Questions et réponse sur la CCT du paysagisme

a. Temps de travail/vacances/jours fériés

1. Les salaires annoncés sont-ils calculés pour un horaire annuel de 2'200 heures, y compris les jours fériés ?

Le total de 2'200 heures est pour un salaire à un taux de 100%. Les 2'200 heures incluent les jours fériés et les vacances ainsi que les absences maladie/accident et les absences diverses (art. 28).

2. Où peut-on trouver le calendrier annuel de la CPPI.

Toutes les entreprises soumises peuvent se le procurer sur le site https://cct-paysagistes.ch.

3. Les jours fériés tombant sur des samedis et dimanches doivent être compensés par un autre jour de congé durant l'année ; Doit-on le prévoir sur le calendrier annuel ou peut-on le définir ultérieurement ?

Les jours fériés doivent être prévus sur le calendrier annuel de la CPPI ou sur le calendrier de l'entreprise, validé par la CPPI.

4. Qu'en est-il des collaborateurs qui prennent toutes leurs vacances en hiver ?

Selon l'article 26.2, l'employé a le droit à une période d'au moins deux semaines consécutives de vacances du 1er juillet au 30 septembre. Si l'employé ne désire pas prendre de vacances en été, il n'y est pas contraint.

5. Comment fait-on pour les jours fériés quand on a des employés issus d'un autre canton ?

C'est le lieu de l'entreprise qui fait foi. Peu importe le lieu de domicile de l'employé, si son lieu de travail est à Fribourg, Neuchâtel, Jura ou Jura Bernois, il doit respecter les jours fériés en vigueur. L'employé doit appliquer le calendrier annuel de l'entreprise.

6. Est-ce que la réserve d'heures supplémentaires peut être compensée lors d'intempéries ?

Les 60 heures de réserve annuelles peuvent être restituées aux employés lors d'intempéries pour les mettre à l'abri. La CCT ne régit pas des relations entre l'employeur et l'assurance chômage, dans cette situation, il faut se référer auprès de l'assurance chômage.

7. L'employeur est-il tenu de verser le salaire en cas de mauvais temps ?

L'employeur est censé puiser dans l'éventuelle réserve des heures supplémentaires pour compenser, selon les heures qui auraient dû être faites en fonction du calendrier. S'il n'y a pas d'heures supplémentaires, l'employeur doit faire une demande RHT en cas d'intempéries. Si

l'employé est payé à l'heure, les heures supplémentaires sont également puisées. S'il n'y en a pas, un minimum de 39h doit être payé et garanti par l'employeur.

8. Peut-on écrire le temps de travail total journalier où doit-on écrire les heures précises d'arrivée et de départ ?

Il est conseillé de noter l'heure d'arrivée, l'heure de départ ainsi que la pause de midi afin d'assurer le suivi des heures. Pour ce faire, nous conseillons de vous appuyer sur le modèle standardisé des heures disponible sur le site internet. Toutefois, c'est le décompte d'heures signé par l'employé qui fait foi.

9. Les jours fériés qui tombent sur un dimanche peuvent-elles être gardées en réserve pour les jours de mauvais temps ?

Les jours fériés doivent être fixées en avance pour l'année. Cependant ils peuvent être fixées en hiver. De plus, les heures supplémentaires cumulées (20 heures maximum par mois et 60 heures maximum par année) sont prévues pour ce type de situation.

10. Doit-on fixer les jours de vacances à l'avance pour nos employés ?

Il n'y a aucune obligation de fixer les vacances à l'avance pour chacun des employés. Les vacances doivent être fixées de concert avec les employés. Du 1er juillet au 30 septembre, s'il le demande, l'employé a le droit à une période d'au moins deux semaines consécutives de vacances. Les vacances imposées dues à une fermeture d'entreprise doivent être annoncées à l'avance dans le calendrier annuel de l'entreprise.

11. Quand et comment doivent être payées les heures supplémentaires ?

Les heures supplémentaires sont soit restituées avant le mois de mars de l'année suivante à durée équivalente soit payées avec une majoration de 25%. Toutes les heures au-delà des 60h cumulées ou 20h par mois sont payées à la fin du mois avec une majoration de 25%. Pour les CDD, les heures doivent être compensées avant la fin du contrat ou payées avec une majoration de 25%.

12. Que faire si un collaborateur ne veut pas compenser ses heures supplémentaires (au-delà des 60h cumulées) et souhaite qu'elles soient payées ?

L'employé n'a pas le choix de prendre le temps de repos qui lui est donné.

13. Pour le paiement des heures supplémentaires est-il possible de faire un compromis avec l'employé en les payant à 100% au lieu de 125% ?

Il n'est pas possible de déroger à l'obligation de payer les heures supplémentaires avec une majoration de 25%.

14. À quel moment faut-il avertir les employés que des heures supplémentaires devront être effectuées ?

Les heures supplémentaires sont normalement liées à des faits exceptionnels, donc le plus tôt possible.

15. La CCT prévoit 15 min de pause sur le chantier le matin. Si les employés dépassent ces 15 min, doivent-il rattraper ces heures ?

L'employé doit rattraper les heures qu'il n'a pas faites mais l'employeur a le droit d'en faire cadeau.

16. Lors d'un engagement d'un collaborateur à temps partiel, comment faut-il rémunérer les jours fériés ?

Les heures des jours fériés pour les employés à temps partiel doivent être calculées au pourcentage des heures du calendrier annuel.

17. Peut-on annualiser le temps de travail sur le contrat d'un employé à temps partiel pour cause de formation ?

Oui, à condition que la preuve de la formation soit fournie.

b. Salaire

18. De quelle manière est payé le salaire horaire ?

Sur le salaire de base doivent s'ajouter les suppléments pour les vacances et les jours fériés. L'indemnité du 13ème salaire se calcule sur le salaire de base additionné des vacances et des jours fériés. Le calcul du salaire horaire brut se fait selon le modèle suivant :

Salaire base CCT (B1 CFC + 3 ans)	26,45
+ Supplément jours fériés de 3,59%	0,95
Sous-total	**27,40**
+ Supplément vacances pour 25 jours à 10,64%	2,92
Sous-total	**30,31**
+ Supplément 13ème salaire de 8,33%	2,53
Total salaire brut horaire en CHF	**32,84**

19. Le salaire mensuel annoncé dans l'annexe 2 doit-il être payé en 12 ou 13 mensualités ?

Le salaire mensuel doit être payé en 13 mensualités.

20. Comment doivent-être rémunérés les travailleurs avec un CFC dans une autre branche ?

Les détenteurs d'un CFC dans la branche des paysagistes (paysagistes, horticulteurs, etc.) doivent être rémunérés en classe B. Les détenteurs d'un CFC de maçon, bûcheron et d'agent d'exploitation doivent également être rémunéré en classe B. Pour les autres CFC, la classification se fait au cas par cas.

21. Art. 23 – 13ème salaire sous la forme de 8.33% du gain brut total AVS ?

Pour les salariés bénéficiant d'un salaire mensuel fixe, celui-ci doit être versé en 13 mensualités. Pour les salariés bénéficiant d'un salaire horaire, le supplément pour le 13ème salaire s'élève à 8.33% selon le schéma établi dans le circulaire no 1.

Salaire base CCT (B1 CFC + 3 ans)	26,45
+ Supplément jours fériés de 3,59%	0,95
Sous-total	**27,40**
+ Supplément vacances pour 25 jours à 10,64%	2,92
Sous-total	**30,31**
+ Supplément 13ème salaire de 8,33%	2,53
Total salaire brut horaire en CHF	**32,84**

22. Quelles sont les conditions d'engagement pour un stagiaire ?

S'il s'agit d'un stage de découverte du métier, un seul stage d'une durée d'une semaine au maximum est autorisé. Le stagiaire doit être professionnellement accompagné. Celui-ci peut déroger aux dispositions salariales de la CCT pour la durée du stage.

S'il s'agit d'un stage obligatoire dans le cadre d'une formation professionnelle, les conditions suivantes s'appliquent :

- Durée de la dérogation : 10 mois (maximum 12 mois)
- Preuve de l'inscription à l'institut de formation (école) obligatoire
- Le terme « stagiaire » doit clairement ressortir du contrat
- Interdiction de faire des heures supplémentaires
- Responsabilités limitées (pas de travail seul

23. Comment payer le salaire à un employé au service militaire ?

Paiement du salaire en cas d'absence pour service militaire

Pour un contrat de plus de 3 mois : L'employeur verse 80 % du salaire (vacances, jours fériés et 13e inclus) selon l'échelle bernoise, qui tient compte de l'ancienneté (y compris les années d'apprentissage). Les indemnités APG sont versées pour la période excédant cette durée.

Exemple : un employé en 4e année effectuant 18 semaines d'école de recrue reçoit 2 mois à 80 % du salaire, puis les APG pour le reste.

Échelle bernoise (paiement à 80 %) :

0–1 an : 3 semaines

2e année : 1 mois

3e–4e années : 2 mois

5e–9e années : 3 mois

10e–14e années : 4 mois

Pour un contrat de moins de 3 mois : L'employeur n'a pas d'obligation de verser un salaire. L'employé reçoit directement les indemnités APG, soit une indemnité de CHF 69.00 par jour.

c. Champ d'application

24. Le chef d'entreprise ou le personnel administratif doit-il aussi déclarer son salaire dans le formulaire de déclaration de masse salariale ?

Le chef d'entreprise et le personnel administratif ne sont pas soumis à la CCT. Leurs salaires ne doivent donc pas être inscrits dans la masse salariale.

25. Nous ne faisons pas partie de Jardin Suisse. Doit-on adhérer à la CCT ?

La CCT est de force obligatoire et doit donc être respectée par toutes les entreprises de la branche sur le territoire concerné.

26. Application de la CCT aux membres de la famille directe (mari, épouse, enfants)

Membres de la famille soumis à la CCT

Les membres de la famille directe sont soumis à la CCT si leur activité principale se déroule sur le terrain, à l'extérieur de l'entreprise.
Exemple : un enfant ou un conjoint.e qui travaille principalement sur les chantiers.

Membres de la famille non soumis à la CCT

Les membres de la famille directe ne sont pas soumis à la CCT si :

- ils travaillent uniquement dans des fonctions administratives ou de bureau,
- ou s'ils exercent une influence décisionnelle dans l'entreprise (associé-gérant).

27. Les entreprises de pépiniériste sont-elles soumises à la CCT ?

Si votre activité prépondérante est l'entretien ou la création de jardin à l'extérieur, vous êtes soumis à la CCT.

28. Les apprentis doivent-ils payer la contribution paritaire ?

Oui, depuis 2024, les apprentis sont soumis à la CCT à l'exception des articles 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 21.1, 21.4, 21.5, 21.6,21.7, 22, 34, 35, 44 et annexe 1.

29. Contributions aux fonds paritaires pour les apprenti.e.s

Quand la contribution au fonds paritaire doit-elle être prélevée ?

- **Apprenti.e.s mineur.e.s (moins de 18 ans) :**
  Les apprentis mineurs ne sont pas soumis à l'AVS et, par conséquent, aucune contribution au fonds paritaire n'est prélevée sur leur salaire.
- **Apprenti.e.s majeur.e.s (18 ans et plus) :**
  Dès qu'un.e apprenti.e est majeur.e et commence à cotiser à l'AVS, l'entreprise doit prélever la contribution au fonds paritaire. Cette contribution est fixée à 0.7% du salaire soumis à l'AVS, conformément à l'article 46.3 de la CCT.

30. Soumission des apprenti·e·s à la CCT du paysagisme FRBEJUNE ?

Depuis le 1er janvier 2024, les apprenti·e·s sont soumis·e·s à la CCT du paysagisme FRBEJUNE lorsqu'un nouveau contrat d'apprentissage est conclu.

Qu'en est-il d'un·e apprenti·e qui change d'employeur en cours ou en fin d'année ?

En cas de changement d'employeur, un nouveau contrat d'apprentissage doit être signé avec la nouvelle entreprise.

Dès lors, l'apprenti·e est soumis·e à la CCT du paysagisme FRBEJUNE, indépendamment du fait qu'il/elle n'y était pas soumis·e chez son précédent employeur.

31. Les personnes retraitées au bénéfice d'une rente AVS doivent-elles payer la contribution paritaire ?

Dès lors que le salaire perçu dépasse CHF 1'400.- par mois (resp. CHF 16'800.- par année), la contribution paritaire est due pour le montant excédent CHF 1'400.- (resp. CHF 16'800.- par année), soit le montant soumis à la cotisation AVS.

32. Un employeur peut-il engager son apprenti avant son entrée en apprentissage à des conditions différentes ?

Oui, les conditions suivantes doivent être respectées :

- Durée de la dérogation : 5 mois (maximum 12 mois)
- Preuve de l'inscription à l'institut de formation (école) obligatoire
- Le terme « stagiaire » doit clairement ressortir du contrat
- Interdiction de faire des heures supplémentaires
- Responsabilités limitées (pas de travail seul)
- Salaire minimum : 15% de la classe B2, soit CHF 686.25

33. Sur quelle base salariale les contributions paritaires doivent-elles être payées ?

Les contributions paritaires doivent être prises sur le salaire déterminant AVS.

34. La CCT est-elle étendue aux entreprises multiservices, aux conciergeries ?

Selon l'article 2.1.2, les employés sont soumis à la CCT étendue du moment que leur activité principale (prépondérante) est le paysagisme. Quand l'activité se divise en 50 % de paysagisme et 50 % d'une autre activité, c'est la CCT la plus favorable qui s'applique.

35. Quelles sont les dispositions qui sont étendues ?

Toutes les dispositions qui sont en gras dans la CCT sont étendues, respectivement, doivent être appliquées par l'ensemble des entreprises du champ d'application.

36. Quelles sont les dispositions à appliquer pour les entreprises de location de services ?

L'art. 3 de la CCT Location de services prévoit que celle-ci est applicable lorsqu'une autre CCT déclarée de force obligatoire s'applique pour les dispositions qui ne relèvent pas du salaire et du temps de travail. Les dispositions relatives au salaire et au temps de travail de la CCT des paysagistes doivent être donc être appliquées. Toutefois, les autres dispositions telles que la LPP ou les contributions professionnelles applicables sont celles de la CCT Location de services.

d. Temps de transport

37. Comment faut-il rémunérer le temps de transport ?

L'indemnisation du temps de transport fait partie du salaire déterminant et est donc soumise à toutes les charges sociales et aux suppléments liés aux vacances, jours fériés et 13ème salaire. Le temps de transport doit être indemnisé séparément selon le salaire contractuel.

38. Le temps de transport est-il considéré dans le temps de travail et donc les heures supplémentaires ?

Le temps de travail de 2'200 heures fixé comme total des heures annuelles, selon Art. 13 de la CCT, n'inclut pas le temps de transport du point de rassemblement au chantier.

39. Le temps de transport doit apparaître séparément ?

Les heures de travail et les heures de transport doivent apparaître séparément.

40. Est-ce le temps de transport effectif ou le temps de transport Via Michelin qui doit être payé ?

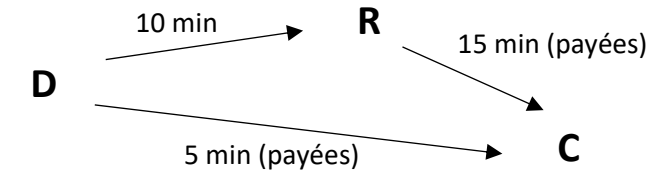
Le temps effectif doit être pris en compte.

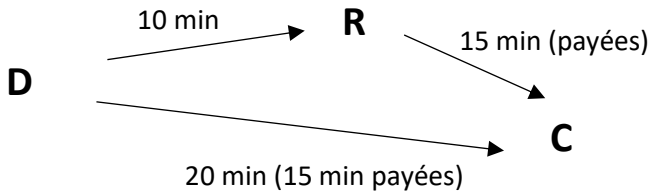
41. De quelle façon est défini le temps de transport ?

Le temps de transport est défini du point de départ « A » qui est lieu de rassemblement au point « B » qui est le premier chantier. Est également compris dans ce temps, le transport du dernier chantier au lieu de rassemblement « A ». Tout le reste est considéré comme temps de travail.

42. Si le véhicule d'entreprise se trouve au domicile du collaborateur, peut-on partir du principe que le temps de transport du domicile au dépôt équivaut au temps de transport du domicile au lieu de travail ?

Le temps de trajet entre le domicile (D) du travailleur et le lieu de rassemblement (R) est à la charge du travailleur. Pour le travailleur qui se rend avec le véhicule d'entreprise directement sur le chantier (C) depuis son domicile, il faut comptabiliser le temps nécessaire du lieu de rassemblement au chantier et déduire le temps de son domicile au chantier. La différence est due.





e. Annonces et Contributions professionnelles

43. Comment sont facturées les contributions paritaires ?

Un décompte final est établi sur la base de la masse salariale effective soumise à l'AVS. Pour l'année en cours, l'entreprise reçoit un acompte correspond à 80% de la masse salariale déclarée.

44. Depuis quand la retenue sur les salaires doit-elle être faite ?

Dès le 01.09.2021.

45. Les cotisations sont-elles prélevées également sur le 13ème salaire ?

Les cotisations sont prélevées sur le salaire total soumis AVS, donc y compris le 13ème salaire.

46. Je n'ai pas d'employé soumis à la CCT. Pourquoi continue-je à recevoir les formulaires à remplir de la part de la CPPI ?

Les entreprises qui n'ont pas de personnel soumis à la CCT, mais dont l'activité fait partie du champ d'application de la CCT recevront les formulaires et devront les retourner avec la mention « sans employé ».

47. Toutes les entreprises vont-elles payer des contributions professionnelles et qui s'occupe de l'encaissement ?

La Commission paritaire s'occupe de l'encaissement. Toutes les données sont confidentielles. Toutes les entreprises annoncées qui entrent dans le champ d'application de la CCT (ch. 1, art. 1-2) ont dû annoncer leur masse salariale. Une base de données est donc créée, raison pour laquelle il est important de transmettre des données correctes. Les entreprises qui ne transmettent pas les informations vont être relancées et cas échéant, sanctionnées. En parallèle, le centre d'encaissement reste attentif aux entreprises qui effectuent des travaux de la branche et qui ne seraient pas annoncées. La Commission paritaire a d'ailleurs le pouvoir de décréter qu'une entreprise est soumise à la CCT des paysagistes.

f. Indemnités repas

48. Pour les repas est-ce possible de verser à tous les employés un montant journalier forfaitaire afin de simplifier les choses et éviter les conflits entre les employés ?

Un forfait équivaut au nombre de jours travaillés dans le mois multiplié par CHF 17.- est possible. Autrement un décompte doit être tenu.

g. Dérogation / annonces

49. Est-ce que le chef d'entreprise peut travailler le samedi ?

Les chefs d'entreprises enregistrés au registre du commerce ou en tant que membres du conseil d'administration ne sont pas soumis à la CCT. Ils peuvent ainsi travailler les samedis.

50. Est-il possible de travailler le samedi pour des questions de délais ?

Le respect des délais n'est effectivement pas une raison suffisante pour travailler le samedi. Un régime de dérogation est décidé par le BCPPI.

51. Une dérogation salariale peut-elle être accordée dans le cas d'une rente AI ?

Oui, sur demande, une dérogation salariale peut être accordée sous présentation d'une décision AI, qui fait office de certificat médical.

52. Quels travaux peuvent être effectués le samedi sans dérogation et pour quels travaux faut-il déposer une dérogation selon l'article 20 de la CCT Paysagisme Fr, BEJUNE ?

1. travaux nécessitant une dérogation

Certaines activités spécifiques doivent faire l'objet d'une **demande de dérogation** avant d'être effectuées le samedi.

Exemples :

- Interventions dans des jardins pour avancer le travail

2. travaux nécessitants soumis à l'obligation d'annonce

Pour d'autres activités de nature plus opérationnelle ou ponctuelle, une **simple annonce** suffit. Le formulaire est disponible en ligne.

Exemples :

- Déneigement
- Arrosage
- Récupération de machines
- Portes ouvertes de l'entreprise
- Fossoyage dans les cimetières

53. Comment sont traitées les demandes de dérogation pour le travail durant un jour férié officiel du canton ?

Toute entreprise souhaitant faire travailler du personnel durant un jour férié officiel du canton doit préalablement obtenir une autorisation de dérogation délivrée par le Service public de l'emploi (SPE).

Une copie de cette autorisation doit être transmise à la Commission paritaire avec la demande de dérogation.

Le jour férié concerné doit obligatoirement faire l'objet d'une compensation, conformément aux dispositions légales applicables.

h. Charges sociales et assurances

54. Comme se calcule le délai d'attente en cas de maladie ?

Selon l'article 30.2, pendant le délai d'attente en cas de maladie, l'employeur paie 90 % du salaire pendant au maximum 30 jours, après 1 jour de carence à charge de l'employé.

Il faut distinguer le délai de carence où l'employé n'est pas payé du délai d'attente où l'employé est payé par l'employeur durant un certain temps, sans toutefois toucher de l'argent de l'assurance.

i. Formation

55. Comment un employeur doit rémunérer les demandes de congé de formation ?

Selon l'article 47.2, le fonds paritaire prévoit un financement pour encourager la formation et le perfectionnement professionnel.

j. Contrôles

56. Qui fait les contrôles ?

Les contrôles se font par la commission paritaire qui mandate les associations cantonales de contrôles. La liste des associations de contrôles est disponible sur le site www.cct-paysagistes.ch. Des contrôles en entreprises ont également lieu et sont réalisés par 2 organes de contrôles indépendants.

57. Les contrôles seront uniquement pour les entreprises membres ?

Les contrôles se feront dans toutes les entreprises soumises.

k. Divers

58. Si un employé travaille pour quelqu'un d'autre, est-ce considéré comme du travail frauduleux ?

Tout travail rémunéré, pendant la durée du contrat, effectué chez un tiers est considéré comme du travail frauduleux

Fribourg, le 16 novembre 2026