

## ARRÊTÉ

821.10.050717.1

### **remettant en vigueur l'extension du champ d'application de la convention collective de travail des paysagistes et entrepreneurs de jardins du Canton de Vaud ainsi que de ses avenants du 3 décembre 2008, du 2 décembre 2009, du 14 décembre 2010, du 27 octobre 2011, du 27 novembre 2012 et du 29 novembre 2013 et étendant le champ d'application de son avenant du 7 octobre 2016**

du 5 juillet 2017

#### LE CONSEIL D'ÉTAT DU CANTON DE VAUD

vu les arrêtés du 19 septembre 2007, du 10 juin 2009, du 21 avril 2010, du 4 mai 2011, du 25 avril 2012, du 17 avril 2013, du 2 avril 2014 et du 29 avril 2015 étendant le champ d'application de la convention collective de travail des paysagistes et entrepreneurs de jardins du Canton de Vaud, modifiant cette dernière et le champ d'application de son extension, ainsi que prorogeant l'extension de son champ d'application (Feuilles des avis officiels du Canton de Vaud N° 94 du 23 novembre 2007, N° 61 du 31 juillet 2009, N° 47 du 11 juin 2010, N° 51 du 28 juin 2011, N° 48 du 15 juin 2012, Nos 41-42 des 21 et 24 mai 2013, N° 37 du 9 mai 2014 et N° 47 du 12 juin 2015)

vu la demande présentée par:

- JardinSuisse-Vaud, d'une part et
- le Syndicat Unia, d'autre part

publiée dans la Feuille des avis officiels du Canton de Vaud N°16 du 24 février 2017 et signalée dans la Feuille officielle suisse du commerce N°43 du 2 mars 2017

vu l'article 7, alinéa 2 de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail

vu l'article 62 de la loi cantonale du 5 juillet 2005 sur l'emploi

attendu qu'une opposition à cette demande, intervenue dans le délai prescrit, a été retirée par l'opposant

vu le préavis du Département de l'économie, de l'innovation et du sport

*arrête*

#### **Art. 1**

<sup>1</sup> L'extension du champ d'application de la convention collective de travail des paysagistes et entrepreneurs de jardins du Canton de Vaud et de ses avenants du 3 décembre 2008, du 2 décembre 2009, du 14 décembre 2010, du 27 octobre 2011, du 27 novembre 2012 et du 29 novembre 2013 est remise en vigueur.

<sup>2</sup> Le champ d'application des clauses de l'avenant du 7 octobre 2016, reproduites en annexe et qui modifient la convention collective de travail susmentionnée, est étendu à l'exception des passages imprimés en italique.

#### **Art. 2**

<sup>1</sup> Les clauses étendues s'appliquent sur tout le territoire du Canton de Vaud, aux rapports de travail entre:

- d'une part, les employeurs (entreprises ou parties d'entreprises) dont l'activité est du ressort de la branche paysagère et qui, dans un but lucratif, créent ou entretiennent des jardins ;
- et d'autre part, tous les travailleurs et travailleuses, ainsi que les apprentis, occupé(e)s par ces employeurs de manière prépondérante à des travaux du ressort de la branche paysagère pendant l'année civile, à l'exception du personnel administratif et technique.

#### **Art. 3**

<sup>1</sup> Les dispositions étendues de la convention et de ses avenants relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'article 2 alinéa 1 de la loi fédérale sur les travailleurs détachés (RS 823.20) et des articles 1 et 2 de son ordonnance (Odét ; RS 823.201), sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du Canton de Vaud, ainsi qu'à leurs employé(e)s, pour autant qu'ils exécutent un travail dans le Canton de Vaud. La commission paritaire de la convention est compétente pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

**Art. 4**

<sup>1</sup> Chaque année, des comptes au sujet de la contribution versée au fonds d'application et au fonds de la formation professionnelle de la convention (art. 29 CCT) seront soumis au Service de l'emploi. Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision reconnue. Le Service susmentionné peut en outre requérir la consultation d'autres pièces et demander des renseignements complémentaires.

**Art. 5**

<sup>1</sup> Le Conseil d'Etat prend acte du retrait de l'opposition.

**Art. 6**

<sup>1</sup> Les frais de procédure sont à la charge des organisations contractantes, qui en répondent solidairement.

**Art. 7**

<sup>1</sup> Le présent arrêté entre en vigueur le 1er du mois qui suit sa publication dans la Feuille des avis officiels du Canton de Vaud et prend effet jusqu'au 31 décembre 2020.

Approuvé par le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche le 14 août 2017.

Publié dans la Feuille des avis officiels du Canton de Vaud N° 67 du 22 août 2017.

Entrée en vigueur : 01.09.2017

**Avenant N° 7 du 7 octobre 2016  
à la convention collective de travail  
des paysagistes et entrepreneurs de jardins  
du Canton de Vaud**

Les parties à la convention collective de travail susmentionnée du 1<sup>er</sup> janvier 2007 conviennent à la prolongation de celle-ci jusqu'au 31 décembre 2020. En plus elles conviennent de modifier celle-ci, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2017, comme il suit:

**Article 3 – Durée du travail**

- 3.1 La durée hebdomadaire du travail est en moyenne de 42.2 heures (2200 heures par an, divisé par 52.14). Cette durée sert notamment de référence au régime des heures supplémentaires (art. 4.2). La commission professionnelle paritaire éditte un calendrier annuel de temps de travail.
- 3.2 L'entreprise fixe la durée hebdomadaire du travail dans un calendrier à établir au plus tard en fin d'année pour l'année suivante. Ce calendrier ne dépassera pas les limites fixées à l'alinéa 3.3 du présent article. Il doit être envoyé à la commission professionnelle paritaire jusqu'à mi-janvier de l'année en question pour son approbation. Si l'entreprise omet d'établir un calendrier de la durée du travail et de le communiquer dans le délai, le calendrier applicable sera celui de la commission professionnelle paritaire.
- 3.3 Le calendrier fixe la durée journalière et hebdomadaire de temps du travail de la manière suivante:  
a) 36.25 heures au minimum (= 5 jours x 7.25 heures) ;  
b) 45 heures au maximum (= 5 jours x 9 heures)
- 3.4 Si le calendrier de la durée du travail viole les dispositions conventionnelles ou légales, la commission professionnelle paritaire compétente peut le refuser.
- 3.5 Dans le cadre des limites de la Loi fédérale sur le travail (maximum 50 heures par semaine), il est permis de déroger à la durée de travail fixée par calendrier par des heures supplémentaires. Il est permis de reporter sur le mois suivant au maximum 28 heures supplémentaires effectuées pendant le mois en cours pour autant que le solde ne dépasse pas 80 heures sur les mois écoulés. Ce solde d'heures supplémentaires n'inclut pas les heures de conduite du chauffeur selon article 5.2, jusqu'à concurrence de 40 minutes par jour.  
Un état d'heures travaillées et des heures supplémentaires figure chaque mois sur la fiche de salaire.
- 3.6 Le solde d'heures supplémentaires peut être reporté sur l'année suivante. Si ce solde d'heures supplémentaires n'est pas compensé jusqu'à fin mars de chaque année il sera payé avec un supplément de 25%.

**Article 4 – Rémunération**

- 4.1 Dans tous les cas, pour un taux d'activité à 100%, l'employeur paie 2120 heures par année civile complète. Ces heures sont réparties et payées selon le tableau suivant :

Janvier	160 h
Février	160 h
Mars	180 h
Avril	182 h
Mai	182 h
Juin	190 h
Juillet	182 h
Août	192 h
Septembre	190 h
Octobre	172 h
Novembre	170 h
Décembre	160 h
Total	2120 h

- 4.2 Les heures travaillées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par le calendrier sont payées avec un supplément de 25% dès qu'elles dépassent 80 heures cumulées sur les mois écoulés ou 28 heures supplémentaires dans le mois en cours. Dans tous les cas, les heures travaillées au-delà de 50 heures par semaine sont régies par les dispositions de l'article 13 de la Loi fédérale sur le travail relatif au travail supplémentaire.
- 4.3 En cas d'empêchement de travailler sans faute du travailleur (maladie, accident, vacances, etc.), les heures sont comptabilisées selon l'horaire de l'entreprise en vigueur à la période concernée.
- 4.4 Abrogé.
- 4.5 Abrogé.

**Article 8 – Salaires**

- 8.1.1 Le barème des salaires, en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017, est établi de la manière suivante (les salaires mensuels sont calculés sur la base de 2'200 heures annuelles):

	A l'heure	Salaires mensuels minimaux
A1) Contremaître, titulaire d'un brevet de contremaître ou d'une qualification équivalente reconnue par l'employeur, capable de diriger 3 collaborateurs et plus après un temps d'essai de 6 mois dans cette fonction		
– salaire minimum	30.15	5'527.50
A2) Chef d'équipe titulaire d'un CFC, d'une formation officielle correspondante, reconnue dans un pays de l'UE, ou d'une qualification équivalente reconnue par l'employeur, capable de diriger 1 à 2 collaborateurs et plus, après un temps d'essai de 6 mois dans cette fonction		
– salaire minimum	27.75	5'087.50
B) Jardinier qualifié titulaire d'un CFC, d'une formation officielle correspondante, reconnue dans un pays de l'UE, ou au bénéfice d'une formation jugée équivalente		
B1) – salaire minimum dès la 3 <sup>e</sup> année après l'obtention du CFC	26.55	4'867.50
B2) – salaire minimum dès l'obtention du CFC	24.90	4'565.—
C) Aide-jardinier		
C1) AFP et aide-jardinier sans CFC dans la branche mais au bénéfice d'une expérience de 4 ans dans le métier		
– salaire minimum	23.35	4'280.85
C2) AFP et aide-jardinier sans CFC dans la branche mais au bénéfice d'une expérience de 2 ans dans le métier		
– salaire minimum	22.60	4'143.35
C3) Aide-jardinier en formation (sans CFC dans la branche, avec une expérience inférieure à 2 ans dans le métier)		
– salaire minimum	20.55	3'767.50
	Au mois	
D) Apprenti: CFC 1 <sup>re</sup> année		930.—
2 <sup>e</sup> année		1'240.—
3 <sup>e</sup> année		1'750.—
AFP 1 <sup>re</sup> année		700.—
2 <sup>e</sup> année		930.—

- 8.1.2 Le barème des salaires, en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018, est établi de la manière suivante (les salaires mensuels sont calculés sur la base de 2'200 heures annuelles) :

	A l'heure	Salaires mensuels minimaux
A1) Contremaître, titulaire d'un brevet de contremaître ou d'une qualification équivalente reconnue par l'employeur, capable de diriger 3 collaborateurs et plus après un temps d'essai de 6 mois dans cette fonction		
– salaire minimum	30.30	5'555.—
A2) Chef d'équipe titulaire d'un CFC, d'une formation officielle correspondante, reconnue dans un pays de l'UE, ou d'une qualification équivalente reconnue par l'employeur, capable de diriger 1 à 2 collaborateurs et plus, après un temps d'essai de 6 mois dans cette fonction		
– salaire minimum	27.90	5'115.—
B) Jardinier qualifié titulaire d'un CFC, d'une formation officielle correspondante, reconnue dans un pays de l'UE, ou au bénéfice d'une formation jugée équivalente		
B1) – salaire minimum dès la 3 <sup>e</sup> année après l'obtention du CFC	26.70	4'895.—
B2) – salaire minimum dès l'obtention du CFC	25.05	4'592.50
C) Aide-jardinier		
C1) AFP et aide-jardinier sans CFC dans la branche mais au bénéfice d'une expérience de 4 ans dans le métier		
– salaire minimum	23.50	4'308.35

C2)	AFP et aide-jardinier sans CFC dans la branche mais au bénéfice d'une expérience de 2 ans dans le métier		
	– salaire minimum	22.75	4'170.85
C3)	Aide-jardinier en formation (sans CFC dans la branche, avec une expérience inférieure à 2 ans dans le métier)		
	– salaire minimum	20.70	3'795.—
		Au mois	
D)	Apprenti: CFC 1 <sup>re</sup> année		930.—
	2 <sup>e</sup> année		1'240.—
	3 <sup>e</sup> année		1'750.—
	AFP 1 <sup>re</sup> année		700.—
	2 <sup>e</sup> année		930.—
8.1.3	Le barème des salaires, en vigueur dès le 1 <sup>er</sup> janvier 2019, est établi de la manière suivante ( <i>les salaires mensuels sont calculés sur la base de 2'200 heures annuelles</i> ):		
		A l'heure	<i>Salaires mensuels minimaux</i>
A1)	Contremaître, titulaire d'un brevet de contremaître ou d'une qualification équivalente reconnue par l'employeur, capable de diriger 3 collaborateurs et plus après un temps d'essai de 6 mois dans cette fonction		
	– salaire minimum	30.45	5'582.50
A2)	Chef d'équipe titulaire d'un CFC, d'une formation officielle correspondante, reconnue dans un pays de l'UE, ou d'une qualification équivalente reconnue par l'employeur, capable de diriger 1 à 2 collaborateurs et plus, après un temps d'essai de 6 mois dans cette fonction		
	– salaire minimum	28.05	5'142.50
B)	Jardinier qualifié titulaire d'un CFC, d'une formation officielle correspondante, reconnue dans un pays de l'UE, ou au bénéfice d'une formation jugée équivalente		
B1)	– salaire minimum dès la 3 <sup>e</sup> année après l'obtention du CFC	26.85	4'922.50
B2)	– salaire minimum dès l'obtention du CFC	25.20	4'620.—
C)	Aide-jardinier		
C1)	AFP et aide-jardinier sans CFC dans la branche mais au bénéfice d'une expérience de 4 ans dans le métier		
	– salaire minimum	23.65	4'335.85
C2)	AFP et aide-jardinier sans CFC dans la branche mais au bénéfice d'une expérience de 2 ans dans le métier		
	– salaire minimum	22.90	4'198.35
C3)	Aide-jardinier en formation (sans CFC dans la branche, avec une expérience inférieure à 2 ans dans le métier)		
	– salaire minimum	20.85	3'822.50
		Au mois	
D)	Apprenti: CFC 1 <sup>re</sup> année		930.—
	2 <sup>e</sup> année		1'240.—
	3 <sup>e</sup> année		1'750.—
	AFP 1 <sup>re</sup> année		700.—
	2 <sup>e</sup> année		930.—
8.2	Abrogé.		
8.3	Inchangé.		
8.4	Une entreprise ne peut engager de collaborateur en catégorie C3 pour autant qu'elle ait formé durant les 2 dernières années, au moins un apprenti dans la branche.		
8.5	Abrogé.		
8.6	Inchangé.		
8.7	Inchangé.		
8.8	Abrogé.		
8.9	Inchangé.		
8.10	<i>Inchangé.</i>		
8.11	<i>Inchangé.</i>		

## Article 22 – Hygiène et prévention des accidents

- 22.1 Inchangé.
- 22.2 Inchangé.
- 22.3 Les travailleurs ont l'obligation de se conformer aux consignes données par l'employeur ou le chargé de sécurité de l'entreprise pour l'application des mesures de protection de la santé et de la sécurité du personnel. Ils sont responsables du maintien en bon état des locaux mis à leur disposition (vestiaires, douches, etc.). Ils signalent immédiatement à l'employeur les installations défectueuses ou dangereuses.
- Les travailleurs doivent porter le casque pour les élagages, un masque à poussière et des lunettes pour des travaux avec une meule à disque, des lunettes et des protège ouïes pour les travaux à la tronçonneuse, des protège ouïes pour les travaux bruyants (compresseur, etc...). Ce matériel est mis à disposition par l'entreprise.
- En outre, les travailleurs doivent porter des chaussures de sécurité et, si nécessaire, un ensemble de protection contre la pluie. L'entreprise prend à sa charge la totalité de ces équipements et les remplace quand ils sont usés.
- Il est recommandé aux entreprises d'adhérer à la solution de branche de JardinSuisse en matière de sécurité.*
- 22.4 Inchangé.

## Article 28 – Commission paritaire professionnelle

- 28.1 Pour contrôler l'application de la présente convention, une Commission paritaire professionnelle est instituée sous la forme d'une association au sens des articles 60ss du Code civil suisse. Elle est en droit d'exiger l'observation des dispositions de la convention collective de la part des employeurs et travailleurs.
- 28.2 Inchangé.
- 28.3 Inchangé.
- Paudex, le 10 octobre 2016.*