

Liste des ajouts et modifications dans la CCT 2025 - 2026

Ajouts et modifications	
4.	<p>Application au plan des personnels</p> <p>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.</p> <p>4.2 Les entreprises soumises à la loi sur le travail sont tenues d'appliquer, outre les dispositions suivantes, les prescriptions de la LTr (RS 822.11).</p> <p>4.3 Demeurent réservées les prescriptions du CO dans la mesure où la présente CCT ne contient pas de dispositions correspondantes.</p>
18.	<p>Durée de la CCT</p> <p>La présente CCT entre en vigueur au 1^{er} janvier 2025. Elle est conclue pour une durée de deux ans, soit jusqu'au 31 décembre 2026.</p> <p>Chaque partie contractante peut résilier sa participation par courrier recommandé en respectant un délai de six mois, la première fois au 31 décembre 2026.</p>
33.	<p>Durée du travail</p> <p>33.6 En cas de travail à l'extérieur, le trajet aller-retour depuis et vers le lieu de rassemblement doit être indemnisé.</p> <p>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.</p>
36	<p>Temps de récupération anticipé</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
37	<p>Durée des vacances</p> <p>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.</p>
38	<p>Réduction du temps de vacances / Fixation des dates</p> <p>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</p>

autorisée. Pour des durées d'absences supérieures, le droit aux vacances peut être réduit de 1/12 par mois complet supplémentaire.

~~Les cours de répétition obligatoires ne comptent pas comme interruption.~~

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 (CO 329b al. 3).

41 Indemnisation des jours fériés

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).

43 Absences lors d'événements particuliers

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

	Jours payés	
en cas de mariage	3	
congé paternité selon la loi	40	voir nouveau à l'article 56 !
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	

45 Salaire horaire, mensuel et annuel

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

46 Salaires minimaux

~~46.2 — Les collaborateurs avec une capacité de travail réduite peuvent se voir appliquer des salaires inférieurs aux salaires minimaux à condition que cela ait fait l'objet d'une convention signée par les deux parties~~

~~46.3 — Dans la mesure où les employés perçoivent en sus, de la part des pouvoirs publics (AI, service social, etc.), une indemnité qui leur permet d'atteindre ainsi le salaire minimal, ladite convention n'a pas à être présentée à la Commission professionnelle paritaire.~~

46.2 Dans tous les autres cas, cette convention doit être présentée à la Commission professionnelle paritaire pour approbation. 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.

47 Treizième salaire

47.1 Les employés obtiennent un treizième salaire équivalant à 100% du salaire mensuel moyen ~~calculé sur la base des horaires annualisés, selon la réglementation des salaires~~ calculé sur la base du temps de travail annuel théorique individuel.

47.4 ~~Si, pour une quelconque raison, les employés sont empêchés de travailler globalement plus de deux mois durant une année civile, le treizième salaire peut être réduit de 1/12e par mois supplémentaire d'absence.~~

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

48.5 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. ~~Les heures supplémentaires ne pouvant être compensées doivent être rémunérées au taux de 125%.~~ 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%.

53 Paiement du salaire

53.3 Les prétentions des employeurs résultant des rapports de travail (dédommagements) ~~ne peuvent être décomptées avec le salaire~~ peuvent être décomptées du salaire sans l'accord des employés. ~~En cas de litiges résultant de telles prétentions, les employeurs doivent suivre la procédure légale en usage.~~

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'article 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.

55 Obligation de continuer à payer le salaire en cas d'empêchement de travailler ~~par~~ maladie pour cause de maladie

55.9 Pour les détails et les cas particuliers, les règlements des contrats d'assurances 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'employé doit tout entreprendre pour que l'assurance indemnités journalières puisse clore les investigations le plus rapidement possible.

56 Versement du salaire ~~en cas de maternité et de paternité~~ en cas de congés légaux

~~En cas de maternité et de paternité, la loi sur les allocations pour perte de gain (art. 16 LAPG) est applicable.~~

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

59 Assurance-accidents / empêchement pour cause d'accident

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.

Modifications de la réglementation des salaires pour la production, le commerce de détail horticole et les pépinières à partir de l'année 2025

2. Durée du travail

Heures annuelles	2'236 2210
Heures mensuelles (moyenne)	186 184
Heures hebdomadaires (moyenne)	43 42.5