

Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008.

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [Clauses communes](#)
- [Dispositions particulières propres aux ouvriers et aux employés](#)
- [Dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise](#)
- [Dispositions particulières propres aux cadres](#)

[Clauses communes](#)

Clauses communes

Chapitre Ier : Champ d'application professionnel et territorial

Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention 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, s'exerce dans un ou plusieurs des secteurs suivants :

Chapitre II : Avantages individuels acquis

Avantages individuels acquis

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

La présente convention est prévue pour une durée indéterminée.

Publicité

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

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 l'organisation patronale signataires ;

Dénonciation

La dénonciation de la présente convention peut intervenir à l'initiative de l'une ou de l'autre des parties signataires. Cette dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales signataires ou représentatives pour négocier une convention collective dans la branche.

Validité des accords

Les parties signataires affirment que toutes les dispositions de la convention collective sont impératives. Elles s'imposent donc aux accords conclus au sein des entreprises relevant de son champ d'application, qui ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

Chapitre IV : Négociation collective

Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

Compétence

Il est créé une commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation, chargée de répondre à toute demande tendant à l'interprétation de la présente convention ou à la résolution de différends collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau des entreprises.

Il est entendu que toute décision portant sur l'interprétation de la présente convention ne saurait faire échec à une demande d'interprétation introduite en application de la législation en vigueur auprès du tribunal de grande instance compétent.

Composition

La commission paritaire est composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés, représentative au plan national. Le nombre des représentants des organisations d'employeurs est égal à celui des représentants des organisations syndicales de salariés.

Fonctionnement

La présidence de la commission est alternativement tenue par un représentant du collège des salariés et par un représentant du collège des employeurs, par période de 2 années civiles, les 2 premières années de présidence étant assurées par un représentant du collège employeur.

Le président est nommé par le collège auquel il appartient.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'Union nationale des entreprises du paysage (UNEP), 10, rue Saint-Marc, 75002 Paris.

Observatoire paritaire de la négociation collective. Prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation

La loi du 4 mai 2004 institue l'obligation de mettre en place au sein des branches un observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC).

Réel outil de suivi des négociations d'entreprise, la finalité de cet observatoire paritaire est d'instituer et pérenniser un contact étroit entre les partenaires sociaux de branche et la réalité des négociations, et ce afin d'adapter au mieux les dispositions conventionnelles.

Compétence et fonctionnement

L'OPNC est compétent pour toutes les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective et a pour mission d'enregistrer et de conserver les accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en oeuvre d'une disposition législative. Ce recueil concerne les accords conclus selon les dispositions de l'article L. 2231-3 du code du travail.

L'OPNC se réunit dans le cadre de la commission paritaire de la convention collective nationale.

Recueil des accords d'entreprise et d'établissement

Au plus tard dans les 15 jours suivant l'accomplissement des formalités de dépôt, les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective s'engagent à adresser, par voie électronique, tout accord d'entreprise ou d'établissement conclu selon les dispositions de l'article L. 2231-3 du code du travail.

Dans l'hypothèse où l'envoi électronique est impossible, un envoi par voie postale devra être réalisé au siège de l'UNEP.

Secrétariat

Le secrétariat est assuré par l'UNEP, 10, rue Saint-Marc, 75002 Paris.

L'UNEP accepte la prise en charge financière des frais administratifs liés au fonctionnement de cet observatoire pour les 6 premiers mois.

A l'issue de ces 6 premiers mois, sur proposition de la commission, un avenant sera formalisé afin de définir le financement de cet observatoire.

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

Liberté syndicale, protection et libre expression des salariés

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

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 aux commissions mixtes paritaires et groupes de travail paritaires

Les représentants des syndicats de salariés, participant à une commission mixte paritaire et/ou un groupe de travail paritaire dans le cadre de la présente convention et/ou à l'OPNC, 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.

Représentation du personnel et section syndicale d'entreprise

1. Comité d'entreprise

Un comité d'entreprise est créé dans les conditions prévues par la loi, à partir de 50 salariés.

L'éligibilité, la composition, le fonctionnement, les pouvoirs du comité sont régis par les articles L. 2322-1 et suivants du code du travail.

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les activités sociales du comité d'entreprise ne peut être inférieure à celle qui est prévue par les articles L. 2323-84 et L. 2323-86 du code du travail.

2. Délégués du personnel

Chapitre VI : Contrat de travail

Formalités liées à l'embauche

L'embauche donne lieu à la production, par le salarié, des documents suivants :

Egalité professionnelle

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

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.

Règlement des litiges

Il appartient à la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation définie à l'article 8 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 du recours aux juridictions compétentes.

Travailleurs handicapés

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

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.

Suspension du contrat de travail pour autres causes

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

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 ;

Paiement du salaire

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

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

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 ouvrés.

Alimentation du compte

Le compte est alimenté, à l'initiative du salarié, par les éléments suivants :

Apports en temps de repos :

- le repos compensateur de remplacement ;
- 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 50 % ;
- les jours de repos des cadres relevant d'un forfait en jours.

(1)

Utilisation du temps épargné

Le temps épargné 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, ou congé de présence parentale ;
- indemnisation d'un congé parental d'éducation à temps partiel ou à temps plein ;
- indemnisation d'un temps partiel choisi ;
- 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.

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, de façon à assurer au salarié pendant tout le temps du congé, une indemnisation calculée sur la base d'un pourcentage du salaire réel au moment du départ.

Reprise du travail à l'issue du congé

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.

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.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des 3 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

Les jours fériés légaux suivants (1er janvier, lundi de Pâques, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre, Noël) sont chômés et payés aux salariés dans les conditions suivantes :

— le jour férié n'est rémunéré que dans la mesure où il tombe un jour habituellement travaillé ;

Congés payés légaux

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

Jours de congés supplémentaires accordés aux femmes

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge et 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

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 : 2 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès d'un enfant, du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs : 4 jours ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;

Congés pour enfant malade

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

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

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).

Chapitre IX : Formation professionnelle et apprentissage

Formation professionnelle

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.

La taxe d'apprentissage

Les conditions de la collecte de la taxe d'apprentissage par l'UNEP, organisation habilitée par arrêté du 16 décembre 2003, de son recensement et de sa répartition sont définies ainsi qu'il suit :

Clause de dédit-formation

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 :

Chapitre X : Hygiène et sécurité

Principes généraux

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.

Formation des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Dans les établissements de 30 à 300 salariés, les membres élus du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, bénéficient d'un congé de formation tel que prévu par le code du travail.

a) Le stage est accompli sur demande de l'intéressé dans les limites fixées ci-après. Cette demande doit être faite au moins 30 jours avant le début du stage. A sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur le contingent des bénéficiaires de congés de formation économique, sociale et syndicale.

Equipements de protection individuelle

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.

Chapitre XI : Dispositions particulières en matière de salaire et de durée du travail

Salaire des jeunes

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

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

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

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.

Chapitre XII : Classification et salaires

Définition et classification des emplois

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 ;

Salaires

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 et plan épargne

Intéressement

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

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

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.

Chapitre XIV : Date d'effet, dépôt et extension

Date d'effet

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

Extension

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

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.

Dispositions particulières propres aux ouvriers et aux employés

Chapitre Ier : Contrat de travail

Le contrat de travail à durée indéterminée doit être signé au plus tard dans les 8 jours suivant 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

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.

Contrat de chantier

Le contrat dit « de chantier » représente l'obligation faite à l'employeur de recruter les salariés nécessaires à la réalisation d'un travail commandé par le client, dans les conditions suivantes :

- l'employeur est dans l'impossibilité de recourir aux compétences internes pour réaliser le travail commandé par le client,

- le travail commandé engendre un accroissement d'activité rendant irréalisable, sans recours à ces salariés, le travail en question dans les conditions fixées au marché.

Contrats saisonniers

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.

Chapitre II : Classification des emplois et salaires

Classification des emplois

Classification des emplois des ouvriers

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

Classification des emplois des employés

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

Salaires

Salaires des ouvriers

A compter de la date d'effet de la présente convention, les salaires horaires bruts minimum des ouvriers sont fixés comme suit :

Position	Taux horaire brut	Salaire mensuel brut (151,67 h)
O1 - ouvrier paysagiste	8,72 €	1 322,56 €

Salaires des employés

A compter de la date d'effet de la présente convention, les salaires horaires bruts minimum des employés sont fixés comme suit :

Position	Taux horaire brut	Salaire mensuel brut (151,67 h)
E1 - employé	8,72 €	1 322,56 €

Chapitre III : Déplacement et frais professionnels

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

a) Est réputé constituer un temps normal de trajet celui qui éloigne les salariés de moins de 50 km du siège, de l'agence ou du dépôt.

b) Le salarié qui se rend par ses propres moyens sur le chantier assigné par son employeur perçoit 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.

Indemnisation pour grands déplacements

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.

Chapitre IV : Durée du travail

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

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.

Chapitre V : Prime de travaux insalubres

Prime de travaux insalubres

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 détritux 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.

Elle peut être complétée par accord collectif après consultation du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel.

Chapitre VI : Rupture du contrat de travail

Indemnité de licenciement

Une indemnité distincte du préavis est accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde aux salariés licenciés avant l'âge de 65 ans (ou 60 ans en cas d'inaptitude reconnue par la Sécurité Sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L351-8 du Code de la Sécurité Sociale) et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité est fixée à 2 / 10ème de mois de salaire par année d'ancienneté plus 2 / 15ème au-delà de 10 ans.

Préavis à la réalisation du contrat de travail

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,

Indemnité de départ en retraite

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.

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

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 pour les salariés âgés de 65 ans au moins, un préavis de 6 mois devant être observé.

Chapitre VII : Prévoyance et santé

Objet

Il est institué un régime de prévoyance obligatoire qui assure les prestations suivantes :

- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base de sécurité sociale, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ;
- une pension d'invalidité complémentaire en cas d'invalidité 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 de la sécurité sociale ;

Incapacité temporaire

En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire versée par AGRI-PREVOYANCE de sorte que l'indemnisation globale (indemnité légale plus indemnité

complémentaire) soit 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 :

Incapacité permanente (invalidité)

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 de sécurité sociale 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 précité.

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.

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 100 % de son salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge, est versé par AGRI-PREVOYANCE à la demande du ou des bénéficiaires.

Complémentaire frais de santé

A) Les 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.

Organisme gestionnaire

La gestion du régime de prévoyance est assurée par AGRI-PREVOYANCE, Institution de Prévoyance, sise 21, Rue de la Bienfaisance, 75008 PARIS.

Toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont donc tenues d'adhérer à AGRI-PREVOYANCE pour leur personnel non cadre.

AGRI-PREVOYANCE délègue à la M.S.A la gestion du recouvrement des cotisations et du versement des prestations Incapacité Temporaire et Frais de Santé

Cotisations

En euros

Réexamen du régime et du choix de l'organisme gestionnaire

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 des articles L. 912-1 et L. 912-2 du code de la sécurité sociale.

Le réexamen a lieu au moins 6 mois avant l'expiration de chaque période quinquennale.

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 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 et invalidité au moins sur la base de l'évolution du point de retraite ARRCO ;

Commission paritaire de suivi

Une commission paritaire de suivi, regroupant les représentants des employeurs et des salariés, est créée pour veiller à la bonne mise en place et à l'évolution du régime.

Les règles de fonctionnement de cette commission sont régies par le règlement intérieur qu'elle établit.

Dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise

Chapitre Ier : Contrat de travail

Le contrat de travail à durée indéterminée doit être signé au plus tard dans les 8 jours suivant 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

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 ;

Contrat de chantier

Le contrat dit « de chantier » représente l'obligation faite à l'employeur de recruter les salariés nécessaires à la réalisation d'un travail commandé par le client, dans les conditions suivantes :

- l'employeur est dans l'impossibilité de recourir aux compétences internes pour réaliser le travail commandé par le client,
- le travail commandé engendre un accroissement d'activité rendant irréalisable, sans recours à ces salariés, le travail en questions dans les conditions fixées au marché.

Contrats saisonniers

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...),

Chapitre II : Classification des emplois et salaires

Classifications des emplois

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.

Salaires

(En euros.)

Chapitre III : Déplacements et frais professionnels

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

a) Est réputé constituer un temps normal de trajet celui qui éloigne les salariés de moins de 50 km du siège, de l'agence ou du dépôt.

b) Le salarié qui se rend par ses propres moyens sur le chantier assigné par son employeur perçoit 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.

Indemnisation pour grands déplacements

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.

Chapitre IV : Durée du travail

Conventions de forfait

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.

Chapitre V : Rupture du contrat de travail

Indemnité de licenciement

Une indemnité distincte du préavis est accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde aux salariés licenciés avant l'âge de 65 ans (ou 60 ans en cas d'inaptitude reconnue par la Sécurité Sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L351-8 du Code de la Sécurité Sociale) et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité est fixée à 2 / 10ème de mois de salaire par année d'ancienneté plus 2 / 15ème au-delà de 10 ans.

Préavis à la résiliation du contrat de travail

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,

Indemnité de départ en retraite

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.

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

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 pour les salariés âgés de 65 ans au moins, un préavis de 6 mois devant être observé.

Chapitre VI : Prévoyance et santé

Préambule

Les salariés occupés en qualité de techniciens et d'agents de maîtrise sont affiliés aux garanties Prévoyance, Frais de Santé et retraite supplémentaire définies par la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres d'Entreprises Agricoles du 2 avril 1952.

Garantie frais de santé

Les salariés bénéficient en plus de la garantie Frais de Santé définie par la convention précitée d'une garantie surcomplémentaire pour frais de soins, intitulée « Top Santé Paysage ».

Bénéficient également de cette garantie :

- a) leur conjoint marié, non séparé de droit ou de fait,
- b) leur cocontractant d'un Pacte civil de solidarité,

Retraite supplémentaire

Les techniciens et agents de maîtrises sont couverts par un régime de retraite supplémentaire géré par la CPCEA, institution de prévoyance sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris, et régie par les dispositions de l'article L. 727-2-II du code rural.

Le taux de cotisation est de 2 % du salaire brut tranche A, réparti à hauteur de 1. 24 % à la charge de l'employeur, 0. 76 % à la charge du salarié.

Incapacité temporaire

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

Contrat d'assurance

Les garanties définies à l'article 14 font l'objet d'un contrat d'assurance auprès de la CPCEA.

Dispositions particulières propres aux cadres

Chapitre Ier : Contrat de travail

Le contrat de travail à durée indéterminée doit être signé au plus tard dans les 8 jours suivant 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

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 ;

Contrat de chantier

Le contrat dit « de chantier » représente l'obligation faite à l'employeur de recruter les salariés nécessaires à la réalisation d'un travail commandé par le client, dans les conditions suivantes :

- l'employeur est dans l'impossibilité de recourir aux compétences internes pour réaliser le travail commandé par le client

- le travail commandé engendre un accroissement d'activité rendant irréalisable, sans recours à ces salariés, le travail en question dans les conditions fixées au marché.

Contrat à durée déterminée à objet défini

Justification

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

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

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

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.

Chapitre II : Classification des emplois et salaires

Classifications des emplois

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.

Salaires

A compter de la date d'effet de la présente convention, les salaires annuels minimum des cadres sont fixés comme suit :

Position Salaire annuel brut

C1 33 874,97

C2 33 874,97

C3 35 426,40

C4 36 464,76

C5 39 396,60

Chapitre III : Durée du travail

Convention de forfait

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 C1 à C4.

La convention de forfait sur une base annuelle de jours de travail doit être expressément acceptée par le salarié.

Chapitre IV : Déplacements et frais professionnels

Frais de déplacement s professionnels

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.

Frais occasionnés par le changemebnt d'emploi

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.

Chapitre V : Rupture du contrat de travail

Indemnité de licenciement

Une indemnité distincte du préavis est accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde aux salariés licenciés avant l'âge de 65 ans (ou 60 ans en cas d'inaptitude reconnue par la Sécurité Sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L. 351-8 du Code de la Sécurité Sociale) et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité est fixée à 2 / 10èmes de mois de salaire par année d'ancienneté, plus 2 / 15èmes au-delà de 10 ans.

Préavis à la résiliation du contrat de travail

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.

Indemnité de départ en retraite

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 dixième de mois par année d'ancienneté si le salarié compte entre 2 et moins de 5 ans d'ancienneté
- un mois de salaire si le salarié compte entre plus de 5 ans et moins de 10 ans d'ancienneté

- un dixième de mois de salaire plus 1/15ème au-delà de 10 ans d'ancienneté

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

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 pour les salariés âgés de 65 ans au moins, un préavis de 6 mois devant être observé.

Chapitre VI : Prévoyance et santé

Préambule

Les salariés occupés en qualité de cadres sont affiliés aux garanties Prévoyance, Frais de Santé et retraite supplémentaire définies par la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres d'Entreprises Agricoles du 2 avril 1952.

Garantie frais de santé

Les salariés bénéficient en plus de la garantie Frais de Santé définie par la convention précitée d'une garantie surcomplémentaire pour frais de soins, intitulée « Top Santé Paysage ».

Bénéficient également de cette garantie :

a) leur conjoint marié, non séparé de droit ou de fait,

b) leur cocontractant d'un Pacte civil de solidarité,

Retraite supplémentaire

Les cadres sont couverts par un régime de retraite supplémentaire géré par la CPCEA, institution de prévoyance sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris, et régie par les dispositions de l'article L. 727-2-II du code rural.

Le taux de cotisation est de 3 % du salaire brut tranche A, réparti à hauteur de 1, 86 % à la charge de l'employeur, 1, 14 % à la charge du salarié.

Incapacité temporaire

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

Contrat d'assurance

Les garanties définies à l'article 14 font l'objet d'un contrat d'assurance auprès de la CPCEA