	0,91	0,51
* 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 définie ci-dessous.

(En euros)

	Régime	Cotisation totale	Part patronale	Part salariale
Complémentaire frais de santé	Hors Alsace-Moselle	46,58	23,29	23,29
	Alsace-Moselle	33,07	16,54	16,53

Article 21

Révision, dénonciation

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 d'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

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 2 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 6 mois suivant la clôture de l'exercice et au plus tard avant la réunion de l'assemblée générale de l'organisme assureur. 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. »

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1er janvier 2020.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 27 du 29 novembre 2019 modifiant la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des entreprises du paysage UNEP ; Chambre nationale des artisans des travaux publics et du paysage CNATP,
Organisations de salariés	Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFDT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de réviser la convention collective nationale du paysage pour tenir compte des évolutions législatives ou réglementaires récentes : la loi travail, les ordonnances « Macron », l'avenant n° 19 à l'accord de 1981 sur la durée du travail en agriculture. L'objectif des partenaires sociaux est de permettre aux entreprises et aux salariés du paysage de disposer de l'ensemble des textes applicables à la branche professionnelle dans le texte même de la convention collective.

Le présent avenant modifie les clauses générales, les dispositions particulières propres aux ouvriers et employés, les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise et les dispositions particulières propres aux cadres.

Concernant les dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne comprend pas d'article relatif à des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. En effet, la branche du paysage comprenant majoritairement des structures de moins de 50 salariés, les dispositions ci-dessous énoncées tiennent déjà compte des spécificités de ces entreprises.

Modifications de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008, suites aux évolutions législatives ou à une volonté de clarification

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. L'article 5 des dispositions communes est modifié comme suit (1) :

« 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. »

1.2. L'article 6 des dispositions communes est modifié comme suit :

« Parallèlement à cette notification, la partie qui dénonce doit formaliser le dépôt de cette dénonciation auprès de la DIRECCTE d'Île-de-France où la convention a été déposée dans les conditions prévues par la loi en vigueur. »

1.3. L'article 7 « Validité des accords des dispositions communes » est

modifié comme suit (2) :

« 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. art. 9 des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés). »

1.4. L'article 13 « Représentation du personnel » des dispositions communes est modifié comme suit :

« 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. »

1.5. L'article 29 « Congés payés légaux » des dispositions communes est modifié comme suit :

« […]

1. Durée des congés (3)

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 de 1 an.

2. Période des congés

La période des congés qui comprend obligatoirement la période du 1er 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. »

1.6. L'article 31 « Congés pour événements familiaux » des dispositions communes est modifié comme suit :

« 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.

Pour le conjoint salarié de la femme enceinte ; ou la personne salariée liée à elle par un Pacs ; ou vivant maritalement avec elle, 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. (art. 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.

1.7. L'article 39 « Formation des membres des CSE ou CSSCT », si elle existe, des dispositions communes est modifié comme suit :

« 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. »

1.8. L'article 9 des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés « Prime de travaux insalubres », est modifié comme suit :

« *Conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail, 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.* (4)

[…] *La liste des travaux visés ci-dessus n'est pas limitative.* (5)

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. »

1.9. L'article 10 des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés ; l'article 9 des dispositions propres aux techniciens et agents de maîtrise et l'article 9 des dispositions particulières propres aux cadres « Indemnité de licenciement » sont modifiés comme suit :

« 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 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 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 pro rata temporis.

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

1.10. *Dispositions du contrat de chantier, article 2, des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés, des dispositions propres aux techniciens et agents de maîtrise et des dispositions particulières propres aux cadres, est modifié comme suit* (6) :

« 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 1er''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 termes 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. »

1.11. *L'article 6 des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés et des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise, est modifié comme suit* (7) :

Est ajoutée, en préambule de l'article 6, la phrase suivante : « Il est impossible par accord d'entreprise de déroger, dans des conditions moins favorables, aux dispositions des articles 6.1 et 6.2 ».

1.12. Les articles 7 des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés et des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise : Indemnisation pour grands déplacements, sont modifiés comme suit :

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

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

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

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

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

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

1.13. Indemnité de départ à la retraite

L'article 11 des dispositions particulières aux cadres est modifié comme suit :

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

- 1/10 de mois par année d'ancienneté si le salarié compte entre 2 et moins de 5 ans d'ancienneté ;

- 1 mois de salaire si le salarié compte entre plus de 5 ans et moins de 10 ans d'ancienneté ;

- 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté, plus 1/15 au-delà de 10 ans d'ancienneté. »

(1) L'article 1.1 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)
(2) L'article 1.3 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.
(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)
(3) Le 1 de l'article 1.5 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail.
(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)
(4) Le premier alinéa de l'article 1.8 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.
(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)
(5) Le deuxième alinéa de l'article 1.8 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2315-38 du code du travail.
(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)
(6) L'article 1.10 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1223-9 du code du travail.
(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)
(7) L'article 1.11 de l'avenant est exclu de l'extension. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent des indemnités de repas et de petits déplacements et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger dans un sens moins favorable, ces stipulations ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)

Intégration de nouveaux articles dans la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008

Article 2

En vigueur étendu

Clauses concernant la durée de travail.

Un nouveau chapitre XV « Durée du travail » est ajouté.

2.1. *Un article 53 « Heures de travail récupérables » est ajouté* (1) :

« *Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'une interruption collective du travail résultant* (2) :

- de causes accidentelles, d'intempéries ou en cas de force majeure ;

- du chômage de 1 jour ou de 2 jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou de 1 jour précédant 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 8 heures par semaine. (3)

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. »

2.2. Un article 54 « Heures supplémentaires » est ajouté :

« 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 8 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 %. »

2.3. Un article 55 « Heures supplémentaires remplacées par un repos

compensateur » est ajouté :

« Après consultation de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé pour tout ou partie par un repos payé 1 heure et 15 minutes (1,25 heure) pour chacune des 8 premières heures supplémentaires, et de 1 heure et 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 paie.

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 7 heures, et le repos doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de 6 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. »

2.4. Un article 56 « Contingent annuel d'heures supplémentaires » est ajouté :

« 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 20 salariés au plus et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de 20 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 10 jours à l'avance.

Dans les 5 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 6 mois. »

2.5. Un article 57 « Annualisation du temps de travail » est ajouté :

« 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 12 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 de 1/2 journée), soit à la programmation de 1 ou de plusieurs journées complètes de compensation.

La durée annuelle de référence est de 1 600 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 1 607 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, ...) 1 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 12 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 2 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 2 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. »

2.6. Un article 58 « Compte individuel de compensation » est ajouté :

« 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 paie ou un document annexé au bulletin de paie.

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 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 1 heure et 15 minutes 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 paie.

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. »

2.7. Un article 59 « Rémunération en cas d'annualisation » est ajouté :

« 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 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. »

2.8. *Un article 60 « Conditions de prise en compte des absences pour maladie ou accident » est ajouté* (4) :

« 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. »

2.9. Un article 61 « Annualisation et activité partielle » est ajouté :

« 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. »

2.10. Un article 62 « Repos hebdomadaire et repos quotidien » est ajouté :

« Article 62.1

Le repos dominical hebdomadaire

Chaque semaine, le salarié a droit un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives.

À ces 24 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 neuf 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 11 heures consécutives. »

2.11. Un article 63 « Définition de la durée du travail effectif » est ajouté :

« 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. »

2.12. Un article 64 « Présences ne constituant pas du travail effectif » est ajouté :

« 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. »

2.13. Un article 65 « Astreintes » est ajouté :

« 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 une fois le minimum garanti par nuit d'astreinte et à deux fois le minimum garanti par période de 24 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 15 jours calendaires à l'avance.

En cas de circonstances exceptionnelles consécutives à des alertes météo, le salarié doit être averti au moins 1 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 de 1 an. »

(1) L'article 2.1 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3121-33 du code du travail.
(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)
(2) Le premier alinéa de l'article 2.1 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-50 du code du travail.
(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)
(3) Le huitième alinéa de l'article 2.1 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3121-35 du code du travail.
(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)
(4) L'article 2.8 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.
(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 7 du 3 juin 2020

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des entreprises du paysage UNEP ; Chambre nationale des artisans des travaux publics et du paysage CNATP,
Organisations de salariés	Fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF CGT ; Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFDT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO ; Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

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.

Modification temporaire du délai de carence applicable à la garantie « Incapacité temporaire de travail »

Article 1er

En vigueur non étendu

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 4e 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 1er 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 1er 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.

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès sa signature. Ces dispositions dérogatoires et temporaires cesseront de plein droit au 30 avril 2020.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 28 du 4 juin 2020

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des entreprises du paysage UNEP ; Chambre nationale des artisans des travaux publics et du paysage CNATP,
Organisations de salariés	Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ; Fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF CGT ; Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFDT ; Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO,

Préambule

En vigueur non étendu

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.

Modification temporaire du délai de carence de la garantie « Incapacité temporaire »

Article 1er

En vigueur non étendu

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 indemnisés par le régime de base obligatoire et survenus du 16 mars au 23 mars 2020 : à compter du 4e 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 1er 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 indemnisés par le régime de base obligatoire et survenus du 16 mars au 30 avril 2020 : à compter du 1er 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.

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès sa signature. Ces dispositions dérogatoires et temporaires cesseront de plein droit au 30 avril 2020.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 29 du 22 septembre 2020

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des entreprises du paysage (UNEP) ; Chambre nationale des artisans des travaux publics et paysagers (CNATP),
Organisations de salariés	Fédération CFTC de l'agriculture (CFTC agri) ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA FO) ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles (SNCEA CFE-CGC),

Article 1er

En vigueur étendu

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 complétées par un article 5 bis :

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.

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt au 1er 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 1er janvier 2021, les dispositions visées s'appliqueront comme suit :

Le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 31 bis du 16 mars 2021

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des entreprises du paysage UNEP ; Chambre nationale des artisans des travaux publics et du paysage CNATP,
Organisations de salariés	Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ; Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFDT ; Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO,

Préambule

En vigueur étendu

Par le présent avenant, dans un souci de rééquilibrage du régime sur la partie mensualisation, les organisations syndicales représentatives des salariés ainsi que les organisations patronales représentatives au plan national, ont souhaité modifier la répartition des taux de cotisations entre « mensualisation » et « incapacité temporaire de travail », du régime de prévoyance et de frais de santé des ouvriers et employés du paysage, sans changement sur le total.

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.

Modification de la répartition des taux de cotisations

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 20 des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés, relatives aux garanties Incapacité, invalidité et décès est modifié comme suit :

Les cotisations des garanties incapacité temporaire et permanente de travail et décès sont assises sur les rémunérations de tous les salariés non cadres :

(En pourcentage.)

	Taux contractuel T1 / T2 [1]	Part patronale	Part salariale
Mensualisation [2]	0,41	0,41	-
Incapacité temporaire de travail	0,33	-	0,33
Incapacité permanente de travail, professionnelle ou non (invalidité)	0,28	0,25	0,03
Décès	0,23	0,20	0,03
Sous-total	1,25	0,86	0,39
Assurance des charges sociales patronales	0,17	0,17	
Total	1,42	1,03	0,39

[1] T1 = Salaire compris entre 0 et 1 plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). T2 = Salaire compris entre 1 et 8 fois le PMSS.

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

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1er octobre 2021.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 33 du 8 septembre 2021

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des entreprises du paysage UNEP ; Chambre nationale des artisans des travaux publics et du paysage CNATP,
Organisations de salariés	Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFDT ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ; Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO,

Préambule

En vigueur étendu

Par le présent avenant, les organisations syndicales représentatives des salariés ainsi que les organisations patronales représentatives au plan national, ont souhaité prévoir la possibilité de conclure un contrat de travail intermittent comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Ce dispositif tend à assurer aux entreprises et aux salariés intervenant par intermittence une stabilité de la relation de travail, grâce à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée. Il permet à un salarié de cumuler un autre emploi pendant les périodes basses ou nulles en entreprise du paysage.

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.

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.

Intégration de nouveaux articles dans les clauses communes de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 : clauses concernant le contrat de travail intermittent

Article 1er

En vigueur étendu

Un nouveau chapitre XVI « Contrat de travail intermittent » est ajouté :

« Article 66

Principe général

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.

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 1 200 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

Le contrat de travail intermittent prévoit une ou plusieurs périodes travaillées par an.

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

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 payement 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

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. »

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-34 du code du travail.
(Arrêté du 9 juin 2022-art. 1)

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Accord du 3 février 2022 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne retraite en points

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des entreprises du paysage UNEP,
Organisations de salariés	Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFDT ; Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO,

Préambule

En vigueur étendu

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'Unep 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.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Champ d'application professionnel et territorial

Article 2

En vigueur étendu

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.

Salariés bénéficiaires

Article 3

En vigueur étendu

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.

Obligations des entreprises

Article 4

En vigueur étendu

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.

Financement du plan

Article 5

En vigueur étendu

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.

Caractéristiques du plan d'épargne retraite en points

Article 6

En vigueur étendu

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'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 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'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.

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 / 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) × 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 courent du 1er 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 articlene 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 reversataire(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 × V × Coeff × CoeffNonRev(âge).

• Rente réversible à hauteur de 60 % :

R = P × V × Coeff × CoeffRev(âge, écart d'âge).

• Rentes avec 10 annuités garanties :

R = P × V × Coeff × CoeffRVAG(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 basé 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 irrévocable.

Son montant s'exprime par la formule suivante :

PMT individuelle x (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 × P × Coeff × 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 × 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.

Commission paritaire de suivi

Article 7

En vigueur étendu

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.

Date d'effet, durée, modification, révision et dénonciation de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

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 1er 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.

Dépôt et extension

Article 9

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 8 du 7 septembre 2022 à l'accord du 15 juin 2012 relatif au régime de prévoyance, aux frais de santé et à la retraite pour les salariés relevant de l'AGIRC

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des entreprises du paysage UNEP,
Organisations de salariés	Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFDT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO ; Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

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 1er

En vigueur étendu

L'article5.2 « Dispositions générales » de l'accord du 15 juin 2012 est supprimé et remplacé comme suit :

« 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. »

L'article 8 « Définition du salaire de référence » de l'accord du 15 juin 2012 est annulé et remplacé comme suit :

« 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, 25e 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 perçu au cours des 3 mois précédents l'arrêt de travail. Il est également augmenté des rémunérations autres que le salaire mensuel (ex : 13e mois ou éléments de rémunération versés à périodicité différente du salaire) ayant donné lieu à cotisations et retenues pro rata temporis. »

Dans l'article 10 « Rente éducation » de l'accord du 15 juin 2012, la valeur du point est actualisée :

« À titre indicatif, il est précisé que la valeur du point rente éducation au 1er janvier 2022 est de 0,3059 €. »

Le titre V « Retraite supplémentaire » de l'accord du 15 juin 2012 est supprimé et remplacé comme suit :

« 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 courent du 1er 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.

Article 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 reversataire (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 :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffNonRev (âge)}$$

Rente réversible à hauteur de 60 % :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffRev (âge, écart d'âge)}$$

Rentes avec 10 annuités garanties :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffRVAG (âge)}$$

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 irrévocable.

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 × P × Coeff × 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.

Article 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 ;

- 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 × 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. »

L'article 25 « Assiette » de l'accord du 15 juin 2012 est supprimé et remplacé comme suit :

« 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. »

L'article 28 « Garanties frais de santé » de l'accord du 15 juin 2012 est supprimé et remplacé comme suit :

« 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. »

L'annexe I « Taux contractuels et ventilation des cotisations » de l'accord du 15 juin 2012 est supprimée et remplacée par l'annexe suivante :

« Annexe I Taux contractuels et ventilation des cotisations (en pourcentage)

	TA			TB - TC		
	Tranche de salaire inférieure ou égale au plafond ASA			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 pourcentage du PMSS [1]	1,998	1,332	3,33			
Frais de santé régime local Alsace-Moselle						
En pourcentage du PMSS [1]	1,494	0,996	2,49			
[1] PMSS = plafond mensuel de la sécurité sociale.						

L'annexe II « Tableaux des garanties santé » de l'accord du 15 juin 2012 est supprimée et remplacée par l'annexe suivante :

« Annexe II

Tableaux des garanties santé

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.

Tableau des prestations santé hors Alsace-Moselle

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230005 _ 0000 _ 0044. pdf/ BOCC

Tableau des prestations santé Alsace-Moselle

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230005 _ 0000 _ 0044. pdf/ BOCC

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1er janvier 2023.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 34 du 7 septembre 2022 portant création du chapitre VIII « Plan épargne retraite (PER) » de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des entreprises du paysage UNEP,
Organisations de salariés	Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFDT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO ; Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri,

Préambule

En vigueur étendu

Afin de prendre en compte les modifications issues de l'accord du 3 février 2022, sur la mise en place d'un plan d'épargne retraite en points pour les employés et ouvriers des entreprises du paysage, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de la convention collective nationale.

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.

Modifications des dispositions relatives au PER

Article 1er

En vigueur étendu

Un chapitre VIII « Plan épargne retraite (PER) » est ajouté aux dispositions propres aux ouvriers et employés.

Les parties signataires de la présente convention décident de faire expressément référence, dans le cadre du présent chapitre, à l'accord du 3 février 2022, étendu par arrêté du 9 juin, publié au JO du 3 juillet 2022, sur la mise en place d'un plan d'épargne retraite en points pour les employés et ouvriers des entreprises du paysage.

Ce chapitre VIII comprend :

« Article 1er

Objet

Les ouvriers et employés ne relevant pas de l'accord du 15 juin 2012 et des articles 4, 4 bis et de l'article 36 de l'annexe 1 de la CCN AGIRC du 14 mars 1947 bénéficient d'un régime collectif de protection sociale conventionnel de retraite supplémentaire tel que prévu dans le présent chapitre.

Article 2

Les ouvriers et employés bénéficient 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 brut tranche A, réparti à hauteur 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 (art. 22) a également en charge le suivi de la mise en œuvre du PER institué par l'accord du 3 février 2022. »

(1) Article étendu sous réserve du respect des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres étendus par arrêtés du 24 avril et du 27 juillet 2018.
(Arrêté du 9 mars 2023 - art. 1)

Modification des dispositions relatives à la complémentaire santé

Article 2

En vigueur étendu

L'article 20 des dispositions spécifiques aux ouvriers et employés est modifié :

« La cotisation mensuelle de la garantie frais de santé est prise en charge à 60 % par l'employeur et 40 % par le salarié. »

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1er janvier 2023.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 35 du 7 septembre 2022

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des entreprises du paysage UNEP,
Organisations de salariés	Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFDT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO ; Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Afin de prendre en compte les modifications issues de l'avenant n° 8 du 7 septembre 2022 relatif au régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de la convention collective nationale.

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.

(1) Préambule étendu sous réserve du respect des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres étendus par arrêtés du 24 avril et du 27 juillet 2018.
(Arrêté du 9 mars 2023 - art. 1)

Modification de dispositions particulières propres aux techniciens, agents de maîtrise et aux cadres

Article 1er

En vigueur étendu

Les deux premiers alinéas de l'article 13 du chapitre VI intitulé « Préambule » des dispositions particulières applicables aux techniciens et agents de maîtrise ainsi que celui des dispositions propres aux cadres sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 13

Préambule

Les salariés bénéficiant du statut de technicien agent de maîtrise ou de cadre relevant de l'AGIRC 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.

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. »

Les dispositions suivantes sont inchangées.

Le deuxième point « Garanties frais de santé » de l'article 13 du chapitre VI intitulé « Préambule » des dispositions particulières applicables aux techniciens et agents de maîtrise, ainsi que le cinquième point intitulé « Garantie frais de santé » de l'article 13 du chapitre VI intitulé « Préambule » des dispositions propres aux cadres sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« 2. 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. »

L'article 14 du chapitre VI intitulé « Retraite supplémentaire » des dispositions particulières applicables aux techniciens et agents de maîtrise sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 14

Retraite supplémentaire des techniciens et agents de maîtrise

Les techniciens et agents de maîtrise bénéficient d'un plan d'épargne 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'épargne 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. »

L'article 14 du chapitre VI intitulé « Retraite supplémentaire » des dispositions particulières applicables aux cadres sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 14

Retraite supplémentaire des cadres

Les cadres bénéficient d'un plan d'épargne 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. »

(1) Article étendu sous réserve du respect des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres étendus par arrêtés du 24 avril et du 27 juillet 2018.
(Arrêté du 9 mars 2023 - art. 1)

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1er janvier 2023.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 36 du 7 septembre 2022 modifiant les articles 66 et 67 de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des entreprises du paysage UNEP,
Organisations de salariés	Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFDT ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ; Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO,

Préambule

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

L'article 66 de la CCN « Principe général » est complété après son alinéa 3 par les dispositions suivantes :

« Ainsi le contrat intermittent est ouvert aux emplois suivants :

O2	Ouvrier paysagiste d'exécution
O3	Ouvrier paysagiste spécialisé
O4	Ouvrier paysagiste qualifié
O5	Ouvrier paysagiste hautement qualifié
O6	Maître ouvrier paysagiste
TAM 1	Travaux d'exécution, d'organisation, de contrôle d'une équipe ou d'un service
TAM 2	Travaux d'exécution, d'organisation, de contrôle
TAM 3	Supervision des travaux d'exécution et/ ou des projets confiés
TAM 4	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

Article 2

En vigueur étendu

L'article 67 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le contrat de travail intermittent prévoit une ou plusieurs périodes travaillées par an.

Le contrat de travail est écrit et doit mentionner notamment :

1° La qualification du salarié ;

2° Les éléments de la rémunération ;

3° La durée annuelle minimale de travail du salarié ;

4° les périodes de travail ;

5° 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. »

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 3 du 11 février 2011 modifiant la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	L'union nationale des entrepreneurs du paysage,
Organisations de salariés	Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ; La fédération générale agroalimentaire CFDT ; La fédération de l'agriculture CFTC-Agri,

Article 1er

En vigueur étendu

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 1er 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

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait le 11 février 2011.

En vigueur étendu

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 4 du 30 septembre 2011 modifiant l'article 5 « Salaires » de la convention

Signataires	
Organisations patronales	L'UNEP,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; Le SNCEA CGE-CGC ; La fédération de l'agriculture CFTC-Agri ; La FGTA FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise, chapitre II article 5 « Salaires » de la convention précitée, sont remplacées par les dispositions suivantes à compter du 1er octobre 2011 :

(En euros.)

Position	Salaire mensuel brut (base 151,67 heures)
TAM 1	1 750
TAM 2	1 855
TAM 3	1 988
TAM 4	2 150

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions particulières propres aux cadres, chapitre II, article 5 « Salaires » de la convention précitée, sont remplacées par les dispositions suivantes à compter du 1er octobre 2011.

(En euros.)

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

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 6 du 7 mars 2012 relatif aux salaires au 1er mars 2012

Signataires	
Organisations patronales	L'UNEP,
Organisations de salariés	Le SNCEA CFE-CGC ; La FGA CFDT,

Barème des salaires à compter du 1er mars 2012

Article 1er

En vigueur étendu

Ouvriers

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire brut	Salaire mensuel brut (base 151,67 heures)
O 1	9,26	1 404,46
O 2	9,36	1 419,63
O 3	9,41	1 427,21
O 4	9,63	1 460,58
O 5	10,04	1 522,77
O 6	10,51	1 594,05
E 1	9,26	1 404,46
E 2	9,36	1 419,63
E 3	9,78	1 483,33
E 4	10,40	1 577,37

Barème des salaires à compter du 1er mars 2012

Article 2

En vigueur étendu

Agents de maîtrise et techniciens

(En euros.)

Position	Salaire mensuel brut (base 151,67 heures)
TAM 1	1 767,50
TAM 2	1 873,55
TAM 3	2 007,88
TAM 4	2 171,50

Barème des salaires à compter du 1er mars 2012

Article 3

En vigueur étendu

Cadres

(En euros.)

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

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 8 du 19 septembre 2012

Signataires	
Organisations patronales	L'UNEP,
Organisations de salariés	Le SNCEA CFE-CGC ; La FGA CFDT ; La CFTC-Agri ; La FGTA FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du chapitre II, article 5 « Salaires », concernant les ouvriers, sont annulées par les dispositions suivantes à compter du 1er janvier 2013.

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire brut	Salaire mensuel brut (base 151,67 heures)
O 1	9,55	1 448,45
O 2	9,60	1 456,03
O 3	9,70	1 471,20
O 4	9,90	1 501,53
O 5	10,24	1 553,10
O 6	10,72	1 625,90
E 1	9,55	1 448,45
E 2	9,60	1 456,03
E 3	10,00	1 516,70
E 4	10,61	1 609,22

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du chapitre II, article 5 « Salaires », concernant les agents de maîtrise et techniciens, sont annulées par les dispositions suivantes à compter du 1er janvier 2013.

(En euros.)

Position	Salaire mensuel brut (base 151,67 heures)
TAM 1	1 805
TAM 2	1 911
TAM 3	2 048
TAM 4	2 220

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions particulières concernant les cadres, visées à l'article 4 « Classification des emplois », sont modifiées et complétées par l'ajout de la classification C précédant les classifications C1 à C5, comme suit :

« Critères de la classification

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 (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 celles 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.

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du chapitre II, article 5 « Salaires », concernant les cadres, sont annulées par les dispositions suivantes à compter du 1er janvier 2013.

(En euros.)

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

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 11 du 18 septembre 2013

Signataires	
Organisations patronales	L'UNEP,
Organisations de salariés	Le SNCEA CFE-CGC ; La FGA CFDT ; La FGTA FO,

Modification des dispositions particulières propres aux cadres (chapitre III, art. 6)

Article 1er

En vigueur étendu

Au 1er alinéa de l'article 6 « Convention de forfait » du chapitre III « Durée du travail », « C1 » est remplacé par « C ».

Modification des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés (chapitre II, art. 5)

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 5 « Salaires » du chapitre II sont modifiées comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire brut	Salaire mensuel brut (base 151,67 heures)
O1	9,62	1 459,07
O2	9,67	1 466,65
O3	9,77	1 481,82
O4	9,97	1 512,15
O5	10,32	1 565,23
O6	10,80	1 638,04
E1	9,62	1 459,07
E2	9,67	1 466,65
E3	10,08	1 528,83
E4	10,69	1 621,35

Modification des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise (chapitre II, art. 5)

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 5 « Salaires » du chapitre II sont modifiées comme suit :

(En euros.)

Position	Salaire mensuel brut (base 151,67 heures)
TAM 1	1 818,54
TAM 2	1 925,33
TAM 3	2 063,36
TAM 4	2 236,65

Modification des dispositions particulières propres aux cadres (chapitre II, art. 5)

Article 4

En vigueur étendu

(En euros.)

Position	Salaire annuel brut
C	30 225,00
C1	35 111,38
C2	35 111,38
C3	36 723,38
C4	37 821,55
C5	40 400,75
D	D'un commun accord

Entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt au 1er janvier 2014, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension auJournal officiel au plus tard le 15 décembre 2013.

A défaut d'entrée en vigueur au 1er janvier 2014, elles s'appliqueront le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Dépôt et extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 16 du 30 septembre 2015 relatif aux salaires minimaux

Signataires	
Organisations patronales	L'UNEP,
Organisations de salariés	Le SNCEA CFE-CGC ; La FGA CFDT ; La CFTC-Agri ; La FGTA FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions particulières propres aux ouvriers et employés (art. 5 « Salaires » du chapitre II, de la convention collective) fixées respectivement aux articles 5.1 et 5.2 sont modifiées comme suit :

(En euros.)

Position	Taux horaire brut	Salaire mensuel brut (base 151,67 heures)

Position	Taux horaire brut	Salaire mensuel brut (base 151,67 heures)
O1	9,74	1 477,27
O2	9,79	1 484,85
O3	9,89	1 500,02
O4	10,09	1 530,35
O5	10,44	1 583,43
O6	10,93	1 657,75
E1	9,74	1 477,27
E2	9,79	1 484,85
E3	10,20	1 547,03
E4	10,82	1 641,07

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise (art. 5 « Salaires » du chapitre II de la convention collective) sont modifiées comme suit :

(En euros.)

Position	Salaire mensuel brut (base 151,67 heures)
TAM 1	1 850,00
TAM 2	1 948,43
TAM 3	2 088,12
TAM 4	2 263,49

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions particulières propres aux cadres (art. 5 « Salaires » chapitre II, de la convention collective) sont modifiées comme suit :

(En euros.)

Position	Salaire annuel brut
C	30 587,70
C1	35 532,72
C2	35 532,72
C3	37 164,06
C4	38 275,41
C5	40 885,56
D	D'un commun accord

Les autres dispositions fixées après le tableau salaire annuel brut sont inchangées.

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt au 1er janvier 2016, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension auJournal officiel au plus tard le 15 décembre 2015.

A défaut d'entrée en vigueur au 1er janvier 2016, elles s'appliqueront le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant ?n° ?20 du 6?octobre?2017 relatif aux salaires minimaux au 1er?janvier?2018

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des entreprises du paysage UNEP
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO

Article 1er

En vigueur étendu

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 aux articles 5.1 et 5.2 sont modifiées par les dispositions suivantes :

(En euros.)

Position	Taux horaire brut	Salaire mensuel brut (pour 151,67 heures)
O1	9,96	1 510,63
O2	9,99	1 515,18
O3	10,09	1 530,35
O4	10,29	1 560,68
O5	10,65	1 615,29
O6	11,15	1 691,12
E1	9,96	1 510,63
E2	9,99	1 515,18
E3	10,40	1 577,37
E4	11,04	1 674,44

Article 2

En vigueur étendu

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 :

(En euros.)

Position	Salaire mensuel brut (pour 151,67 heures)
TAM 1	1 887,00
TAM 2	1 987,40
TAM 3	2 129,88
TAM 4	2 308,76

Article 3

En vigueur étendu

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.

(En euros.)

Position	Salaire annuel brut
C	31 138,28
C1	36 172,31
C2	36 172,31
C3	37 833,01
C4	38 964,37
C5	41 621,50
D	D'un commun accord

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt au 1er 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 1er janvier 2018, les dispositions visées s'appliqueront comme suit :

- le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 22 du 5 octobre 2018

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des entreprises du paysage UNEP ; Chambre nationale des artisans des travaux publics et paysagers CNATP,
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ; Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

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 aux articles 5.1 et 5.2 sont modifiées par les dispositions suivantes :

(En euros.)

Position	Taux horaire brut	Salaire mensuel brut (151,67 heures)
O.1	10,17	1 542,48
O.2	10,20	1 547,03
O.3	10,30	1 562,20
O.4	10,51	1 594,05
O.5	10,90	1 653,20
O.6	11,40	1 729,04
E.1	10,17	1 542,48
E.2	10,20	1 547,03
E.3	10,62	1 610,74
E.4	11,28	1 710,84

Article 2

En vigueur étendu

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 :

(En euros.)

Position	Salaire mensuel brut (pour 151,67 heures)
TAM.1	1 935
TAM.2	2 030
TAM.3	2 175
TAM.4	2 358

Article 3

En vigueur étendu

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.

(En euros.)

Position	Salaire annuel brut
C	32 000
C 1	36 895
C 2	36 895
C 3	38 590
C 4	39 750
C 5	42 450
D	D'un commun accord

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt au 1er 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 1er janvier 2019, les dispositions visées s'appliqueront comme suit :

- le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 26 du 18 septembre 2019

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des entreprises du paysage UNEP ; Chambre nationale des artisans des travaux publics et paysagers CNATP,
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

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 aux articles 5.1 et 5.2 sont modifiées par les dispositions suivantes :

(En euros.)

Position	Taux horaire brut	Salaire mensuel brut (151,67 heures)
O.1	10,17	1 542,48
O.2	10,20	1 547,03
O.3	10,30	1 562,20
O.4	10,51	1 594,05
O.5	10,90	1 653,20
O.6	11,40	1 729,04
E.1	10,28	1 559,17
E.2	10,31	1 563,72
E.3	10,74	1 628,94
E.4	11,40	1 729,04

Article 2

En vigueur étendu

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 :

(En euros.)

Position	Salaire mensuel brut (Pour 151,67 heures)
TAM.1	1 935
TAM.2	2 030
TAM.3	2 175
TAM.4	2 385

Article 3

En vigueur étendu

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.

(En euros.)

Position	Salaire annuel brut
C	32 352
C 1	37 301
C 2	37 301
C 3	39 015
C 4	40 188
C 5	42 917
D	D'un commun accord

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt au 1er 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 1er janvier 2020, les dispositions visées s'appliqueront le 1er jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 30 du 22 septembre 2020

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des entreprises du paysage (UNEP) ; Chambre nationale des artisans des travaux publics et paysagers (CNATP),
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire (FGA CFDT) ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA FO),

Article 1er

En vigueur étendu

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 aux articles 5.1 et 5.2 sont modifiées par les dispositions suivantes :

(En euros.)

Position	Taux horaire brut	Salaire mensuel brut (151,67 heures)
O. 1	10,27	1 557,91
O. 2	10,30	1 562,50
O. 3	10,40	1 577,82
O. 4	10,62	1 609,99
O. 5	11,01	1 669,74
O. 6	11,51	1 746,33
E. 1	10,38	1 574,76
E. 2	10,41	1 579,35
E. 3	10,85	1 645,23
E. 4	11,51	1 746,33

Article 2

En vigueur étendu

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 heures (en euros)
TAM. 1	1 954
TAM. 2	2 050
TAM. 3	2 197
TAM. 4	2 409

Article 3

En vigueur étendu

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 (en euros)
C	32 676
C 1	37 674
C 2	37 674
C 3	39 405
C 4	40 590
C 5	43 346
D	D'un commun accord

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt au 1er 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 1er janvier 2021, les dispositions visées s'appliqueront comme suit :

Le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 31 du 8 septembre 2021

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des entreprises du paysage UNEP,
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ; Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

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	1 604,67
0.2	10,82	1 641,07
0.3	10,92	1 656,24
0.4	11,15	1 691,12
0.5	11,56	1 753,31
0.6	12,09	1 833,69
E. 1	10,69	1 621,35
E. 2	10,93	1 657,75
E. 3	11,39	1 727,52
E. 4	12,09	1 833,69

Article 2

En vigueur étendu

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	2 013
TAM. 2	2 112
TAM. 3	2 263
TAM. 4	2 481

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 :

(En euros.)

Position	Salaire mensuel brut
TAM. 1 Forfait jour	2 315
TAM. 2 Forfait jour	2 429
TAM. 3 Forfait jour	2 602
TAM. 4 Forfait jour	2 853

Article 3

En vigueur étendu

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	33 656
C 1	38 427
C 2	38 427
C 3	40 193
C 4	41 402
C 5	44 213
D	D'un commun accord

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt au 1er 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 1er janvier 2022, les dispositions visées s'appliqueront le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 37 du 7 septembre 2022

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des entreprises du paysage UNEP ;
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT, Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri, Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO, Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;

Article 1er

En vigueur étendu

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 :

(En euros.)

Position	Taux horaire brut	Salaire mensuel brut (151,67 heures)
0.1	11,15	1 691,12
0.2	11,31	1 714,92
0.3	11,41	1 730,77
0.4	11,65	1 767,22
0.5	12,08	1 832,20
0.6	12,63	1 916,21
E.1	11,15	1 691,12
E.2	11,42	1 732,35
E.3	11,90	1 805,26
E.4	12,63	1 916,21

Article 2

En vigueur étendu

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 :

(En euros.)

Position	Salaire mensuel brut pour 151,67 heures (euros)
TAM.1	2 093,52
TAM.2	2 196,42
TAM.3	2 353,52
TAM.4	2 580,24

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 :

(En euros.)

Position	Salaire mensuel brut
TAM.1 Forfait jour	2 407,55
TAM.2 Forfait jour	2 525,95
TAM.3 Forfait jour	2 706,55
TAM.4 Forfait jour	2 967,28

Article 3

En vigueur étendu

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.

(En euros.)

Position	Salaire annuel brut
C	35 300
C 1	39 580
C 2	39 580
C 3	41 400
C 4	42 650
C 5	45 550
D	D'un commun accord

Dispositions relatives aux déplacements et frais professionnels

Article 4

En vigueur étendu

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 1er janvier de l'année en cours » sont remplacées par « le MG en vigueur ».

Entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt au 1er 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 1er janvier 2023, les dispositions visées s'appliqueront comme suit :

- le 1er jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension

Dépôt et extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Textes parus au JORF

Arrêté du 21 décembre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises du paysage (n° 7018)

Paru au JORF du 2010-12-29

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 2 du 25 novembre 2009 à la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/37, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 12 décembre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises du paysage (n° 7018)

Paru au JORF du 2011-12-18

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 3 du 11 février 2011 à la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2011/36, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 15 mars 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail applicable aux salariés des entreprises du paysage (n° 7018)

Paru au JORF du 2012-03-27

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 4 du 30 septembre 2011 à la convention collective nationale des entreprises du paysage du 23 mars 1999 sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2012/3, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 22 juin 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises du paysage (n° 7018)

Paru au JORF du 2012-07-04

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 6 du 7 mars 2012 à la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/12, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 25 juin 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises du paysage (n° 7018)

Paru au JORF du 2012-07-04

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 5 du 16 novembre 2011 à la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/4, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 5 octobre 2012 portant extension d'un accord collectif de travail relatif à la formation professionnelle dans le secteur du paysage

Paru au JORF du 2012-10-17

Article 1

Les dispositions de l'accord collectif de travail du 3 février 2012 relatif à la formation professionnelle dans le secteur du paysage sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application professionnel et territorial.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/29, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 20 novembre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail applicable au personnel des entreprises du paysage (n° 7018)

Paru au JORF du 2012-11-27

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 7 du 15 juin 2012 à la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2012/38, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 4 janvier 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail applicable aux salariés des entreprises du paysage (n° 7018)

Paru au JORF du 2013-01-11

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 8 du 19 septembre 2012 à la convention collective nationale des entreprises du paysage du 23 mars 1999 sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 12/42, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 8 août 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail applicable au personnel des entreprises du paysage (n° 7018)

Paru au JORF du 2013-08-21

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 10 du 31 janvier 2013 à la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/27, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 novembre 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail applicable au personnel des entreprises du paysage (n° 7018)

Paru au JORF du 2013-12-06

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 12 du 10 octobre 2013 à la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/39, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 novembre 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail applicable au personnel des entreprises du paysage (n° 7018)

Paru au JORF du 2013-12-06

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 11 du 18 septembre 2013 à la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/39, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 14 août 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des entreprises du paysage (n° 7018)

Paru au JORF du 2014-08-23

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 13 du 22 mai 2014 à la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/26, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 novembre 2015 portant extension d'un avenant à 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

Paru au JORF du 2015-11-28

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 1 du 25 juin 2015 à l'accord du 15 juin 2012 relatif à un régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dudit accord avec l'observation suivante : à l'alinéa 12 de l'article 1er lire : « au 1er janvier 2015 ».

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/31, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 novembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les personnels des entreprises du paysage

Paru au JORF du 2015-11-28

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 14 du 25 juin 2015 à la convention collective nationale concernant les personnels des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2015/31, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 8 décembre 2015 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles

Paru au JORF du 2015-12-16

Article 1

Les dispositions des avenants salariaux mentionnés dans le tableau annexé au présent arrêté sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dont ils relèvent, sous réserve, le cas échéant, de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants visés à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Ces textes ont été publiés au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2015/44, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les personnels des entreprises du paysage

Paru au JORF du 2015-12-26

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 15 du 30 septembre 2015 à la convention collective nationale concernant les personnels des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2015/42, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 mars 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les personnels des entreprises du paysage

Paru au JORF du 2017-03-29

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 17 du 29 septembre 2016 à la convention collective nationale de travail du 10 octobre 2008 concernant les personnels des entreprises du paysage sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 mars 2017.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Gomez

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2017/06, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 août 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des entreprises du paysage

Paru au JORF du 2017-09-08

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 18 du 22 novembre 2016 à la convention collective nationale de travail du 10 octobre 2008 concernant les personnels des entreprises du paysage sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, sous la réserve suivante :
1° Les lignes 18 à 27 de la section relative aux frais d'optique des tableaux des prestations santé hors et avec régime Alsace-Moselle sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale ;

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 août 2017.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Gomez

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2017/31, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 décembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des entreprises du paysage

Paru au JORF du 2017-12-22

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 19 du 24 mai 2017 à la convention collective nationale de travail du 10 octobre 2008 concernant les personnels des entreprises du paysage sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 décembre 2017.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Gomez

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2017/50, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 14 décembre 2017 portant extension d'un avenant à 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

Paru au JORF du 2017-12-22

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 3 du 24 mai 2017 à l'accord du 15 juin 2012 relatif à un régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dudit accord, sous la réserve suivante :
1° Le deuxième alinéa de l'annexe 2 intitulée : « Tableaux des garanties santé » est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 14 décembre 2017.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Gomez

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2017/50, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 janvier 2018 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles

Paru au JORF du 2018-01-25

Article 1

Les dispositions des avenants salariaux mentionnés dans le tableau annexé au présent arrêté sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dont ils relèvent, sous réserve, le cas échéant, de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants visés à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

IDCC	Convention collective concernée	Avenant de salaire concerné par l'extension	N° du BOCC où l'avenant est publié	Date de publication de l'avis au JORF

7018	Convention collective de travail du 10 octobre 2008 concernant les personnels des entreprises du paysage	Avenant n° 20 du 6 octobre 2017	2018/01	14 décembre 2017
7007	Convention collective de travail du 21 mars 1985 concernant les coopératives agricoles de teillage de lin	Avenant n° 45 du 20 juin 2017	2018/01	14 décembre 2017
8534	Convention collective de travail du 20 novembre 1987 concernant les exploitations maraîchères des départements d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan	Avenant n° 36 du 11 septembre 2017	2018/01	14 décembre 2017
9541	Convention collective de travail du 29 avril 1977 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage du département de Meurthe-et-Moselle	Avenant n° 89 du 6 juillet 2017	2018/01	14 décembre 2017
9553	Convention collective de travail du 28 septembre 1967 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les élevages spécialisés, de production fruitière et viticole, des entreprises de travaux agricoles, d'aménagements ruraux et forestiers du département de la Meuse	Avenant n° 145 du 6 juillet 2017	2018/01	14 décembre 2017
9573	Convention collective de travail du 17 mai 1977 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage et les coopératives d'utilisation de matétriel agricole du département de la Moselle	Avenant n° 47 du 6 juillet 2017	2018/01	14 décembre 2017
9881	Convention collective de travail du 14 avril 1969 concernant les exploitations de polyculture et les entreprises d'élevage du département des Vosges	Avenant n° 126 du 6 juillet 2017	2018/01	14 décembre 2017
8731	Convention collective de travail du 1er décembre 1982 concernant les exploitations forestières de la région Midi-Pyrénées	Avenant n° 81 du 12 janvier 2017	2018/01	14 décembre 2017

Fait le 17 janvier 2018.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Gomez

Nota. - Ces textes ont été publiés au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2018/01, disponibles sur le site http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 juillet 2018 portant extension d'un avenant à 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

Paru au JORF du 2018-07-24

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 4 du 16 février 2018 à l'accord du 15 juin 2012 relatif à un régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dudit accord.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 juillet 2018.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Gomez

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2018/19, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des entreprises du paysage (n° 7018)

Paru au JORF du 2018-11-14

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 21 du 12 juillet 2018 à la convention collective nationale de travail du 10 octobre 2008 concernant les personnels des entreprises du paysage sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, sous les réserves suivantes :
1° Le onzième alinéa du préambule de l'avenant susvisé est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail,
2° Le premier alinéa de l'article 8-3 de l'avenant susvisé est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du même code.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2018.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Gomez

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2018/41, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des entreprises du paysage (n° 7018)

Paru au JORF du 2019-03-01

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 22 du 5 octobre 2018 à la convention collective nationale de travail du 10 octobre 2008 concernant les personnels des entreprises du paysage sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 février 2019.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2019/03, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises du paysage (n° 7018)

Paru au JORF du 2019-07-10

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 23 du 3 décembre 2018 à la convention collective nationale du 10 octobre 2008 des entreprises du paysage sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, sous réserve pour les dispositions relatives à l'optique dans les deux tableaux des prestations de santé du respect des dispositions de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale dans sa rédaction issue du décret du 3 mai 2017 susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2019.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Gomez

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2019/24, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 novembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises du paysage (n° 7018)

Paru au JORF du 2019-11-23

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 24 du 26 avril 2019 à la convention collective nationale du 10 octobre 2008 des entreprises du paysage sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 novembre 2019.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

O. Cunin

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2019/44, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 novembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises du paysage (n° 7018)

Paru au JORF du 2019-11-23

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 25 du 8 juillet 2019 à la convention collective nationale du 10 octobre 2008 des entreprises du paysage sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 novembre 2019.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

O. Cunin

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2019/44, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 décembre 2019 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles

Paru au JORF du 2019-12-18

Article 1

Les dispositions des avenants salariaux mentionnés dans le tableau annexé au présent arrêté sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dont ils relèvent, sous réserve, le cas échéant, de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants visés à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

IDCC	Convention collective concernée	Avenant de salaire concerné par l'extension	N° du BOCC où l'avenant est publié	Date de publication de l'avis au JORF
7018	Convention du 10 octobre 2008 concernant les entreprises du paysage	Avenant n° 26 du 18 septembre 2019	2019/46	26 novembre 2019

8822	Convention du 27 juin 1988 concernant les salariés des scieries agricoles et des exploitations forestieres de la région Rhône Alpes (excepté le departement de la Loire)	Avenant n° 38 du 14 mai 2019	2019/46	26 novembre 2019
9341	Convention du 28 février 1952 concernant les exploitations agricoles de l'Herault	Avenant n° 184 du 17 janvier 2019	2019/46	26 novembre 2019
9421	Convention du 1er juillet 1965 concernant les exploitations agricoles de quelque nature qu'elles soient, les exploitations d'élevage, les exploitations de cultures spécialisées (horticulture, maraichers, pépinières de toute nature) du département de la Loire	Avenant n° 106 du 2 juillet 2019	2019/46	26 novembre 2019
9471	Convention du 29 janvier 2015 concernant les exploitations agricoles du département de Lot-et-Garonne	Avenant n° 1 du 18 septembre 2019	2019/46	26 novembre 2019

Fait le 10 décembre 2019.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

O. Cunin

Nota. - Ces textes ont été publiés au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2019/46, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 8 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises du paysage

Paru au JORF du 2020-07-16

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 27 du 29 novembre 2019 à la convention collective nationale du 10 octobre 2008 des entreprises du paysage sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention sous les réserves et exclusion suivantes :
1° L'article 1.1 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail ;
2° L'article 1.3 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail ;
3° Le 1 de l'article 1.5 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail ;
4° Le premier alinéa de l'article 1.8 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail ;
5° Le deuxième alinéa de l'article 1.8 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2315-38 du code du travail ;
6° L'article 1.10 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1223-9 du code du travail ;
7° L'article 1.11 de l'avenant est exclu de l'extension. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent des indemnités de repas et de petits déplacements et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger dans un sens moins favorable, ces stipulations ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions ;
8° L'article 2.1 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3121-33 du code du travail ;
9° Le premier alinéa de l'article 2.1 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-50 du code du travail ;
10° Le huitième alinéa de l'article 2.1 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3121-35 du code du travail ;
11° L'article 2.8 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 8 juillet 2020.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

O. Cunin

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2020/15, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 8 février 2021 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles

Paru au JORF du 2021-02-16

Article 1

Les dispositions des avenants salariaux mentionnés dans le tableau annexé au présent arrêté sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dont ils relèvent, sous réserve, le cas échéant, de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants visés à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

IDCC	Convention collective concernée	Avenant de salaire concerné par l'extension	N° du BOCC où l'avenant est publié	Date de publication de l'avis au JORF
7001	Convention du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande	Avenant n° 136 du 11 juin 2020	2020/51	29 décembre 2020
7003	Convention du 10 mars 1970 concernant les conserveries coopératives et S.I.C.A.	Avenant n° 124 du 1er janvier 2020	2020/51	29 décembre 2020
7006	Convention du 18 septembre 1985 concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre	Avenant n° 92 du 5 mars 2020	2020/51	29 décembre 2020
7018	Convention du 10 octobre 2008 concernant les entreprises du paysage	Avenant n° 29 du 22 septembre 2020	2020/51	29 décembre 2020
7018	Convention du 10 octobre 2008 concernant les entreprises du paysage	Avenant n° 30 du 22 septembre 2020	2020/51	29 décembre 2020

8112	Convention du 6 décembre 1963 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage des départements de la région Ile-de-France, Seine-et-Marne exceptée	Avenant n° 148 du 23 septembre 2019	2020/51	29 décembre 2020
8117	Convention du 12 février 1964 concernant les entreprises et les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, d'aviculture et les coopératives d'utilisation de matériel agricole de Seine-et-Marne, ainsi que les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la région Ile-de-France	Avenant n° 168 du 23 septembre 2019	2020/51	29 décembre 2020
8826	Convention du 6 août 2012 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole des départements de la Savoie et de la Haute-Savoie	Avenant n° 8 du 21 juillet 2020	2020/51	29 décembre 2020

Fait le 8 février 2021.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

O. Cunin

Nota. - Ces textes ont été publiés au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2020/51, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 24 novembre 2021 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles

Paru au JORF du 2021-12-01

Article 1

Les dispositions des avenants salariaux mentionnés dans le tableau annexé au présent arrêté sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dont ils relèvent, sous réserve, le cas échéant, de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants visés à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

La secrétaire générale est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

IDCC	Convention collective concernée	Avenant de salaire concerné par l'extension	N° du BOCC où l'avenant est publié	Date de publication de l'avis au JORF
7018	Convention du 10 octobre 2008 concernant le personnel des entreprises du paysage	Avenant n° 32 du 8 septembre 2021	2021/42	9 novembre 2021
7024	Convention collective nationale Production agricole / CUMA du 15 septembre 2020	Avenant n° 3 du 27 octobre 2021	2021/42	9 novembre 2021
8721	Convention du 11 septembre 2015 concernant le personnel des exploitations forestières du Massif de Gascogne	Avenant n° 28 du 11 mars 2021	2021/42	9 novembre 2021

Fait le 24 novembre 2021.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

O. Cunin

Nota. - Ces textes ont été publiés au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2021/42, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 9 juin 2022 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du 10 octobre 2008 des entreprises du paysage

Paru au JORF du 2022-06-24

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 31 du 16 mars 2021 à la convention collective nationale du 10 octobre 2008 des entreprises du paysage sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 9 juin 2022.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

O. Cunin

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2022/17 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc

Arrêté du 9 juin 2022 portant extension d'un accord sur la mise en place d'un plan d'épargne retraite en points pour les employés et ouvriers des entreprises du paysage

Paru au JORF du 2022-07-03

Article 1

Les dispositions de l'accord du 3 février 2022 sur la mise en place d'un plan d'épargne retraite en points pour les employés et ouvriers des entreprises du paysage sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dudit accord.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 9 juin 2022.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

O. Cunin

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2022/17, disponible sur le site www.legifrance.gouv.fr/liste/bocc.

Arrêté du 9 juin 2022 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du 10 octobre 2008 des entreprises du paysage

Paru au JORF du 2022-07-05

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 33 du 8 septembre 2021 à la convention collective nationale du 10 octobre 2008 des entreprises du paysage sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, sous réserve à l'article 1er de l'avenant précité du respect des dispositions de l'article L. 3123-34 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 9 juin 2022.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

O. Cunin

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2022/17, disponible sur le site www.legifrance.gouv.fr/liste/bocc.

Arrêté du 26 octobre 2022 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles

Paru au JORF du 2022-11-03

Article 1

Les dispositions des avenants salariaux mentionnés dans le tableau annexé au présent arrêté sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dont ils relèvent, sous réserve, le cas échéant, de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants visés à l'article 1er est faite à dater de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

IDCC	Convention collective concernée	Avenant de salaire concerné par l'extension	N° du BOCC où l'avenant est publié	Date de publication de l'avis au JORF
7018	Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008	Avenant n° 37 du 7 septembre 2022	2022/37	9 octobre 2022
7023	Convention collective de travail du 5 juin 2018 concernant les entreprises agricole de déshydratation	Avenant n° 6 du 7 juillet 2022	2022/37	9 octobre 2022
8435	Convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura du 29 août 2001	Avenant n° 39 du 20 mai 2022	2022/37	9 octobre 2022

Fait le 26 octobre 2022.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

O. Cunin

Nota. - Ces textes ont été publiés au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2022/37 disponible sur le site https://www.legifrance.gouv.fr/liste/bocc.

Arrêté du 9 mars 2023 portant extension d'un avenant à 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

Paru au JORF du 2023-03-16

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 8 du 7 septembre 2022 à l'accord national du 15 juin 2012 du régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'Agirc sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dudit accord, sous réserve du respect, dans le préambule de l'avenant, des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres étendus par arrêtés du 24 avril et du 27 juillet 2018.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est applicable à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 9 mars 2023.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

O. Cunin

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2023/05, disponible sur le site https://www.legifrance.gouv.fr/liste/bocc.

Arrêté du 9 mars 2023 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises du paysage

Paru au JORF du 2023-03-16

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 34 du 7 septembre 2022 à la convention collective nationale du 10 octobre 2008 des entreprises du paysage sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention sous réserve du respect, à l'article 1er de l'avenant, des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres étendus par arrêtés du 24 avril et du 27 juillet 2018.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est applicable à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 9 mars 2023.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

O. Cunin

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2023/05, disponible sur le site https://www.legifrance.gouv.fr/liste/bocc.

Arrêté du 9 mars 2023 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises du paysage

Paru au JORF du 2023-03-16

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 35 du 7 septembre 2022 à la convention collective nationale du 10 octobre 2008 des entreprises du paysage sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, sous réserve du respect, dans le préambule et à l'article 1er de l'avenant, des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres étendus par arrêtés du 24 avril et du 27 juillet 2018.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est applicable à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 9 mars 2023.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

O. Cunin

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2023/05, disponible sur le site https://www.legifrance.gouv.fr/liste/bocc.

Arrêté du 9 mars 2023 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises du paysage

Paru au JORF du 2023-03-18

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 36 du 7 septembre 2022 à la convention collective nationale du 10 octobre 2008 des entreprises du paysage sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est applicable à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 9 mars 2023.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

O. Cunin

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2023/05 disponible sur le site https://www.legifrance.gouv.fr/liste/bocc.

Nouveautés

Avenant n° 16 du 30 septembre 2015

Date du texte : 2015-09-30

Publié au BOCC N° :

Barème des salaires minima applicables au 1er janvier 2016

Ouvriers

Position	Emploi	taux horaire	Salaire mensuel brut (base 151,67 h) au 01/01/2016
01	Ouvrier paysagiste	9,74 €	1 477,27 €
02	Ouvrier paysagiste d'exécution	9,79 €	1 484,85 €
03	Ouvrier paysagiste spécialisé	9,89 €	1 500,02 €
04	Ouvrier paysagiste qualifié	10,09 €	1 530,35 €
05	Ouvrier paysagiste hautement qualifié	10,44 €	1 583,43 €
06	Maître ouvrier paysagiste	10,93 €	1 657,75 €

Employés

Position	Emploi	Taux horaire	Salaire mensuel brut (base 151,67 h) au 01/01/2016
E1	Employé	9,74 €	1 477,27 €
E2	Employé spécialisé	9,79 €	1 484,85 €
E3	Employé qualifié	10,20 €	1 547,03 €
E4	Employé hautement qualifié	10,82 €	1 641,07 €

Techniciens et agents de maîtrise

Position	Salaires mensuels au 01/01/2016
TAM1	1 850,00 €
TAM2	1 948,43 €
TAM3	2 088,12 €
TAM4	2 263,49 €

Cadres

Position	Salaires annuels au 01/01/2016
C	30 587,70 €
C1	35 532,72 €
C2	35 532,72 €
C3	37 164,06 €
C4	38 275,41 €
C5	40 885,56 €

Avenant n° 18

Date du texte : 2016-11-22

Publié au BOCC N° :

Préambule :

Par le présent avenant les organisations syndicales de salariés et l'Unep ont souhaité réviser les dispositions particulières des ouvriers et employés relatives aux frais de santé et prévoyance. Ces modifications portent sur la garantie « indemnité frais d'obsèques » et sur certains postes de remboursement des tableaux des garanties frais de santé. Le présent avenant entérine ces modifications.

Article 1 : Modification des dispositions particulières propres aux Ouvriers et Employés CHAPITRE VII « PREVOYANCE ET SANTE »

Modification de l'article du C) « l'indemnité frais d'obsèques » de l'article 17 « décès »,

Le paragraphe C) est modifié comme suit :

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 la Sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

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.

Article 2 : Modification des dispositions particulières propres aux Ouvriers et Employés CHAPITRE VII « PREVOYANCE ET SANTE »

Modification du C) « prestations » de l'article 18 « complémentaire frais de santé »

Les tableaux de garanties figurant au C) sont supprimés et substitués par les tableaux suivants. Les autres dispositions figurant au C) demeurent sans changement.

Tableau des prestations santé hors Alsace-Moselle

Les garanties de ce régime s'appliquent pour la France métropolitaine et les départements d'outre-mer. Le total des remboursements ne pourra dépasser le montant des frais réellement engagés. Tous les actes bénéficiant d'un remboursement du régime de base font l'objet d'un remboursement complémentaire au minimum au ticket modérateur (sauf les cures thermales). Pour l'optique, le ticket modérateur des garanties est limité à une prise en charge tous les 2 ans. Toutes les garanties en euros s'entendent par an et par bénéficiaire (sauf pour les équipements optique). Les garanties sont acquises sans condition d'ancienneté.

CCN Paysage Non Cadres Tableau des prestations santé hors Alsace-Moselle		
Garanties exprimées en % de la Base de Remboursement	**Remboursement du régime de base**	**Remboursement complémentaire**
FRAIS MEDICAUX		
Honoraires praticiens (généralistes, spécialistes hors ophtalmologue , chirurgiens -dentistes, sages-femmes)	70 % BR	30% BR
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220% BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100% BR
Auxiliaires médicaux	60% BR	40% BR
Analyses, examen de laboratoire	60%à 100% BR	40% à 0% BR
Radiographie	70% BR	30% BR
Actes de prévention (2)	35% à 70% BR	De 30% à 65% BR
Honoraires médecines douces reconnues par le ministère de la Santé (chiropractie, ostéopathie)	-	20€/séance dans la limite de 2 séances/an/bénéficiaire
PHARMACIE		
Pharmacie remboursable	15% à 65% BR	35% à 85% BR
OPTIQUE		
Consultation ophtalmologue	70% BR	30% BR

Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220% BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100% BR
Equipement Verres et monture par bénéficiaire et pour 2 ans*		
Monture adulte et enfant	60% BR	120 €
Verres adultes (par verre ou lentille)		
BR = 2,29 €	60% BR	80 €
BR = 3,66 €	60% BR	88 €
BR = 7,32 €	60% BR	112 €
Autres BR	60% BR	128 €
Verres enfants (par verre ou lentille)		
BR = 12,04 €	60% BR	80 €
BR > ou = 14,94 e	60% BR	88 €
Lentilles non remboursées par la Ss	-	Crédit de 175€/an/bénéficiaire
Chirurgie de l'œil au laser non remboursée par le régime de base	-	Crédit de 250€/an /œil/bénéficiaire
DENTAIRE		
Soins dentaires remboursés par la SS		
- Conventionné	70% BR	100% BR
- Non conventionné	70% BR	100% BR
Prothèses dentaires remboursées par la SS y compris couronne implanto-portée (sauf inlays core)	70% BR	250% BR
Prothèses dentaires non remboursées par la Ss (sauf inlays core)	-	Crédit de 215 €/an/bénéficiaire
Parodontologie non remboursée par le régime de base		Crédit de 100 €/an/bénéficiaire
Orthodontie prise en charge par la Ss	100% BR	230% BR
Orthodontie non prise en charge par la Ss	-	Crédit de 200 €/an/bénéficiaire
Inlay core	70% BR	180% BR
APPAREILLAGE		
Fournitures médicales, pansements	60% BR	100% FR
Gros et Petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives	60% BR	40% BR + 200% BR
Prothèses auditives prises en charge par la SS	60% BR	390% BR + Crédit 500€ /oreille/bénéficiaire tous les 3 ans
HOSPITALISATION MEDICALE OU CHIRURGICALE		
Frais de soins et de séjour	80% BR	20% BR
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220% BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100% BR
Chambre particulière (y compris ambulatoire)	-	50€/jour
Frais d'accompagnant	-	25€/jour
Forfait journalier hospitalier	-	100% du forfait
MATERNITE		
Frais de soin et de séjour	100% BR	-
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220% BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100% BR
Prime de naissance: maternité ou adoption (1)	-	192€ par enfant (288€ à partir du 3ème)
Forfait journalier hospitalier	-	100% du forfait
PSYCHIATRIE		
Frais de soins et de séjour	80% BR	20% BR
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220% BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100% BR
Forfait journalier hospitalier	-	100% du forfait
DIVERS		
Transport pris en charge par la Ss	65% BR	35% BR
Vaccins prescrits non pris en charge par le régime de base	-	Crédit 40€/an/bénéficiaire
Forfait actes lourds (3)	-	100% du forfait
Assistance	-	Oui - Mutuaide Assistance
Réseau de soins	-	Oui - Carte Blanche

* La période de prise en charge de 2 ans est réduite à 1 an pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue.

(1) Y compris pour l'adoption, versée après demande auprès du régime de base sur justificatif. (2) Actes de prévention, selon les conditions prévues dans l'arrêté du 18 novembre 2014 fixant la liste des prestations de prévention. L'ensemble des actes de prévention est pris en charge au titre du contrat. (3) Forfait acte lourd : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 € en 2015). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 €.

Tableau des prestations santé Alsace-Moselle

Les garanties de ce régime s'appliquent pour la France métropolitaine et les départements d'outre-mer. Le total des remboursements ne pourra dépasser le montant des frais réellement engagés. Tous les actes bénéficiant d'un remboursement du régime de base font l'objet d'un remboursement complémentaire au minimum au ticket modérateur (sauf les cures thermales). Pour l'optique, le ticket modérateur des garanties est limité à une prise en charge tous les 2 ans. Toutes les garanties en euros s'entendent par an et par bénéficiaire (sauf pour les équipements optique). Les garanties sont acquises sans condition d'ancienneté.

CCN Paysage Non Cadres Tableau des prestations santé Alsace-Moselle		
Garanties exprimées en % de la Base de Remboursement	**Remboursement du régime de base**	**Remboursement complémentaire**
FRAIS MEDICAUX		
Honoraires praticiens (généralistes, spécialistes hors ophtalmologue , chirurgiens -dentistes, sages-femmes)	90 % BR	10% BR
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220% BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100% BR
Auxiliaires médicaux	90% BR	10% BR
Analyses, examen de laboratoire	90% à 100% BR	10% BR à 0% Br
Radiographie	90% BR	10% BR
Actes de prévention (2)	35% à 70% BR	De 30% à 65% BR
Honoraires médecines douces reconnues par le ministère de la		20€/séance dans la limite de
Santé (chiropractie, ostéopathie)		2 séances/an/bénéficiaire
PHARMACIE		
Pharmacie remboursable	80% à 100% BR	0% à 20% BR

OPTIQUE		
Consultation ophtalmologue	90% BR	10% BR
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220% BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100% BR
Equipement Verres et monture par bénéficiaire et pour 2 ans*		
Monture adulte et enfant	90% BR	112 €
Verres adultes (par verre ou lentille)		
BR = 2,29 €	90% BR	80 €
BR = 3,66 €	90% BR	88 €
BR = 7,32 €	90% BR	112 €
Autres BR	90% BR	128 €
Verres enfants (par verre ou lentille)		
BR = 12,04 €	90% BR	80 €
BR > ou = 14,94 €	90% BR	88 €
Lentilles non remboursées par la Ss	-	Crédit de 175€/an/bénéficiaire
Chirurgie de l'œil au laser non remboursée par le régime	-	Crédit de 250€/an/œil/bénéficiaire
DENTAIRE		
Soins dentaires remboursés par la SS		
- Conventionné	90% BR	80% BR
- Non conventionné	90% BR	80% BR
Prothèses dentaires remboursées par la SS y compris couronne	90% BR	230% BR
implanto-portée (sauf inlays core)		
Prothèses dentaires non remboursées par la Ss (sauf inlays core)	-	Crédit de 215 €/an/bénéficiaire
Orthodontie prise en charge par la Ss	100% BR	230% BR
Orthodontie non prise en charge par la Ss	-	Crédit de 200 €/an/bénéficiaire
Inlay core	90% BR	160% BR
APPAREILLAGE		
Fournitures médicales, pansements	90% BR	100% FR
Gros et Petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives	90% BR	10% BR + 200%BR
Prothèses auditives prises en charge par la SS	90% BR	360% BR + Crédit 500€ /oreille/bénéficiaire tous les 3 ans
HOSPITALISATION MEDICALE OU CHIRURGICALE		
Frais de soins et de séjour	100% BR	
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220% BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100% BR
Chambre particulière (y compris ambulatoire)	-	50€/jour
Frais d'accompagnant	-	25€/jour
Forfait journalier hospitalier	100% du forfait	
MATERNITE		
Frais de soin et de séjour	100% BR	-
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS		220% BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS		100% BR
Prime de naissance, maternité ou adoption (1)	-	192€ par enfant (288€ à partir du 3ème)
Forfait journalier hospitalier	100% du forfait	-
PSYCHIATRIE		
Frais de soins et de séjour	100% BR	
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220% BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100% BR
Forfait journalier hospitalier	100% du forfait	
DIVERS		
Transport pris en charge par la Ss	100% BR	-
Vaccins prescrits non pris en charge par le régime de base	-	Crédit 40€/an/bénéficiaire
Forfait actes lourds (3)	100% du forfait	-
Assistance		Oui - Mutuaide Assistance
Réseau de soins	-	Oui - Carte Blanche

* La période de prise en charge de 2 ans est réduite à 1 an pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue.

(1) Y compris pour l'adoption, versée après demande auprès du régime de base sur justificatif. (2) Actes de prévention, selon les conditions prévues dans l'arrêté du 18 novembre 2014 fixant la liste des prestations de prévention. L'ensemble des actes de prévention est pris en charge au titre du contrat. (3) Forfait acte lourd : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 € en 2015). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 €.

Les autres dispositions figurant au C) demeurent sans changement.

Article 3 : Entrée en vigueur

Les dispositions figurant aux articles 1 et 2 de l'avenant 18 à la Convention Collective Nationale du 10 octobre 2008 entreront le 1er janvier 2017.

Article 4 : Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 3

Date du texte : 2017-05-24

Publié au BOCC N° :

Article 1er

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 GENERALES

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

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 : > 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 4 et 4 bis de la CCN AGIRC du 14 mars 1947 ainsi que de l'article 36 de son annexe 1.

Les garanties définies dans le présent accord constitueront le socle minimal de prévoyance de frais de santé et de retraite supplémentaire des salariés définis ci-dessus du secteur du paysage.

Article 3 : Recommandation

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 réexaminés 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 : Etendue des garanties *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 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, des dispositions spécifiques sont prévues.

Ainsi, 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.

Lesalarié 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.

Lessalariés concernés par un cas de suspension de contrat de travailprévu 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

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 ;

- 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 Pôle emploi 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 21ème anniversaire.

Pour la garantie rente de conjoint définie à l'article 12 duprésent 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 ;

- 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 Pôle emploi 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 2ème ou 3ème catégorie constatée avant le 26ème anniversaire ou tant qu'il bénéficie de l'AAH et qu'il est titulaire de la carte d'invalide 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 dés 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 *Art 8-1-Salaire de référence*

Article 8-1-1 : Salaire de référence pour les garanties capital décès, rente de conjoint 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 perçues par le salarié ayant donné lieu à cotisations au cours des 4 derniers trimestres civils précédant l'événement.

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

Concernant la garantie incapacité temporaire, le salaire de référence correspond à la 90ème partie du salaire brut habituel ayant donné lieu à cotisations perçu au cours des 3 mois précédents l'arrêt de travail. Il est augmenté des rémunérations autres que le salaire mensuel (ex :13ème mois ou éléments de rémunération versés à périodicité différente du salaire) ayant donné lieu à cotisations et retenues prorata temporis.

TITRE III GARANTIES DE PREVOYANCE

Les garanties conventionnelles de prévoyance mises en place sont les suivantes :

- capital décès

- rente éducation

- indemnité frais d'obsèques

- rente de conjoint

- 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 ascendants 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.

Lesalarié a lapossibilité, àtout moment, de déroger à la présente dévolution en remplissant un formulaire dedésignation spécifique debénéficiaire(s),personne physique, qu'il retournera à l'organisme assureur durégime.

Les majorations pour enfants à charge sontversées 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 3ème 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

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.

Cette rente éducation est fixée sur un montant annuel calculé forfaitairement sur 5.000 points.

A titre indicatif, il est précisé que la valeur du point rente éducation au 1er janvier 2017est de 0,2944€

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

En cas de décès de son conjoint ou d'un enfant à charge tels que définis à l'article 6, il est versé une indemnité au salarié ou 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.

Article 12 : Rente de conjoint

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 Rente de conjoint temporaire

Si le conjoint 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 des régimes de retraite complémentaire (ARRCO / AGIRC), il lui est versé une rente de conjoint temporaire.

Elle 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 ARRCO pour les droits correspondant au salaire de référence limité au plafond des assurances sociales et du régime AGIRC pour les droits correspondant au salaire de référence excédant ce plafond.

La rente de conjoint est majorée de 10% de son montant par enfant à charge tel quedéfini àl'article 62.

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. A 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 L1226-1 du code du travail :

- dès le 21ème 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 1er 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 TC).

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 D1226-2 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 21ème 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

A 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 REGIME DE FRAIS DE SANTE 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 1er 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 1er 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 bénéficiantd'un revenu de remplacement, sousréserve 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

Les salariés définis à l'article 2 bénéficient d'un régime de retraite supplémentaire par capitalisation en points relevant de la réglementation des régimes dits « branche 26 ».

Article 18 : Modalités d'attribution des points de retraite supplémentaire

Les cotisations acquittées nettes de frais sont versées sur un compte individuel ouvert au nom de chaque salarié.

Pour l'attribution des points de retraite annuels, les cotisations afférentes à un exercice sont, pour chaque salarié, divisées par la valeur du salaire de référence fixée pour le même exercice. Le nombre de points acquis au titre d'un exercice s'exprime par la formule :

p = C / S

Dans laquelle :

P : représente le nombre de points acquis par le salarié au cours d'un exercice déterminé ;

C : les cotisations afférentes à cet exercice ;

S : la valeur du salaire de référence pour le même exercice.

Le salaire de référence est fixé annuellement par le Conseil d'administration de l'organisme assureur. Son montant fait l'objet d'une information préalable obligatoire de la Commission Paritaire de Suivi. Au 1er janvier 2017, le salaire de référence a été fixé à 7.0681 €.

Les exercices courent du 1er janvier au 31 décembre.

Toutefois, si l'allocation de retraite prend effet avant la fixation par le Conseil d'administration du salaire de référence, 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 Calcul de la rente

Le montant annuel de l'allocation de retraite est calculé sur la base du nombre de points inscrits au compte du retraité, multiplié par la valeur du point de retraite pour l'année correspondante et par un coefficient actuariel prenant en compte notamment, l'âge de la liquidation, et les tables de mortalité en vigueur à cette date.

Ce coefficient est fixé par l'organisme assureur après information préalable obligatoire de la Commission paritaire de suivi.

La valeur du point de retraite est fixée annuellement par le Conseil d'administration de l'organisme assureur, dans les mêmes conditions que celles requises à l'article 18, pour ladétermination du salaire de référence. Au 1er janvier 2017, la valeur du point est de 0,3322€.

Le montant annuel de l'allocation de retraite s'exprime par la formule : R = V x P x Coeff

Dans laquelle : R : représente l'allocation de retraite du salarié ; V : la valeur du point retraite définie ; P : le total des points de retraite acquis par le retraité ;

Coeff : le coefficient actuariel dépendant de l'âge du salarié au moment de la liquidation de sa retraite.

Article 20 Information des salariés bénéficiaires

L'organisme assureur doit tenir, pour chaque salarié, le compte annuel individuel des points de retraite acquis par lui et informer annuellement chacun d'eux de l'état de celui-ci et des simulations y afférant.

Article 21 Modalités de liquidation *Article 21-1 Conditions de liquidation*

La retraite constituée au titre du présent régime peut être liquidée, à la demande des intéressés, dès qu'ils bénéficient de la pension du régime de retraite complémentaire des cadres.

En cas de reprise d'activité du participant, postérieurement à la liquidation de ses droits, celui-ci acquiert de nouveaux droits, qui feront l'objet d'une

liquidation lors de la cessation de cette nouvelle activité.

Article 21-2 Liquidation et modalités de paiement

La liquidation des droits est opérée sur demande des intéressés adressée à l'organisme assureur.

La demande est considérée comme formulée à la date à laquelle elle est présentée à l'organisme assureur.

Les droits sont liquidés au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel la demande a été formulée.

Les allocations liquidées sont versées mensuellement à terme échu et dues le premier jour du mois civil.

Article 22 : Réversion

Les droits à allocations de réversion des conjoints survivants et des conjoints divorcés non remariés s'exercent dans les conditions suivantes.

Article 22-1 Droit du conjoint survivant

• Montant de la réversion

Lorsqu'un retraité 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 à l'ancien salarié retraité décédé.

Lorsqu'un salarié décède en activité, le conjoint survivant a droit à une allocation de réversion égale à 60% des points acquis par le salarié à la date du décès. L'âge actuariel pris en compte pour le calcul de la rente est celui du conjoint survivant au moment de la liquidation.

• Age de la réversion

L'allocation de réversion est versée dès que le conjoint survivant ouvre droit à une réversion par le régime complémentaire des cadres.

• Le service de l'allocation de réversion Le service d'allocation est supprimé ou interrompu dans les mêmes conditions que pour le régime complémentaire des cadres et notamment en cas de remariage.

Article 22-2 Droits des conjoints divorcés non remariés

Ces dispositions suivent les dispositions de l'article L 912-4 Code de la sécurité sociale.

Le conjoint divorcé a droit à une allocation de réversion, sous réserve qu'il bénéficie d'une réversion par le régime complémentaire des cadres.

Lorsqu'il s'agit du décès d'un retraité, l'allocation correspond à 60% des points acquis par le salarié au titre des fonctions qu'il a accomplies pendant la durée du mariage dissous par le divorce.

Lorsqu'il s'agit du décès d'un salarié en activité, l'allocation correspond à 60% des points acquis par le salarié au titre des fonctions qu'il a accomplies pendant la durée du mariage dissous par le divorce.

L'âge actuariel pris en compte pour le calcul de la rente est celui du conjoint survivant 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 bénéficiaire décédé par rapport à la durée globale des mariages dudit bénéficiaire avec les ayants droit concernés.

Article 23 : Versement exceptionnel sous forme de capital

Dans le cas où le nombre de points de retraite d'un retraité, d'un conjoint survivant, d'un conjoint divorcé non remarié est inférieur à 1000 points, il n'est pas procédé à la liquidation des droits sous forme de rente, mais à un versement unique sous forme de capital.

Le montant du capital unique s'exprime par la formule : C = V x P x Coeff x Coeff multiplicateur

Dans laquelle :

C : représente le montant du capital ;

P : le nombre de points acquis par le salarié ;

Coeff : le coefficient actuariel dépendant de l'âge de l'intéressé ;

Coeff multiplicateur : le coefficient issu des tables de mortalité ;

V : la valeur du point retraite défini à l'article 19.

Article 24 : 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 régime, 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, en particulier pour la revalorisation annuelle du point.

TITRE VI Taux de cotisations et répartitions

Article 25 : Assiette

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 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.

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

En contrepartie des garanties fixées par le présent accord, le taux global de la cotisation prévoyance est fixé à :

• 2,06 % 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 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.

La ventilation des taux de cotisations contractuels par risque est fixée dans le tableau annexé 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 2018, le taux d'appel est fixé à 100%

Dans l'hypothèse où un contrat « garantie maintien de salaire » serait souscrit par l'employeur, la cotisation correspondant à l'obligation de mensualisation sera celle du contrat souscrit.

Article 28 : Garantie frais de santé

La cotisation mensuelle frais de santé, toutes taxes comprises, est égale à:

• 2,61 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 1,89 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation est de 1,70 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 1,23 % du plafond mensuel des assurances sociales, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié. Un taux d'appel pour cette partie de la cotisation peut être fixé chaque année par la Commission paritaire de suivi en fonction des résultats du régime. Pour 2018 , le taux d'appel est fixé à 100%

• 1,26 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation est égale à 1,14 % du plafond mensuel des assurances sociales, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % 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 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'Unep 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 vigueur au 1er janvier 2018 (en %)

	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	**1,01**		**1,01**	**0,495**	**0,495**	**0,99**
Capital décès	0,31		0,31	0,155	0,155	0,31
Indemnité frais d'obsèques	0,02		0,02			
Rente éducation	0,07		0,07	0,035	0,035	0,07
Rente de conjoint	0,61		0,61	0,305	0,305	0,61
Incapacité temporaire	**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	**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	**1,77**	**0,29**	**2,06**	**1,65**	**1,65**	**3,30**
(Soit en répartition Employeur salarié)	85,92	14,08	100	50,00	50,00	100
Frais de santé						
Assiette Salaire (avec cot mini 1,89 % PMSS)	1,305	1,305	2,61			
Assiette Plafond SS	0,63	0,63	1,26			
Frais de santé Régime Local Alsace Moselle						
Assiette Salaire (avec cot mini 1,23 % PMSS)	0,85	0,85	1,70			
Assiette Plafond SS	0,57	0,57	1,14			

Annexe 2 TABLEAUX DES GARANTIES SANTE

Les prestations figurant aux tableaux respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats solidaires et responsables.

Aussi, elles ne prennent pas en charge les pénalités appliquées en cas de non respect du parcours de soins, de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L.322-2 du code de la Sécurité sociale.

Elles répondent également aux exigences du décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables : prise en charge du ticket modérateur ou du forfait journalier, planchers et plafonds pour les frais d'optique, plafonnement des dépassements d'honoraires des médecins adhérents ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DTPM) prévus à l'article L.871-1 du code de la Sécurité sociale (contrat d'accès aux soins (CAS) ou Option Pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-CO)).

Tous les actes bénéficiant d'un remboursement du régime de base de Sécurité sociale font l'objet d'un remboursement complémentaire au minimum au Ticket Modérateur. Le montant total des remboursements ne peut excéder les frais réellement engagés.

TABLEAU DES GARANTIES SANTE HORS ALSACE-MOSELLE

Nature des risques	Remboursements du régime obligatoire	Remboursements complémentaires
Frais médicaux		
• Honoraires médecins [(1)]	70%BR	TM
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM[(2)]		100% FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM[(2)]		100% BR
• Auxiliaires médicaux	60% BR	100% FR
• Analyses, examens de laboratoires	de 60% à 100% BR	TM
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM[(2)]		100% FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM [(2)]		100% BR
• Radiologie, actes techniques	70% BR	TM
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM[(2)]		100% FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM[(2)]		100% BR
• Actes de prévention [(4)]	35% à 70% BR	100% FR
Pharmacie		

• Pharmacie remboursée par le Régime de base	15% à 65% BR	TM
• Frais d'accompagnant (enfant moins de 16 ans) limités à 60 jours/an/bénéficiaire		40 €/jour
• Forfait hospitalier journalier		100% FR
Maternité conventionnée[7]		
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM[2]		
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM[2]		1000 € / maternité
• Chambre particulière		
• Prime de naissance : maternité ou adoption		210€/enfant pour les 2 premiers et 310€ à partir du troisième
Psychiatrie conventionnée		
Frais de soins et de séjour	100% ou 80% BR	TM
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM[2]		100% FR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM[2]		100% BR
Chambre particulière		1000 €/an/bénéficiaire
• Forfait hospitalier journalier		100% FR
Cures thermales		
• Honoraires de surveillance médicale	70% BR	TM
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM[2]		100% FR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM[2]		100% BR
• Frais de soins et séjour	65% BR	TM+195€/an/bénéfici aire
Divers		
• Transport pris en charge par le régime de base	65% BR	TM + 100% BR
• Forfait actes lourds [8]		100% FR

TABLEAU DES GARANTIES SANTE ALSACE-MOSELLE

Nature des risques	Remboursements du régime obligatoire	Remboursements complémentaires
Frais médicaux		
• Honoraires médecin[1]	90 % BR	10% BR
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM[2]		100% FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM[2]		100% BR
• Auxiliaires médicaux[3]	90 % BR	100% FR
• Analyses, examens de laboratoires	90 % ou 100% BR	TM
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM[2]		100% FR 100% BR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM[2]		
• Radiologie, actes techniques	90 % BR	TM
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM[2]		100% FR 100% BR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM[2]		
• Actes de prévention[4]	90 % BR	100% FR
Pharmacie		
• Pharmacie remboursée par le régime de base	15% à 90 % BR	TM
Optique		
Equipement adulte : 2 verres + monture par bénéficiaire et pour 2 ans à compter de la date d'acquisition. La période de prise en charge est réduite à 1 an pour les personnes dont la vue évolue. Garanties conformes au décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables		
• Monture	90% BR	**150€**
• Verre simple (par verre)		
BR = 2,29 €	90% BR	**140€**
BR = 3,66 €	90% BR	**160€**
Autres BR	90% BR	**220€**
• Verre progressif (par verre)		
BR = 7,32 €	90% BR	**290€**
BR = 10,37 €	90% BR	**300€**
Autres BR	90% BR	**350€**
Equipement enfant: 2 verres + monture par bénéficiaire, renouvelable tous les ans à compter de la date d'acquisition		
• Monture	90% BR	**131€**
• Verre (par verre)		
BR = 12,04 €	90% BR	**130€**
BR = 14,94 €	90% BR	**150€**
Autres BR	90% BR	**220€**
Divers		
• Lentilles remboursées	90% BR	390% BR+ 340€/an/bénéficiaire
• Lentilles non remboursées		290€/an/bénéficiaire
• Chirurgie réparatrice de l'œil		500€/œil/an/bénéficiaire
Dentaire		
• Soins et honoraires remboursés par le régime de base	90 % BR	100% FR

• Prothèses dentaires remboursées par le régime de base y compris couronnes implanto-portées	90 % BR	390 % BR
• Prothèses dentaires non remboursées par le régime de base		215 €/an/bénéficiaire
• Orthodontie remboursée par le régime de base	100 % BR	300% BR
• Orthodontie non remboursée par le régime de base		400 €/an/bénéficiaire
• Implantologie/parodontologie[5]		200 €/an/bénéficiaire
Appareillage		
• Gros et petit appareillage, orthopédie, prothèses sauf auditives	90% ou 100 % BR	TM + 200 % BR
• Prothèses auditives remboursées par le régime de base	90 % BR	540 % BR + 400€/an/bénéficiaire
• Prothèses auditives non remboursées par le régime de base		385€/an/bénéficiaire
• Fournitures médicales, pansements	90 % BR	100% FR
Hospitalisation médicale ou chirurgicale, conventionnée		
• Frais de soins et de séjour	100% BR	-
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM[2]		100% FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM[2]		100% BR
• Chambre particulière (y.c. ambulatoire) limitée à 60j/an/bénéficiaire[6]		100%FR
• Frais d'accompagnant (jusqu'aux 16 ans de l'enfant) limités à 60 jours/an/bénéficiaire		40 €/jour
• Forfait hospitalier journalier	100% FR	
Maternité conventionnée[7]		
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM[2]		1000 €/ maternité
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM[2]		
• Chambre particulière		
• Prime de naissance : maternité ou adoption		210€/enfant pour les 2 premiers et 310€ à partir du 3ème
Psychiatrie conventionnée		
• Frais de soins et de séjour	90 % BR	TM
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM[2]		100% FR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM [2]		100% BR
• Chambre particulière		1000€/an/bénéficiaire
• Forfait hospitalier journalier	100% FR	
Cures thermales		
• Honoraires de surveillance médicale	90% BR	TM
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM[2]		100% FR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM[2]		100% BR
• Frais de soins et séjour	90% BR	TM + 195€/an/bénéficiaire
Divers		
• Transport pris en charge par le régime de base	100 % BR	-
• Forfait actes lourds[8]	100% FR	-

[1] Conformément au Décret du 21 mars 2012 relatif au contenu des « contrats responsables », le régime prévoit le remboursement de l'intégralité des dépassements d'honoraires encadrés des médecins exerçant une spécialité chirurgicale, obstétricale ou d'anesthésie-réanimation ayant opté pour l'option de coordination.

[2] 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 (CAS ou OPTAM/OPTAM-co). **Pour les médecins non conventionnés, se référer aux remboursements des dépassements des médecins non adhérents aux DPTM, le remboursement sera calculé sur la base du tarif d'Autorité défini par l'Article L162-5-10 du code de la Sécurité sociale.**

[3] Auxiliaires médicaux non conventionnés : 90% FR à 300% BR du secteur conventionné

[4] Actes de prévention, selon les conditions prévues dans l'arrêté du 18 novembre 2014 fixant la liste des prestations de prévention. Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (cf liste annexée ci-dessous à la date du 18.11.2014) : 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 (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoque, selon âge). En cas de dépassements, se référer à la ligne dépassements médecins adhérents ou non aux DPTM.

[5] hors couronnes implanto-portées

[6] Pour les établissements non conventionnés (y.c. ambulatoire) : 90% FR limité à 60/jour/an

[7] **Le crédit de 1000€ ne peut être utilisé pour le remboursement complémentaire des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents aux DPTM.** Prime de naissance : maternité ou adoption : versée après demande auprès du régime de base sur justificatif.

[8] Forfait acte lourd : ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 € en 2015). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 €.

ARTICLE 2

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1er janvier 2018 sous réserve de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension avant le 15 décembre 2017.

A défaut de publication de l'arrêté d'extension à cette date, l'entrée en vigueur est fixée au 1er jour du trimestre civil qui suit sa publication au Journal Officiel et au plus tôt le 1er avril 2018.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 18

Date du texte : 2017-05-24

Publié au BOCC N° :

Préambule

Afin de prendre en compte les modifications issues de l'avenant n°3 du 24 mai 2017 relatif au régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de la Convention Collective Nationale relatives à ce régime afin de les mettre à jour avec ce nouvel avenant.

ARTICLE 1 : MODIFICATION DES DISPOSITIONS PARTICULIERES PROPRES AUX TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE ET AUX CADRES

L'article 13 du Chapitre VI intitulé « Préambule » des dispositions particulières applicables aux Techniciens et Agents de Maîtrise ainsi que celui applicable aux Cadres sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 13 : Préambule

Les salariés bénéficiant du statut de technicien agent de maîtrise ou de cadre relevant de l'AGIRC bénéficient désormais 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° 3 du 24 mai 2017.

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. Garantie frais de santé

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

- 2,61 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 1,89 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation mensuelle est de 1,70 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 1,23 % du plafond mensuel des assurances sociales, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Un taux d'appel pour cette partie de la cotisation 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%.

-1,26 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié. Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation mensuelle est égale à 1,14 % du plafond mensuel des assurances sociales, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % 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 1er 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.

A la date du 1er 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 1er 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 2 : ENTREE EN VIGUEUR

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1er janvier 2018 sous réserve de la publication au journal Officiel de l'arrêté d'extension avant le 15 décembre 2017.

A défaut de publication de l'arrêté d'extension à cette date, l'entrée en vigueur est fixée au 1er jour du trimestre civil qui suit sa publication au Journal Officiel et au plus tôt le 1er avril 2018.

ARTICLE 3 : DEPOT ET EXTENSION

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 20

Date du texte : 2017-10-06

Publié au BOCC N° :

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)
O.1	9,96	1510,63
O.2	9,99	1515,18
O.3	10,09	1530,35
O.4	10,29	1560,68
O.5	10,65	1615,29
O.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	1887,00
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
C4	38 964,37
C5	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 1er janvier 2018, sous réserve de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 décembre 2017.

A défaut d'entrée en vigueur au 1er janvier 2018, les dispositions visées s'appliqueront comme suit :

- le 1er 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

---

Adhésion de la CNATP à la convention collective nationale et aux accords du Paysage

Date du texte : 2018-04-19

Publié au BOCC N° :

Madame la Présidente,

La CNATP a été reconnue représentative par arrêté du Ministère du Travail le 21 décembre 2017.

À ce titre, la CNATP souhaite adhérer à la Convention nationale du Paysage du 10 octobre 2008 étendue par arrêté le 16 mars 2009, ainsi qu'aux avenants de la convention et aux accords (accord relatif à la formation professionnelle du 3 février 2012, accord relatif au régime de prévoyance, aux frais de santé et à la retraite pour les salariés relevant de i'AGIRC du 15 juin 2012).

En conséquence, je vous prie de bien vouloir nous convier aux réunions paritaires qui en découlent.

Je sollicite également une rencontre avec vous afin d'échanger sur les enjeux de notre profession et sur notre collaboration à venir dans le cadre du Dialogue social.

Veuillez, Madame la Présidente, recevoir mes salutations distinguées.

Françoise Despret Présidente

Avenant n° 22 du 5 octobre 2018

Date du texte : 2018-10-05

Publié au BOCC N° :

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
0.4	10,51	1594,05
0.5	10,90	1653,20
0.6	11,40	1729,04
E.I	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.I	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
C4	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 1er janvier 2019, sous réserve de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 décembre 2018.

A défaut d'entrée en vigueur au 1er janvier 2019, les dispositions visées s'appliqueront comme suit :

- le 1er jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension

Avenant n° 5 du 3 décembre 2018

Date du texte : 2018-12-03

Publié au BOCC N° :

ARTICLE 1 : Extension de la garantie « indemnité frais d'obsèques » au décès du salarié

L'article 11 « Indemnité frais d'obsèques » prévu à l'avenant n°3 du 24 mai 2017 à l'accord du 12 juin 2012 est annulé et remplacé comme suit :

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.

ARTICLE 2 : Augmentation de la prime de naissance en cas de maternité ou d'adoption

Les tableaux des garanties prévus à l'avenant n°4 du 16 février 2018 à l'accord du 12 juin 2012 sont annulés et remplacés comme suit :

TABLEAU DES GARANTIES SANTE HORS ALSACE-MOSELLE

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, de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L160-13 du code de la sécurité sociale. Il répond également aux exigences du décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables : prise en charge du ticket modérateur et du forfait journalier, planchers et plafonds pour les frais d'optiques, plafonnement des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents 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).

Nature des risques	Remboursements du régime obligatoire	Remboursements complémentaires
Frais médicaux		
• Honoraires médecins' ''	70% BR	TM
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM'2'		100% FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM(2)		100% BR
• Auxiliaires médicaux	60% BR	100% FR
• Analyses, examens de laboratoires	de 60% à 100% BR	TM
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM(2)		100% FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM (2)		100% BR
• Radiologie, actes techniques	70% BR	TM
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM(2)		100% FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM(2)		100% BR
• Actes de prévention(4)	35% à 70% BR	100% FR
• Médecines douces reconnues par le ministère de la santé (chiropractie, ostéopathie)		20€/séance avec un maximum de 2 séances/an/bénéficiaire
Pharmacie		
• Pharmacie remboursée par le Régime de base	15% à 65% BR	TM
Optique		
Equipement adulte : 2 verres + monture par bénéficiaire et pour 2 ans à compter de la date d'acquisition. La période de prise en charge est réduite à 1 an pour les personnes dont la vue évolue. Garanties conformes au décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables		
• Monture	60% BR	150€
• Verre simple (par verre)		
BR = 2,29 €	60% BR	140€
BR = 3,66 €	60% BR	160€
Autres BR	60% BR	22()€
• Verre progressif (par verre)		
BR = 7,32 €	60% BR	29()€
BR = 10,37 €	60% BR	300€
Autres BR	60% BR	350€
• Monture	60% BR	131€
• Verre (par verre)		
BR = 12,04 €	60% BR	130€
BR = 14,94 €	60% BR	150€
Autres BR	60% BR	220€
Divers		
• Lentilles remboursées	60% BR	390% BR + 340€/an/bénéficiaire
• Lentilles non remboursées		290€/an/bénéficiaire
• Chirurgie réparatrice de l'œil		500€/œil/an/bénéficiaire
Dentaire		
• Soins et honoraires remboursés par le régime de base	70% BR	100% FR
• Prothèses dentaires remboursées par le régime de base y compris couronnes implanto-portées	70% BR	410% BR
• Prothèses dentaires non remboursées par le régime de base		215€/an/bénéficiaire
• Orthodontie remboursée par le régime de base	100% BR	300% BR

• Orthodontie non remboursée par le régime de base		400€/an/bénéficiaire
• Implantologie/parodontologie[5]		200€/an/bénéficiaire
Appareillage		
• Gros et petit appareillage, orthopédie, prothèses sauf auditives	60% ou 100% BR	TM + 200% BR
• Prothèses auditives remboursées par le régime de base	60% BR	390% BR + 400€/an/bénéficiaire
• Prothèses auditives non remboursées par le régime de base		385€ / an / bénéficiaire
• Fournitures médicales, pansements	60% BR	100% FR
Hospitalisation médicale ou chirurgicale		
• Frais de soins et de séjour	80% ou 100% BR	TM
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM[2]		100% FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM[2]		100% BR
• Chambre particulière (y.c. ambulatoire) limitée à 60j/an/bénéficiaire[6]		100% FR
• Frais d'accompagnant (enfant moins de 16 ans) limités à 60 jours/an/bénéficiaire		40 €/jour
• Forfait hospitalier journalier		100% FR
Maternité [7] (1000 € / maternité)		
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM[2]		100% FR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM[2]		100% BR
• Chambre particulière		100% FR
• Prime de naissance : maternité ou adoption		250€/enfant pour les 2 premiers et 350€ à partir du 3ème
Psychiatrie		
• Frais de soins et de séjour	100% ou 80% BR	TM
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM[2]		100% FR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM[2]		100% BR
• Chambre particulière		1000€ / an / bénéficiaire
• Forfait hospitalier journalier		100% FR
Cures thermales		
• Honoraires de surveillance médicale	70% BR	TM
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM[2]		100% FR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM[2]		100% BR
• Frais de soins et séjour	65% BR	TM+195€ / an / bénéficiaire
Divers		
• Transport pris en charge par le régime de base	65% BR	TM + 100% BR
• Forfait actes lourds [8]		100% FR

TABLEAU DES GARANTIES SANTE ALSACE-MOSELLE

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, de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L160-13 du code de la sécurité sociale. Il répond également aux exigences du décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables : prise en charge du ticket modérateur et du forfait journalier, planchers et plafonds pour les frais d'optiques, plafonnement des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents 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).

Nature des risques	Remboursements du régime obligatoire	Remboursements complémentaires
Frais médicaux		
• Honoraires médecin[1]	90% BR	10% BR
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM[2]		100% FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM[2]		100% BR
• Auxiliaires médicaux[3]	90% BR	100% FR
• Analyses, examens de laboratoires	90% ou 100% BR	TM
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM[2]		100% FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM[2]		100% BR
• Radiologie, actes techniques	90% BR	TM
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM[2]		100% FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM[2]		100% BR
• Actes de prévention[4]	90% BR	100% FR
• Médecines douces reconnues par le ministère de la santé (chiropractie, ostéopathie)		20€/séance avec un maximum de 2 séances/an/bénéficiaire
Pharmacie		
• Pharmacie remboursée par le régime de base	15% à 90% BR	TM
Optique		
Equipement adulte : 2 verres + monture par bénéficiaire et pour 2 ans à compter de la date d'acquisition. La période de prise en charge est réduite à 1 an pour les personnes dont la vue évolue. Garanties conformes au décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables		
• Monture	90% BR	150€

• Verre simple (par verre)		
BR = 2,29 €	90% BR	140€
BR = 3,66 €	90% BR	160€
Autres BR	90% BR	220€
• Verre progressif (par verre)		
BR = 7,32 €	90% BR	290€
BR = 10,37 €	90% BR	300€
Autres BR	90% BR	350€
• Monture	90% BR	131€
• Verre (par verre)		
BR = 12,04 €	90% BR	130€
BR = 14,94 €	90% BR	150€
Autres BR	90% BR	220€
Divers		
• Lentilles remboursées	90% BR	390%BR+ 340€/an/bénéficiaire
• Lentilles non remboursées		290€/an/bénéficiaire
• Chirurgie réparatrice de l'œil		500€/œil/an/bénéficiaire
Dentaire		
• Soins et honoraires remboursés par le régime de base	90% BR	100% FR
• Prothèses dentaires remboursées par le régime de base y compris couronnes implanto-portées	90% BR	390% BR
• Prothèses dentaires non remboursées par le régime de base	100% BR	215€/an/bénéficiaire
• Orthodontie remboursée par le régime de base		300% BR
• Orthodontie non remboursée par le régime de base		400€/an/bénéficiaire
• Implantologie/parodontologie[5]		200€/an/bénéficiaire
Appareillage		
• Gros et petit appareillage, orthopédie, prothèses sauf auditives	90% ou 100% BR	TM + 200% BR
• Prothèses auditives remboursées par le régime de base	90% BR	540% BR + 400€/an/bénéficiaire
• Prothèses auditives non remboursées par le régime de base		385€/an/bénéficiaire
• Fournitures médicales, pansements	90% BR	100% FR
Hospitalisation médicale ou chirurgicale		
• Frais de soins et de séjour	100% BR	-
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM[2]		100% FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM[2]		100% BR
• Chambre particulière (y.c. ambulatoire) limitée à 60j/an/bénéficiaire[6]		100% FR
• Frais d'accompagnant (jusqu'aux 16 ans de l'enfant) limités à 60 jours/an/bénéficiaire		40€/jour
• Forfait hospitalier journalier	100% FR	-
Maternité[7] (1000 € / maternité)		
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM[2]		100% FR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM[2]		100% BR
• Chambre particulière		100% FR
• Prime de naissance : maternité ou adoption		250€/enfant pour les 2 premiers et 350€ à partir du 3ème
Psychiatrie		
• Frais de soins et de séjour	90% BR	TM
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM[2]		100% FR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM[2]		100% BR
• Chambre particulière		1000€/an/bénéficiaire
• Forfait hospitalier journalier	100% FR	-
Cures thermales		
• Honoraires de surveillance médicale	90% BR	TM
Dépassements médecins adhérents aux DPTM[2]		100% FR
Dépassements médecins non adhérents aux DPTM[2]		100% BR
• Frais de soins et séjour	90% BR	TM + 195€/an/bénéficiaire
Divers		
• Transport pris en charge par le régime de base	100% BR	-
• Forfait actes lourds[8]	100% FR	-

[1] Conformément au Décret du 21 mars 2012 relatif au contenu des « contrats responsables », le régime prévoit le remboursement de l'intégralité des dépassements d'honoraires encadrés des médecins exerçant une spécialité chirurgicale, obstétricale ou d'anesthésie-réanimation ayant opté pour l'option de coordination.

[2] 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, se référer aux remboursements des dépassements des médecins non adhérents aux DPTM, le remboursement sera calculé sur la base du tarif d'Autorité défini par l'Article L162-5-10 du code de la Sécurité sociale.**

(3) **Auxiliaires médicaux non conventionnés : 90% FR à 300% BR du secteur conventionné**

(4) Actes de prévention, selon les conditions prévues dans l'arrêté du 18 novembre 2014 fixant la liste des prestations de prévention. Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (cf. liste annexée ci-dessous à la date du 18.11.2014) : 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 (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoque, selon âge). En cas de dépassements, se référer à la ligne dépassements médecins adhérents ou non aux DPTM.

(5) Hors couronnes implanto-portées

(6) **Pour les établissements non conventionnés (y.c. ambulatoire) : 90% FR limité à 60/jour/an**

(7) **Le crédit de 1000€ ne peut être utilisé pour le remboursement complémentaire des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents aux DPTM.** Prime de naissance : maternité ou adoption : versée après demande auprès du régime de base sur justificatif.

(8) Forfait actes lourds : ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 € en 2018). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 €

ARTICLE 3 : ENTREE EN VIGUEUR

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1er janvier 2019.

ARTICLE 4 : DEPOT ET EXTENSION

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n°23 du 3 décembre 2018

Date du texte : 2018-12-03

Publié au BOCC N° :

• Afin d'améliorer les niveaux de garanties prévus par la convention collective nationale à destination des ouvriers et employés des entreprises du paysage, le présent avenant a pour objet d'entériner l'augmentation de la prime de naissance en cas de maternité ou d'adoption.
• Le présent avenant complète également la partie relative au principe de Haut Degré de Solidarité dans ladite convention collective.

ARTICLE 1 : Actions de solidarité en faveur des ressortissants du régime

Au CHAPITRE VII - REGIME DE PREVOYANCE ET DE FRAIS DE SANTE », la partie B) « Actions de solidarité en faveur des ressortissants du régime » de l'article 19 est abrogée et réécrite ainsi dans son intégralité :

« 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 oeuvre 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.»

ARTICLE 2 : Augmentation de la prime de naissance en cas de maternité ou d'adoption

Au « CHAPITRE VII - REGIME DE PREVOYANCE ET DE FRAIS DE SANTE », la partie C) « prestations » de l'article 18 « complémentaire frais de santé » est modifiée ainsi :

Les tableaux de garanties figurant au C) sont supprimés et substitués par les tableaux suivants. Les autres dispositions figurant au C) demeurent sans changement.

« Tableau des prestations santé hors Alsace-Moselle

Les garanties de ce régime s'appliquent pour la France métropolitaine et les départements d'outre-mer. Le total des remboursements ne pourra dépasser le montant des frais réellement engagés. Tous les actes bénéficiant d'un remboursement du régime de base font l'objet d'un remboursement complémentaire au minimum au ticket modérateur (sauf les cures thermales). Pour l'optique, le ticket modérateur des garanties est limité à une prise en charge tous les 2 ans. Toutes les garanties en euros s'entendent par an et par bénéficiaire (sauf pour les équipements optique). Les garanties sont acquises sans condition d'ancienneté.

CCN Paysage Non Cadres Tableau des prestations santé hors Alsace-Moselle		
Garanties exprimées en % de la Base de Remboursement (BR)	**Remboursement du régime de base**	**Remboursement complémentaire**
FRAIS MEDICAUX		
Honoraires praticiens (généralistes, spécialistes hors Ophtalmologue, chirurgiens-dentistes, sages-femmes)	70% BR	30% BR
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DI'TVf"	-	220% BR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM[1] '	-	100% BR
Auxiliaires médicaux	60% BR	40% BR
Analyses, examen de laboratoire	60% à 100% BR	40% à 0% BR
Radiographie	70% BR	30% BR
Actes de prévention[(2)]	35% à 70% BR	30% à 65% BR
Honoraires médecines douces reconnues par le ministère de la Santé (chiropractie, ostéopathie)		20 €/séance avec un maximum de 2 séances/an/bénéficiaire
PHARMACIE		
Pharmacie remboursable	15%à65%BR	35% à 85% BR
OPTIQUE		
Consultation ophtalmologue	70% BR	30% BR
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM [fl)]	-	220% BR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DP I'M[(l']	-	100% BR
Equipement Verres et monture par bénéficiaire et pour 2 ans[(3)]		
Monture adulte et enfant	60% BR	120€
Verres adultes (par verre ou lentille)		
BR= 2,29 €	60% BR	80€
BR=3,66€	60% BR	886
BR=7,32 €	60% BR	1126
Autres BR	60% BR	1286
Verres enfants (par verre ou lentille)		
BR= 12,04 €	60% BR	806
BR>ou= 14,94 6	60% BR	886
Lentilles non remboursées par le régime de base	-	Crédit de 175 6/an/bénéficiaire
Chirurgie de l'œil au laser non remboursée par le régime de base	-	Crédit de 2506/an/œil/bénéficiaire
DENTAIRE		
Soins dentaires remboursés par le régime de base		
Conventionné	70% BR	100%BR
Non conventionné	70% BR	100% BR

Prothèses dentaires remboursées par le régime de base y compris	70% BR	250% BR
couronne implanto-portée (sauf inlays core)		
Prothèses dentaires non remboursées par le régime de base	-	Crédit de
(sauf inlays core)		215€/an/bénéficiaire
Parodontologie non remboursée par le régime de base	-	Crédit de 100€/an/bénéficiaire
Orthodontie prise en charge par le régime de base	100% BR	230% BR
Orthodontie non prise en charge par le régime de base	-	Crédit de 200€/an/bénéficiaire
Inlay core	70% BR	180% BR
APPAREILLAGE		
Fournitures médicales, pansements	60% BR	100%FR
Gros et Petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives	60% BR	240% BR
Prothèses auditives prises en charge par le régime de base	60% BR	390% BR + crédit de 500€/oreille/bénéficiaire tous les 3 ans
HOSPITALISATION MEDICALE OU CHIRURGICALE		
Frais de soins et de séjour	80% BR	20% BR
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM[(l)]	-	220% BR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM^'	-	100% BR
Chambre particulière (y compris ambulatoire)	-	50€/jour
Frais d'accompagnant	-	25€/jour
Forfait journalier hospitalier	-	100% du forfait
MATERNITE		
Frais de soins et de séjour	100%BR	-
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM [m]	-	220% BR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM ^	-	100% BR
Prime de naissance : maternité ou adoption[(4)]		250€ pour les 2 premiers enfants, 350€ à partir du troisième
Forfait journalier hospitalier	-	100% du forfait
PSYCHIATRIE		
Frais de soins et de séjour	80% BR	20% BR
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM	-	220% BR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM	-	100% BR
Forfait journalier hospitalier		100% du forfait
DIVERS		
Transport pris en charge par le régime de base	65% BR	35% BR
Vaccins prescrits non pris en charge par le régime de base	-	Crédit de 40€/an/bénéficiaire
Forfait actes lourds[(5)]	-	100% du forfait
Assistance	-	Oui Mutuaide Assistance
Réseau de soins	-	Oui - Carte Blanche

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des dispositifs de Pratique Tarifaire Maitrisée (DPTM) prévu à l'article L 871-1 du code de la sécurité sociale (OPTAM/OPTAM-Co).

(2) Actes de prévention, selon les conditions prévues dans l'arrêté du 18 novembre 2014 fixant la liste des prestations de prévention. L'ensemble des actes de prévention est pris en charge au titre du contrat.

(3) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à 1 an pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue.

(4) Y compris pour l'adoption, versée après demande auprès du régime de base sur justificatif.

(5) Forfait acte lourd : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 € en 2018). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 €.

Tableau des prestations santé Alsace-Moselle

Les garanties de ce régime s'appliquent pour la France métropolitaine et les départements d'outre-mer. Le total des remboursements ne pourra dépasser le montant des frais réellement engagés. Tous les actes bénéficiant d'un remboursement du régime de base font l'objet d'un remboursement complémentaire au minimum au ticket modérateur (sauf les cures thermales). Pour l'optique, le ticket modérateur des garanties est limité à une prise en charge tous les 2 ans. Toutes les garanties en euros s'entendent par an et par bénéficiaire (sauf pour les équipements optique). Les garanties sont acquises sans condition d'ancienneté.

CCN Paysage Non Cadres Tableau des prestations santé Alsace-Moselle		
Garanties exprimées en % de la Base de Remboursement (BR)	**Remboursement du régime de base**	**Remboursement complémentaire**
FRAIS MEDICAUX		
Honoraires praticiens (généralistes, spécialistes hors Ophtalmologue, chirurgiens-dentistes, sages-femmes)	90% BR	10% BR
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM	-	220% BR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM [ra]	-	100% BR
Auxiliaires médicaux	90% BR	10% BR
Analyses, examen de laboratoire	90% à 100% BR	10%à0%BR
Radiographie	90% BR	10% BR
Actes de prévention [l2)]	35% à 70% BR	30% à 65% BR
Honoraires médecines douces reconnues par le ministère de la Santé (chiropractie, ostéopathie)		206/séance avec un maximum de 2 séances/an/bénéficiaire
PHARMACIE		
Pharmacie remboursable	80% à 100% BR	0% à 20% BR
OPTIQUE		
Consultation ophtalmologue	90% BR	10% BR
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM' '	-	220% BR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM ^	-	100% BR
Equipement Verres et monture par bénéficiaire et pour 2 ans[(3)]		
Monture adulte et enfant	90% BR	1126
Verres adultes (par verre ou lentille)		
BR= 2,29 €	90% BR	806
BR= 3,66 6	90% BR	886
BR=732 €	90% BR	1126
Autres BR	90% BR	1286
Verres enfants (par verre ou lentille)		
BR= 12,04 €	90% BR	806
BR>ou= 14,94 6	90% BR	886
Lentilles non remboursées par le régime de base	-	Crédit de 175 6/an/bénéficiaire
Chirurgie de l'œil au laser non remboursée par le régime de base	-	Crédit de 2506/an/œil/bénéficiaire

DENTAIRE		
Soins dentaires remboursés par le régime de base		
Conventionné	90% BR	80% BR
Non conventionné	90% BR	80% BR
Prothèses dentaires remboursées par le régime de base y compris couronne implanto-portée (sauf inlays core)	90% BR	230% BR
Prothèses dentaires non remboursées par le régime de base (sauf inlays core)	-	Crédit de 2156/an/bénéficiaire
Parodontologie non remboursée par le régime de base	-	Crédit de 1006/an/bénéficiaire
Orthodontie prise en charge par le régime de base	100% BR	230% BR
Orthodontie non prise en charge par le régime de base	-	Crédit de 200€/an/bénéficiaire
Inlay core	90% BR	160% BR
APPAREILLAGE		
Fournitures médicales, pansements	90% BR	100%FR
Gros et Petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives	90% BR	210% BR
Prothèses auditives prises en charge par le régime de base	90% BR	360% BR+crédit de 500€/oreille/bénéficiaire tous les 3 ans
HOSPITALISATION MEDICALE OU CHIRURGICALE		
Frais de soins et de séjour	100% BR	-
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM[(] '	-	220% BR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM ' ■*	-	100% BR
Chambre particulière (y compris ambulatoire)	-	50€/jour
Frais d'accompagnant	-	25€/jour
Forfait journalier hospitalier	100% du forfait	-
MATERNITE		
Frais de soins et de séjour	100%BR	-
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM[(1)]	-	220% BR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM[F,]	-	100% BR
Prime de naissance : maternité ou adoption[(4)]		250€ pour les 2 premiers enfants, 3506 à partir du troisième
Forfait journalier hospitalier	100% du forfait	-
PSYCHIATRIE		
Frais de soins et de séjour	100%BR	-
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM ' '	-	220% BR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM[('	-	100% BR
Forfait journalier hospitalier	100% du forfait	-
DIVERS		
Transport pris en charge par le régime de base	100%BR	-
Vaccins prescrits non pris en charge par le régime de base	-	Crédit de 40€/an/bénéficiaire
Forfait actes lourds[5]	100% du forfait	-
Assistance	-	Oui Mutuaide Assistance
Réseau de soins	-	Oui - Carte Blanche

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des dispositifs de Pratique Tarifaire Maitrisée (DPTM) prévu à l'article L 871-1 du code de la sécurité sociale (OPTAM/OPTAM-Co).

(2) Actes de prévention, selon les conditions prévues dans l'arrêté du 18 novembre 2014 fixant la liste des prestations de prévention. L'ensemble des actes de prévention est pris en charge au titre du contrat.

(3) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à 1 an pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue.

(4) Y compris pour l'adoption, versée après demande auprès du régime de base sur justificatif.

(5) Forfait acte lourd : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 € en 2018). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 €. »

ARTICLE 3 : ENTREE EN VIGUEUR

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1er janvier 2019.

ARTICLE 4 : DEPOT ET EXTENSION

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 24 du 26 avril 2019

Date du texte : 2019-04-26

Publié au BOCC N° :

Préambule

Les partenaires sociaux conviennent de réviser les articles de la CCN du paysage ayant trait à l'indemnisation des petits déplacements pour les ouvriers et les techniciens / agents de maîtrise. Le présent avenant modifie les articles 6 des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés et des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maitrise.

Concernant les dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne comprend pas d'article relatif à des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. En effet, la branche du Paysage comprenant majoritairement des structures de moins de 50 salariés, les dispositions ci-de:;sous énoncées tiennent déjà compte des spécificités de ces entreprises.

Article 1 : Modification de l'article 6 des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés et des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maitrise

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 déplacement; 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 .ion 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 (ce l'entreprise ou du dépôt au chantier, aller-retour) sont considérés comme du temps de travail effectif et sont donc rémunérés comme tel. 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 au 1er janvier de l'année en cours.

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-aprés.

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 etc: population, ce temps normal de trajet peut excéder 50 km sans dépasser un rayon de 70 km.

L'indemnisation des déplacement; est fixée comme suit :

a) 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 au 1er janvier de l'année en cours.

b) 1-e 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 du siège ou du dépôt jusqu'au chantier minimum 3,0 MG

• dans un rayon de plus 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 de plus de 30 kmjusqu'à 50 km minimum 6,5 MG

Le MG applicable est celui en vigueur au 1er 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 2 : Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le 1er janvier 2020, sous réserve de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension, avant le 31 décembre 2019.

A défaut d'entrée en vigueur au 1er janvier 2020. les dispositions visées s'appliqueront comme suit : -le 1er jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension

Article 3 : Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 6 du 8 juillet 2019

Date du texte : 2019-07-08

Publié au BOCC N° :

PREAMBULE

Le présent avenant a notamment pour objet d'intégrer les nouvelles dispositions légales et réglementaires relatives aux contrats responsables dans le cadre de la réforme « 100% santé ».

En application de l'article L.2261-23-1 du code du travail, le présent avenant 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

* L'article 11 « Indemnité frais d'obsèques » de l'accord du 15 juin 2012 est complété d'un dernier alinéa rédigé comme suit :

« 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 ».

* L'annexe II « Tableaux des garanties santé » de l'accord du 15 juin 2012 est supprimée et remplacée par l'annexe suivante :

« Annexe II : TABLEAUX DES GARANTIES SANTE

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 : prise en charge du ticket modérateur (sauf médicaments homéopathiques), 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.

Tableau des prestations santé hors Alsace-Moselle, à compter du 1er janvier 2020

Nature des risques	Remboursements du régime de base (RO)	Remboursements complémentaires	Total des remboursements (régime de base + régime complémentaire)
Soins courants			
• Honoraires médicaux (y compris téléconsultation) :			
- Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM (1)	70% BR	100% FR - RO	100% FR
- Honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM (1)	70% BR	130% BR	200 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM (1)	70% BR	100% FR - RO	100% FR
- Honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM (1)	70% BR	130% BR	200 % BR
• Honoraires paramédicaux (2)	60% BR	100% FR - RO	100 % FR
• Analyses et examens de laboratoire			

- Honoraires des médecins adhérents au DPTM [1]	60% à 100% BR	100% FR - RO	100% FR
- Honoraires médecins non adhérents au DPTM [1]	60% 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]	35% à 70% BR	100% FR - RO	100% FR
• Honoraires de médecines douces reconnus par le Ministère de la Santé ; (chiropractie, ostéopathie)	-	20€ /séance avec un maximum de 2 séances/an/ bénéficiaire	20€ /séance avec un maximum de 2 séances/an/ bénéficiaire
• Médicaments			
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65% BR	35% BR	100% BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré"	30% BR	70% BR	100% BR
- Médicaments à service médical rendu "faible"	15% BR	85% BR	100% BR
• Matériel médical			
- Fournitures médicales, pansements	60% BR	100% FR - RO	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 :			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM [1]	80% BR ou 100% BR	100% FR - RO	100% FR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM [1]	80% BR ou 100% BR	120% BR ou 100% BR	200 % BR
• Forfait actes lourds [5]	-	100% FR	100% FR
• Forfait journalier hospitalier [6]	-	100% FR	100% FR
• Chambre particulière (y compris ambulatoire) [7] (par jour/bénéficiaire dans la limite de 60 jours/an)	-	100% FR	100% FR
• Frais d'accompagnant (enfant -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 aux DPTM et la chambre particulière (hors TM).		
• Frais de séjour	100% BR	-	100% BR
• Honoraires			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM * [1]	100% BR	100% FR - RO	100% FR
- 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 [8] : maternité ou adoption	-	250€/enfant pour les 2 premiers (350€ à partir du 3ème)	250€/enfant pour les 2 premiers (350€ à partir du 3ème)
Psychiatrie			
• Frais de séjour	80% BR ou 100%BR	20% BR ou 0% BR	100% BR
• Honoraires :			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM [1]	80 % BR ou 100%BR	100% FR - RO	100% FR
- 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
• Chambre particulière	-	1 000€/an/bénéficiaire	1 000€/an/bénéficiaire
Optique			
		1 Equipement verres et monture par bénéficiaire et pour 2 ans [9]	1 Equipement verres et monture par bénéficiaire et pour 2 ans [9]
• Equipements 100% Santé (Classe A) [10]			
- Monture	60% BR	Frais réels - RO	Frais réels
- Verres	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€
Verres			
-Verre unifocal simple	60% BR	160€ / verre - RO	160€
-Verre unifocal complexe	60% BR	220€ / verre - RO	
-Verre multifocal ou progressif complexe	60% BR	300€ / verre - RO	300€
-Verre multifocal ou progressif très complexe	60% BR	350€ / verre - RO	350€
• Prestation d'adaptation de la correction à la vue pour les verres de classe B [10]	60% BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Supplément pour verres avec filtre [10]	60% BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Autres suppléments optiques	60% BR	40% BR	100% BR
• 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 réfractive cornéenne de l'œil		500€/œil/an/ bénéficiaire	500€/œil/an/ bénéficiaire
Dentaire			
• Soins et prothèses 100% Santé [10][12]	70% BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Soins (hors 100% santé)	70% BR	100% FR - RO	100 % FR

• Inlay Onlay (hors 100% Santé) [13]	70% BR	100% FR - RO	100 % FR
• Prothèses (hors 100% santé) :			
- prothèses à honoraires maîtrisés [13]	70% BR	410% BR	480% BR
- prothèses à honoraires libres	70% BR	410% 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	70% BR ou 100% BR	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 remboursées par le régime de base		200€/an/bénéficiaire	200€/an/bénéficiaire
Aides auditives [14]			
• Equipements 100% Santé (Classe I) à compter du 1er janvier 2020 [10]	60% BR	Frais réels - 60% BR	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 prise 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
• 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% BR ou 70% BR	35% BR ou 30% BR + 195€/an/bénéficiaire	100% BR + 195€/an/bénéficiaire
Divers			
• Transports remboursés par le régime de base	65% BR ou 100% BR	135% BR ou 100% BR	200% BR
• Assistance	-	Mutuaide	Mutuaide
• Réseau de soins	-	Carte Blanche -réseau optique	Carte Blanche - réseau optique

Tableau des prestations santé Alsace-Moselle, à compter du 1er janvier 2020

Nature des risques	Remboursements du régime de base (RO)	Remboursements complémentaires	Total des remboursements (régime de base + régime complémentaire)
Soins courants			
• Honoraires médicaux (y compris téléconsultation) :			
- Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM [1]	90% BR	100% FR - RO	100% FR
- Honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM [1]	90% BR	110% BR	200 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM [1]	90% BR	100% FR - RO	100% FR
- Honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM [1]	90% BR	110% BR	200 % BR
• Honoraires paramédicaux [2]	90% BR	100% FR - RO	100 % FR
• Analyses et examens de laboratoire			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM [1]	de 90% à 100% BR	100% FR - RO	100% FR
- Honoraires médecins non adhérents au DPTM [1]	de 90% 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
• Honoraires de médecines douces reconnus par le Ministère de la Santé ; (chiropractie, ostéopathie)	-	20€ /séance avec un maximum de 2 séances/an/ bénéficiaire	20€ /séance avec un maximum de 2 séances/an/ bénéficiaire
• Médicaments			
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	90% BR	10% BR	100% BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré"	80% BR	20% BR	100% BR
- Médicaments à service médical rendu "faible"	15% BR	85% BR	100% BR
• Matériel médical			
- Fournitures médicales, pansements	90% BR	100% FR - RO	100% FR
- Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses (sauf prothèses auditives et dentaires)	90% BR à 100% BR	210% BR ou 200% BR	300% BR
Hospitalisation (Hors maternité et psychiatrie)			
• Frais de séjour	100% BR	-	100% BR
• Honoraires :			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM [1]	100% BR	100% FR - RO	100% FR

- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM [1]	100% BR	100% BR	200 % BR
• Forfait actes lourds [5]	100% FR	-	100% FR
• Forfait journalier hospitalier [6]	100% FR	-	100% FR
• Chambre particulière (y comprisambulatoire) [7] (par jour/bénéficiaire dans la limite de 60 jours/an)	-	100% FR	100% FR
• Frais d'accompagnant (enfant - 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 aux DPTM et la chambre particulière (hors TM).		
• Frais de séjour	100% BR	-	100% BR
• Honoraires			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM * [1]	100% BR	100% FR - RO	100% FR
- 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 [8] : maternité ou adoption		250€/enfant pour les 2 premiers (350€ à partir du 3ème)	250€/enfant pour les 2 premiers (350€ à partir du 3ème)
Psychiatrie			
• Frais de séjour	100% BR		100% BR
• Honoraires :			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM [1]	100% BR	100% FR - RO	100% FR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM [1]	100% BR	100% BR	200% BR
• Forfait journalier hospitalier [6]	100% FR	-	100% FR
• Chambre particulière		1 000€/an/bénéficiaire	1 000€/an/bénéficiaire
Optique		1 Equipement verres et monture par bénéficiaire et pour 2 ans [9]	1 Equipement verres et monture par bénéficiaire et pour 2 ans [9]
• Equipements 100% Santé (Classe A) [10]			
- Monture	90% BR	Frais réels - RO	Frais réels
- Verres	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€
Verres			
-Verre unifocal simple	90% BR	160€ / verre - RO	160€
-Verre unifocal complexe	90% BR	220€ / verre - RO	220€
-Verre multifocal ou progressif complexe	90% BR	300€ / verre - RO	300€
-Verre multifocal ou progressif très complexe	90% BR	350€ / verre - RO	350€
• Prestation d'adaptation de la correction à la vue pour les verres de classe B [10]	90% BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Supplément pour verres avec filtre [10]	90% BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Autres suppléments optiques	90% BR	10% BR	100% BR
• 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
• Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil		500€/œil/an/bénéficiaire	500€/œil/an/bénéficiaire
Dentaire			
• Soins et prothèses 100% Santé [10][12]	90% BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Soins (hors 100% santé)	90% BR	100% FR - RO	100 % FR
• Inlay Onlay (hors 100% Santé) [13]	90% BR	100% FR - RO	100 % FR
• Prothèses (hors 100% santé) :			
- prothèses à honoraires maîtrisés [13]	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% BR 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 remboursées par le régime de base		200€/an/bénéficiaire	200€/an/bénéficiaire
Aides auditives [14]			
• Equipements 100% Santé (Classe I) à compter du 1er janvier 2020 [10]	90% BR	Frais réels - 60% BR	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 prise 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

• 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% BR ou 90% BR	35% BR ou 10% BR + 195€/an/bénéficiaire	100% BR + 195€/an/bénéficiaire
Divers			
• Transports remboursés par le régime de base	100% BR	100% BR	200% BR
• Assistance	-	Mutuaide	Mutuaide
• Réseau de soins		Carte Blanche - réseau optique	Carte Blanche - réseau optique

(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) 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 18.11.2014) : 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 (diphtérie, 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) Pour les établissements non conventionnés : 90% FR limité à 60 jours/an/bénéficiaire

(8) Prime de naissance maternité ou adoption : versée après demande auprès du régime de base sur justificatif.

(9) 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 prise en charge 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.

(10) 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.

(11) 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 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 professif 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

(12) La mise en place du 100% Santé pour les prothèses dentaires est progressive entre 2020 et 2021. Certaines prothèses qui intégreront le panier 100% Santé au 1er janvier 2021 seront prises en charge au titre des prothèses hors 100% Santé au cours de l'année 2020.

(13) Les honoraires des dentistes seront progressivement plafonnés pour certaines prothèses et soins hors 100% Santé (prothèses à honoraires maîtrisés) entre 2020 et 2022. Dans ce cas, les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent être supérieurs aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire dès lors qu'ils ont pris effet.

(14) A compter du 1er janvier 2021, prise en charge d'une aide auditive par oreille tous les 4 ans suivant la date de délivrance 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. »

ARTICLE 2 : ENTREE EN VIGUEUR

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1er janvier 2020.

ARTICLE 3 : DEPOT ET EXTENSION

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 25 du 8 juillet 2019

Date du texte : 2019-07-08

Publié au BOCC N° :

PREAMBULE

• Dans l'optique de la fin de la clause de recommandation du régime Prévoyance et Frais de santé des ouvriers et employés des entreprises du Paysage au 31 décembre 2019, et, conformément à la réglementation en vigueur, les partenaires sociaux ont réexaminé les modalités d'organisation de la recommandation. Au terme d'une procédure de mise en concurrence préalable réalisée dans le respect du décret n°2015-752 du 24 juin 2015, les partenaires sociaux ont recommandé AGRI PREVOYANCE pour l'assurance du régime Prévoyance et Frais de santé afin d'optimiser la mutualisation.

• Dans l'objectif de préserver le régime unique Prévoyance et Frais de santé, les organisations syndicales de salariés ainsi que les organisations patronales représentatives au plan national, décident d'un maintien à l'identique des garanties du régime Prévoyance et d'améliorer les garanties du régime Frais de santé en les adaptant toutefois à la nouvelle réglementation relative aux contrats responsables à la suite des modifications introduites par l'article 51 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 et par le décret n°2019-21 du 11 janvier 2019.

• En application de l'article L.2261-23-1 du code du travail, le présent avenant 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 : Modification du Chapitre VII des dispositions particulières aux ouvriers et employés

Le CHAPITRE VII - REGIME DE PREVOYANCE ET DE FRAIS DE SANTE » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« **CHAPITRE VII - REGIME DE PREVOYANCE ET DE FRAIS DE SANTE**

Article 14 - Objet

Les ouvriers et employés ne relevant pas de l'Accord du 15 juin 2012 et des articles 4, 4bis et de l'article 36 de l'annexe 1 de la CCN AGIRC du 14 mars 1947 bénéficient d'un régime unique 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.

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.

ENFANT A 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 21ème anniversaire.

Les ouvriers et employés bénéficient d'un régime qui assure les prestations suivantes dans les conditions décrites aux articles 15 à 18 :

- 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 (2ème ou 3ème 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 - Incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, le salarié bénéficie d'une indemnité journalière complémentaire. L'organisme assureur peut, en accord avec la commission paritaire de suivi, décider de déléguer cette gestion auprès d'un autre organisme.

L'indemnisation globale (indemnité légale à laquelle s'ajoute l'indemnité complémentaire y compris les droits au titre de la mensualisation) perçue par le salarié est égale à 100% du salaire net pendant 90 jours puis 80% du salaire net tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

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

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 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 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. 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 16 - Incapacité permanente de travail professionnelle ou non (invalidité)

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 sous déduction de la pension d'invalidité ou de la rente incapacité servie au titre du régime de base obligatoire.

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

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

Les pensions d'invalidité en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date continuent à être supportées par l'organisme 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 17 - Décès

Il est prévu, en cas de décès, une garantie comprenant le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques, 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 brut pris en compte est celui des 4 derniers trimestres civils précédant le décès.

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, constatée par le régime de base obligatoire (3ème 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).

A titre informatif, la valeur du PASS au 01/01/2019 s'élève à 40 524 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.

A titre informatif, le montant du PMSS en 2019 est égal à 3377 euros.

Article 18 - Complémentaire frais de santé

a) Les bénéficiaires

Les salariés bénéficient 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 Couverture Maladie Universelle Complémentaire (CMU-C). 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 par ailleurs :

- en qualité d'ayant droit : cette dispense prend fin en cas de modification de la qualité d'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 d'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. Les pièces justificatives devront être produites lors de la demande initiale puis chaque année, avant le 20 janvier.

c) Les prestations

Les remboursements interviennent en complément de ceuxversés par lerégime de base obligatoire.

En l'absence de prise en charge du régime de base obligatoire, cesmêmes remboursements peuvent aussi être exprimés dans la limite d'un forfait annuel parbénéficiaire. En tout état de cause, l'addition des remboursements durégime de base obligatoire et du régime complémentaire ne peut dépasser le montant des fraisréellement 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, 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 planchers et plafonds pour les frais d'optique et du plafond pour les aides auditives.

Tableau des prestations santé hors Alsace-Moselle, à compter du 1er janvier 2020

Nature des risques	Remboursements du régime de base (RO)	Remboursements complémentaires	Total des remboursements (régime de base + régime complémentaire)
Soins courants			
• Honoraires médicaux(généralistes, spécialistes, chirurgiens-dentistes, sages-femmes, ophtalmologues y compris téléconsultation)	70% BR	30% BR	100% BR

- Dépassements d'honoraires médecins adhérents au DPTM [1]	-	220% BR	220% BR
- Dépassement d'honoraires médecins non adhérents au DPTM [1]	-	100% BR	100% BR
• Honoraires paramédicaux	60% BR	40% BR	100% BR
• Analyses et examens de laboratoire	60% à 100% BR	40% à 0% BR	100% BR
• Radiographie	70% BR	30% BR	100% BR
• Médicaments	15% à 65% BR	85% BR à 35%	100% BR
• 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
• Actes de prévention [2]	35% à 70% BR	de 65% BR à 30% BR	100% BR
• Honoraires de médecine douce reconnus par le Ministère de la Santé(chiropractie, ostéopathie)	-	20 € / séance avec un maximum de 2 séances / an / bénéficiaire	20 € / séance avec un maximum de 2 séances / an / bénéficiaire
Optique			
Equipement verres et monture par bénéficiaire et pour 2 ans [3]			
• Equipements 100% Santé (Classe A) [4]			
- Monture	60% BR	Frais réels - 60% BR	Frais réels
- Verres	60% BR	Frais réels - 60% BR	Frais réels
- Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	60% BR	Frais réels - 60% BR	Frais réels
• Autres équipements (Classe B)			
-Monture	60% BR	100 € - 60% BR	100 €
-Verres unifocaux simples [5]	60% BR	90 € / verre - 60% BR	90 € / verre
-Verres unifocaux complexes [5]	60% BR	130 € / verre - 60% BR	130 € / verre
-Verres multifocaux ou progressifs complexes [5]	60% BR	135 € / verre - 60% BR	135 € / verre
-Verres multifocaux ou progressifs très complexes [5]	60% BR	150 € / verre - 60% BR	150 € / verre
• Prestation d'adaptation de la correction à la vue et supplément pour verre avec filtre [4]	60% BR	Frais réels - 60% BR	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 et prothèses 100% Santé [4] [6]	70% BR	Frais réels - 70% BR	Frais réels
• Soins (hors 100% Santé)	70% BR	100% BR	170% BR
• Inlay Onlay (hors 100% Santé) [7]	70% BR	200% BR	270% BR
• Prothèses (hors 100% Santé)			
-Prothèses dentaires remboursées par le régime de base hors inlay core [7]	70% BR	250% BR	320% BR
-Inlay core [7]	70% BR	180% 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
• Parodontologie non remboursée par le régime de base	-	Crédit de 100 € / an / bénéficiaire	Crédit de 100 € / an / bénéficiaire
• Orthodontie prise en charge par le régime de base	70% BR ou 100% BR	230% BR	300% BR ou 330% BR
• Orthodontie non prise en charge par le régime de base	-	Crédit de 200 € / an / bénéficiaire	Crédit de 200 € / an / bénéficiaire
Aides auditives			
• Equipements 100% Santé (Classe I) [4] [8]	60% BR	Frais réels - 60% BR	Frais réels
• Aides auditives hors 100% Santé (Classe II) [8] 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 hors 100% Santé (Classe II) [8] 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
Hospitalisation			
• Frais de séjour	80% BR	20% BR	100% BR
• Honoraires	80% BR	20% BR	100% BR
-Dépassements d'honoraires médecins adhérents au DPTM [1]	-	220% BR	220% BR
-Dépassements d'honoraires médecins non adhérents au DPTM [1]	-	100% BR	100% BR
• Participation du patient [9]	-	Frais réels	Frais réels
• Chambre particulière (y compris ambulatoire)	-	50 €/jour	50 €/jour
• Frais d'accompagnant	-	25 €/jour	25 €/jour
• Forfait journalier hospitalier	-	Frais réels	Frais réels
Maternité			

• Frais de séjour	100% BR	-	100% BR
• Honoraires	100% BR	-	100% BR
- Dépassements d'honoraires médecins adhérents au DPTM [1]	-	220% BR	220% BR
- Dépassements d'honoraires médecins non adhérents au DPTM [1]	-	100% BR	100% BR
• Prime de naissance : maternité ou adoption [10]	-	250 € par enfant (350 € à partir du 3ème)	250 € par enfant (350 € à partir du 3ème)
• Forfait journalier hospitalier	-	Frais réels	Frais réels
Psychiatrie			
• Frais de séjour	80% BR	20% BR	100% BR
• Honoraires	80 % BR	20% BR	100% BR
- Dépassements d'honoraires médecins adhérents au DPTM [1]	-	220% BR	220% BR
- Dépassements d'honoraires médecins non adhérents au DPTM [1]	-	100% BR	100% BR
• Forfait journalier hospitalier	-	Frais réels	Frais réels
Divers			
• Transport pris en charge par le régime de base	65% BR	35% BR	100% BR
• Pharmacie prescrite et non remboursée par le régime de base :		100 € / an / bénéficiaire	100 € / an / bénéficiaire
Médicaments, pilules contraceptives et substituts nicotiniques			
• Vaccins prescrits non pris en charge par le régime de base	-	Crédit 40 € / an / bénéficiaire	Crédit 40 € / an / bénéficiaire
• Assistance	-	OUI	OUI
• Réseau de soins	-	OUI	OUI

Tableau des prestations santé Alsace-Moselle, à compter du 1er janvier 2020

Nature des risques	Remboursements du régime de base (RO)	Remboursements complémentaires	Total des remboursements (régime de base + régime complémentaire)
Soins courants			
• Honoraires médicaux (généralistes, spécialistes, chirurgiens-dentistes, sages-femmes, ophtalmologues y compris téléconsultation)	90% BR	10% BR	100% BR
- Dépassements d'honoraires médecins adhérents au DPTM [1]	-	220% BR	220% BR
- Dépassement d'honoraires médecins non adhérents au DPTM [1]	-	100% BR	100% BR
• Honoraires paramédicaux	90% BR	10% BR	100% BR
• Analyses et examens de laboratoire	90% à 100% BR	10% à 0% BR	100% BR
• Radiographie	90% BR	10% BR	100% BR
• Médicaments	15% à 90% BR	85% BR à 10% BR	100% BR
• 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
• Actes de prévention [2]	35% à 90% BR	de 65% BR à 10% BR	100% BR
• Honoraires de médecine douce reconnus par le Ministère de la Santé(chiropractie, ostéopathie)	-	20 € / séance avec un maximum de 2 séances / an / bénéficiaire	20 € / séance avec un maximum de 2 séances / an / bénéficiaire
Optique			
Equipement verres et monture par bénéficiaire et pour 2 ans [3]			
• Equipements 100% Santé (Classe A) [4]			
- Monture	90% BR	Frais réels - 90% BR	Frais réels
- Verres	90% BR	Frais réels - 90% BR	Frais réels
- Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	90% BR	Frais réels - 90% BR	Frais réels
• Autres équipements (Classe B)			
-Monture	90% BR	100 € - 90% BR	100 €
-Verres unifocaux simples [5]	90% BR	90 € / verre - 90% BR	90 € / verre
-Verres unifocaux complexes [5]	90% BR	130 € / verre -90% BR	130 € / verre
-Verres multifocaux ou progressifs complexes [5]	90% BR	135 € / verre -90% BR	135 € / verre
-Verres multifocaux ou progressifs très complexes [5]	90% BR	150 € / verre -90% BR	150 € / verre
• Prestation d'adaptation de la correction à la vue et supplément pour verre avec filtre [4]	90% BR	Frais réels - 90% BR	Frais réels
• Lentilles remboursées par le régime de base	90% BR	10% +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 et prothèses 100% Santé [4] [6]	90% BR	Frais réels - 90% BR	Frais réels
• Soins (hors 100% Santé)	90% BR	80% BR	170 % BR
• Inlay Onlay (hors 100% Santé) [7]	90% BR	180% BR	270 % BR
• Prothèses (hors 100% Santé)			
-Prothèses dentaires remboursées par le régime de base hors inlay core [7]	90% BR	230% BR	320% BR
-Inlay core [7]	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
• Parodontologie non remboursée par le régime de base	-	Crédit de 100 € / an / bénéficiaire	Crédit de 100 € / an / bénéficiaire
• Orthodontie prise en charge par le régime de base	90% BR ou 100% BR	230% BR	320% BR ou 330% BR
• Orthodontie non prise en charge par le régime de base	-	Crédit de 200 € / an / bénéficiaire	Crédit de 200 € / an / bénéficiaire
Aides auditives			
• Equipements 100% Santé (Classe I) [4] [8]	90% BR	Frais réels - 90% BR	Frais réels
• Aides auditives hors 100% Santé (Classe II) [8] 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 hors 100% Santé (Classe II) [8] 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
Hospitalisation			
• Frais de séjour	100% BR	-	100% BR
• Honoraires	100% BR	-	100% BR
-Dépassements d'honoraires médecins adhérents au DPTM [1]	-	220% BR	220% BR
-Dépassements d'honoraires médecins non adhérents au DPTM [1]	-	100% BR	100% BR
• Participation du patient [9]	100% FR	-	Frais réels
• Chambre particulière (y compris ambulatoire)	-	50 €/jour	50 €/jour
• Frais d'accompagnant	-	25 €/jour	25 €/jour
• Forfait journalier hospitalier	100% FR	-	Frais réels
Maternité			
• Frais de séjour	100% BR	-	100% BR
• Honoraires	100% BR	-	100% BR
- Dépassements d'honoraires médecins adhérents au DPTM [1]	-	220% BR	220% BR
- Dépassements d'honoraires médecins non adhérents au DPTM [1]	-	100% BR	100% BR
• Prime de naissance : maternité ou adoption [10]	-	250 € par enfant (350 € à partir du 3ème)	250 € par enfant (350 € à partir du 3ème)
• Forfait journalier hospitalier	100% FR	-	Frais réels
Psychiatrie			
• Frais de séjour	100%BR	-	100% BR
• Honoraires	100% BR	-	100% BR
- Dépassements d'honoraires médecins adhérents au DPTM [1]	-	220% BR	220% BR
- Dépassements d'honoraires médecins non adhérents au DPTM [1]	-	100% BR	100% BR
• Forfait journalier hospitalier	100% FR	-	Frais réels
Divers			
• Transport pris en charge par le régime de base	100% BR	-	100% BR
• Pharmacie prescrite et non remboursée par le régime de base :		100 € / an /	100 € / an /
Médicaments, pilules contraceptives et substituts nicotiniques		bénéficiaire	bénéficiaire
• Vaccins prescrits non pris en charge par le régime de base	-	Crédit 40 € / an / bénéficiaire	Crédit 40 € / an / bénéficiaire
• Assistance	-	OUI	OUI
• Réseau de soins	-	OUI	

(1) Le remboursementdiffère selon que lemédecin estadhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique TarifaireMaîtrisée(DPTM) prévu à l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale (OPTAM / OPTAM-CO).

(2) Actes deprévention,selon les conditions prévues dans l'arrêté du 18 novembre 2014 fixant la liste des prestations de prévention. L'ensemble des actes deprévention est pris en charge au titre du contrat

(3) Le renouvellement de la prise en charge d'unéquipement(respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'unepériode minimale de deux ansaprès ladernière prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). La période de prise en charge de 2 ans est réduite à 1 an pour les enfants de moins de 16 ans et les personnes dont la vue évolue dans les conditionsprévues parl'arrêté du 3 décembre2018 portant modification des modalités de prise en charge des dispositifs d'optiquemédicale et hors cas de renouvellement anticipé prévu par cetarrêté.

(4) Tels quedéfinis par les textesréglementaires en vigueur relatifs au 100% santé. Les remboursementscumulés durégime obligatoire et durégime complémentaire ne peuvent pas être supérieurs aux prix limites de ventefixés par laréglementation et aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur.

(5)

* verres unifocaux simples de 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

* verres unifocaux complexes de 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

* verres multifocaux ou progressifs complexes de 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 professif sphéro-cylindrique avec sphère positive et S (sphère + cylindre) < 8 dioptries

* verres multifocaux ou progressifs très complexes de 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

(6) La mise en place du 100% Santé pour les prothèses dentaires est progressive entre 2020 et 2021. Certaines prothèses qui intégreront le panier 100% Santé au 1er janvier 2021 seront pris en charge au titre des prothèses hors 100% Santé au cours de l'année 2020.

(7) Les honoraires des dentistes seront progressivement plafonnés pour certaines prothèses et soins hors 100% Santé (prothèses à honoraires maîtrisés) entre 2020 et 2022. Dans ce cas, les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent être supérieurs aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur dès lors qu'ils ont pris effet.

(8) A compter du 1er janvier 2021, prise en charge d'une aide auditive par oreille tous les 4 ans suivant la date de délivrance 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.

(9) Participation du patient : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (24 € en 2019). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 €.

(10) Y compris pour l'adoption, versée après demande auprès du régime de base sur justificatif.

d) Cessation de la garantie et maintien à titre individuel

Les garanties cessent après la rupture du contrat de travail ou en cas dedécès dusalarié

En cas de rupture du contrat de travail, notamment, lors d'une démission ou d'un départ en retraite, les garanties cessent dès le 1er 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 - Organisme recommandé a) Recommandation

La couverture des risques Prévoyance et Frais de santé des salariés 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 PREVOYANCE, Institution de Prévoyance, sise 21, rue de la Bienfaisance, 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 1er 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, y compris en ce qui concerne les dispositions relatives aux actions de solidarité.

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 réexaminés 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 PREVOYANCE selon les modalités de procédures prévue au 1er 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 PREVOYANCE interviendra au moins un an avant l'expiration des 5 ans.

Article 20 - Cotisations

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

(en pourcentage)

	Taux contractuel T1/T2*	Part patronale	Part salariale
Mensualisation **	0,29	0,29	-
Assurance des charges sociales patronales	0,17	0,17	
SOUS-TOTAL 1	0,46	0,46	
Incapacité de travail	0,45	-	0,45
Invalidité	0,28	0,25	0,03
Décès	0,23	0,20	0,03
SOUS-TOTAL 2	0,96	0,45	0,51
TOTAL	1,42	0,91	0,51

* 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 définie ci-dessous.

(en pourcentage)

	Régime	Cotisation totale	Part patronale	Part salariale
Complémentaire Frais de Santé	Hors Alsace-Moselle	46,58	23,29	23,29
	Alsace-Moselle	33,07	16,54	16,53

Article 21 - Révision, dénonciation

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 d'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

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 6 mois suivant la clôture de l'exercice et au plus tard avant la réunion de l'Assemblée générale de l'organisme assureur. 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. »

ARTICLE 2 : Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1er janvier 2020.

ARTICLE 3 : Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 26 du 18 septembre 2019

Date du texte : 2019-09-18

Publié au BOCC N° :

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)
O.1	10,17	1542,48
O.2	10,20	1547,03
O.3	10,30	1562,20
O.4	10,51	1594,05
O.5	10,90	1653,20
O.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 11 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
C4	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 1er janvier 2020, sous réserve de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 décembre 2019

A défaut d'entrée en vigueur au 1er janvier 2020, les dispositions visées s'appliqueront comme suit :

- le 1er 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

Date du texte : 2020-09-22

Publié au BOCC N° :

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
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 1er janvier 2021, sous réserve de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 décembre 2020.

A défaut d'entrée en vigueur au 1er janvier 2021, les dispositions visées s'appliqueront comme suit : - le 1er 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° 29 du 22 septembre 2020

Date du texte : 2020-09-22

Publié au BOCC N° :

Article 1

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maitrise CHAPITRE II Article 5 (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008 sont complétées par un article 5 bis :

Le salaire mensuel brut des techniciens et agents de maîtrise en forfait jours sur la base de 218 jours (conformément àl'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.

Article 2 - Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt au 1er janvier 2021, sous réserve de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 décembre 2020.

A défaut d'entrée en vigueur au 1er janvier 2021, les dispositions visées s'appliqueront comme suit : - le 1er jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension

Article 3 - Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 32 du 8 septembre 2021

Date du texte : 2021-09-08

Publié au BOCC N° :

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)
O.1	10,58	1604,67
O.2	10,82	1641,07
O.3	10,92	1656,24
O.4	11,15	1691,12
O.5	11,56	1753,31
O.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	33 656
C 1	38 427
C2	38 427
C3	40 193
C4	41 402
C5	44 213
D	D'un commun accord

Article 4 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt au 1er janvier 2022, sous réserve de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 décembre 2021.

A défaut d'entrée en vigueur au 1er janvier 2022, les dispositions visées s'appliqueront comme suit :

- le 1er 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.

Liste des sigles

Sigle	Définition
AAH	Allocation aux adultes handicapés
ACS	Acquisition d'une complémentaire santé
AFNCA	Association pour le financement de la négociation collective en agriculture
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AGRI	Institution de prévoyance des salariés non cadres de la production agricole.
AGRICA	Institution de retraite et de prévoyance
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ASA	Assurances sociales agricoles
BAC	Baccalauréat
BCG	Vaccin Bacille Calmette-Guérin
BEP	Brevet d'études professionnelles
BEPA	Brevet d'études professionnelles agricole
BO	Bulletin officiel
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAMARCA	Institution de retraite complémentaire ARRCO
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAPA	Certificat d'aptitude professionnelle agricole
CBC	Congé bilan de compétences
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CET	Compte épargne temps
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE	Confédération française de l'encadrement
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CMUC	Couverture maladie universelle complémentaire
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CNED	Centre national d'enseignement à distance
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPCEA	Caisse de prévoyance des cadres d'entreprises agricoles
CPF	Compte personnel de formation
CPHSCT	Commissions paritaires d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNO	Commission nationale d'orientation professionnelle du paysage
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CS	Certification spécialisée
CSE	Comité social et économique
CSG	Contribution sociale généralisée
CSSCT	Commission santé, sécurité et conditions de travail
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DOM	Départements d'outre-mer
DP	Délégué du personnel
DPTM	Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée
DROM	Départements et régions d'outre-mer
DTPM	Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée
ETAM	Employés, techniciens, agents de maîtrise
FAFSEA	Fonds national d'assurance formation des services des exploitations et entreprises agricoles
FGA	Fédération générale agroalimentaire
FGTA	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture
FNAF	Fédération nationale agroalimentaire et forestière
FO	Force ouvrière
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MAAPAR	Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche et des Affaires Rurales
MG	Minimum garanti
MSA	Mutualité sociale agricole
NABM	Nomenclature des actes de biologie médicale
NAF	Nomenclature d'activités francaises
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OPCA	Organisme paritaire collecteur agrée
OPCO	Opérateur de compétence
OPNC	Observatoire paritaire de la négociation collective
OPRC	Organes paritaires régionaux communs
PACS	Pacte civil de solidarité
PASS	Plafond annuel de la sécurité sociale
PEE	Plan épargne entreprise
PEI	Plan d'épargne interentreprises
PER	Plan d'épargne retraite
PERCO	Plan d'épargne pour la retraite collective
PEROB	Plan d'épargne retraite obligatoire
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
PMT	Provision mathématique théorique
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
PTAC	Poids total autorisé en charge. Poids maximal autorisé pour le véhicule avec passagers et chargement.
PTS	Provision technique spéciale
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSA	Revenu de solidarité active
RTT	Réduction du temps de travail
SDITEPSA	Service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCEA	Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SPR	Indice de remboursement des prothèses dentaires
SRITEPSA	Service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles
TA	Tranche A
TAM	Techniciens, agents de maîtrise
TB	Tranche B
TPE	Très petite entreprise
TR	Tarifs de responsabilité servant de base au remboursement de la sécurité sociale
UNEP	Union des entrepreneurs du paysage
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Incapacité temporaire (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 15	28
	Incapacité temporaire (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 15	28
	Incapacité temporaire (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 15	23
	Incapacité temporaire (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 15	28
	Incapacité temporaire (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 15	23
	Incapacité temporaire de travail (Accord du 15 juin 2012 relatif au régime de prévoyance, aux frais de santé et à la retraite pour les salariés relevant de l'AGIRC)	Article 13.1	54
	Incapacité temporaire de travail (Accord du 15 juin 2012 relatif au régime de prévoyance, aux frais de santé et à la retraite pour les salariés relevant de l'AGIRC)	Article 13.1	54
Arrêt de travail, Maladie	Incapacité temporaire (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 15	16
	Incapacité temporaire (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 15	28
	Incapacité temporaire (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 15	23
	Incapacité temporaire (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 15	16
	Incapacité temporaire (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 15	28
	Incapacité temporaire (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 15	23
	Incapacité temporaire de travail (Accord du 15 juin 2012 relatif au régime de prévoyance, aux frais de santé et à la retraite pour les salariés relevant de l'AGIRC)	Article 13.1	54
	Incapacité temporaire de travail (Accord du 15 juin 2012 relatif au régime de prévoyance, aux frais de santé et à la retraite pour les salariés relevant de l'AGIRC)	Article 13.1	54
	Modification temporaire du délai de carence applicable à la garantie « Incapacité temporaire de travail » (Avenant n° 7 du 3 juin 2020)	Article 1er	112
	Résiliation du contrat de travail du salarié absent pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 19	3
	Résiliation du contrat de travail du salarié absent pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 19	3
Astreintes	Astreintes (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 65	10
Champ d'application	Champ d'application professionnel et territorial (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 1	1
	Champ d'application professionnel et territorial (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 1	1
Chômage partiel	Annualisation des horaires de travail (Accord du 23 mars 1999 relatif à la réduction anticipée du temps de travail à 35 heures ou moins dans les entreprises du paysage)	Article 8	30
	Annualisation des horaires de travail (Accord du 23 mars 1999 relatif à la réduction anticipée du temps de travail à 35 heures ou moins dans les entreprises du paysage)	Article 8	30
Congés exceptionnels	Autres congés (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 34	5
	Autres congés (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 34	5
	Congés de maternité (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 33	5
	Congés de maternité (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 33	5
	Congés payés légaux (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 29	4
	Congés payés légaux (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 29	4
	Congés pour enfant malade (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 32	5
	Congés pour enfant malade (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 32	5
	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 31	5
	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 31	5
	Jours de congés supplémentaires accordés aux femmes (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 30	5
	Jours de congés supplémentaires accordés aux femmes (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 30	5
	Jours fériés chômés (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 28	4
	Jours fériés chômés (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 28	4
Dédit formation	Clause de dédit-formation (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 37	6
	Clause de dédit-formation (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 37	6
Démission	Préavis à la réalisation du contrat de travail (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 11	15
	Préavis à la réalisation du contrat de travail (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 11	15

Theme	Titre	Article	Page
Frais de santé	Annexe (Avenant n° 12 du 18 septembre 2013)		67
	Annexe (Avenant n° 12 du 18 septembre 2013)		67
	Annexes (Accord du 15 juin 2012 relatif au régime de prévoyance, aux frais de santé et à la retraite pour les salariés relevant de l'AGIRC)	Article annexe II	59
	Annexes (Accord du 15 juin 2012 relatif au régime de prévoyance, aux frais de santé et à la retraite pour les salariés relevant de l'AGIRC)	Article annexe II	59
	Avenant n° 1 du 19 juin 2009 (Avenant n° 1 du 19 juin 2009)	Article 2	33
	Avenant n° 1 du 19 juin 2009 (Avenant n° 1 du 19 juin 2009)	Article 3	34
	Avenant n° 1 du 19 juin 2009 (Avenant n° 1 du 19 juin 2009)	Article 2	33
	Avenant n° 1 du 19 juin 2009 (Avenant n° 1 du 19 juin 2009)	Article 3	34
	Avenant n° 2 du 25 novembre 2009 relatif aux frais de santé (Avenant n° 2 du 25 novembre 2009 relatif aux frais de santé)	Article 1er	36
	Avenant n° 2 du 25 novembre 2009 relatif aux frais de santé (Avenant n° 2 du 25 novembre 2009 relatif aux frais de santé)	Article 1er	36
	Avenant n° 5 du 16 novembre 2011 modifiant la convention (Avenant n° 5 du 16 novembre 2011 modifiant la convention)	Article 1er	37
	Avenant n° 5 du 16 novembre 2011 modifiant la convention (Avenant n° 5 du 16 novembre 2011 modifiant la convention)	Article 1er	37
	Complémentaire frais de santé (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 18	17
	Complémentaire frais de santé (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 18	17
	Modification des dispositions particulières aux ouvriers et employés, chapitre VII « Prévoyance et santé » (Avenant n° 13 du 22 mai 2014)	Article 1er	69
	Modification des dispositions particulières aux ouvriers et employés, chapitre VII « Prévoyance et santé » (Avenant n° 13 du 22 mai 2014)	Article 1er	69
	Modification des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés chapitre VII « Prévoyance et santé » Modification du c « Prestations » de l'article 18 « Complémentaire frais de santé » (Avenant n° 18 du 22 novembre 2016 relatif aux frais de santé et prévoyance)	Article 2	84
	Modification des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés chapitre VII « Prévoyance et santé » Modification du c « Prestations » de l'article 18 « Complémentaire frais de santé » (Avenant n° 18 du 22 novembre 2016 relatif aux frais de santé et prévoyance)	Article 2	84
Indemnités de licenciement	Contrat de chantier (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 2	11
	Contrat de chantier (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 2	19
	Contrat de chantier (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 2	11
	Contrat de chantier (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 2	19
	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 10	15
	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 9	27
	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 9	22
	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 10	15
	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 9	27
	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 9	22
Maternité, Adoption	Avenant n° 1 du 19 juin 2009 (Avenant n° 1 du 19 juin 2009)	Article 2	33
	Avenant n° 1 du 19 juin 2009 (Avenant n° 1 du 19 juin 2009)	Article 3	34
	Avenant n° 1 du 19 juin 2009 (Avenant n° 1 du 19 juin 2009)	Article 2	33
	Avenant n° 1 du 19 juin 2009 (Avenant n° 1 du 19 juin 2009)	Article 3	34
	Congés de maternité (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 33	5
	Congés de maternité (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 33	5
	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 31	5
	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 31	5
	Incapacité temporaire de travail (Accord du 15 juin 2012 relatif au régime de prévoyance, aux frais de santé et à la retraite pour les salariés relevant de l'AGIRC)	Article 13.1	54
	Incapacité temporaire de travail (Accord du 15 juin 2012 relatif au régime de prévoyance, aux frais de santé et à la retraite pour les salariés relevant de l'AGIRC)	Article 13.1	54
	Modification des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés chapitre VII « Prévoyance et santé » Modification du c « Prestations » de l'article 18 « Complémentaire frais de santé » (Avenant n° 18 du 22 novembre 2016 relatif aux frais de santé et prévoyance)	Article 2	84
	Modification des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés chapitre VII « Prévoyance et santé » Modification du c « Prestations » de l'article 18 « Complémentaire frais de santé » (Avenant n° 18 du 22 novembre 2016 relatif aux frais de santé et prévoyance)	Article 2	84
	Substitution et modification de l'article 16 relatif aux dispositions particulières propres aux TAM et cadres relevant du chapitre VI (Avenant n° 7 du 15 juin 2012 relatif au régime de prévoyance)	Article 4	60
	Substitution et modification de l'article 16 relatif aux dispositions particulières propres aux TAM et cadres relevant du chapitre VI (Avenant n° 7 du 15 juin 2012 relatif au régime de prévoyance)	Article 4	60
Paternité	Autres congés (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 34	5
	Autres congés (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 34	5
Période d'essai	Période d'essai (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 1er	11
	Période d'essai (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 1er	24
	Période d'essai (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 1er	19
	Période d'essai (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 1er	11
	Période d'essai (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 1er	24
	Période d'essai (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 1er	19

Theme	Titre	Article	Page
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Préavis à la réalisation du contrat de travail (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 11	15
	Préavis à la réalisation du contrat de travail (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 11	15
	Préavis à la résiliation du contrat de travail (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 10	27
	Préavis à la résiliation du contrat de travail (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 10	22
	Préavis à la résiliation du contrat de travail (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 10	27
	Préavis à la résiliation du contrat de travail (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 10	22
Salaires	Avenant ?n° ?20 du 6?octobre?2017 relatif aux salaires minimaux au 1er?janvier?2018 (Avenant ?n° ?20 du 6?octobre?2017 relatif aux salaires minimaux au 1er?janvier?2018)	Article 1er	128
	Avenant ?n° ?20 du 6?octobre?2017 relatif aux salaires minimaux au 1er?janvier?2018 (Avenant ?n° ?20 du 6?octobre?2017 relatif aux salaires minimaux au 1er?janvier?2018)	Article 2	128
	Avenant ?n° ?20 du 6?octobre?2017 relatif aux salaires minimaux au 1er?janvier?2018 (Avenant ?n° ?20 du 6?octobre?2017 relatif aux salaires minimaux au 1er?janvier?2018)	Article 3	128
	Avenant ?n° ?20 du 6?octobre?2017 relatif aux salaires minimaux au 1er?janvier?2018 (Avenant ?n° ?20 du 6?octobre?2017 relatif aux salaires minimaux au 1er?janvier?2018)	Article 1er	128
	Avenant ?n° ?20 du 6?octobre?2017 relatif aux salaires minimaux au 1er?janvier?2018 (Avenant ?n° ?20 du 6?octobre?2017 relatif aux salaires minimaux au 1er?janvier?2018)	Article 2	128
	Avenant ?n° ?20 du 6?octobre?2017 relatif aux salaires minimaux au 1er?janvier?2018 (Avenant ?n° ?20 du 6?octobre?2017 relatif aux salaires minimaux au 1er?janvier?2018)	Article 3	128
	Avenant n° 16 du 30 septembre 2015 relatif aux salaires minimaux (Avenant n° 16 du 30 septembre 2015 relatif aux salaires minimaux)	Article 1er	127
	Avenant n° 16 du 30 septembre 2015 relatif aux salaires minimaux (Avenant n° 16 du 30 septembre 2015 relatif aux salaires minimaux)	Article 2	128
	Avenant n° 16 du 30 septembre 2015 relatif aux salaires minimaux (Avenant n° 16 du 30 septembre 2015 relatif aux salaires minimaux)	Article 3	128
	Avenant n° 16 du 30 septembre 2015 relatif aux salaires minimaux (Avenant n° 16 du 30 septembre 2015 relatif aux salaires minimaux)	Article 1er	127
	Avenant n° 16 du 30 septembre 2015 relatif aux salaires minimaux (Avenant n° 16 du 30 septembre 2015 relatif aux salaires minimaux)	Article 2	128
	Avenant n° 16 du 30 septembre 2015 relatif aux salaires minimaux (Avenant n° 16 du 30 septembre 2015 relatif aux salaires minimaux)	Article 3	128
	Avenant n° 22 du 5 octobre 2018 (Avenant n° 22 du 5 octobre 2018)	Article 1er	129
	Avenant n° 22 du 5 octobre 2018 (Avenant n° 22 du 5 octobre 2018)	Article 2	129
	Avenant n° 22 du 5 octobre 2018 (Avenant n° 22 du 5 octobre 2018)	Article 3	129
	Avenant n° 22 du 5 octobre 2018 (Avenant n° 22 du 5 octobre 2018)	Article 1er	129
	Avenant n° 22 du 5 octobre 2018 (Avenant n° 22 du 5 octobre 2018)	Article 2	129
	Avenant n° 22 du 5 octobre 2018 (Avenant n° 22 du 5 octobre 2018)	Article 3	129
	Avenant n° 26 du 18 septembre 2019 (Avenant n° 26 du 18 septembre 2019)	Article 1er	129
	Avenant n° 26 du 18 septembre 2019 (Avenant n° 26 du 18 septembre 2019)	Article 2	129
Salaires	Avenant n° 26 du 18 septembre 2019 (Avenant n° 26 du 18 septembre 2019)	Article 3	130
	Avenant n° 30 du 22 septembre 2020 (Avenant n° 30 du 22 septembre 2020)	Article 1er	130
	Avenant n° 30 du 22 septembre 2020 (Avenant n° 30 du 22 septembre 2020)	Article 2	130
	Avenant n° 30 du 22 septembre 2020 (Avenant n° 30 du 22 septembre 2020)	Article 3	130
	Avenant n° 31 du 8 septembre 2021 (Avenant n° 31 du 8 septembre 2021)	Article 1er	131
	Avenant n° 31 du 8 septembre 2021 (Avenant n° 31 du 8 septembre 2021)	Article 2	131
	Avenant n° 31 du 8 septembre 2021 (Avenant n° 31 du 8 septembre 2021)	Article 3	131
	Avenant n° 37 du 7 septembre 2022 (Avenant n° 37 du 7 septembre 2022)	Article 1er	131
	Avenant n° 37 du 7 septembre 2022 (Avenant n° 37 du 7 septembre 2022)	Article 2	131
	Avenant n° 37 du 7 septembre 2022 (Avenant n° 37 du 7 septembre 2022)	Article 3	132
	Avenant n° 4 du 30 septembre 2011 modifiant l'article 5 « Salaires » de la convention (Avenant n° 4 du 30 septembre 2011 modifiant l'article 5 « Salaires » de la convention)	Article 1er	125
	Avenant n° 4 du 30 septembre 2011 modifiant l'article 5 « Salaires » de la convention (Avenant n° 4 du 30 septembre 2011 modifiant l'article 5 « Salaires » de la convention)	Article 2	125
	Avenant n° 4 du 30 septembre 2011 modifiant l'article 5 « Salaires » de la convention (Avenant n° 4 du 30 septembre 2011 modifiant l'article 5 « Salaires » de la convention)	Article 1er	125
	Avenant n° 4 du 30 septembre 2011 modifiant l'article 5 « Salaires » de la convention (Avenant n° 4 du 30 septembre 2011 modifiant l'article 5 « Salaires » de la convention)	Article 2	125
	Avenant n° 8 du 19 septembre 2012 (Avenant n° 8 du 19 septembre 2012)	Article 1er	126
	Avenant n° 8 du 19 septembre 2012 (Avenant n° 8 du 19 septembre 2012)	Article 2	126
	Avenant n° 8 du 19 septembre 2012 (Avenant n° 8 du 19 septembre 2012)	Article 4	127
	Avenant n° 8 du 19 septembre 2012 (Avenant n° 8 du 19 septembre 2012)	Article 1er	126
	Avenant n° 8 du 19 septembre 2012 (Avenant n° 8 du 19 septembre 2012)	Article 2	126
	Avenant n° 8 du 19 septembre 2012 (Avenant n° 8 du 19 septembre 2012)	Article 4	127

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Barème des salaires à compter du 1er mars 2012 (Avenant n° 6 du 7 mars 2012 relatif aux salaires au 1er mars 2012)	Article 1er	125
	Barème des salaires à compter du 1er mars 2012 (Avenant n° 6 du 7 mars 2012 relatif aux salaires au 1er mars 2012)	Article 2	126
	Barème des salaires à compter du 1er mars 2012 (Avenant n° 6 du 7 mars 2012 relatif aux salaires au 1er mars 2012)	Article 3	126
	Barème des salaires à compter du 1er mars 2012 (Avenant n° 6 du 7 mars 2012 relatif aux salaires au 1er mars 2012)	Article 1er	125
	Barème des salaires à compter du 1er mars 2012 (Avenant n° 6 du 7 mars 2012 relatif aux salaires au 1er mars 2012)	Article 2	126
	Barème des salaires à compter du 1er mars 2012 (Avenant n° 6 du 7 mars 2012 relatif aux salaires au 1er mars 2012)	Article 3	126
	Modification des dispositions particulières propres aux cadres (chapitre II, art. 5) (Avenant n° 11 du 18 septembre 2013)	Article 4	127
	Modification des dispositions particulières propres aux cadres (chapitre II, art. 5) (Avenant n° 11 du 18 septembre 2013)	Article 4	127
	Modification des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés (chapitre II, art. 5) (Avenant n° 11 du 18 septembre 2013)	Article 2	127
	Modification des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés (chapitre II, art. 5) (Avenant n° 11 du 18 septembre 2013)	Article 2	127
	Modification des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise (chapitre II, art. 5) (Avenant n° 11 du 18 septembre 2013)	Article 3	127
	Modification des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise (chapitre II, art. 5) (Avenant n° 11 du 18 septembre 2013)	Article 3	127
	Salaires des employés (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 5.2	14
	Salaires des employés (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 5.2	14
	Salaires des ouvriers (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 5.1	14
	Salaires des ouvriers (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008)	Article 5.1	14

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1999-03-23	Accord du 23 mars 1999 relatif à la réduction anticipée du temps de travail à 35 heures ou moins dans les entreprises du paysage	28
2008-10-10	Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008	1
2009-06-19	Avenant n° 1 du 19 juin 2009	32
2009-11-25	Avenant n° 2 du 25 novembre 2009 relatif aux frais de santé	36
2010-12-29	Arrêté du 21 décembre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises du paysage (n° 7018)	JO-1
2011-02-11	Avenant n° 3 du 11 février 2011 modifiant la convention collective	125
2011-09-30	Avenant n° 4 du 30 septembre 2011 modifiant l'article 5 « Salaires » de la convention	125
2011-11-16	Avenant n° 5 du 16 novembre 2011 modifiant la convention	37
2011-12-18	Arrêté du 12 décembre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises du paysage (n° 7018)	JO-1
2012-02-03	Accord du 3 février 2012 relatif à la formation professionnelle	39
2012-03-07	Avenant n° 6 du 7 mars 2012 relatif aux salaires au 1er mars 2012	125
2012-03-27	Arrêté du 15 mars 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail applicable aux salariés des entreprises du paysage (n° 7018)	JO-1
2012-06-15	Accord du 15 juin 2012 relatif au régime de prévoyance, aux frais de santé et à la retraite pour les salariés relevant de l'AGIRC	50
	Avenant n° 7 du 15 juin 2012 relatif au régime de prévoyance	59
2012-07-04	Arrêté du 22 juin 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises du paysage (n° 7018)	JO-1
	Arrêté du 25 juin 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises du paysage (n° 7018)	JO-1
2012-09-19	Avenant n° 8 du 19 septembre 2012	126
2012-10-17	Arrêté du 5 octobre 2012 portant extension d'un accord collectif de travail relatif à la formation professionnelle dans le secteur du paysage	JO-1
2012-11-27	Arrêté du 20 novembre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail applicable au personnel des entreprises du paysage (n° 7018)	JO-2
2013-01-11	Arrêté du 4 janvier 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail applicable aux salariés des entreprises du paysage (n° 7018)	JO-2
2013-01-31	Avenant n° 10 du 31 janvier 2013	61
2013-08-21	Arrêté du 8 août 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail applicable au personnel des entreprises du paysage (n° 7018)	JO-2
2013-09-18	Avenant n° 11 du 18 septembre 2013	127
	Avenant n° 12 du 18 septembre 2013	66
2013-12-06	Arrêté du 27 novembre 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail applicable au personnel des entreprises du paysage (n° 7018)	JO-2
	Arrêté du 27 novembre 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail applicable au personnel des entreprises du paysage (n° 7018)	JO-2
2014-05-22	Avenant n° 13 du 22 mai 2014	69
2014-08-23	Arrêté du 14 août 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des entreprises du paysage (n° 7018)	JO-2
2015-02-13	Avenant n° 1 du 13 février 2015 à l'accord du 3 février 2012 relatif à la formation professionnelle	74
2015-06-25	Avenant n° 1 du 25 juin 2015	78
	Avenant n° 14 du 25 juin 2015	79
2015-09-30	Avenant n° 15 du 30 septembre 2015	79
	Avenant n° 16 du 30 septembre 2015	NV-1
	Avenant n° 16 du 30 septembre 2015 relatif aux salaires minimaux	127
2015-11-28	Arrêté du 13 novembre 2015 portant extension d'un avenant à 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	JO-3
	Arrêté du 13 novembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les personnels des entreprises du paysage	JO-3
2015-12-16	Arrêté du 8 décembre 2015 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles	JO-3
2015-12-21	Arrêté du 8 décembre 2015 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles	JO-3
2015-12-26	Arrêté du 18 décembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les personnels des entreprises du paysage	JO-3
2016-02-03	Avenant n° 2 du 3 février 2016 à l'accord national du 15 juin 2012 relatif au régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC	82
2016-09-29	Avenant n° 17 du 29 septembre 2016	83
2016-11-22	Avenant n° 18	NV-1
	Avenant n° 18 du 22 novembre 2016 relatif aux frais de santé et prévoyance	84
2017-03-29	Arrêté du 17 mars 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les personnels des entreprises du paysage	JO-3
2017-05-24	Avenant n° 3	NV-3
	Avenant n° 3 du 24 mai 2017 à l'accord du 15 juin 2012 relatif au régime de prévoyance, frais de santé et retraite pour les salariés relevant de l'AGIRC	86
	Avenant n° 18	NV-11
	Avenant n° 19 du 24 mai 2017 relatif au régime de prévoyance, frais de santé et retraite complémentaire	93
2017-09-08	Arrêté du 29 août 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des entreprises du paysage	JO-4
2017-10-06	Avenant ?n° ?20 du 6?octobre?2017 relatif aux salaires minimaux au 1er?janvier?2018	128
	Avenant n° 20	NV-12

Date	Texte	Page
2017-12-22	Arrêté du 13 décembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des entreprises du paysage	JO-4
	Arrêté du 14 décembre 2017 portant extension d'un avenant à 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	JO-4
2018-01-25	Arrêté du 17 janvier 2018 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles	JO-4
2018-02-16	Avenant n° 4 du 16 février 2018 relatif au régime de prévoyance, frais de santé et retraite pour les salariés relevant de l'AGIRC	94
2018-04-19	Adhésion de la CNATP à la convention collective nationale et aux accords du Paysage	NV-13
2018-07-12	Avenant n° 21 du 12 juillet 2018	97
2018-07-24	Arrêté du 13 juillet 2018 portant extension d'un avenant à 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	JO-5
2018-10-05	Avenant n° 22 du 5 octobre 2018	129
	Avenant n° 22 du 5 octobre 2018	NV-13
2018-11-14	Arrêté du 6 novembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des entreprises du paysage (n° 7018)	JO-5
2018-12-03	Avenant n° 5 du 3 décembre 2018	NV-14
	Avenant n° 5 du 3 décembre 2018 relatif au régime de prévoyance, frais de santé et retraite pour les salariés relevant de l'AGIRC	99
	Avenant n° 23 du 3 décembre 2018	99
	Avenant n°23 du 3 décembre 2018	NV-17
2019-03-01	Arrêté du 27 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des entreprises du paysage (n° 7018)	JO-5
2019-04-26	Avenant n° 24 du 26 avril 2019	NV-19
	Avenant n° 24 du 26 avril 2019 relatif à l'indemnisation des petits déplacements	103
2019-07-08	Avenant n° 6 du 8 juillet 2019	NV-20
	Avenant n° 6 du 8 juillet 2019 relatif au régime de prévoyance, frais de santé et retraite complémentaire pour les salariés relevant de l'AGIRC	102
	Avenant n° 25 du 8 juillet 2019	NV-24
	Avenant n° 25 du 8 juillet 2019 relatif au régime de prévoyance	104
2019-07-10	Arrêté du 2 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises du paysage (n° 7018)	JO-6
2019-09-18	Avenant n° 26 du 18 septembre 2019	129
	Avenant n° 26 du 18 septembre 2019	NV-31
2019-11-23	Arrêté du 18 novembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises du paysage (n° 7018)	JO-6
	Arrêté du 18 novembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises du paysage (n° 7018)	JO-6
2019-11-29	Avenant n° 27 du 29 novembre 2019 modifiant la convention collective	107
2019-12-18	Arrêté du 10 décembre 2019 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles	JO-6
2020-06-03	Avenant n° 7 du 3 juin 2020	112
2020-06-04	Avenant n° 28 du 4 juin 2020	112
2020-07-16	Arrêté du 8 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises du paysage	JO-7
2020-09-22	Avenant n° 29 du 22 septembre 2020	113
	Avenant n° 29 du 22 septembre 2020	NV-32
	Avenant n° 30 du 22 septembre 2020	130
	Avenant n° 30 du 22 septembre 2020	NV-32
2021-02-16	Arrêté du 8 février 2021 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles	JO-7
2021-03-16	Avenant n° 31 bis du 16 mars 2021	114
2021-09-08	Avenant n° 31 du 8 septembre 2021	130
	Avenant n° 32 du 8 septembre 2021	NV-32
	Avenant n° 33 du 8 septembre 2021	114
2021-12-01	Arrêté du 24 novembre 2021 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles	JO-8
2022-02-03	Accord du 3 février 2022 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne retraite en points	115
2022-06-24	Arrêté du 9 juin 2022 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du 10 octobre 2008 des entreprises du paysage	JO-8
2022-07-03	Arrêté du 9 juin 2022 portant extension d'un accord sur la mise en place d'un plan d'épargne retraite en points pour les employés et ouvriers des entreprises du paysage	JO-8
2022-07-04	Arrêté du 9 juin 2022 portant extension d'un accord sur la mise en place d'un plan d'épargne retraite en points pour les employés et ouvriers des entreprises du paysage	JO-8
2022-07-05	Arrêté du 9 juin 2022 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du 10 octobre 2008 des entreprises du paysage	JO-9
2022-09-07	Avenant n° 8 du 7 septembre 2022 à l'accord du 15 juin 2012 relatif au régime de prévoyance, aux frais de santé et à la retraite pour les salariés relevant de l'AGIRC	118
	Avenant n° 34 du 7 septembre 2022 portant création du chapitre VIII « Plan épargne retraite (PER) » de la convention collective	122
	Avenant n° 35 du 7 septembre 2022	123
	Avenant n° 36 du 7 septembre 2022 modifiant les articles 66 et 67 de la convention collective	124
	Avenant n° 37 du 7 septembre 2022	131
2022-11-03	Arrêté du 26 octobre 2022 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles	JO-9

Date	Texte	Page
2023-03-16	Arrêté du 9 mars 2023 portant extension d'un avenant à 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	JO-9
	Arrêté du 9 mars 2023 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises du paysage	JO-10
	Arrêté du 9 mars 2023 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises du paysage	JO-9
2023-03-18	Arrêté du 9 mars 2023 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises du paysage	JO-10

Index alphabétique

(

(pas de titre) 19

A

Acces a la formation des demandeurs d'emploi 49
Acces a la formation tout au long de la vie 42
Acces specifique a la formation de certains salaries 48
Accord du 15 juin 2012 relatif au regime de prevoyance, aux frais de sante et a la retraite pour les salaries relevant de l'AGIRC 50
Accord du 23 mars 1999 relatif a la reduction anticipee du temps de travail a 35 heures ou moins dans les entreprises du paysage 28
Accord du 3 fevrier 2012 relatif a la formation professionnelle 39
Accord du 3 fevrier 2022 relatif a la mise en place d'un plan d'epargne retraite en points 115
Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail 45
Action sociale 58
Actions de formation a la securite 43
Actions de solidarite en faveur des ressortissants du regime 100
Actions prioritaires du secteur du paysage et financement 42
Adhesion de la CNATP a la convention collective nationale et aux accords du Paysage NV-13
Aide au remplacement des salaries partis en formation 48
Ajout de la garantie medecines douces 94
Alimentation du compte 4
Annexe 67, 73, 78, 83
Annexe I « Taux contractuels et ventilation des cotisations » 83
Annexes 59
Annualisation des horaires de travail 30
Annualisation du temps de travail 8
Annualisation et activite partielle 9
Article 12 « Autorisation d'absence et indemnisation des representants des syndicats representatifs participant aux commissions mixtes paritaires et aux groupes de travail paritaires » du chapitre IV « Negociation coll (Modification des clauses communes. - Article 12 « Autorisation d'absence et indemnisation des representants des syndicats representatifs participant aux commissions mixtes paritaires et aux groupes de travail paritaires » du chapitre IV « Negociation coll) 97
Articles 8 a 8.4, articles 8 bis a 8 bis.7 et articles 9 a 9.3 du chapitre IV « Negociation collective » (Modification des clauses communes. - Articles 8 a 8.4, articles 8 bis a 8 bis.7 et articles 9 a 9.3 du chapitre IV « Negociation collective ») 97
Assiette 58
Assiette des cotisations 55
Astreintes 10
Attribution de jours de repos specifiques 31
Attribution des points du plan d'epargne retraite 55
Augmentation de la prime de naissance en cas de maternite ou d'adoption 99, 100
Autorisation d'absence et indemnisation des representants des syndicats representatifs participant a la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) et aux groupes de travail paritaires 2
Autres conges 5
Avantages individuels acquis 1
Avenant 32
Avenant ?n° ?20 du 6?octobre?2017 relatif aux salaires minimaux au 1er?janvier?2018 128
Avenant n° 1 du 13 fevrier 2015 a l'accord du 3 fevrier 2012 relatif a la formation professionnelle 74
Avenant n° 1 du 19 juin 2009 32
Avenant n° 1 du 25 juin 2015 78
Avenant n° 10 du 31 janvier 2013 61
Avenant n° 11 du 18 septembre 2013 127
Avenant n° 12 du 18 septembre 2013 66
Avenant n° 13 du 22 mai 2014 69
Avenant n° 14 du 25 juin 2015 79
Avenant n° 15 du 30 septembre 2015 79
Avenant n° 16 du 30 septembre 2015 NV-1
Avenant n° 16 du 30 septembre 2015 relatif aux salaires minimaux 127
Avenant n° 17 du 29 septembre 2016 83
Avenant n° 18 1, NV-11
Avenant n° 18 du 22 novembre 2016 relatif aux frais de sante et prevoyance 84
Avenant n° 19 du 24 mai 2017 relatif au regime de prevoyance, frais de sante et retraite complementaire 93
Avenant n° 2 du 25 novembre 2009 relatif aux frais de sante 36
Avenant n° 2 du 3 fevrier 2016 a l'accord national du 15 juin 2012 relatif au regime collectif conventionnel de prevoyance, frais de sante et retraite supplementaire des salaries du secteur du paysage relevant de l'AGIRC 82
Avenant n° 20 NV-12
Avenant n° 21 du 12 juillet 2018 97
Avenant n° 22 du 5 octobre 2018 129, NV-13
Avenant n° 23 du 3 decembre 2018 99
Avenant n° 24 du 26 avril 2019 NV-19
Avenant n° 24 du 26 avril 2019 relatif a l'indemnisation des petits deplacements 103
Avenant n° 25 du 8 juillet 2019 104, NV-24
Avenant n° 25 du 8 juillet 2019 relatif au regime de prevoyance 104
Avenant n° 26 du 18 septembre 2019 129, NV-31
Avenant n° 27 du 29 novembre 2019 107
Avenant n° 27 du 29 novembre 2019 modifiant la convention collective 107
Avenant n° 28 du 4 juin 2020 113
Avenant n° 29 du 22 septembre 2020 113, NV-32

Avenant n° 3 NV-3
Avenant n° 3 du 11 fevrier 2011 modifiant la convention collective 125
Avenant n° 3 du 24 mai 2017 a l'accord du 15 juin 2012 relatif au regime de prevoyance, frais de sante et retraite pour les salaries relevant de l'AGIRC 86
Avenant n° 30 du 22 septembre 2020 130, NV-32
Avenant n° 31 bis du 16 mars 2021 114
Avenant n° 31 du 8 septembre 2021 130
Avenant n° 32 du 8 septembre 2021 NV-32
Avenant n° 33 du 8 septembre 2021 114
Avenant n° 34 du 7 septembre 2022 portant creation du chapitre VIII « Plan epargne retraite (PER) » de la convention collective 123
Avenant n° 35 du 7 septembre 2022 123
Avenant n° 36 du 7 septembre 2022 modifiant les articles 66 et 67 de la convention collective 124
Avenant n° 37 du 7 septembre 2022 131
Avenant n° 4 du 16 fevrier 2018 relatif au regime de prevoyance, frais de sante et retraite pour les salaries relevant de l'AGIRC 94
Avenant n° 4 du 30 septembre 2011 modifiant l'article 5 « Salaires » de la convention 125
Avenant n° 5 du 16 novembre 2011 modifiant la convention 37
Avenant n° 5 du 3 decembre 2018 NV-14
Avenant n° 5 du 3 decembre 2018 relatif au regime de prevoyance, frais de sante et retraite pour les salaries relevant de l'AGIRC 99
Avenant n° 6 du 7 mars 2012 relatif aux salaires au 1er mars 2012 125
Avenant n° 6 du 8 juillet 2019 NV-20
Avenant n° 6 du 8 juillet 2019 relatif au regime de prevoyance, frais de sante et retraite complementaire pour les salaries relevant de l'AGIRC 102
Avenant n° 7 du 15 juin 2012 relatif au regime de prevoyance 59
Avenant n° 7 du 3 juin 2020 112
Avenant n° 8 du 19 septembre 2012 126
Avenant n° 8 du 7 septembre 2022 a l'accord du 15 juin 2012 relatif au regime de prevoyance, aux frais de sante et a la retraite pour les salaries relevant de l'AGIRC 118
Avenant n°23 du 3 decembre 2018 NV-17
Ayants droit 52

B

Bareme des salaires a compter du 1er mars 2012 125, 126
Beneficiaires du capital deces 53
Bilan de competences 42, 75
Bilan de parcours professionnel 41, 74

C

Cadre de la reduction du temps de travail 29
Capital deces 53
Capital deces de substitution 53
Caracteristiques du plan d'epargne retraite en points 55, 116
Cas d'exclusion 52
Centralisation des conventions et accords d'entreprises 2
Certificat de travail 46
Cessation des garanties 51
Champ d'application 28
Champ d'application professionnel et territorial 1, 39, 50, 115
Chapitre Ier
- Champ d'application professionnel et territorial 1, 39
- Contrat de travail 11, 19, 24
Chapitre II
- Avantages individuels acquis 1
- Classification des emplois et salaires 12, 20, 25
- Designation de l'OPCA 39
Chapitre III
- Deplacement et frais professionnels 14
- Deplacements et frais professionnels 21
- Duree du travail 26
- Duree, publicite, revision, denonciation et validite des accords 1
- Section paritaire sectorielle du paysage 39
Chapitre IV
- Deplacements et frais professionnels 27
- Duree du travail 15, 22
- Information et orientation tout au long de la vie 41
- Negociation collective 1
Chapitre IX
- Acces a la formation des demandeurs d'emploi 49
- Formation professionnelle et apprentissage 5
Chapitre V
- Acces a la formation tout au long de la vie 42
- Liberte syndicale, protection et libre expression des salaries, representation du personnel dans l'entreprise 2
- Prime de travaux insalubres 15
- Rupture du contrat de travail 22, 27
Chapitre VI
- Prevoyance, sante et retraite supplementaire 27
- Contrat de travail 2
- Developpement de la professionnalisation et de l'apprentissage 46
- Prevoyance, sante et retraite supplementaire 23

- Rupture du contrat de travail 15
Chapitre VII
- Compte epargne-temps 3
- Dispositions relatives au tutorat 48
- Prevoyance et sante 16
Chapitre VIII
- Acces specifique a la formation de certains salaries 48
- Jours feries legaux, conges payes legaux et conges speciaux 4
- Plan epargne retraite (PER) 19
Chapitre X
- Hygiene et securite 6
- Negociation triennale de formation 49
Chapitre XI
- Dispositions financieres 49
- Dispositions particulieres en matiere de salaire et de duree du travail 6
Chapitre XII
- Classification et salaires 7
- Clause de revision, entree en vigueur, depot et extension 50
Chapitre XIII
- Interessement, participation, plan d'epargne, frais de sante et prevoyance 7
Chapitre XIV
- Date d'effet, depot et extension 7
Chapitre XV
- Duree du travail 7
Chapitre XVI
- Contrat de travail intermittent 10
Classification des emplois 12
Classification des emplois des employes 13
Classification des emplois des ouvriers 12
Classification des emplois et salaires 12, 20, 25
Classification et salaires 7
Classifications des emplois 20, 25
Clause de dedit-formation 6
Clause de revision, entree en vigueur, depot et extension 50
Clauses communes 1
Commission paritaire de suivi 18, 58, 118
Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 1
Complementaire frais de sante 17
Composition de la CPPNI 1
Composition de la section paritaire sectorielle du paysage 40
Composition du plan de formation par nature d'actions de formation 43
Compte epargne-temps 3
Compte individuel de compensation 9
Compte personnel de formation (CPF) 44, 75
Conditions de liquidation 57
Conditions de prise en compte des absences pour maladie ou accident 9
Conge individuel de formation (CIF) 46
Conges de maternite 5
Conges payes legaux 4
Conges pour enfant malade 5
Conges pour evenements familiaux 5
Conseil en evolution professionnelle 41, 75
Consultation des instances representatives du personnel 43
Contingent annuel d'heures supplementaires 8
Continuite des accords 39
Contrat a duree determinee a objet defini 24
Contrat de chantier 11, 19, 24
Contrat de travail 2, 11, 19, 24
Contrat de travail intermittent 10
Contrats d'apprentissage 47, 76
Contrats de professionnalisation 46, 76
Contrats saisonniers 11, 20
Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 1
Convention collective nationale du 10 octobre 2008 1
Convention d'assurance et de gestion 51
Convention de forfait 26
Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail 15
Conventions de forfait 22
Cotisations 18
Cotisations CIF CDD 50
Cotisations dues au titre du fonds paritaire de securisation des parcours professionnels (FPSPP) 50
Cotisations prevoyance au 1er octobre 2021 114
Creation chapitre XVI de la convention 114
Creation de l'article 8 bis « Commission paritaire de validation d'accords collectifs d'entreprises » (Modification des clauses communes. - Creation de l'article 8 bis « Commission paritaire de validation d'accords collectifs d'entreprises ») 61
Creation du chapitre VIII « Plan epargne retraite (PER) » 123

Cumul des heures de formation 45

D

Date d'effet 7
Date d'effet, depot et extension 7
Date d'effet, duree, modification, revision et denonciation de l'accord 118
Deces 17
Deces du salarie 57
Definition de la duree du travail effectif 10
Definition des enfants a charge du salarie 52
Definition du ' conjoint •? du salarie 52
Definition du salaire de reference 52
Definition et classification des emplois 7
Definition et objectifs 47
Degre eleve de solidarite 51
Demande d'extension 32
Denonciation 1
Denonciation, revision 50
Denonciation. - Revision 78
Deplacement et frais professionnels 14
Deplacements et frais professionnels 21, 27
Depot 7
Depot et extension 50, 61, 66, 67, 73, 78, 79, 86, 94, 97, 99, 107, 118, 127, 129-132
Depot et extension de l'accord du 3 fevrier 2012 78
Designation de l'OPCA 39
Developpement de la professionnalisation et de l'apprentissage 46
Diagnostics entreprises 43
Dispenses d'affiliation 54
Dispositions communes aux garanties 51
Dispositions financieres 49
Dispositions generales 50, 51
Dispositions particulieres en matiere de salaire et de duree du travail 6
Dispositions particulieres propres aux cadres 24
Dispositions particulieres propres aux ouvriers et aux employes 11
Dispositions particulieres propres aux techniciens et agents de maitrise 19
Dispositions relatives au tutorat 48
Dispositions relatives aux deplacements et frais professionnels 132
Dispositions sur la portabilite 7
Droit du conjoint survivant 57
Droit individuel a la formation des contrats a duree determinee 45
Droits des conjoints divorces non remaries 58
Duree 1, 24
Duree de l'action de professionnalisation 46
Duree de la formation 46, 48
Duree du travail 7, 15, 22, 26
Duree, publicite, revision, denonciation et validite des accords 1
Duree, revision et denonciation de l'accord 59

E

Egalite de traitement entre les travailleurs francais et etrangers 3
Egalite professionnelle 3, 48
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 3
Embauches realisees 30
Entree en vigueur 32, 50, 61, 66, 67, 73, 78, 79, 86, 93, 94, 97, 99, 107, 127-132
Entree en vigueur de l'accord du 3 fevrier 2012 78
Entreprises d'au moins 10 salaries 50, 77
Entreprises de 20 salaries et plus 78
Entreprises de moins de 10 salaries 50, 77
Entreprises en franchissement de seuil 50, 78
Entretien professionnel 41, 74
Equipements de protection individuelle 6
Etendue des garanties 51
Exercice de la fonction tutorale 48
Extension 7, 93
Extension de la garantie « indemnite frais d'obseques » au deces du salarie 99

F

Fin du contrat a duree determinee 24
Financement 46, 49
Financement des actions de formation 50
Financement des depenses de participation au jury d'examen 42
Financement du plan 55, 116
Financement mutualise du droit individuel a la formation 45
Fonctionnement 40
Forfait jours 113

Formalites liees a l'embauche 2
Formation des membres des CSE ou CSSCT 6
Formation des salaries en chomage partiel 49
Formation des salaries exposes a des travaux physiques particuliers 49
Formation des seniors 49
Formation des tuteurs 48
Formation professionnelle 5, 39, 74
Formation professionnelle et apprentissage 5, 83
Frais de deplacement s professionnels 27
Frais de sante 36, 52
Frais de sante et prevoyance 84
Frais occasionnes par le changemebnt d'emploi 27

G

Garantie de salaire 11
Garantie frais de sante 54, 58
Garanties 25
Garanties de prevoyance 52, 53, 58
Garanties du regime de frais de sante 54
Gestion du regime 51

H

Heures de travail recuperables 7
Heures supplementaires 8
Heures supplementaires remplacees par un repos compensateur 8
Hygiene et securite 6

I

Incapacite permanente 54
Incapacite permanente de travail professionnelle ou non (invalidite) 16
Incapacite temporaire 16, 23, 28
Incapacite temporaire de travail 54
Indemnisation du conge 4
Indemnisation petits deplacements 103
Indemnisation pour grands deplacements 15, 21
Indemnisation pour petits deplacements 14, 21
Indemnite de depart en retraite 16, 23, 27
Indemnite de licenciement 15, 22, 27
Indemnite de mise a la retraite 23, 27
Indemnite de mise a la retraite a l'initiative de l'employeur 16
Indemnite frais d'obseques 53
Information des salaries beneficiaires 57
Information et orientation tout au long de la vie 41
Ingenierie de certification 43
Integration de nouveaux articles dans la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 109
Integration de nouveaux articles dans les clauses communes de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 - clauses concernant le contrat de travail intermittent 114
Interessement 7
Interessement, participation, plan d'epargne, frais de sante et prevoyance 7
Invalidite absolue et definitive 53

J

Jours de conges supplementaires accordes aux femmes 5
Jours feries chomes 4
Jours feries legaux, conges payes legaux et conges speciaux 4
Justification 24

L

La taxe d'apprentissage 5
Liberte syndicale, protection et libre expression des salaries 2
Liberte syndicale, protection et libre expression des salaries, representation du personnel dans l'entreprise 2
Libre expression des salaries 2
Liquidation des droits 56
Liquidation et modalites de paiement 57

M

Maintien des droits acquis 56, 58
Maintien individuel de la garantie frais de sante 55
Mise en oeuvre dans les entreprises de 20 et de moins de 20 salaries 29
Mise en oeuvre dans les entreprises de 50 salaries et plus 29
Mise en oeuvre dans les entreprises de plus de 20 salaries et de moins de 50 salaries 29
Mise en œuvre 49
Mise en œuvre de la negociation triennale de formation 49, 77
Missions de la CPPNI 2

Missions de la section paritaire sectorielle du paysage 40
Modalites de fonctionnement de la CPPNI 2
Modalites de la reduction du temps de travail 30
Modalites de liquidation 57
Modalites de suivi du present accord 32
Modification chapitre VI (TAM et cadres) de la convention 123
Modification chapitre VII (ouvriers et employes) 99
Modification de dispositions particulieres propres aux techniciens, agents de maitrise et aux cadres 123
Modification de l'article 35 « Formation professionnelle » 84
Modification de l'article 36 « Taxe d'apprentissage » 84
Modification de l'article 6 des dispositions particulieres propres aux ouvriers et employes et des dispositions particulieres propres aux techniciens et agents de maitrise 103
Modification de la convention 37
Modification de la repartition de la cotisation 83
Modification de la repartition des taux de cotisations 114
Modification des articles 66 et 67 de la convention collective 124
Modification des clauses communes 67
Modification des clauses communes (art. 31 « Conges pour evenements familiaux » du chapitre VIII « Jours feries legaux, conges payes legaux et conges speciaux ») 80
Modification des clauses communes Articles 15.3 « Reglement des litiges » du chapitre IV « Negociation collective » 99
Modification des clauses communes de la convention 97
Modification des clauses communes, chapitre Ier, article 1er « Champ d'application professionnel et territorial » 61
Modification des clauses communes, chapitre VI « Contrat de travail », article 14 « Formalites liees a l'embauche » 62
Modification des clauses communes, chapitre VII « Compte epargne-temps », article 22 « Ouverture, tenue et valorisation du compte » 62
Modification des clauses communes, chapitre VII « Compte epargne-temps », article 23 « Alimentation du compte » 62
Modification des clauses communes, chapitre VII « Compte epargne-temps », article 24 « Utilisation du temps epargne » 63
Modification des clauses communes, chapitre VII « Compte epargne-temps », article 25 « Indemnisation du conge » 63
Modification des clauses communes, chapitre VII « Compte epargne-temps », article 27 « Cessation et transmission du compte » 63
Modification des clauses communes, chapitre VIII « Jours feries legaux, conges payes legaux et conges speciaux », article 28 « Jours feries chomes » 63
Modification des clauses communes, chapitre VIII « Jours feries legaux, conges payes legaux et conges speciaux », article 29 « Conges payes legaux » 63
Modification des clauses communes, chapitre VIII « Jours feries legaux, conges payes legaux et conges speciaux », article 30 « Jours de conges supplementaires accordes aux femmes » 63
Modification des clauses communes, chapitre X « Hygiene et securite », article 40 « Equipements de protection individuelle » 64
Modification des clauses communes, chapitre XI « Formation professionnelle », article 35 « Formation professionnelle » 63
Modification des clauses communes. - Article 12 « Autorisation d'absence et indemnisation des representants des syndicats representatifs participant aux commissions mixtes paritaires et aux groupes de travail paritaires » du chapitre IV « Negociation coll 99
Modification des clauses communes. - Articles 8 a 8.4, articles 8 bis a 8 bis.7 et articles 9 a 9.3 du chapitre IV « Negociation collective » 98
Modification des clauses communes. - Creation de l'article 8 bis « Commission paritaire de validation d'accords collectifs d'entreprises » 61
Modification des dispositions particulieres aux ouvriers et employes, chapitre VII « Prevoyance et sante » 69
Modification des dispositions particulieres propres aux cadres (art. 6 « Convention de forfait » du chapitre III « Duree du travail ») 80
Modification des dispositions particulieres propres aux cadres (chapitre II, art. 5) 127
Modification des dispositions particulieres propres aux cadres (chapitre III, art. 6) 127
Modification des dispositions particulieres propres aux cadres, chapitre Ier « Contrat de travail » 65
Modification des dispositions particulieres propres aux cadres, chapitre II « Classification des emplois et salaires », article 5 « Salaires » 65
Modification des dispositions particulieres propres aux cadres, chapitre III « Duree du travail », article 6 « Convention de forfait » 65
Modification des dispositions particulieres propres aux cadres, chapitre V « Rupture du contrat de travail », article 12 « Indemnite de mise a la retraite » 66
Modification des dispositions particulieres propres aux cadres, chapitre V « Rupture du contrat de travail », article 9 « Indemnite de licenciement » 66
Modification des dispositions particulieres propres aux cadres, chapitre VI « Prevoyance et sante » 66
Modification des dispositions particulieres propres aux ouvriers et aux employes, chapitre Ier « Contrat de travail » 64
Modification des dispositions particulieres propres aux ouvriers et aux employes, chapitre VI « Rupture du contrat de travail », article 10 « Indemnite de licenciement » 64
Modification des dispositions particulieres propres aux ouvriers et aux employes, chapitre VI « Rupture du contrat de travail », article 13 « Indemnite de mise a la retraite a l'initiative de l'employeur » 64
Modification des dispositions particulieres propres aux ouvriers et aux employes, chapitre VII « Prevoyance et sante », article 15 « Incapacite temporaire » 64
Modification des dispositions particulieres propres aux ouvriers et employes (art. 17 « Deces ») 66
Modification des dispositions particulieres propres aux ouvriers et employes (art. 18 « Complementaire frais de sante ») 66
Modification des dispositions particulieres propres aux ouvriers et employes (art. 20 « Cotisations ») 66
Modification des dispositions particulieres propres aux ouvriers et employes (chapitre II, art. 5) 127
Modification des dispositions particulieres propres aux ouvriers et employes (chapitre VII « Prevoyance et sante ») 80
Modification des dispositions particulieres propres aux ouvriers et employes chapitre VII « Prevoyance et sante » Modification de l'article du c « Indemnite frais d'obseques » de l'article 17 « Deces » 84
Modification des dispositions particulieres propres aux ouvriers et employes chapitre VII « Prevoyance et sante » Modification du c « Prestations » de l'article 18 « Complementaire frais de sante » 84
Modification des dispositions particulieres propres aux TAM (art. 8 « Convention de forfait » du chapitre IV « Duree du travail ») 80
Modification des dispositions particulieres propres aux TAM et cadres de l'article 13 relevant du chapitre VI 60
Modification des dispositions particulieres propres aux techniciens et agents de maitrise (chapitre II, art. 5) 127
Modification des dispositions particulieres propres aux techniciens et agents de maitrise et aux cadres 94
Modification des dispositions particulieres propres aux techniciens et agents de maitrise, chapitre Ier « Contrat de travail » 64
Modification des dispositions particulieres propres aux techniciens et agents de maitrise, chapitre IV « Duree du travail », article 8 « Convention de forfait » 64
Modification des dispositions particulieres propres aux techniciens et agents de maitrise, chapitre V « Rupture du contrat de travail », article 12 « Indemnites de mise a la retraite » 65
Modification des dispositions particulieres propres aux techniciens et agents de maitrise, chapitre V « Rupture du contrat de travail », article 9 « Indemnite de licenciement » 65
Modification des dispositions particulieres propres aux techniciens et agents de maitrise, chapitre VI « Prevoyance et sante » 65
Modification des dispositions relatives a la complementaire sante 123

Modification des taux et repartitions des cotisations prevoyance pour les TAM et les cadres 79
Modification du chapitre VII des dispositions particulieres aux ouvriers et employes 104
Modification du preambule 74
Modification temporaire du delai de carence applicable a la garantie « Incapacite temporaire de travail » 112
Modification temporaire du delai de carence de la garantie « Incapacite temporaire » 113
Modifications de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008, suites aux evolutions legislatives ou a une volonte de clarification 107
Modifications des dispositions relatives au PER 123
Montant 54
Montant du capital deces 53

N

Negociation collective 1
Negociation triennale de formation 49

O

Objectifs et publics vises 46
Objet 16, 19, 115
Objet du compte epargne-temps 3
Obligations des entreprises 116
Organisme recommande 18
Organismes recommandes 51
Ouverture, tenue et valorisation du compte 3

P

Paiement du salaire 3
Participation 7
Participation au jury d'examen 42
Passeport formation 42
Periode d'essai 11, 19, 24
Periode et horaire de travail 10
Periodes de professionnalisation 47, 77
Plan d'epargne retraite en points 115
Plan de formation 43, 75
Plan epargne 7
Plan epargne retraite (PER) 19
Portabilite du DIF en cas de demission 46
Portabilite du DIF en cas de licenciement 45
Portabilite du droit individuel a la formation 45
Preambule 23, 27, 28, 39, 50, 59, 69, 79, 83, 84, 93, 97, 100, 107, 118, 123, 124
Preavis a la realisation du contrat de travail 15
Preavis a la resiliation du contrat de travail 22, 27
Preparation operationnelle a l'emploi (POE) et stage d'acquisition des prerequis 49
Presences ne constituant pas du travail effectif 10
Prevoyance 59
Prevoyance et sante 16
Prevoyance, frais de sante et retraite 118
Prevoyance, frais de sante, retraite supplementaire (salaries relevant de l'AGIRC) 102
Prevoyance, sante et retraite supplementaire 23, 27
Prime de travaux insalubres 15
Principe general 10
Principes de mise en œuvre 47
Principes generaux 6
Prise d'effet des garanties 51
Prise en charge financiere 43, 46, 48
Proces-verbal 40
Programme pluriannuel de formation 42
Publicite 1
Publics concernes 47

Q

Quorum et vote 40

R

Rachat exceptionnel en capital 56
Recommandation 51
Reduction anticipee du temps de travail a 35 heures ou moins dans les entreprises du paysage 28
Reexamen de la recommandation 51
Regime collectif conventionnel de prevoyance, frais de sante et retraite supplementaire des salaries du secteur du paysage relevant de l'AGIRC 82
Regime de prevoyance, frais de sante et retraite complementaire 93
Regime de prevoyance, frais de sante et retraite pour les salaries relevant de l'AGIRC 50, 86, 94, 99
Reglement des litiges 3
Reglement interieur 41
Releve de propositions 40
Releve des propositions et proces-verbal 40
Reliquat 78

Remuneration 10, 30
Remuneration des contrats de professionnalisation 46
Remuneration du travail du dimanche et des jours feries 6
Remuneration en cas d'annualisation 9
Renonciation individuelle a l'utilisation du compte 4
Rente d'education 53
Rente d'orphelin 53
Rente de conjoint 53
Rente de conjoint temporaire 53
Rente de conjoint viagere 53
Repos hebdomadaire et repos quotidien 9
Representation du personnel 2
Reprise du travail a l'issue du conge 4
Resiliation du contrat de travail du salarie absent pour cause de maladie ou d'accident de la vie privee 3
Ressources complementaires 50, 78
Retraite supplementaire 23, 28, 55, 58
Revalorisation des prestations 54
Reversion 57
Revision 1
Revision (Denonciation. - Revision) 74
Revision, denonciation 18
Rupture du contrat de travail 15, 22, 27

S

Salaire de reference 52
Salaire de reference pour la garantie incapacite temporaire de travail 52
Salaire de reference pour les garanties capital deces, rente de conjoint, rente orphelin et incapacite permanente 52
Salaire des jeunes 6
Salaire des travailleurs handicapes ou mutiles de guerre 6
Salaires 7, 14, 21, 26, 125, 126
Salaires 2022 130
Salaires au 1er avril 2019 129
Salaires au 1er janvier 2020 129
Salaires au 1er janvier 2023 131
Salaires au 1er mars 2012 125
Salaires des employes 14
Salaires des ouvriers 14
Salaires minimaux 127
Salaires minimaux au 1er mars 2021 130
Salaires minimaux au 1er?janvier ?2018 128
Salaries beneficiaires 50, 115
Salaries des TPE et des PME 48
Secretariat 40
Section paritaire sectorielle du paysage 39
Sources d'alimentation du plan d'epargne retraite 55
Substitution de l'article 15 relatif aux dispositions particulieres propres aux TAM et cadres relevant du chapitre VI 60
Substitution et modification de l'article 16 relatif aux dispositions particulieres propres aux TAM et cadres relevant du chapitre VI 60
Suppression de l'article 14 relatif aux dispositions particulieres propres aux TAM et cadres relevant du chapitre VI 60
Suppression de l'article 17 relatif aux dispositions particulieres des TAM et cadres relevant du chapitre VI 61
Suspension du contrat de travail pour autres causes 3
Suspension et resiliation du contrat de travail en cas de retrait ou de suspension du permis de conduire 3

T

Taux de cotisations et repartitions 58
Tenue et valorisation du compte 3
Texte de base 1
Titre Ier
- Dispositions generales 50
Titre II
- Dispositions communes aux garanties 51
Titre III
- Garanties de prevoyance 53
Titre IV
- Garanties du regime de frais de sante 54
Titre V
- Retraite supplementaire 55
Titre VI
- Taux de cotisations et repartitions 58
Transferabilite 57
Travail de nuit exceptionnel 6
Travailleurs en situation de handicap 49
Travailleurs handicapes 3
Tutorat 46, 48, 77

U

Utilisation du droit individuel a la formation 45
Utilisation du temps epargne 4

V

Validation des acquis de l'experience (VAE) 42, 75
Validite des accords 1
Versement des cotisations 55, 58
Versement exceptionnel sous forme de capital 58