

# Convention collective de travail

de l'horticulture  
2025 – 2026

Jardin Suisse

Association suisse des entreprises horticoles  
Nous cultivons l'avenir.

gbs  
Grüne Berufe  
Schweiz



# Convention collective de travail

de l'horticulture  
2025 – 2026





---

## Une branche particulière exige des solutions spécifiques

La présente Convention collective de travail (CCT) a été négociée entre l'association professionnelle Grüne Berufe Schweiz GBS et JardinSuisse, l'Association suisse des entreprises horticoles.

Elle est le produit d'une série de CCT antérieures. La première CCT de la branche a été conclue dès 1943 entre les organisations précédentes des actuels partenaires.

Au cours des décennies écoulées, la CCT est devenue un dispositif contractuel moderne. Elle prend en compte les réalités particulières de la branche. Cette dernière est marquée par les plantes, lesquelles sont au cœur de son activité. Cela exige entre autres de la flexibilité dans le temps de travail.

Les partenaires sociaux sont conscients du fait que les intérêts des employeurs et des employés ne coïncident pas toujours. Mais ce qui importe, c'est que les parties soient désireuses de trouver des solutions acceptables pour les deux parties dans la CCT. C'est de cette façon que les partenaires assurent des emplois, protègent les employés et permettent aux employeurs de se maintenir sur le marché. Avec la présente convention, les partenaires sont convaincus d'avoir obtenu ce qu'il y a de mieux pour la branche.

---

## JardinSuisse

### Association suisse des entreprises horticoles

JardinSuisse représente plus de 1700 entreprises dans les secteurs du paysagisme, des pépinières, du commerce de détail horticole, des produits de la floriculture et des fleurs coupées.

#### Utilité pour les membres

L'association s'engage avec persévérance en vue d'assurer les meilleures conditions cadre économiques possibles pour la branche et de renforcer ses membres. Pour cela, nous incorporons les intérêts de notre branche dans le processus de préparation des lois et des ordonnances et nous assistons la branche dans la mise en œuvre des lois et des règlements existants. Pour répondre aux conditions de nos activités quotidiennes qui sont propres à la branche, nous négocions une convention collective de travail spécifique. Nous mettons à la disposition de nos membres une large gamme de prestations de service.

#### Champs d'action

- Incorporation des intérêts de la branche dans la législation
- Relations publiques par un travail de presse, des publications, des manifestations et des participations aux salons
- Engagement dans l'information professionnelle et la promotion de la relève; contribution à la formation initiale et continue des jardiniers
- Solutions de branche dans le domaine de la sécurité sociale, de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et dans d'autres domaines
- Fourniture d'une gamme étendue de cours et de prestations de service destinés aux membres

#### Contact

JardinSuisse, tél. 044 388 53 00, [info@jardinsuisse.ch](mailto:info@jardinsuisse.ch)  
[www.jardinsuisse.ch](http://www.jardinsuisse.ch)

**Jardin**  **Suisse**

Association suisse des entreprises horticoles  
**Nous cultivons l'avenir.**

---

## **Grüne Berufe Schweiz**

### **Par des jardiniers pour des jardiniers**

L'organisation des employés GBS est l'association professionnelle leader des personnes travaillant dans l'horticulture et la floriculture ainsi que de celles qui sont actives dans des professions apparentées.

#### **Utilité pour les membres**

L'association est quasi exclusivement dirigée par des personnes qui travaillent dans la branche verte. Elles ont une connaissance des besoins de la branche qui est basée sur leur expérience personnelle. Depuis des décennies, les organisations antérieures et GBS ont été en mesure d'élaborer une CCT avec l'association des employeurs JardinSuisse et d'améliorer ainsi constamment les conditions de travail dans la branche. GBS aborde les questions en matière de formation initiale et continue, de dispositions légales et d'attribution de contrats. Nous mettons à la disposition de nos membres une large gamme de prestations de service.

#### **Champs d'action**

- Préservation, promotion et amélioration des conditions de la profession
- Renseignements sur le droit du travail en cas de litiges qui résultent de la relation de travail
- Promotion et élaboration de règlements en faveur de conditions de travail progressistes par la conclusion de conventions collectives de travail
- Représentation des demandes des employés au sein des commissions et des comités
- Soutien à la formation continue, organisation de conférences et d'excursions
- Augmentation du degré d'organisation des employés

#### **Contact**

Grüne Berufe Schweiz, tél. 044 377 54 31, [info@gbs-gruene-berufe.ch](mailto:info@gbs-gruene-berufe.ch)  
[www.gbs-gruene-berufe.ch](http://www.gbs-gruene-berufe.ch)

<b>I. Objectifs</b>	<b>10</b>
<b>II. Parties contractantes</b>	<b>10</b>
1   Parties contractantes	10
<b>III. Champ d'application</b>	<b>11</b>
2   Application territoriale	11
3   Application au plan des entreprises	11
4   Application au plan des personnels	11
<b>IV. Rapports de travail</b>	<b>11</b>
5   Rapports de travail	11
<b>V. Droit d'association, exercice de fonctions publiques</b>	<b>12</b>
6   Droit d'association	12
7   Exercice de fonctions publiques	12
<b>VI. Contrats d'adhésion / émoluments</b>	<b>13</b>
8   Contrats d'adhésion	13
9   Émoluments	13
<b>VII. Divergences d'opinion / procédure de conciliation</b>	<b>13</b>
10   Divergences d'opinion	13
11   Procédure de conciliation	13
<b>VIII. Application de la CCT / Commission professionnelle paritaire</b>	<b>14</b>
12   Commission professionnelle paritaire	14
<b>IX. Obligations des parties contractantes entre elles</b>	<b>14</b>
13   Respect de la CCT	14
14   Violations de la CCT	14
15   Droit d'information et de consultation	15
16   Modifications de la CCT	15
17   Publication de la CCT	15
18   Durée de la CCT	15
<b>X. Frais d'exécution</b>	<b>16</b>
19   Prise en charge des frais d'exécution	16
<b>Réglementations normatives</b>	<b>16</b>



<b>XI. Obligations des employeurs</b>	<b>16</b>		
20   Rapports de travail	16	49   Service de garde du week-end, travail de nuit, du dimanche et des jours fériés	27
21   Collaboration avec les employés	17	50   Débours pour travaux à l'extérieur de l'entreprise	28
22   Certificat de travail	17	51   Indemnité pour l'utilisation du véhicule privé	28
23   Interdiction du travail au noir	17	52   Repas et logement	28
		53   Paiement du salaire	28
<b>XII. Droits et obligations des employés</b>	<b>17</b>	54   Négociations salariales (salaires minimaux, augmentation de la masse salariale)	29
24   Devoir de diligence	17		
25   Protection de la santé et prévention des accidents	18		
26   Interdiction du travail au noir	18		
27   Obligation de reddition des comptes et de restitution	18	<b>XVI. Prestations sociales</b>	<b>29</b>
28   Heures de travail supplémentaires	18	55   Obligation de continuer à payer le salaire en cas d'empêchement de travailler par maladie	29
29   Respect des instructions	19	56   Versement du salaire en cas de maternité en cas de congés légaux	30
30   Responsabilité civile	19	57   Médecin-conseil	30
		58   Caisse maladie	31
<b>XIII. Formation continue</b>	<b>19</b>	59   Assurance accident / empêchement pour cause d'accident	31
31   Formation continue personnelle	19	60   Paiement du salaire lors du service militaire, civil ou de protection civile	31
32   Formation continue spécifique	20	61   Décès de l'employé	32
		62   Décès de l'employeur	32
<b>XIV. Horaire de travail, vacances, jours fériés, absences</b>	<b>20</b>	63   Prévoyance professionnelle (2 <sup>e</sup> pilier)	32
33   Durée du travail	20		
34   Semaine de 5 jours	21	<b>XVII. Fin des rapports de travail</b>	<b>33</b>
35   Respect des horaires	21	64   Résiliation en général	33
36   Temps de récupération anticipé	22	65   Temps d'essai	33
37   Durée des vacances	22	66   Résiliation après le temps d'essai	33
38   Réduction du temps de vacances / fixation des dates	22	67   Motifs de la résiliation, résiliation abusive	33
39   Salaire pendant les vacances	23	68   Résiliation par les employeurs en temps inopportun	34
40   Jours fériés	23	69   Résiliation par les employés en temps inopportun / interdiction de résiliation pour les employés	35
41   Indemnisation des jours fériés	23	70   Résiliation immédiate	35
42   Calcul des indemnités de vacances et de jours fériés	23	71   Résiliation immédiate injustifiée	35
43   Absences lors d'événements particuliers	24	72   Non-entrée en service ou abandon immédiat de l'emploi	35
		73   Préservation des droits acquis	36
<b>XV. Salaires, majorations</b>	<b>24</b>		
44   Salaire au mérite	24		
45   Salaire horaire, mensuel et annuel	24		
46   Salaires minimaux	24		
47   Treizième salaire	26		
48   Heures et travail supplémentaires	27		

<b>Signatures</b>	<b>37</b>
-------------------	-----------

---

## I. Objectifs

Les parties contractantes sont convaincues de pouvoir satisfaire les exigences et résoudre de manière optimale les problèmes liés à la pratique de la profession en agissant ensemble, en appliquant un vrai partenariat et en ayant pour objectifs:

- de promouvoir de façon équitable les intérêts des organisations professionnelles pour le bien commun des employeurs et employés,
- de créer un règlement de travail progressiste pour tous les partenaires et d'assurer ainsi une paix du travail durable,
- de conclure leurs accords de bonne foi et d'honorer leurs intérêts respectifs dans le respect mutuel lors la mise en pratique des conventions,
- de défendre les intérêts communs tels que
  - la promotion de la sécurité au travail, de la santé et de la prévention,
  - la promotion de la formation initiale, continue et supérieure,
  - la promotion de la qualité,
  - l'adoption et la réalisation de conditions de soumission modernes,
  - des emplois stables et réguliers,
  - l'adjudication de travaux horticoles publics exclusivement aux entreprises signataires de la CCT et en respectant les termes,
  - la lutte contre la concurrence déloyale appliquant des prix de dumping,
  - la lutte contre la non-application des clauses de la CCT.

**Dans ce but, les parties contractantes conviennent de ce qui suit:**

---

## II. Parties contractantes

### 1 | Parties contractantes

La présente convention collective de travail (ci-après appelée CCT) est conclue entre JardinSuisse, Association suisse des entreprises horticoles (ci-après appelée JS) d'une part et l'association professionnelle Grüne Berufe Schweiz (ci-après appelée GBS) d'autre part.

---

## III. Champ d'application

### 2 | Application territoriale

La présente CCT s'applique à tout le territoire suisse pour autant qu'une autre CCT locale, cantonale ou régionale avec force obligatoire ne soit pas en vigueur ou qu'il n'existe pas de contrat-type de travail cantonal applicable. Les détails sont fixés dans les réglementations des salaires spécifiques des branches.

### 3 | Application au plan des entreprises

La présente CCT s'applique à toutes les entreprises de l'horticulture membres de JS et à tous les rapports de travail des employés occupés dans ces entreprises, à savoir: les établissements horticoles spécialisés dans les plantes en pots et les fleurs coupées, les pépinières (à l'exception des pépinières fruitières agricoles), les cultures de plantes vivaces et d'arbustes ainsi que les entreprises d'entretien et d'aménagement de jardins. La CCT s'applique aux centres de jardinage pour autant que ceux-ci ne soient pas déjà soumis à une autre CCT. La CCT ne s'applique pas aux bureaux d'architecture du paysage qui travaillent uniquement en tant que tels.

### 4 | Application au plan des personnels

- 4.1 La CCT ne s'applique pas aux parents, conjoints et enfants des propriétaires de l'entreprise, aux membres de la direction et aux cadres supérieurs au-dessus du niveau de contremaître ainsi qu'aux apprentis.
- 4.2 Des dispositions plus favorables aux employés que celles stipulées dans la présente CCT peuvent être conclues entre les parties.

---

## IV. Rapports de travail

### 5 | Rapports de travail

- 5.1 Pour atteindre les objectifs de cette CCT, les parties contractantes s'engagent à une collaboration loyale et au respect strict de celle-ci.
- 5.2 Les parties contractantes s'engagent au respect de l'obligation de paix sociale absolue.
- 5.3 Les parties contractantes soutiennent l'esprit de collaboration entre employeurs et employés en entreprise, dans le sens de cette CCT.
- 5.4 Les parties contractantes soutiennent la formation initiale et continue permanente (notamment professionnelle) des collaborateurs. Elles encouragent de concert, dans le sens des art. 31 et 32 de cette CCT, les efforts fournis par la branche pour la

formation initiale et continue. Les employeurs motivent leurs employés à fréquenter de telles sessions de formation et leur en facilitent l'accès.

- 5.5 Les parties contractantes s'investissent ensemble pour assurer la sécurité, l'hygiène et l'ordre sur les lieux de travail.
- 5.6 Les parties contractantes combattent la concurrence déloyale, le travail au noir et le travail au gris. Par conséquent, elles s'engagent à intervenir partout où de tels cas sont portés à leur connaissance et de sommer autant les employeurs que les employés à respecter un comportement conforme à la CCT par le truchement de la Commission professionnelle paritaire.
- 5.7 Les parties contractantes souhaitent également collaborer dans d'autres domaines spécifiques et économiquement importants de la branche en définissant des objectifs communs afin de trouver des solutions concrètes.
- 5.8 Les parties contractantes s'engagent à encourager leurs membres à respecter les dispositions de la CCT.
- 5.9 Les parties contractantes conviennent, dans le sens de l'art. 357b CO, que chacune d'elles peut exiger le respect de la CCT de la part des employeurs et employés concernés. Pour faire valoir leurs droits, elles sont représentées par la Commission professionnelle paritaire ou par l'organe mandaté par cette dernière.
- 5.10 Les parties contractantes font en sorte que les prestations des partenaires sociaux soient également reconnues à leur juste valeur au plan des soumissions publiques. Elles poursuivent l'objectif de collaborer, dans la mesure du possible, à l'établissement et à la réalisation des règles de soumission.

---

## V. Droit d'association, exercice de fonctions publiques

### 6 | Droit d'association

Par la ratification de cette CCT, le droit d'association (liberté d'affiliation ou non aux associations professionnelles contractantes) ne doit pas être atteint.

### 7 | Exercice de fonctions publiques

Les absences et questions salariales liées à l'exercice de fonctions publiques doivent être réglées individuellement.

## VI. Contrats d'adhésion / émoluments

### 8 | Contrats d'adhésion

- 8.1 Les parties contractantes s'engagent ensemble à acquérir l'adhésion d'entreprises non affiliées à l'association JS par la signature de contrats d'adhésion.
- 8.2 Ces contrats d'adhésion nécessitent l'approbation des parties contractantes, selon l'art. 1 CCT.
- 8.3 Les contrats d'adhésion sont soumis à un délai de résiliation de six mois et sont conclus pour toute la durée de cette CCT. La résiliation d'un contrat d'adhésion n'a aucune influence sur la validité de cette CCT.

### 9 | Émoluments

- 9.1 La couverture des frais des parties contractantes liés aux contrats d'adhésion est à la charge des entreprises adhérentes. Ces dernières paient, indépendamment des frais d'exécution selon l'art. 19.1 CCT, un émolument annuel fixé comme suit:

Masse salariale	Émoluments
jusqu'à 100 000 CHF	300 CHF
de 100 001 CHF à 500 000 CHF	600 CHF
de 500 001 CHF à 1 000 000 CHF	1000 CHF
à partir de 1 000 001 CHF	1200 CHF

- 9.2 Pour justifier de la masse salariale déclarée, un décompte de cotisations AVS définitif doit être présenté à la Commission professionnelle paritaire ou à l'organe désigné par celle-ci. Les contrats d'adhésion n'entrent en vigueur qu'après paiement des émoluments appropriés et l'aval de la Commission professionnelle paritaire.

## VII. Divergences d'opinion / procédure de conciliation

### 10 | Divergences d'opinion

Les éventuels différends concernant l'application et l'interprétation de cette convention doivent être documentés et présentés lors des négociations directes entre les partenaires.

### 11 | Procédure de conciliation

- 11.1 Tous conflits ou divergences d'opinions collectifs au sein d'une entreprise doivent être soumis pour conciliation à la Commission professionnelle paritaire.

- 11.2 Si l'entente ne peut être réalisée, le différend peut être porté devant l'Office fédéral de conciliation. Ledit office tente d'apporter une solution à l'amiable. Les frais de procédures sont partagés à parts égales entre les parties quel que soit le résultat de la procédure de conciliation.

---

## **VIII. Application de la CCT / Commission professionnelle paritaire**

### **12 | Commission professionnelle paritaire**

- 12.1 Dans le but de veiller à l'application de la CCT, les parties nomment une Commission professionnelle paritaire.
- 12.2 Cette Commission professionnelle paritaire est composée de trois représentants des employeurs et de trois représentants des employés.
- 12.3 Les représentants nomment un président en leur sein. La présidence alternée entre représentants des employeurs et représentants des employés intervient tous les deux ans. Par ailleurs, la Commission professionnelle paritaire se constitue elle-même et édicte un règlement.
- 12.4 La Commission paritaire désigne un organe indépendant chargé de conseiller et de contrôler les entreprises (employés et employeurs). Cet organe signale les violations à la Commission paritaire et demande que des mesures soient prises.
- 12.5 En cas de soupçons fondés ou sur notification, la Commission professionnelle paritaire est en droit d'effectuer des contrôles quant au respect des termes de la CCT ou d'en déléguer le pouvoir à des tiers.
- 12.6 La Commission professionnelle paritaire prend toutes les mesures nécessaires en vue de l'application de la CCT. Elle peut déléguer ces tâches.

---

## **IX. Obligations des parties contractantes entre elles**

### **13 | Respect de la CCT**

En présence de soupçons fondés, l'organe de contrôle désigné par la Commission professionnelle paritaire doit effectuer des vérifications auprès des employeurs quant au respect des dispositions de cette CCT. Les employeurs soumis à un contrôle doivent présenter spontanément et sans exception tous les documents déterminants exigés et nécessaires au contrôle dans les 30 jours, notamment le registre du personnel et les décomptes salariaux.

### **14 | Violations de la CCT**

- 14.1 Si, lors des contrôles, des violations dans l'application de la CCT sont constatées, les frais de contrôle sont à la charge de l'entreprise fautive.

- 14.2 Les employeurs qui contreviennent aux dispositions de la CCT sont sommés par la Commission professionnelle paritaire d'effectuer des paiements rectificatifs. De plus, ils doivent supporter les frais de la procédure. Les paiements rectificatifs et les frais de procédure sont à effectuer dans un délai d'un mois après réception de la décision.
- 14.3 Si les délais ne sont pas respectés, la Commission professionnelle paritaire fera appel à un tribunal ordinaire.
- 14.4 Les parties contractantes selon l'art. 1 CCT sont habilitées, pour les employeurs et employés impliqués, à entreprendre une action en exécution de prestation suite aux revendications résultant des contrôles.

### **15 | Droit d'information et de consultation**

Au sein de l'entreprise, les employés ou, le cas échéant, leurs représentants, peuvent prétendre au droit d'information et de consultation, selon les art. 9 et 10 de la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (loi sur la participation, RS 822.14). Dans les entreprises occupant au moins cinquante travailleurs, ceux-ci peuvent, en vertu de l'art. 3 de la loi sur la participation, élire parmi eux des représentants, regroupés en une ou plusieurs représentations. Les art. 5 et 6 de la loi sur la participation régissent les conditions de cette élection.

### **16 | Modifications de la CCT**

Durant la période de validité de la CCT, chaque partie contractante est en droit de soumettre des propositions d'adaptation des différentes dispositions de la partie normative ainsi que du règlement d'autres points liés à la CCT.

Les motions des parties sont traitées loyalement. Si les parties ne parviennent pas à un accord, elles ont la possibilité d'engager une procédure de conciliation selon l'art. 11 CCT.

### **17 | Publication de la CCT**

Les parties contractantes auront soin de porter à la connaissance de toutes les entreprises ainsi qu'à leurs employés la teneur de la CCT.

### **18 | Durée de la CCT**

La présente CCT entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2025. Elle est conclue pour une durée de deux ans, soit jusqu'au 31 décembre 2026.

Chaque partie contractante peut résilier sa participation par courrier recommandé en respectant un délai de six mois, la première fois au 31 décembre 2026.

Sans résiliation d'une des parties contractantes, la CCT se prolonge tacitement pour une année supplémentaire.

Si l'une des parties contractantes fusionne avec un autre partenaire social, l'autre partie contractante a le droit de résilier la CCT pour la date à laquelle la fusion prend effet.

---

## X. Frais d'exécution

### 19 | Prise en charge des frais d'exécution

- 19.1 Pour chaque entreprise soumise à la CCT est effectué un versement sur un compte dédié de la Commission professionnelle paritaire.
- 19.2 D'éventuelles dépenses liées à l'exécution de la CCT sont réglées à partir de ce compte, pour autant qu'elles ne soient pas imputables à un employeur défaillant selon l'art. 14.2 CCT.
- 19.3 Les émoluments versés pour les contrats d'adhésion (art. 8 CCT) et les frais de procédure au sens de l'art. 14.2 CCT sont collectés par le secrétariat de la Commission professionnelle paritaire et versés sur le compte de cette dernière.
- 19.4 Le recours à l'Office fédéral de conciliation est supporté à parts égales par les parties contractantes, conformément à l'art. 11.2 CCT.
- 19.5 Le secrétariat et les activités de la Commission professionnelle paritaire sont financés via le compte de cette dernière.
- 19.6 Chaque année, la Commission professionnelle paritaire valide le rapport annuel et les comptes de la Caisse paritaire.
- 19.7 Les détails y afférents font l'objet d'un règlement distinct. Ce règlement ne s'applique qu'aux quatre années de validité du présent contrat.

---

## Réglementations normatives

---

## XI. Obligations des employeurs

### 20 | Rapports de travail

- 20.1 Les dispositions de la CCT sur la conclusion, le contenu et la fin des rapports de travail sont applicables immédiatement et pendant la durée de la CCT pour les employeurs et employés soumis à la CCT, sans exception, à moins qu'elle ne le stipule différemment.
- 20.2 La CCT en vigueur doit être remise à chaque employé lors de son entrée en service. Elle doit également être mise en ligne sur les sites Internet des partenaires sociaux.
- 20.3 Les arrangements entre employeurs et employés soumis à la CCT et qui contreviennent aux dispositions impératives de la loi ou de la CCT sont nuls et nonavenus; ils sont remplacés par les dispositions appropriées de la CCT ou de la loi.



## 21 | Collaboration avec les employés

- 21.1 Les employeurs adoptent vis-à-vis de leurs employés une attitude de partenariat. Ils respectent et protègent leur personnalité et tiennent compte de leur état de santé dans leur travail.
- 21.2 Les employeurs donnent des instructions claires et précises. Ils tiennent compte de l'âge, de l'expérience, de la formation ainsi que de la position des employés dans l'entreprise.
- 21.3 Les employeurs prennent des mesures adéquates pour la protection de la vie et de la santé des employés. Les employeurs et employés collaborent ensemble à la prévention des accidents et à la protection de la santé et s'informent mutuellement à cet égard. L'équipement de protection nécessaire à cet effet est mis à disposition par l'employeur à titre gratuit, conformément à l'art. 27 ss OLT 3.
- 21.4 Les employeurs mettent en place des procédures d'activités professionnelles de manière à éviter aux employés les risques d'accidents et la contraction de maladies.

## 22 | Certificat de travail

- 22.1 Sur demande des employés, les employeurs sont tenus, en tout temps, de leur rédiger un certificat de travail; la teneur de ce dernier doit informer de la nature et de la durée des rapports de travail, ainsi que de la qualité et de la conduite des employés.
- 22.2 Sur demande expresse des employés, le certificat sera limité à la nature et à la durée des rapports de travail (art. 330a al. 2 CO).
- 22.3 À la fin de l'engagement, les employeurs établissent à l'attention des employés un certificat de travail ou, sur demande de ces derniers, une simple attestation.

## 23 | Interdiction du travail au noir

En occupant des collaborateurs, les employeurs ne doivent, ni par négligence, ni sciemment, commettre ou inciter à commettre des infractions au sens de l'art. 321a al. 3 CO.

---

## XII. Droits et obligations des employés

### 24 | Devoir de diligence

- 24.1 Les employés sont tenus d'exécuter avec soin le travail qui leur est confié et de sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur.
- 24.2 Ils sont tenus d'utiliser, selon les règles en la matière, les machines, les instruments de travail, les appareils et les installations techniques ainsi que les véhicules des employeurs; ils doivent les traiter avec soin, de même que le matériel mis à leur disposition pour l'exécution de leur travail.

- 24.3 Les employés doivent acquérir toutes les connaissances nécessaires quant à leur maniement.
- 24.4 Pendant la durée du contrat, les employés ne doivent pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets d'exécution et d'affaires dont ils ont pris connaissance au service des employeurs; ils sont tenus de garder le secret même après la fin des rapports de travail dans la mesure où l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes des employeurs. Il est interdit aux employés de faire entrer des tierces personnes dans l'entreprise sans l'autorisation des employeurs.
- 24.5 L'observation et la connaissance de faits pouvant nuire aux employeurs sont à communiquer sans délai aux propriétaires de l'entreprise, aux supérieurs hiérarchiques ou à leurs adjoints.

## **25 | Protection de la santé et prévention des accidents**

- 25.1 Les employés soutiennent les employeurs dans les démarches qui visent à protéger la santé et à prévenir les accidents. Ils sont tenus d'observer strictement les instructions des employeurs visant à la prévention des accidents.
- 25.2 En cas de négligence du devoir de diligence approprié, les employés peuvent être tenus responsables du dommage qu'ils ont causé.

## **26 | Interdiction du travail au noir**

- 26.1 Durant les rapports de travail (incluant vacances et temps libre), les employés ne sont pas en droit d'exercer d'activité rémunérée en faveur de tiers.
- 26.2 La contravention à cette disposition peut avoir pour conséquence le refus de verser le salaire afférent aux vacances et donne droit aux employeurs, après une mise en demeure écrite avec indication des conséquences en cas de récidive, de résilier le contrat avec effet immédiat.

## **27 | Obligation de reddition des comptes et de restitution**

À la fin des rapports de travail, au plus tard le dernier jour, les employés restituent aux employeurs tous les outils de travail et l'ensemble des documents qui leur ont été nécessaires pour l'exercice de leur travail, y compris ceux qu'ils ont établis et utilisés.

## **28 | Heures de travail supplémentaires**

Si les circonstances l'exigent, les employés sont tenus d'exécuter des heures supplémentaires dans la mesure où ils peuvent s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le leur demander (art. 48 CCT).

## 29 | Respect des instructions

29.1 Les employés appliquent fidèlement les instructions reçues de leur employeur ou de leur supérieur hiérarchique dans l'exécution du travail qui leur est confié.

29.2 En particulier :

- en utilisant les équipements de protection prescrits ;
- en respectant l'ensemble des lois, ordonnances, prescriptions et normes applicables à la branche ;
- en rendant avec soin et à temps les rapports de travail exigés ;
- en adoptant un comportement correct à l'égard de toutes les personnes qu'ils contactent dans le cadre de l'exercice de leur profession ;
- en s'abstenant d'entreprendre toute action susceptible de léser leur employeur ou pouvant donner lieu à des réclamations ;
- en s'abstenant de consommer des boissons alcoolisées et autres stupéfiants durant les heures de travail ;
- si leur employeur l'exige, en s'abstenant de fumer sur leur lieu de travail ;
- en informant sans délai leur employeur ou ses adjoints en cas d'empêchement de travailler ;
- en vouant une attention particulière à la formation des apprentis dont ils ont la charge ;
- en s'investissant dans leur formation continue personnelle, en particulier dans la formation professionnelle.

## 30 | Responsabilité civile

30.1 Les employés répondent de tous les dommages qu'ils causent sciemment ou par négligence grave. Dès qu'ils constatent un dommage, ils sont tenus de l'annoncer sans délai.

30.2 La mesure de la diligence incombant aux employés est déterminée dans le contrat individuel, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances professionnelles nécessaires pour l'accomplissement du travail demandé, ainsi que des aptitudes et qualités des employés que les employeurs connaissaient ou auraient dû connaître.

30.3 Les prétentions au dédommagement doivent être annoncées dans les 30 jours au plus tard suivant le constat des responsabilités du dommage et des dégâts.

---

## XIII. Formation continue

### 31 | Formation continue personnelle

31.1 Les employés soumis à la CCT sont tenus de se tenir au courant des nouvelles tendances de la profession et de suivre une formation continue régulière.

- 31.2 L'employé peut prétendre annuellement à trois jours de congé de formation.  
La question du paiement du salaire et des frais de cours est à régler en interne dans l'entreprise.
- 31.3 Les cours de formation continue prescrits et nécessaires à l'entreprise sont payés à 100% par l'employeur (adaptation des qualifications professionnelles).

### **32 | Formation continue spécifique**

- 32.1 Les trois jours ouvrables de formation dans le domaine professionnel mentionnés à l'art. 31.2 CCT peuvent être prolongés de trois jours supplémentaires pour des tâches particulières. Cette règle s'applique aux employés suivants :
- expertes et experts professionnels ;
  - membres de commissions de surveillance dans le domaine de la formation professionnelle ;
  - employés travaillant accessoirement dans la formation des apprentis ;
  - employés ayant en charge une fonction extraprofessionnelle dans une des associations d'employés ayant souscrit à la CCT, à condition qu'ils aient travaillé au moins cinq ans dans la branche ;
  - employés assumant des fonctions dans le domaine de la participation ou dans les œuvres sociales de leur association.
- 32.2 L'indemnisation de ces congés de formation est réglée au sein de l'entreprise. Dans la mesure où ces journées de formation spécifiques sont rémunérées par les employeurs, une éventuelle indemnisation leur revient.

---

## **XIV. Horaire de travail, vacances, jours fériés, absences**

### **33 | Durée du travail**

- 33.1 Le nombre total des heures de travail annuelles est fixé dans la réglementation des salaires (art. 54 CCT) et comprend les heures d'absence pour vacances ordinaires, jours fériés, service militaire, service civil, maladie et absences selon l'art. 43 CCT.
- 33.2 La répartition annuelle de la durée du travail (heures réglementaires) peut être effectuée en fonction des saisons et individuellement pour chaque entreprise.  
Elle doit être communiquée au sein de l'entreprise dans le sens d'une indication prévisionnelle. Pour les entreprises paysagères, le nombre maximal d'heures pouvant être planifié ne doit pas excéder 50 heures.
- 33.3 En cas de surcroît de travail ou de périodes creuses, une dérogation de l'indication prévisionnelle selon l'art. 33.2 CCT est autorisée.
- 33.4 Pour faire face au surcroît de travail ou pour compenser les périodes creuses, des durées journalières de travail d'au maximum 11 heures peuvent être exigées, confor-

mément aux art. 9 à 12 de la loi sur le travail ; pour une période raisonnable, l'horaire hebdomadaire peut ainsi atteindre 55 heures.

- 33.5 En cas de vacances, de jours fériés ou de journées chômées isolées suite à une maladie, à un accident ou à d'autres absences, les heures seront normalement calculées sur la base des horaires journaliers du planning de travail de l'entreprise / de l'horaire moyen de l'entreprise. La durée moyenne de travail pour le décompte des heures peut toutefois également être définie dans le règlement d'entreprise.
- 33.6 En cas de travail à l'extérieur, le trajet aller-retour depuis et vers le lieu de rassemblement doit être indemnisé.
- 33.7 Si les heures supplémentaires et le travail supplémentaire ne peuvent pas être compensés en temps de congé équivalent en raison de la fin des rapports de travail, ils seront rétribués selon l'art. 48.2 ou 48.5 CCT. si, à l'inverse, les employés présentent un déficit horaire à la demande des employeurs (par exemple à cause des mauvaises conditions météorologiques), et que cela ne peut pas être compensé avant la fin du contrat de travail, la charge salariale intégrale est due par les employeurs.
- 33.8 Service de piquet pour le service hivernal : Si les employés sont affectés, en dehors de leur travail normal, au service de piquet pour des interventions de service hivernal, ils doivent être indemnisés. Le service de piquet s'effectue selon un accord mutuel.

### 34 | Semaine de 5 jours

Les heures de travail sont à répartir sur cinq jours de la semaine, à l'exception des semaines qui comportent un jour férié ou durant lesquelles un surcroît de travail survient ou si des heures manquantes doivent être compensées ou compensées d'avance.

### 35 | Respect des horaires

- 35.1 L'employé est tenu de se conformer à l'horaire de travail de l'entreprise et de justifier de sa présence en annotant le livre ou le rapport de travail.
- 35.2 Les employés doivent compenser les temps de travail perdus lors d'arrivées tardives, d'interruptions d'activité ou de départs prématurés qui leur sont imputables et n'ont pas donné lieu à une entente préalable avec les employeurs.
- 35.3 Interruption du travail quotidien, pauses
- Le travail doit être interrompu par des pauses non payées. Les employeurs en fixent, d'un commun accord, le moment et la durée. Durant la pause, les employés sont autorisés à quitter leur lieu de travail. Le temps de pause n'est pas compté comme temps de travail ; il n'est par conséquent pas payé.
  - La pause de midi doit tenir compte des circonstances locales et doit durer au minimum une demi-heure. Elle ne compte pas comme temps de travail.

### 36 | Temps de récupération anticipé

Si, suite à une maladie, à un accident ou au service militaire obligatoire, des employés ne peuvent récupérer les heures effectuées par anticipation, ils pourront y prétendre ultérieurement, d'entente avec leur employeur. Lorsqu'un employé quitte l'entreprise en cours d'année, le temps de récupération anticipé qu'il n'a pas pris doit être rémunéré sans majoration. La part du treizième salaire qui en relève doit être payée.

Si l'employé qui quitte l'entreprise en cours d'année a pris davantage de jours d'anticipation qu'il n'en a acquis jusqu'à la fin de ses rapports de travail, les jours d'anticipation pris en trop peuvent être déduits du dernier salaire versé.

### 37 | Durée des vacances

- 37.1 Les jeunes employés, jusqu'à 20 ans révolus, bénéficient de 25 jours ouvrables de vacances annuellement.
- 37.2 Tous les autres employés ont droit à 25 jours ouvrables par an, la durée des vacances étant toutefois uniquement de 22 jours ouvrables dans la première année de service.
- 37.3 Pour les employés atteignant 50 ans dans l'année civile, la durée des vacances est portée à 30 jours ouvrables. Cette durée vaut également pour les nouveaux employés dès la première année de service.
- 37.4 À partir de l'année de leur soixantième anniversaire, les employés ont droit à une semaine de vacances non payée, en plus des vacances payées. Cette règle s'applique dès la première année de service.

### 38 | Réduction du temps de vacances / fixation des dates

- 38.1 Lors d'absences de moins de deux mois dues au service militaire, à la protection civile, à une maladie ou à un accident, aucune réduction du temps de vacances n'est autorisée. Pour des durées d'absences supérieures, le droit aux vacances peut être réduit de  $\frac{1}{12}$  par mois complet supplémentaire.  
Les cours de répétition obligatoires, le congé de maternité, le congé de l'autre parent, le congé d'adoption et le congé de prise en charge selon l'art. 329i CO ne peuvent pas faire l'objet d'une réduction des vacances (art. 329b al. 3 CO).
- 38.2 Les employeurs fixent la date des vacances en tenant compte des souhaits des employés, dans la mesure où cela n'est pas incompatible avec les intérêts de l'entreprise.
- 38.3 Dans la mesure du possible, les parents ayant des enfants jusqu'à l'âge de fin de la scolarité obligatoire sont prioritaires pour l'octroi de temps de vacances pendant la période des vacances scolaires.
- 38.4 Les jours fériés tombant pendant les vacances et qui selon l'article 40 et suivant de la CCT doivent être compensés, ne sont pas comptés comme jours de vacances.

### 39 | Salaire pendant les vacances

- 39.1 Durant les vacances, les employés ont droit au paiement de leur salaire complet.
- 39.2 Le temps de vacances ne peut, pendant la durée des rapports de travail, être remplacé par des prestations pécuniaires ou d'autres avantages au profit de l'employé. Par contre, les vacances dues en fin de contrat de travail et qui ne peuvent être prises pendant le délai de congé peuvent être payées.
- 39.3 Si les employés ont déjà bénéficié de leur temps de vacances lors de la fin des rapports de travail, les employeurs sont en droit de déduire le temps de vacances excédentaire lors du versement du dernier salaire.
- 39.4 Il est interdit aux employés d'effectuer des travaux rémunérés au bénéfice de tiers durant leurs vacances. S'ils y contreviennent, les employeurs sont en droit de refuser le paiement du salaire pour le temps de vacances ou d'exiger son remboursement.

### 40 | Jours fériés

- 40.1 Neuf jours fériés officiels tombant sur un jour ouvrable (y c. le 1<sup>er</sup> août) sont payés annuellement à 100% du salaire journalier, sans que le temps de travail doive être compensé. Sont déterminants les jours fériés du canton où est située l'entreprise.
- 40.2 Les employeurs doivent communiquer, au sein de l'entreprise, les jours fériés cantonaux officiels donnant droit à une indemnité.
- 40.3 D'éventuels autres jours fériés cantonaux ou communaux officiels ne donnent pas obligatoirement droit à une indemnisation.

### 41 | Indemnisation des jours fériés

- 41.1 L'indemnisation des jours fériés se calcule sur la base de l'horaire de travail ordinaire au tarif salarial appliqué.
- 41.2 Les jours fériés donnant droit à une indemnisation et qui tombent durant les vacances sont payés et ne sont pas déduits du droit aux vacances.
- 41.3 Les jours fériés tombant sur un dimanche ou un jour férié chômé ne donnent pas droit à une compensation. Cette règle s'applique également aux jours fériés durant une maladie, un accident, le service militaire, le congé maternité et les vacances non payées.
- 41.4 Si des jours fériés doivent être travaillés, les employés concernés ont droit à un jour de repos compensatoire (art. 20 LTr / art. 32a OLT 1).

### 42 | Calcul des indemnités de vacances et de jours fériés

Pour le calcul des indemnités de vacances, de jours fériés, d'absences, etc., on se référera aux bases de calcul stipulées dans la réglementation des salaires (point 2).

**43 | Absences lors d'événements particuliers**

43.1 Les employés ont droit aux congés suivants sans que leur salaire soit diminué :

	<b>Jours payés</b>
en cas de mariage	3
en cas de maladie d'un enfant ou de la personne principale en charge de la garde, sur présentation d'un certificat médical	art. 36 de la loi sur le travail
en cas de décès du conjoint, du partenaire vivant sous le même toit, d'un parent ou d'un enfant	3
en cas de décès d'un beau-parent, d'un frère ou d'une sœur	1
en cas de décès d'un beau-parent, d'un frère ou d'une sœur vivant sous le même toit	2
pour cause de déménagement (par année)	1

43.2 L'indemnisation de ces jours d'absence se calcule selon l'horaire de travail ordinaire au tarif salarial appliqué, conformément à l'art. 45.2 CCT

**XV. Salaires, majorations****44 | Salaire au mérite**

44.1 Le salaire brut tient compte du poste de travail, de la personnalité et de la performance des employés, ainsi que des tarifs usuels et convenus.

44.2 Les modifications de salaires selon l'art. 54 CCT restent réservées.

**45 | Salaire horaire, mensuel et annuel**

45.1 En règle générale, l'employeur et l'employé conviennent d'un salaire mensuel.

45.2 Le salaire horaire est calculé en divisant le salaire mensuel par le nombre d'heures de travail mensuel convenu dans la réglementation des salaires.

45.3 Tous les employés reçoivent un relevé des heures de travail effectuées chaque mois (un décalage d'un mois est possible).

45.4 Si le départ des employés intervient dans l'année en cours, un décompte final est établi.

45.5 Si le décompte final des employés présente un déficit horaire, ce dernier peut être compensé en heures de travail durant le délai de congé. Si le déficit horaire est consécutif aux décisions des employeurs et qu'il ne peut être compensé avant la cessation des rapports de travail, les employeurs en supportent la charge (art. 324 CO).

**46 | Salaires minimaux**

46.1 Les salaires correspondent au moins aux taux déterminés dans la réglementation des salaires (art. 54 CCT, salaires minimaux).

46.2 Pour les employés pour lesquels il est médicalement prouvé qu'ils ne sont durablement pas en pleine possession de leurs moyens en raison d'une déficience physique



ou mentale, une demande pour autoriser un salaire inférieur au salaire minimum peut être adressée à la Commission paritaire.

Dans la mesure où les employés reçoivent une rémunération d'un organisme officiel (AI, assurances, etc.) et atteignent ainsi le salaire minimum, il n'est pas nécessaire de déposer une demande auprès de la Commission paritaire.

Les situations temporaires ou le manque ou l'insuffisance de pratique professionnelle ou de performance ne constituent pas une incapacité de travail.

46.3 Catégories d'employés:

### Entreprises paysagères (création et entretien de jardins)

Catégorie	Définition
Employé à la tête d'un groupe Formation supérieure	Employé au bénéfice du brevet fédéral, orientation Paysagisme, occupant une fonction de chef (p. ex. contremaître, chef d'équipe, etc.).
Horticulteur avec CFC*	Employé au bénéfice du certificat fédéral de capacité, orientation Paysagisme, ou certificat étranger équivalent. Le salaire peut être réduit de 250 CHF au maximum au cours des trois premières années suivant la fin de l'apprentissage en raison du manque d'expérience professionnelle.
Horticulteur avec AFP	Employé titulaire de l'attestation fédérale de formation professionnelle, orientation Paysagisme. Le salaire peut être réduit de 150 CHF la première année, de 100 CHF la deuxième année et de 50 CHF la troisième année en raison du manque d'expérience professionnelle.
Ouvrier jardinier	Employé sans certificat de formation ni expérience dans la branche.

\* Les travailleurs professionnels formés dont la période d'apprentissage à l'étranger est plus courte qu'en Suisse peuvent être classés dans la tranche salariale inférieure pendant la durée de la différence de temps d'apprentissage.

## Autres entreprises

Catégorie	Définition
Employé à la tête d'un groupe Formation supérieure	Employé titulaire du brevet fédéral, orientation Production, occupant une fonction de chef (p. ex. responsable d'un département, contremaître, etc.).
Horticulteur avec CFC*	Employé titulaire du certificat fédéral de capacité, orientation Pépinières, Plantes vivaces ou Floriculture, ou certificat étranger équivalent. Le salaire peut être réduit de 200 CHF au maximum au cours des trois premières années suivant la fin de l'apprentissage en raison du manque d'expérience professionnelle.
Horticulteur avec AFP	Employé titulaire de l'attestation fédérale de formation professionnelle, orientation Production de plantes. Le salaire peut être réduit de 150 CHF la première année, de 100 CHF la deuxième année et de 50 CHF la troisième année en raison du manque d'expérience professionnelle.
Ouvrier jardinier	Employé sans certificat de formation ni expérience dans la branche.
Ouvrier temporaire	Saisonnier sans formation horticole travaillant au maximum 7 mois par an dans l'entreprise.
Stagiaire	Employé dans le cadre du programme de l'Union suisse des paysans.

\* Les travailleurs professionnels formés dont la période d'apprentissage à l'étranger est plus courte qu'en Suisse peuvent être classés dans la tranche salariale inférieure pendant la durée de la différence de temps d'apprentissage.

46.4 D'autres catégories d'employés non mentionnées dans cette CCT peuvent être négociées individuellement entre l'employeur et l'employé.

### 47 | Treizième salaire

- 47.1 Les employés obtiennent un treizième salaire équivalant à 100% du salaire mensuel moyen calculé sur la base du temps de travail annuel théorique individuel.
- 47.2 Le treizième salaire de l'année en cours est payable au plus tard en décembre; en cas de départ des employés, le dernier mois de la fin des rapports de travail.
- 47.3 Si les rapports de travail ont duré moins d'un an, le calcul du treizième salaire se fait pro rata temporis. Le treizième salaire pro rata temporis est versé pour les contrats de travail à durée indéterminée qui ont duré plus de trois mois, et pour tous les autres contrats qui ont duré plus de six mois.
- 47.4 Si, au cours d'une année de service, l'employé est empêché de travailler pendant plus de deux mois au total, quelle qu'en soit la raison, le treizième salaire peut être réduit d'un douzième pour chaque mois supplémentaire d'empêchement.

## 48 | Heures et travail supplémentaires

- 48.1 Autant que possible, les heures supplémentaires sont à éviter. Si l'accomplissement d'heures supplémentaires est nécessaire et exigé, les employés sont tenus de les exécuter dans la mesure où ils peuvent s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le leur demander.
- 48.2 Sont considérées comme heures supplémentaires donnant droit à une indemnisation celles qui sont effectuées dans la limite des horaires journaliers selon l'art. 49 CCT et qui dépassent les heures de travail annualisées. Les heures supplémentaires accomplies sont compensées par un congé d'une durée égale (rapport 1:1) qui doit être accordé dans les 12 prochains mois. Si pour la bonne marche de l'entreprise, la compensation s'avère impossible, les heures supplémentaires accomplies par des employés à plein temps subalternes doivent être payées avec une majoration de 25%. Les employés à temps partiel n'ont droit à un supplément de 25% que s'ils dépassent 50 heures de travail en une semaine et qu'ils ne peuvent pas compenser ce dépassement dans un délai d'un an par un congé de même durée. Pour les employés cadres, la compensation doit être réglée en interne dans l'entreprise.
- 48.3 Si la compensation s'avère possible, mais que les employés préfèrent la compensation financière, les employeurs décideront de compenser les heures supplémentaires en temps libre ou en paiement sans majoration, en tenant compte de la situation de l'entreprise.
- 48.4 En cas d'entrée en service ou de départ en cours d'année (entre deux dates fixes), les heures supplémentaires ou manquantes sont à déterminer au prorata de la durée annuelle du travail réglementaire. Les heures manquantes qui sont liées aux spécifications de planification de l'entreprise ne sont pas déduites.
- 48.5 Est qualifié de travail supplémentaire le temps de travail fourni au-delà de la durée hebdomadaire maximale de 50 heures prévue par la loi sur le travail. Le travail supplémentaire qui ne peut pas être compensé par du temps libre de même durée dans un délai de 12 mois doit être rémunéré avec un supplément de salaire de 25%.

## 49 | Service de garde du week-end, travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

Pour le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés, la majoration compensatoire est la suivante :

Dimanches et jours fériés:	de 23h00 la veille à 23h00	50%
Travail de nuit:	de 23h00 à 06h00	25%

La majoration de salaire n'est pas due si, dans les entreprises de production et de vente, le contrat de travail prévoit des heures de travail les dimanches et jours fériés.

Les entreprises peuvent fixer le début et la fin du travail de nuit entre 22h00 et 05h00 à condition que la majorité des employés concernés y consentent (art. 10 al. 2 LTr).

## 50 | Débours pour travaux à l'extérieur de l'entreprise

50.1 Les employeurs remboursent aux employés tous les frais découlant de l'exécution du travail, y compris les frais d'entretien lorsque l'employé est occupé en dehors de son lieu de travail (frais effectifs).

50.2 Frais de repas :

Dans la mesure du possible, l'entreprise veille à ce qu'il y ait suffisamment de moyens pour se restaurer. Si ce n'est pas le cas ou que les collaborateurs ne peuvent pas rentrer chez eux ou à l'entreprise pour la pause de midi, une indemnité de repas selon la réglementation des salaires leur est due.

50.3 Les parties contractantes peuvent conclure par écrit un forfait couvrant les frais ou un règlement particulier pour les frais faisant partie intégrante du contrat de travail.

## 51 | Indemnité pour l'utilisation du véhicule privé

51.1 Les employeurs et les employés peuvent convenir que ces derniers utilisent leur véhicule privé pour les trajets professionnels. Dans ce cas, une indemnité adéquate leur sera accordée, après déduction toutefois du trajet habituel jusqu'au lieu de travail (du domicile au site de l'entreprise).

51.2 L'indemnité kilométrique est définie dans la réglementation des salaires. Les deux parties peuvent également convenir d'une indemnité forfaitaire.

## 52 | Repas et logement

52.1 Les employés ne peuvent pas être contraints à prendre leur repas ni à loger chez leur employeur.

52.2 Lorsque les employés sont nourris et logés, le forfait mensuel indiqué dans la réglementation des salaires peut être déduit du salaire versé. Il est conseillé de le préciser dans le contrat de travail. Lorsque les employés ne sont que partiellement nourris et logés, les tarifs correspondants indiqués dans la réglementation des salaires sont applicables.

## 53 | Paiement du salaire

53.1 Le paiement du salaire est effectué en francs suisses, au plus tard dans les trois jours ouvrables après la fin de la période de salaire normale de l'entreprise. Un décompte de salaire complet est remis aux employés chaque mois.

- 53.2 Les réclamations concernant le paiement du salaire, la compensation pour travail supplémentaire ou le remboursement des frais sont, dans tous les cas, à signaler immédiatement.
- 53.3 Les prétentions des employeurs résultant des rapports de travail (dédommagements) peuvent être décomptées du salaire sans l'accord des employés.

#### 54 | **Négociations salariales (salaires minimaux, augmentation de la masse salariale)**

La réglementation des salaires (annexe séparée) est vérifiée chaque année par les parties contractantes et adaptée compte tenu de l'indice suisse des prix à la consommation. Les augmentations générales de salaire sont valables pour tous ceux qui sont soumis à la CCT conformément à l'art. 4 «Application au plan des personnels». Il en va de même pour une augmentation de la masse salariale.

Pour les autres employés, l'augmentation des salaires et de la masse salariale n'est pas négociée.

---

## XVI. Prestations sociales

#### 55 | **Obligation de continuer à payer le salaire en cas d'empêchement de travailler pour cause de maladie**

- 55.1 Pour les contrats à durée déterminée de plus de trois mois, si les employés sont empêchés de travailler, sans faute de leur part, pour cause de maladie et sur présentation d'un certificat médical, dans le sens de l'art. 324a CO, 100% du salaire leur sera versé dès le premier jour, mais pour une durée limitée, selon le barème de l'échelle bernoise qui prescrit les délais suivants :

<b>Temps de service (y c. apprentissage) dans la même entreprise</b>	<b>Paiement du salaire par année de service</b>
Pendant la 1 <sup>re</sup> année de service	3 semaines
Pendant la 2 <sup>e</sup> année de service	4 semaines

- 55.2 Cette échelle entre en vigueur si aucune assurance indemnités journalières en cas de maladie n'a été conclue au sens de l'art. 55.3 CCT.
- 55.3 Pour les employés sous contrat à durée indéterminée, les employeurs doivent conclure une assurance indemnités journalières en cas de maladie. Les employés doivent être assurés individuellement et les indemnités doivent couvrir 80% du salaire.

- 55.4 L'assurance indemnités journalières en cas de maladie peut, à l'entrée en vigueur de l'assurance, prévoir une réduction des prestations pour des maladies déclarées. La même clause s'applique à des maladies qui, selon l'expérience, peuvent entraîner des rechutes.
- 55.5 Les prestations d'assurances doivent être versées durant 720 jours dans une période de 900 jours consécutifs dès le 90<sup>e</sup> jour depuis le début des rapports de travail. Les employés n'ont pas droit au salaire les deux premiers jours.
- 55.6 Lorsqu'un délai de carence supérieur est conclu avec l'assurance, les employeurs sont obligés de couvrir 80% du salaire dès le troisième jour.
- 55.7 La moitié des primes d'assurance sur une base de 80% du salaire sont à la charge des employés dès le troisième jour.
- 55.8 En cas d'incapacité de travail partielle, les indemnités journalières sont calculées proportionnellement si l'incapacité est d'au moins 50%.
- 55.9 Pour les détails et les cas particuliers, les règlements des contrats d'assurance et les réglementations en vigueur, qui peuvent être consultés à tout moment auprès de l'employeur, sont applicables.
- 55.10 Si le versement de l'indemnité journalière maladie est retardé en raison de clarifications effectuées par l'assurance indemnités journalières en cas de maladie, l'employeur est tenu d'avancer les prestations de l'assurance à l'employé pendant au moins deux mois.
- 55.11 Du fait de son devoir de collaboration, l'employeur doit tout entreprendre pour que l'assurance indemnités journalières puisse clore les investigations le plus rapidement possible.
- 55.12 La participation aux primes des employés est déduite de leur salaire et versée à la compagnie d'assurance conjointement avec la part des employeurs par ces derniers.

## **56 | Versement du salaire en cas de congés légaux**

En ce qui concerne le versement du salaire en cas de congés légaux, il est renvoyé aux dispositions des art. 329e à 329j CO.

## **57 | Médecin-conseil**

Les employés doivent apporter eux-mêmes une preuve suffisante de leur maladie. Dès le troisième jour, la maladie doit être attestée par un certificat médical. Les employeurs et l'assureur indemnités journalières en cas de maladie sont en droit d'exiger une consultation chez un médecin-conseil désigné. Les employeurs sont tenus d'informer les employés sur les conditions d'assurance.

**58 | Caisse maladie**

Il incombe aux employés de conclure une assurance-maladie pour les frais de médecin et de médicaments (frais de soins).

**59 | Assurance-accidents / empêchement pour cause d'accident**

59.1 Les employeurs sont tenus d'assurer les employés contre les accidents professionnels et non professionnels aux termes de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (RS 832.2).

59.2 Les primes de l'assurance-accidents professionnels sont à la charge des employeurs, celles de l'assurance-accidents non professionnels à la charge des employés.

59.3 En cas d'accident professionnel ou non professionnel, les employés ont droit à une indemnisation de 80% du salaire assuré à partir du premier jour. Dans le cas où l'indemnisation versée par l'assurance débute le troisième jour, les employeurs sont tenus de payer le salaire perdu durant les deux premiers jours suivant l'accident (délai de carence). Les contrats d'assurance ou les règlements peuvent être consultés à tout moment auprès de l'employeur.

**60 | Paiement du salaire lors du service militaire, civil ou de protection civile**

60.1 Lorsque les employés accomplissent le service militaire ou de protection civile obligatoire suisse, ils ont droit aux dédommagements suivants :

	<b>Employés sans obligation d'entretien</b>	<b>Employés avec obligation d'entretien et / ou mariés</b>
Pendant l'ER comme recrue	60%	80%
Durant d'autres services obligatoires (p. ex. CR, SFA, protection civile) jusqu'à 4 semaines par année civile	80%	100%
En service long pendant l'ER	60%	80%
En service long après l'ER	80%	80%
Pour le temps dépassant 4 semaines de services obligatoires	80%	100%

Les employés effectuant un service civil en lieu et place du service militaire reçoivent l'indemnité suivante durant 18 semaines :	60 pour cent	80 pour cent
Service civil après la formation initiale	80 pour cent	100 pour cent
Protection civile dans le cadre de la formation initiale pendant 2 semaines	60 pour cent	80 pour cent
Protection civile après la formation initiale	80 pour cent	100 pour cent

Pour les durées supérieures, seules les prestations prévues par la loi fédérale sur le régime des allocations pour perte de gain peuvent être exigées.

60.2 Pour autant qu'elles ne dépassent pas les taux indiqués dans le 1<sup>er</sup> alinéa, les prestations selon la loi fédérale sur le régime des allocations pour perte de gain en faveur des personnes servant dans l'armée et dans la protection civile (RS 834.1) reviennent aux employeurs.

## 61 | Décès de l'employé

61.1 Le contrat prend fin au décès de l'employé.

61.2 Toutefois, l'employeur doit payer le salaire, à compter du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si l'employé laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

## 62 | Décès de l'employeur

62.1 À la mort de l'employeur, le contrat passe aux héritiers; les dispositions relatives au transfert des rapports de travail en cas de transfert de l'entreprise sont applicables par analogie (art. 333 CO).

62.2 Le contrat conclu essentiellement en considération de la personne de l'employeur prend fin à son décès; toutefois, les employés peuvent réclamer une indemnité équitable pour le dommage causé par l'extinction prématurée du contrat.

## 63 | Prévoyance professionnelle (2<sup>e</sup> pilier)

63.1 Les employés doivent être assurés selon la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) du 25 juin 1982.

63.2 Les cotisations à la caisse de pension sont supportées par moitié par les employeurs et les employés assurés.



## **XVII. Fin des rapports de travail**

### **64 | Résiliation en général**

- 64.1 Chacune des parties soumises à la CCT peut mettre un terme aux rapports de travail pour autant que ceux-ci n'aient pas été fixés pour un temps déterminé et que ce dernier ne découle pas clairement des objectifs propres à l'engagement.
- 64.2 L'employeur et l'employé ne peuvent pas fixer des délais de congé différents. En cas de contradiction, le délai le plus long est applicable.
- 64.3 La résiliation doit être annoncée pour la fin d'un mois. Elle doit parvenir au destinataire au plus tard le dernier jour ouvrable précédant le délai de résiliation. La résiliation doit être donnée sous forme écrite par courrier recommandé ou en main propre avec accusé de réception.
- 64.4 Un contrat de travail à durée déterminée ne peut être résilié prématurément que si le droit de résiliation a été convenu par écrit.

### **65 | Temps d'essai**

- 65.1 Le premier mois de service est considéré comme temps d'essai, durant lequel le contrat peut être résilié en tout temps moyennant un préavis de sept jours. Le temps d'essai peut être prolongé de trois mois au maximum. Cette prolongation doit être notifiée par écrit.
- 65.2 Lorsque le temps d'essai effectif est réduit pour cause de maladie, d'accident ou pour l'accomplissement d'une obligation légale non volontaire, il peut être prolongé d'autant.

### **66 | Résiliation après le temps d'essai**

- 66.1 Le contrat de travail peut être résilié moyennant un préavis d'un mois au cours de la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service incluse, puis ultérieurement de trois mois pour la fin d'un mois. Pour le calcul du délai de résiliation, l'année de service déterminante est celle à la date de laquelle la résiliation est parvenue à l'autre partie.
- 66.2 Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, mais ne peuvent être inférieurs à un mois.
- 66.3 Les contrats de travail conclus pour une durée déterminée ne peuvent être résiliés que pour des raisons impératives.
- 66.4 Lorsque les rapports de travail se poursuivent dans l'entreprise après la fin de l'apprentissage, la durée de ce dernier est pris en compte dans le calcul du délai de congé.

### **67 | Motifs de la résiliation, résiliation abusive**

- 67.1 Dans la mesure où l'autre partie l'exige, les motifs de résiliations doivent être donnés par écrit.

67.2 La résiliation est abusive notamment lorsqu'elle intervient :

- pour des raisons inhérentes à la personnalité ;
- en raison de l'exercice d'un droit constitutionnel ;
- à seule fin d'empêcher l'autre partie de faire valoir des prétentions ;
- parce que l'autre partie fait valoir des prétentions de bonne foi ;
- en raison de l'accomplissement d'un service militaire ou de protection civile suisse obligatoire ;
- en raison de l'appartenance à un syndicat ou de l'exercice d'une activité syndicale ;
- en raison de la fonction de l'employé dans un organe de l'entreprise.

67.3 La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité.

L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances ; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire de l'employé.

67.4 La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur l'art. 67.3 CCT doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie, au plus tard avant l'échéance du délai de congé.

67.5 Si les parties ne s'entendent pas, la partie qui a reçu le congé peut agir par voie d'action en justice. Elle doit le faire dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.

## **68 | Résiliation par les employeurs en temps inopportun**

68.1 Après le temps d'essai, les employeurs ne peuvent pas résilier le contrat de travail :

- pendant que l'autre partie accomplit un service obligatoire suisse militaire, civil ou de protection civile ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service, pour autant qu'il ait duré plus de onze jours ;
- pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute de l'employé, et cela, durant 30 jours civils au cours de la première année de service, durant 90 jours civils de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours civils à partir de la sixième année de service ;
- pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement d'une employée ;
- pendant que l'employé participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

68.2 Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'art. 68.1 CCT est nul ; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

68.3 Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec l'expiration du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

## **69 | Résiliation par les employés en temps inopportun/interdiction de résiliation pour les employés**

69.1 Après le temps d'essai, les employés ne peuvent pas résilier le contrat si des supérieurs dont ils sont en mesure d'assumer les fonctions ou les employeurs eux-mêmes se trouvent empêchés pour les motifs indiqués à l'art. 336c al. 1 let. a CO et qu'il incombe auxdits employés d'assurer le remplacement.

69.2 Les l'art. 336c al. 2 et 3 CO sont applicables par analogie.

## **70 | Résiliation immédiate**

À tout moment, les employeurs et les employés peuvent résilier les rapports de travail avec effet immédiat pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.

Sont également réputés justes motifs l'absence au travail répétée, non excusée – malgré avertissement écrit – le refus d'accomplir un travail ainsi que le manquement manifeste au devoir de diligence et un comportement inconvenant.

La partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

## **71 | Résiliation immédiate injustifiée**

71.1 Lorsque les employeurs résilient immédiatement le contrat sans justes motifs, les employés ont droit à ce qu'ils auraient gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée.

71.2 On impute sur ce montant ce que les employés ont épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'ils ont tiré d'un autre travail ou le revenu auquel ils ont intentionnellement renoncé.

71.3 Le juge peut condamner les employeurs à verser aux employés une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire des employés.

## **72 | Non-entrée en service ou abandon immédiat de l'emploi**

72.1 Si des employés n'entrent pas en service sans justes motifs, les employeurs ont droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel; ils ont en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire en découlant.

- 72.2 Si des employés abandonnent abruptement leur emploi sans justes motifs, les employeurs ont droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel ; ils ont en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire en découlant.
- 72.3 Le juge peut réduire l'indemnité selon sa libre appréciation si les employeurs ne subissent aucun dommage ou si le dommage est inférieur à l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.
- 72.4 Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de péremption, être exercé par voie d'action en justice ou de poursuite dans les 30 jours à compter de la non-entrée en service ou de l'abandon de l'emploi.

### **73 | Préservation des droits acquis**

L'entrée en vigueur de cette CCT ne peut en aucun cas réduire les prestations précédemment accordées aux employés dans l'entreprise.

Aarau, le 29 octobre 2024

JardinSuisse, Association suisse  
des entreprises horticoles

Grüne Berufe Schweiz,  
Association professionnelle

---



**Olivier Mark**  
Président JS



**Roger Forter**  
Vice-président GBS



**Carlo Vercelli**  
Directeur JS



**Thomas Eugster**  
Membre de la délégation  
de négociation GBS

---

**Impressum**

© 2024

Éditeur :  
JardinSuisse

Mise en page :  
Binkert Partnerinnen, Zürich

Impression:  
Kyburz Druck, Dielsdorf



