

Paysage : entreprises

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Entreprises du paysage (1)	10-10-2008 (2)	16-3-2009	25-3-2009	-	-	-	-	7018

(1) CC relevant du ministère de l'agriculture.

(2) Applicable à compter du 25-3-2009 (jour de la publication au JO de son arrêté d'extension).

Avertissement

La CCN remplace les 2 CCN étendues des entreprises paysagistes : CCN du 6-6-88 pour le personnel cadre et CCN du 23-3-99 pour le personnel non cadre.

La CCN est impérative et s'impose donc aux entreprises qui ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés (♦ Art. 7).

Section 1 Champ d'application

1 Champ d'application professionnel ■ Entreprises dont l'activité exclusive ou principale, nécessitant leur assujettissement à l'un et/ou l'autre des régimes de protection sociale agricole, (correspond aux activités définies à l'article L. 722-2, 2° du code rural ♦ Avenant n° 9 du 12-12-2012 repris par avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendus) et s'exerce dans un ou plusieurs des secteurs suivants :

- réalisation et entretien de parcs et jardins, paysagisme d'intérieur, aménagements paysagers, réalisation et entretien des espaces engazonnés des terrains de sports, à l'exclusion des travaux non liés à l'aménagement paysager ;
- engazonnement par projection, application de produits phytopharmaceutiques ;
- reboisement, élagage, débroussaillage, abattage d'arbres d'alignement et d'ornement ;
- arrosage automatique lié à l'aménagement paysager ;
- végétalisation, travaux de génie végétal (et de génie écologique ♦ Avenant n° 9 du 12-12-2012 repris par avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendus) ;
- petits travaux de jardinage, dans le cadre des entreprises de services à la personne agréées ;

Les activités visées ci-avant comprennent les travaux de maçonnerie paysagère nécessaires à la réalisation d'ouvrages paysagers (♦ Avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendu).

Sont également inclus dans le champ d'application de la CCN (♦ Avenant n° 9 du 12-12-2012 repris par avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendus) :

- les activités notamment référencées au code NAF 81.30 Z de la nomenclature INSEE de 2008 (services d'aménagement paysager) ;
- ainsi que le syndicat professionnel d'employeurs dont l'activité s'exerce à titre exclusif au profit des entreprises couvertes par le champ d'application de la CCN et dont il est le mandataire.

REMARQUE : dans le cas où une CCN étendue (dont le champ d'application viserait les organisations professionnelles) deviendrait applicable au syndicat d'employeurs visé ci-avant, ce dernier ne pourrait plus relever de la CCN des entreprises du paysage (♦ Avenant n° 9 du 12-12-2012 repris par avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendus).

♦ Art. 1 modifié par avenant n° 9 du 12-12-2012 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publica-

tion au JO de son arrêté d'extension et par avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son arrêté d'extension

2 Champ d'application territorial ■ Territoire métropolitain, y compris Corse, et DOM.

♦ Art. 1

Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail

1° Contrat à durée indéterminée signé au plus tard dans les 8 jours suivant l'embauche (au plus tard le jour de l'embauche ♦ Avenant n° 9 du 12-12-2012 repris par avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendus) et devant comporter les mentions obligatoires prévues par la CC.

2° CDD à objet défini des cadres : recours pour faire face ponctuellement à la réalisation d'un chantier spécifique pour lequel un savoir-faire particulier est indispensable.

3° CDD saisonniers des ouvriers, employés et TAM : sont considérées comme saisonnières les activités suivantes : plantations du printemps et de l'automne, semis, tonte du gazon, taille des haies, ramassage de feuilles et parmi les activités relevant du paysagisme d'intérieur, les prestations réalisées dans le cadre des décors de Noël (montage, démontage...) et des salons, foires et expositions d'automne et d'hiver.

REMARQUE : un salarié en contrat saisonnier doit être affecté pour au moins 2/3 de son temps de travail aux tâches saisonnières pour lesquelles il a été recruté.

♦ Ouvriers et employés, chap. I modifié par avenant n° 9 du 12-12-2012 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension repris par avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son arrêté d'extension et art 3 ♦ TAM, chap. I modifié par avenant n° 9 du 12-12-2012 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension repris par avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son arrêté d'extension et art. 3 ♦ Cadres, chap. I modifié par avenant n° 9 du 12-12-

2012 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension repris par avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son arrêté d'extension et art. 3

4 Période d'essai et préavis ■

1° Période d'essai

Période d'essai		Préavis pendant essai		
Catégorie	Durée (1)	Temps de présence	Rupture à l'initiative de l'employeur	Rupture à l'initiative du salarié
Ouvriers O1 à O3 et employés E1 ou E2	1 mois	< 8 jours	24 heures	24 heures
Ouvriers O4 à O6 et employés E3 ou E4	2 mois	≥ 8 jours	48 heures	48 heures
TAM	2 mois	≥ 1 mois	2 semaines	
Cadres	4 mois	≥ 3 mois	1 mois	

(1) Période d'essai renouvelable 1 fois pour la même durée (renouvellement par écrit signé par les 2 parties au moins 4 jours ouvrables avant l'expiration de la période d'essai initiale).

2° Préavis après essai

Catégorie	Démission et licenciement		Départ volontaire à la retraite	Mise à la retraite
	Ancienneté	Durée		
Ouvriers, employés et TAM	< 1 mois	1 jour ouvré	-	6 mois
	≥ 1 mois	1 semaine		
	≥ 6 mois	1 mois		
	≥ 2 ans	2 mois (1)		
Cadres	< 1 an	1 mois	2 mois, 6 mois à partir de 2 ans d'ancienneté (2)	6 mois
	≥ 1 an	2 mois		
	> 2 ans	3 mois		

(1) 1 mois en cas de démission pour les salariés relevant des positions O1 ou E1.
(2) Sous réserve du préavis légal plus favorable (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Jours pour recherche d'emploi pendant le préavis de licenciement : pour les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté, 3 jours payés et fixés d'un commun accord sous réserve d'un délai de prévenance de 3 jours.

♦ Ouvriers et employés, art. 1, 11 et 13 ♦ TAM, art. 1, 10 et 12 ♦ Cadres, art. 1, 10, 11 et 12

Section 3 Licenciement, rupture conventionnelle et départ à la retraite

5 Licenciement ■ Indemnité due à partir de 1 an d'ancienneté (ancienneté ininterrompue au service du même employeur avec prise en compte des périodes de suspension du contrat assimilées à du travail effectif ♦ Avenant n° 9 du 12-12-2012 repris par avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendus) en cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde (avant l'âge de 65 ans ou 60 ans en cas notamment d'inaptitude reconnue par la SS ; conditions supprimées ♦ Avenant n° 9 du 12-12-2012 repris par avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendus).

Montant : 1/5^e mois de salaire (brut ♦ Avenant n° 9 du 12-12-2012 repris par avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendus) par année sur la totalité de l'ancienneté + 2/15^e mois de salaire (brut ♦ Avenant n° 9 du 12-12-2012 repris par avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendus) par année au-delà de 10 ans.

REMARQUE : pour le calcul de l'indemnité, prise en compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines (♦ Avenant n° 9 du 12-12-2012 non étendu repris par avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendu).

♦ Ouvriers et employés, art. 10 modifié par avenant n° 9 du 12-12-2012 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension repris par avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son arrêté d'extension ♦ TAM, art. 9 modifié par avenant n° 9 du 12-12-2012 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la

publication au JO de son arrêté d'extension repris par avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son arrêté d'extension ♦ Cadres, art. 9 modifié par avenant n° 9 du 12-12-2012 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension repris par avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son arrêté d'extension

5 a Rupture conventionnelle ■ Indemnité au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement (v. n° 5).

♦ Ouvriers et employés, art. 10-1 résultant de l'avenant n° 9 du 12-12-2012 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension repris par avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son arrêté d'extension ♦ TAM, art. 9-1 résultant de l'avenant n° 9 du 12-12-2012 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension repris par avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son arrêté d'extension ♦ Cadres, art. 9-1 résultant de l'avenant n° 9 du 12-12-2012 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension repris par avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son arrêté d'extension

6 Fin de chantier ■ En cas de rupture du contrat de travail pour fin du chantier, versement, sans condition d'ancienneté, d'une indemnité égale au double de l'indemnité légale de licenciement (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

♦ Ouvriers et employés, art. 2 ♦ TAM, art. 2 ♦ Cadres, art. 2

7 Départ à la retraite ■

1° Départ volontaire à la retraite : indemnité due au salarié quittant l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein.

Ouvriers, employés TAM		Cadre	
Ancienneté	Indemnité	Ancienneté	Indemnité
≥ 10 ans	0,5 mois	≥ 2 ans	1/10 ^e mois par année
≥ 15 ans	1 mois	≥ 5 ans	1 mois
≥ 20 ans	1/10 ^e mois par année	≥ 10 ans	1/10 ^e mois par année + 1/15 ^e mois par année au-delà de 10 ans

2° Mise à la retraite à partir de 65 ans (dans les conditions légales ♦ Avenant n° 9 du 12-12-2012 repris par avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendus) : versement de l'indemnité la plus favorable entre l'indemnité légale de licenciement (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN) et l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite (v. ci-avant).

♦ Ouvriers et employés, art. 12 et art. 13 modifié par avenant n° 9 du 12-12-2012 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension repris par avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son arrêté d'extension ♦ TAM, art. 11 et art. 12 modifié par avenant n° 9 du 12-12-2012 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension ♦ Cadres, art. 11 et art. 12 modifié par avenant n° 9 du 12-12-2012 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension repris par avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son arrêté d'extension

8 Base de calcul ■ 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois, ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois (prime ou gratification annuelle ou exceptionnelle prise en compte prorata temporis).

♦ Ouvriers et employés, art. 10 et 12 ♦ TAM, art. 9 et 11 ♦ Cadres, art. 9 et 11



Section 4 Congés et jours fériés

9 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■

Mariage	salarié	4 jours
	enfant	2 jours
PACS	salarié	2 jours
Naissance ou adoption	enfant	3 jours
Décès	enfant, conjoint, partenaire d'un PACS	4 jours
	père, mère	3 jours
	grand-père, grand-mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur	1 jour
Enfant malade	- 16 ans	3 jours non payés par an (1)

(1) Congé porté 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.

◆ Art. 31 et 32

10 Autorisation d'absence pour récupérer des points de permis ■ Pour les conducteurs disposant de moins de 7 points, autorisation d'absence non rémunérée pour suivre un stage permettant de récupérer des points. Un seul report par l'employeur dans un délai maximum de 3 mois.

◆ Art. 17

11 Compte épargne temps (CET) ■ Le CET est exprimé en jours ouvrés (en jours de repos ◆ Avenant n° 9 du 12-12-2012 repris par avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendus).

Bénéficiaires	Salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté.
Alimentation	Alimentation du compte à l'initiative du salarié par : - repos compensateur de remplacement [et contrepartie obligatoire en repos (1)] des heures supplémentaires ; - report du congé annuel excédant 24 jours ouvrables ; - jours RTT dans la limite de 50 % [dans la limite de 12 jours/an (1)] ; - jours de repos des salariés en forfait jours [dans la limite de 5 jours (1)] ; - heures effectuées au-delà du forfait en heure [ou de la durée du travail prévue dans le cadre de l'annualisation, avec les majorations correspondantes (1)] ; - primes ou gratifications (conversion selon salaire horaire de base en vigueur à la date d'affectation). Valeur maximale [disposition supprimée (1)] : 20 000 € sur une durée de 18 mois consécutifs (18 mois non consécutifs sur 24 mois).
Utilisation	Utilisation du compte pour : - indemniser des congés légaux tels que le congé pour création d'entreprise ou le congé parental d'éducation ou indemniser un temps partiel choisi ; - anticiper une retraite ou préretraite totale ou partielle ; - bénéficier d'une rémunération différée (1) : plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO), prestation de retraite à caractère collectif et obligatoire, rachat d'annuités manquantes pour la retraite ; - compléter la rémunération [disposition supprimée (1)] : conversion du temps épargné en rémunération sauf 5 ^e semaine de congés. Durée du congé : au minimum 10 jours ouvrés et au maximum 1 an, 2 ans pour un passage à temps partiel, 3 ans pour un congé parental d'éducation ou un congé de fin de carrière et 5 ans pour un passage à temps partiel de fin carrière. Indemnisation du congé : possibilité de lissage.
Renoncement et transfert	Renoncement au compte : uniquement dans les cas prévus pour le déblocage anticipé de la participation (1). Délai minimum pour renoncer : 2 ans après constitution. Transfert de la valeur du compte au nouvel employeur par accord écrit des 3 parties.

(1) Avenant n° 9 du 12-12-2012 repris par avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendus.

◆ Chap. VII modifié par avenant n° 9 du 12-12-2012 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension repris par avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son arrêté d'extension

12 Jours fériés ■

1° Chômage des jours fériés :

— 1^{er} mai : chôme et payé dans les conditions légales (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN) ;

— autres jours fériés légaux (1^{er} janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël) : chôme et payés si jour férié habituellement travaillé (et si le salarié a accompli les journées de travail précédant et suivant le jour férié, sauf autorisation d'absence ; conditions supprimées ◆ Avenant n° 9 du 12-12-2012 repris par avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendus).

2° Travail exceptionnel les jours fériés : majoration de 100 % de la rémunération horaire de base, 50 % pour les salariés des entreprises paysagistes d'intérieur.

◆ Art. 28 modifié par avenant n° 9 du 12-12-2012 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension repris par avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son arrêté d'extension et art. 43

Section 5 Durée du travail

13 Dispositions générales et références ■ Les dispositions relatives à la durée du travail résultent de la CC et de l'accord national sur la durée et l'aménagement du temps de travail dans les exploitations et entreprises agricoles du 23-12-81 étendu (pour l'analyse de cet accord, v. l'étude AGRICULTURE : ACCORDS NATIONAUX).

14 Travail exceptionnel le dimanche ■ Majoration de 100 % de la rémunération horaire de base, 50 % pour les salariés des entreprises paysagistes d'intérieur.

◆ Art. 43

15 Travail exceptionnel de nuit (21 h - 6 h) ■ Le travail exceptionnel de nuit concerne les activités accomplies :

— moins de 2 fois par semaine 3 heures de temps de travail quotidien durant la période de 21 h à 6 h ;

— moins de 270 heures sur une période quelconque de 12 mois consécutifs durant la période de 21 h à 6 h.

Paiement : majoration de 50 % de la rémunération horaire de base.

◆ Art. 44

16 Conventions de forfait ■

1° Forfait annuel en heures : recours possible pour les salariés relevant des positions O5 et O6 ainsi que l'ensemble des TAM.

2° Forfait annuel en jours : recours possible pour l'ensemble des TAM et pour les salariés relevant des positions C1 à C4 (recours possible pour les TAM et cadres autonomes au sens de la loi ◆ Avenant n° 9 du 12-12-2012 repris par avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendus).

Forfait établi sur la base de 218 jours travaillés par an maximum avec possibilité de convenir, d'un commun accord entre les parties, d'un forfait réduit portant sur un nombre de jours travaillés compris entre 100 et 218 jours (◆ Avenant n° 9 du 12-12-2012 repris par avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendus).

3° Forfait sans référence horaire : pour les cadres dirigeants (positions C5 et D).

◆ Ouvriers et employés, art. 8 ◆ TAM, art. 8 modifié par avenant n° 9 du 12-12-2012 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension repris par avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son arrêté d'extension ◆ Cadres, art. 6 modifié par avenant n° 9

du 12-12-2012 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension repris par avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son arrêté d'extension

2012, JO 27-11-2012, applicable à compter du 1-1-2013 et art. 14

Section 6 Maladie, maternité, accident du travail

17 Maladie ■

1° Indemnisation

a) *Ouvriers et employés* : indemnisation prise en charge par le régime de prévoyance (v. n° 20).

b) *TAM et cadres* : indemnisation sur la base de ce que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Catégorie	Ancienneté	Délai de carence	Maintien de salaire net - [IJSS + RP]
TAM	1 an	7 jours	13 jours par arrêt 26 jours par année civile
Cadres	6 mois	—	20 jours par arrêt 40 jours par année civile

REMARQUE : si une maladie se prolonge plusieurs années, chaque année civile nouvelle n'ouvre pas un nouveau droit aux indemnités d'arrêt de travail.

Voir également l'indemnisation prise en charge par le régime de prévoyance (v. n° 21).

2° **Garantie d'emploi en cas de maladie** : pendant 3 mois ou, en cas d'arrêt par intermittence, 4 mois sur une période continue de 12 mois.

♦ Art. 19 ♦ TAM, art. 15 ♦ Cadres, art. 15

18 Maternité ■

1° *Ouvriers et employés* : absence de disposition dans la convention collective.

2° **TAM et cadres** : indemnisation prise en charge par le régime de prévoyance (v. n° 21).

Section 7 Retraite complémentaire et régime de prévoyance

19 Retraite complémentaire et supplémentaire ■

1° Retraite complémentaire

a) *Ouvriers et employés* : absence de disposition dans la convention collective.

b) *TAM et cadres* : affiliation des TAM et des cadres à la CAMARCA (ou toute autre institution ARRCO) et à AGRICA RETRAITE AGIRC.

Cotisations au 15-6-2012 (hors taux d'appel) :

Régime de retraite	Employeur	Salarié	Total
ARRCO (1)	4,96 % TA	3,04 % TA	8 % TA
AGIRC (2)	10,08 % TB/TC	6,16 % TB/TC	16,24 % TB/TC

(1) Répartition : 62 % employeur, 38 % salarié.
(2) Répartition : 62,07 % employeur, 37,93 % salarié.

2° **Retraite supplémentaire** : affiliation des TAM et des cadres à la CPCEA.

Cotisation :

— TAM : 2 % du salaire brut tranche A, réparti 1,24 % à la charge de l'employeur et 0,76 % à la charge du salarié ;

— cadres : 3 % du salaire brut tranche A, réparti 1,86 % à la charge de l'employeur et 1,14 % à la charge du salarié.

♦ TAM, art. 13 résultant de l'avenant n° 7 du 15-6-2012 étendu par arrêté du 20-11-2012, JO 27-11-2012, applicable à compter du 1-1-2013 et art. 14 ♦ Cadres, art. 13 résultant de l'avenant n° 7 du 15-6-2012 étendu par arrêté du 20-11-

20 Régime de prévoyance des ouvriers et employés ■

REMARQUE : possibilité de ne pas adhérer à la garantie frais de santé pour certains salariés (liste non reprise en synthèse).

1° **Organisme gestionnaire** : AGRI-PRÉVOYANCE.

2° Cotisations

a) *Garanties incapacité de travail, invalidité et décès* : cotisations exprimées en % de la rémunération du salarié.

Garantie	Cotisation totale	Part patronale	Part salariale
Incapacité de travail	0,75 %	0,44 % (1)	0,31 %
Assurance des charges sociales patronales	0,15 %	0,15 %	—
Invalidité	0,30 %	0,17 %	0,13 %
Décès	0,36 %	0,22 %	0,14 %
Total	1,56 %	0,98 %	0,58 %

(1) Dont 0,29 % au titre des obligations de maintien de salaire à la charge de l'employeur.

b) *Garantie complémentaire frais de santé* : cotisations dues sur les rémunérations des salariés bénéficiaires.

Régime	Cotisation totale	Part patronale	Part salariale
National	46,20 €/mois	23,10 €/mois	23,10 €/mois
Alsace-Moselle	30,87 €/mois	15,44 €/mois	15,43 €/mois

3° Prestations

a) *Incapacité temporaire de travail*

Risque	Ancienneté	Carence	Maintien salaire net - IJSS
Maladie Accident vie privée	1 an continu ou discontinu	7 jours	100 % pendant 90 jours puis 80 % Maximum : rémunération nette Base de calcul : salaire retenu pour le calcul des IJSS
AT/MP Accident de trajet	—	—	

REMARQUE : la garantie incapacité temporaire de travail est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires financées par l'employeur.

b) *Invalidité*

Bénéficiaires :

— salariés précédemment indemnisés au titre de la garantie incapacité, reconnus par la SS en invalidité de 2° ou 3° catégorie ou bénéficiaires d'une rente AT pour une incapacité au moins égale aux 2/3 ;

— salariés justifiant d'une ancienneté continue ou non de 12 mois, reconnus invalides sans indemnisation préalable au titre de la garantie incapacité.

Montant : 80 % du salaire net, sous déduction de la pension d'invalidité ou de la rente incapacité servie au titre du régime de base.

Base de calcul : 1/12 des salaires nets perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail.

c) *Décès*

1. Capital décès : 100 % du salaire annuel brut + 25 % par enfant à charge. Versement anticipé du capital en 24 mensualités en cas d'invalidité absolue et définitive (3° catégorie).

Base de calcul : salaire brut des 4 derniers trimestres civils.

2. Rente éducation : en cas d'affiliation de 12 mois continus ou non à la garantie décès, versement à chaque enfant à charge d'une rente annuelle égale à :

— 50 points pour un enfant de 0 à 10 ans ;

— 75 points pour un enfant de 11 à 17 ans ;

— 100 points pour un enfant de 18 à 26 ans (si poursuite d'études).

REMARQUE : la valeur du point est égale à celle du point AGRI-PRÉVOYANCE revalorisée chaque année au 1^{er} septembre.

3. Frais d'obsèques : en cas de décès du conjoint (non séparé de corps), du concubin (justifiant d'au moins 2 ans de vie commune), du partenaire d'un PACS ou d'un enfant à charge, versement d'une indemnité égale à 100 % du plafond mensuel de la SS.

d) **Complémentaire frais de santé** : remboursements complémentaires à ceux du régime de base de la SS pour les salariés ayant au moins 3 mois de présence continue.

REMARQUE : cette condition d'ancienneté n'est pas exigée pour les salariés embauchés dans les 3 mois au plus tard après avoir quitté une entreprise visée par la garantie.

Bénéficient gratuitement du maintien de la garantie : les salariés en arrêt de travail à partir d'une absence de 1 mois civil complet, les ayants droit d'un salarié décédé jusqu'à la fin des 3 mois civils

suivant la date du décès, les salariés licenciés jusqu'à la fin des 3 mois civils suivant la date de rupture du contrat de travail.

♦ *Ouvriers et employés, chap. VII modifié par avenant n° 1 du 19-6-2009 étendu par arrêté du 21-11-2009, JO 28-11-2009 et par avenant n° 2 du 25-11-2009 étendu par arrêté du 21-12-2010, JO 29-12-2010*

21 Régime de prévoyance des TAM et cadres ■

1° **Organisme assureur** : CPCEA, OCIRP pour la garantie rente de conjoint.

2° **Bénéficiaires** : TAM et cadres relevant des articles 4, 4 bis et de l'article 36 de l'annexe I de la CCN du 14-3-47.

REMARQUE : certains salariés peuvent être dispensés de l'affiliation à la garantie frais de santé (liste non reprise ici).

3° Cotisations

a) Garanties de prévoyance

Garantie	Employeur		Salarié		Total	
	TA	TB/TC	TA	TB/TC	TA	TB/TC
Capital décès	0,30 %	0,11 %	–	0,11 %	0,30 %	0,22 %
Frais d'obsèques	0,02 %	–	–	–	0,02 %	–
Rente éducation	0,07 %	0,025 %	–	0,025 %	0,07 %	0,05 %
Rente de conjoint	0,61 %	0,305 %	–	0,305 %	0,61 %	0,61 %
Incapacité temporaire : – mensualisation – relais mensualisation	0,29 % –	0,48 % –	– 0,25 % (appelé à 0,23 % en 2013)	– 0,71 % (appelé à 0,66 % en 2013)	0,29 % 0,25 % (appelé à 0,23 % en 2013)	0,48 % 0,71 % (appelé à 0,66 % en 2013)
Incapacité permanente privée	0,30 %	0,425 %	–	0,285 %	0,30 %	0,71 %
Incapacité permanente professionnelle	0,04 %	0,09 %	–	–	0,04 %	0,09 %
Total	1,63 %	1,435 %	0,25 %	1,435 %	1,88 %	2,87 %

b) Garantie frais de santé

Régime	Assiette de la cotisation	Employeur	Salarié	Total
Régime général	En pourcentage du salaire brut TA (1) :			
	– taux contractuel	1,45 %	1,45 %	2,90 % (2)
	– taux d'appel pour 2013	1,305 %	1,305 %	2,61 % (2)
	En pourcentage du plafond mensuel des assurances sociales agricoles	0,378 %	0,882 %	1,26 % (3)
Régime Alsace-Moselle	En pourcentage du salaire brut TA (4) :			
	– taux contractuel	0,945 %	0,945 %	1,89 % (2)
	– taux d'appel pour 2013	0,85 %	0,85 %	1,70 % (2)
	En pourcentage du plafond mensuel des assurances sociales agricoles	0,342 %	0,798 %	1,14 % (3)

(1) Minimum : 2,10 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles pour le taux contractuel, 1,89 % de ce même plafond pour le taux d'appel.
(2) Répartition : 50 % employeur, 50 % salarié.
(3) Répartition : 30 % employeur, 70 % salarié.
(4) Minimum : 1,37 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles pour le taux contractuel, 1,23 % de ce même plafond pour le taux d'appel.

c) **Maintien des garanties sans contrepartie de cotisations**, pendant la période de suspension du contrat de travail, pour les salariés en arrêt de travail pour maladie, maternité, accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle pris en charge par les assurances sociales agricoles.

4° Prestations

a) Salaire de référence :

— pour les garanties décès, rente de conjoint et incapacité permanente : rémunération brute ayant donné lieu à cotisations au cours des 4 derniers trimestres civils ;

— pour la garantie incapacité temporaire : 90^e partie du salaire brut habituel ayant donné lieu à cotisations au cours des 3 derniers mois + rémunération autre que le salaire mensuel au *pro rata temporis*.

b) Décès ou invalidité absolue et définitive

Capital décès : 110 % du salaire annuel de référence limité à 4 fois le plafond annuel des assurances sociales agricoles + 50 % du salaire annuel de référence (sans limite de plafond) par enfant à charge. En cas de décès survenu dans les 6 mois d'un accident corporel (accident de la vie privée ou AT) sans reprise d'activité professionnelle, majoration de 50 % du capital décès (y compris les éventuelles majorations pour enfant à charge).

Invalidité absolue et définitive (invalidité de 3^e catégorie) : versement par anticipation du capital décès (hors majoration pour enfant à charge).

c) **Rente éducation** : versement aux enfants à charge d'une rente fixée sur un montant annuel calculé forfaitairement sur 5 000 points (valeur du point fixée par l'organisme assureur).

d) **Rente d'orphelin** : versement aux orphelins de père et de mère d'une rente égale à 10 % du salaire annuel de référence et versée tant que l'orphelin est considéré comme enfant à charge et jusqu'à 21 ans sans condition.

e) Rente de conjoint :

— rente viagère : 10 % du salaire annuel de référence + 10 % par enfant à charge ;

— rente temporaire : 5 % du salaire annuel de référence + 10 % par enfant à charge. Rente versée jusqu'à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du régime ARRCO pour les droits correspondant au salaire de référence limité au plafond des assurances sociales agricoles et du régime AGIRC pour les droits correspondant au salaire de référence excédant ce plafond.

f) **Capital décès de substitution** : en cas de décès n'ouvrant pas droit à la rente de conjoint, versement aux bénéficiaires désignés

par le salarié, par parts égales entre eux, d'un capital égal à 50 % du salaire de référence.

g) *Frais d'obsèques* : en cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge, versement d'une indemnité égale aux frais réellement engagés dans la limite de 100 % du plafond des assurances sociales agricoles.

h) *Incapacité temporaire de travail* :

— cas visés : maladie, maternité, AT, MP, accident de la vie privée, accident de trajet ;

— délais de franchise : 20 jours (en cas d'arrêts successifs avec un 1^{er} arrêt > 20 jours, pas de franchise si le nouvel arrêt se produit dans les 180 jours), pas de franchise en cas d'AT, MP, accident de trajet ou maternité ;

— indemnisation (en complément des IJ des assurances sociales agricoles) :

- mensualisation : 90 % du salaire brut pendant les durées d'indemnisation prévues par la loi (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN) ;

- relais mensualisation : 25 % du salaire brut TA + 70 % du salaire brut TB/TC.

Maximum : 100 % du salaire net.

i) *Incapacité permanente* : en cas d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie ou d'incapacité professionnelle ≥ 66,66 %, versement d'une pension complémentaire égale à 35 % du salaire brut TA et 85 % du salaire brut TB/TC.

En cas d'invalidité de 1^{re} catégorie, pension réduite à 3/5 (soit 14,40 % TA et 32,40 % TB/TC).

Maximum (hors majoration pour tierce personne) : 100 % du salaire net.

j) *Frais de santé* : prestations complémentaires à celles versées par les assurances sociales agricoles.

♦ TAM, art. 13 modifié par avenant n° 7 du 15-6-2012 étendu par arrêté du 20-11-2012, JO 27-11-2012, applicable à compter du 1-1-2013 ♦ Cadres, art. 13 modifié par avenant n° 7 du 15-6-2012 étendu par arrêté du 20-11-2012, JO 27-11-2012, applicable à compter du 1-1-2013 ♦ Accord du 15-6-2012 étendu par arrêté du 20-11-2012, JO 28-11-2012, applicable à compter du 1-1-2013

Section 8 Classification des emplois

Sous-section 1 Ancienne classification résultant des CCN Paysagistes : personnel non cadre et personnel cadre

22 Personnel non cadre ■

1° Personnel de chantier

Position/Niveau	Emplois
Position I <i>Niveau 1</i>	Ouvrier paysagiste d'exécution Travaux de simple exécution. Simple adaptation aux conditions générales de travail sur chantier. Niveau d'accueil des ouvriers sans formation ni spécialisation.
<i>Niveau 2</i>	Travaux sans difficultés particulières mais nécessitant un savoir-faire manuel. Initiatives élémentaires. Emploi de petits matériels courants de la profession. Connaissance pratique des travaux confiés. Niveau CAPA travaux paysagers.
Position II <i>Niveau 1</i>	Ouvrier paysagiste spécialisé Travaux spécifiques du métier à partir de directives précises. Responsabilité de leur bonne réalisation. Bonnes connaissances professionnelles et possibilité de transmission occasionnelle de l'expérience. Emploi de matériel de conduite simple. Utilisation de la tronçonneuse, autre que pour du travail au sol. Niveau BEPA travaux paysagers et certificats de spécialisation.

Position/Niveau	Emplois
<i>Niveau 2</i>	Travaux délicats du métier réalisés à partir de directives générales. Autonomie et forte polyvalence dans l'exécution des tâches fixées. Transmission de l'expérience professionnelle. Utilisation habituelle des petits engins de terrassement et des véhicules automobiles (entre 1 et 3,5 t). Niveau BTA et Bac professionnel travaux paysagers.
Position III <i>Niveau 1</i>	Ouvrier paysagiste qualifié Responsabilité de la technicité des travaux et des matériels. Autonomie dans la spécialité et parfaite maîtrise du métier ou de la tâche confiés. Tutelle éventuelle des apprentis ou de tout autre salarié en formation alternée. Capacité pour l'intéressé de diversifier ses connaissances professionnelles dans les techniques connexes. Activité d'ouvrier professionnel spécialisé dans l'entreprise (maçon, chauffeur de poids lourds, chauffeur d'engins, élagueur, mécanicien). Conduite et utilisation de l'ensemble du matériel de traitement de la profession. Niveau BTA et Bac professionnel travaux paysagers + 2 ans d'expérience.
<i>Niveau 2</i>	Expérience professionnelle confirmée et maîtrise de plusieurs techniques connexes. Exécution et surveillance du travail des ouvriers du même groupe. Large autonomie et maîtrise des techniques de l'ensemble du métier. Tutelle des apprentis ou de tout autre salarié en formation alternée. Diplôme ou formation professionnelle continue de la profession. Solide expérience professionnelle. Niveau BTS aménagements paysagers.
Position IV	Chef d'équipe Exercice du commandement, sous les directives précises et fréquentes soit de l'employeur, soit d'un cadre, sur le personnel mis à sa disposition pour la réalisation de sa tâche. Autonomie dans l'organisation de celle-ci. Interprétation de plans et documents d'exécution. Transmission des besoins journaliers. Élaboration des documents analytiques du chantier. Participation à l'exécution des travaux. Formation ou expérience approfondie requises.

2° Personnel de bureau

Position/Niveau	Emplois
Position I <i>Niveau 1</i>	Employé Travaux de simple exécution, sans autonomie particulière ni technicité.
<i>Niveau 2</i>	Services élémentaires liés à la gestion et à la maintenance de l'entreprise. Aptitude à l'emploi du matériel courant de bureautique, sanctionnée éventuellement par un diplôme. Niveau BEP.
Position II <i>Niveau 1</i>	Employé spécialisé Services liés à la gestion de l'entreprise. Responsabilité de leur bonne réalisation. Niveau Bac professionnel.
<i>Niveau 2</i>	Services élaborés et réalisés à partir de directives générales. Bonnes connaissances professionnelles. Niveau Bac professionnel + 2 ans d'expérience.
Position III <i>Niveau 1</i>	Employé qualifié Parfaite maîtrise des services et du matériel utilisés pour leur accomplissement. Responsabilité de la qualité du travail exécuté. Activité d'employé professionnel spécialisé (dessinateur, employé aux écritures). Niveau BTS.
<i>Niveau 2</i>	Parfaite maîtrise des services et du matériel utilisés pour leur accomplissement. Responsabilité de la qualité du travail exécuté. Diplôme ou solide expérience ou formation professionnelle continue. Surveillance de l'exécution de tâches accomplies dans son service. Niveau BTS + 2 ans d'expérience.
Position IV	Employé hautement qualifié Exécution des tâches confiées et collaboration avec le chef d'entreprise et l'encadrement. Autonomie d'organisation. Formation et expérience approfondies.

23 Personnel cadre ■

Emplois	Groupe
Cadres de commandement	
Hors cadre ou cadre supérieur	I A
Directeur d'entreprise	I B
Directeur d'agence	I C
Directeur administratif	I D

Emplois	Groupe
Cadres du paysage et du reboisement	
Chef des études et des méthodes	II A
Commis d'entreprise, adjoint de direction ou chef de secteur	II B
Conducteur de travaux	II C
Responsable administratif	II D
Agents techniques et administratifs d'encadrement	
Chef de chantier 2 ^e échelon	III A
Chef de chantier 1 ^{er} échelon	III B
Chef d'atelier ou chef de parc	III C
Technicien spécialisé	III D
Concepteur du paysage	III E
Mètreur	III F
Secrétaire de direction	III G
Collaborateur administratif	III H
Collaborateur polyvalent	III I
Technico-commercial	III J

Sous-section 2 Nouvelle classification résultant de la CCN Paysage : entreprises

24 Date d'application ■ Mise en place de la nouvelle classification dans un délai de 6 mois à compter du 25-3-2009 (date de publication au JO de l'arrêté d'extension de la CCN).

◆ *Art. 45*

25 Classification des ouvriers ■

Position	Contenu de l'activité	Responsabilité	Autonomie/initiative	Technicité	Formation/expérience
01 Ouvrier paysagiste	Travaux de simple exécution	Reçoit des instructions précises	Simple adaptation aux conditions générales de travail sur chantier. Respect des règles d'hygiène et de sécurité	Niveau d'accueil des ouvriers. Emploi de l'outillage courant de la profession	Débutant sans formation et/ou sans expérience professionnelle dans l'emploi
02 Ouvrier paysagiste d'exécution	Travaux sans difficulté particulière	Reçoit des instructions générales	Prend des initiatives élémentaires	Travaux nécessitant un savoir-faire manuel. Emploi de petits matériels courants de la profession	Expérience acquise au niveau inférieur. Majorité des compétences du BEPA aménagements paysagers ou ensemble des compétences du CAPA travaux paysagers (acquisition possible après 6 mois dans l'emploi)
03 Ouvrier paysagiste spécialisé	Travaux spécifiques du métier	Reçoit des directives précises. Responsable de la bonne réalisation des travaux. Transmission occasionnelle de l'expérience	Autonome dans la réalisation de son travail	Utilisation du matériel spécialisé	Expérience acquise au niveau inférieur. Compétences du BEPA aménagements paysagers (acquisition possible après 1 an dans l'emploi)
04 Ouvrier paysagiste qualifié	Travaux délicats du métier	Reçoit des directives générales. Polyvalent dans l'exécution des tâches fixées. Transmission de l'expérience professionnelle	Autonome dans l'organisation de son travail	Utilisation habituelle des petits engins et de véhicules automobiles dont le PTAC ≤ 3,5 T	Expérience acquise au niveau inférieur. Majorité des compétences du BAC professionnel aménagements paysagers (acquisition possible après 1 an dans l'emploi)
05 Ouvrier paysagiste hautement qualifié	Responsable de la technicité des travaux	Participe au respect des consignes de sécurité. Tutelle éventuelle des apprentis ou de tout autre salarié en formation alternée	Autonome dans l'organisation de son travail et/ou dans sa spécialité	Parfaite connaissance du métier et/ou de la tâche confiée. Conduite et utilisation de l'ensemble du matériel de la profession. Capacité de diversifier ses connaissances dans les techniques connexes	Expérience acquise au niveau inférieur. Compétences du BAC professionnel aménagements paysagers (acquisition possible après 2 ans dans l'emploi)
06 Maître ouvrier paysagiste	Cordonne et anime le personnel mis à sa disposition dans sa spécialité	Exécute et surveille le travail des ouvriers du groupe de l'intéressé. Peut être amené à établir des rapports journaliers	Autonome dans l'organisation du travail du personnel mis à sa disposition sous contrôle de sa hiérarchie. Capable de prendre des initiatives dans l'organisation du travail du personnel mis à sa disposition	Maîtrise des techniques de sa spécialité. Notion des techniques connexes	Expérience acquise au niveau inférieur. Grande expérience reconnue dans le métier ou maîtrise parfaite de l'ensemble des compétences dans l'emploi

◆ *Ouvriers et employés, art. 4-1*

26 Classification des employés ■

Position	Contenu de l'activité	Responsabilité	Autonomie/initiative	Technicité	Formation/expérience	
E1	Employé	Travaux de simple exécution, travaux d'aide. Services élémentaires liés à la gestion et à la maintenance de l'entreprise	Responsable de la qualité du travail fourni, sous l'autorité de sa hiérarchie	Agit à partir de consignes simples et répétitives, sous un contrôle régulier	Aptitude à l'emploi de matériel courant de bureautique	Emploi ne nécessitant pas de connaissances professionnelles
E2	Employé spécialisé	Travaux d'exécution sans difficulté particulière	Responsable de la bonne réalisation des tâches qui lui sont confiées	Agit à partir d'instructions précises. Fait face aux situations courantes, sans assistance de la hiérarchie	Première qualification. Utilisation courante du matériel de bureautique spécialisé	Expérience acquise au niveau inférieur. Compétences du CAP de l'emploi
E3	Employé qualifié	Travaux d'exécution courants avec résolution de problèmes simples	Responsable de la qualité de son travail et des délais à respecter	Agit dans le cadre d'instructions générales données. Peut prendre une part d'initiative pour les tâches à exécuter	Utilisation maîtrisée du matériel de bureautique spécialisé. Bonne connaissance des techniques liées à l'emploi	Expérience acquise au niveau inférieur. Compétences du BEP de l'emploi
E4	Employé hautement qualifié	Travaux d'exécution courants et variés avec résolution de problèmes courants	Responsable de son organisation et de ses résultats. Assiste le chef d'entreprise et/ou l'encadrement	Agit à partir d'instructions globales régulières. Adaptation constante aux situations	Maîtrise les techniques liées au poste	Expérience acquise au niveau inférieur. Compétences du BAC professionnel, du Brevet de technicien de l'emploi ou du BAC

◆ *Ouvriers et employés, art. 4-2*

27 Classification des techniciens et agents de maîtrise ■

Position	Contenu de l'activité	Responsabilité	Autonomie/initiative	Technicité	Formation/expérience
TAM1	Travaux d'exécution, d'organisation, de contrôle d'une équipe ou d'un service	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	Reçoit des instructions précises et régulières. Autonome dans l'organisation de son travail et du travail de son équipe ou de son service. Prend des initiatives nécessaires au bon fonctionnement de ses activités. Fait respecter les consignes et veille à la sécurité	Connaissance approfondie des techniques de l'ensemble du métier. Tient à jour ses connaissances	Expérience acquise au niveau O6 ou E4. Compétences du BTS aménagements paysagers (acquisition possible après 2 ans dans l'emploi)
TAM2	Travaux d'exécution, d'organisation, d'études et de contrôle	Apporte des solutions aux problèmes posés. Respecte ses objectifs techniques et/ou commerciaux	Reçoit des instructions générales et régulières. Prend les décisions nécessaires à la réalisation des tâches et/ou objectifs confiés. Planifie son temps de travail	Haute technicité dans sa spécialité. Développe ses connaissances techniques liées à l'activité de l'entreprise	Forte expérience au niveau inférieur. Compétences de la licence professionnelle (acquisition possible après 1 an dans l'emploi)
TAM3	Supervise les travaux d'exécution et/ou les projets qui lui sont confiés	Dirige la ou les équipes placées sous ses ordres. Résout les problèmes variés et choisit les solutions les plus adaptées, suivant les objectifs techniques et financiers fixés	Reçoit des instructions générales. Peut représenter l'entreprise dans le cadre du ou des projets confiés	Maîtrise des techniques de l'ensemble du métier. Connaissance des techniques connexes. Acquiert de nouveaux savoir-faire	Forte expérience acquise au niveau inférieur
TAM4	Même fonction qu'au niveau inférieur, mais avec une expérience confirmée	Assure la coordination des équipes internes et externes. Organise les moyens en fonction des objectifs financiers et des délais	Représente l'entreprise dans le cadre d'instructions. Est occasionnellement capable de gérer les projets confiés sans instruction précise	Expertise des techniques de l'ensemble du métier. Bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert des savoir-faire dans de nouveaux champs d'intervention	Forte expérience acquise au niveau inférieur

◆ *TAM, art. 4*

28 Classification des cadres ■

Position	Contenu de l'activité	Responsabilité	Autonomie/initiative	Technicité	Formation/expérience
C (1)	Exerce des fonctions administratives et/ou techniques et/ou commerciales en subordination de la classification C1 ou C2	Suit l'organisation fixée et contrôle par délégation (écrite) la coordination d'équipes internes et/ou externes ainsi que les moyens en fonction des objectifs fixés	Assure les missions, en autonomie, après avoir reçu la validation des actions qu'il propose de mener afin d'atteindre les objectifs fixés. Rend compte régulièrement de son activité et de celle de ses collaborateurs	Connaissance théorique des techniques spécifiques du secteur du paysage et connexes et/ou expertise dans les domaines liés aux fonctions exercées	Expérience confirmée à un niveau TAM4 ou au niveau d'entrée d'un titulaire d'un diplôme de niveau I ou d'un diplôme d'ingénieur
C1	Exerce des fonctions administratives et de gestion	Organise et contrôle la bonne exécution du travail qu'il répartit entre ses collaborateurs et/ou les équipes. Peut avoir une autorité sur 1 ou plusieurs salariés	Gère en autonomie les missions confiées. Rend compte régulièrement de son activité et de celle de ses collaborateurs	Connaissance théorique et pratique des questions relevant de ses fonctions. Met à jour régulièrement ses connaissances	Expérience confirmée au niveau des TAM. Diplôme d'ingénieur ou autre diplôme de niveau I assortis de 2 années d'expérience



Position	Contenu de l'activité	Responsabilité	Autonomie/initiative	Technicité	Formation/expérience
C2	Exerce une fonction technique, administrative, commerciale et/ou d'études	Assure la réalisation d'un ou plusieurs projets en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs et commerciaux. Assure la liaison entre ses supérieurs et les personnes sous ses ordres	Autonomie totale dans le cadre des projets confiés en fonction d'objectifs fixés. Représente l'entreprise dans le cadre de son domaine d'activité. Reçoit une délégation de pouvoir propre à son domaine d'activité	Connaissances approfondies d'une ou plusieurs techniques et spécialités utilisées au sein de l'entreprise. Très bonne connaissance des techniques connexes	Expérience ayant permis l'acquisition des compétences requises
C3	Exerce une fonction technique, administrative, commerciale et/ou d'études avec une expérience confirmée	Assure régulièrement la réalisation d'un ou plusieurs projets complexes ou importants en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs et commerciaux	Autonomie totale dans le cadre des projets confiés en fonction d'objectifs fixés. Représente l'entreprise dans le cadre de son domaine d'activité. Reçoit une délégation de pouvoir propre à son domaine d'activité	Connaissances approfondies des techniques du métier et des spécialités utilisées au sein de l'entreprise. Connaissance approfondie des techniques connexes	Expérience confirmée au niveau C2
C4	Organise et coordonne les activités des salariés de niveau C3 et inférieurs, placés sous ses ordres	Assure une mission de direction et de coordination. Élabore et/ou chiffre les études, et assure leur présentation auprès de la clientèle	Large place laissée à l'initiative dans le cadre de la conception et de la réalisation des projets. Représente l'entreprise dans le cadre de ses domaines d'activités. Reçoit une délégation de pouvoir propre à ses domaines	Maîtrise de l'ensemble des métiers de l'entreprise. Conçoit l'organisation technique des projets et propose des solutions dites de « recherche et développement »	Grande expérience
C5	Assure la mise en œuvre des orientations techniques et commerciales de l'entreprise au niveau de son unité	Peut assurer la responsabilité de la direction administrative et financière et/ou des ressources humaines. Rend compte régulièrement des résultats obtenus au chef d'entreprise	Reçoit une délégation permanente pour l'ensemble des responsabilités techniques, sociales et réglementaires	Réelle connaissance du secteur professionnel et des métiers de l'entreprise. Connaissance de la gestion administrative et de la gestion du personnel	Personne confirmée
D	Assure la totalité des responsabilités qui sont la caractéristique de l'autorité patronale, avec ou sans mandat social concomitant				

(1) Position ajoutée par avenant n° 8 du 19-9-2012 étendu.

◆ Cadres, art. 4 modifié par avenant n° 8 du 19-9-2012 étendu par arrêté du 4-1-2013, JO 11-1-2013

Section 9 Salaires, primes et indemnités

29 Travail des jours fériés, du dimanche, de nuit ■ Voir nos 12, 14 et 15.

30 Prime de travaux insalubres pour les ouvriers et employés ■

1° **Travaux concernés** (liste non limitative) : 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 détritres en état de putréfaction, émulsionnage

2° **Montant** : par heure de travail, prime au moins égale à 10 % de la rémunération horaire de base.

◆ Ouvriers et employés, art. 9

31 Frais de déplacement et de repas ■

1° **Ouvriers, employés et TAM**

a) **Petits déplacements** (éloignement < 50 km)

Trajet domicile/ chantier (utilisation par le salarié de ses propres moyens de transport)	Déplacement siège ou dépôt de l'entreprise/ chantier (moyens de transport de l'entreprise)		
	< 50 km		
	Distance	Indemnité de déplacement et de panier (2)	> 50 km
Indemnité de panier égale à 2,5 MG (1) (2)	0 à 5 km	3 MG	Rémunération comme temps de travail
	+ 5 à 20 km	4 MG	
	+ 20 à 30 km	5 MG	
	30 à 50 km	6 MG	

(1) Indemnité due si le salarié ne déjeune ni à l'entreprise ni à son domicile.

(2) Le montant du minimum garanti (MG) applicable est celui en vigueur au 1^{er} janvier de l'année en cours (pour son montant, v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

REMARQUE : dans les zones à faible densité de population, le temps normal de trajet peut excéder 50 km sans dépasser 70 km. Ce temps normal et les conditions de son indemnisation sont fixés par accord d'entreprise ou décision de l'employeur après consultation CE ou DP et ratification à la majorité du personnel.

b) **Grands déplacements** (impossibilité de regagner le domicile ou éloignement de plus de 100 km et de moins de 150 km).

Remboursement frais	Sur justificatif ou base forfaitaire égale à 20 MG par jour (1)
Contrepartie	Pour un déplacement aller/retour : – dans la limite du temps normal de trajet : 6,5 MG (1) ou repos de 2 h pouvant alimenter un CET (v. n° 11) – au-delà du temps normal de trajet : rémunération comme temps de travail
Remboursement voyage (2)	1 voyage A/R 1 fois/semaine au cours du repos hebdomadaire remboursé sur la base du tarif SNCF 2 ^e classe

(1) Le montant du minimum garanti (MG) applicable est celui en vigueur au 1^{er} janvier de l'année en cours (pour son montant, v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

(2) Déplacements en métropole pour les salariés n'utilisant pas les moyens mis à leur disposition par l'employeur.

2° **Cadres**

Frais de déplacements professionnels et de représentation : indemnisation aux frais réels ou de manière forfaitaire.

Frais de repas : remboursement sur justificatifs en cas d'impossibilité de regagner l'entreprise ou le domicile, en raison notamment de leurs fonctions et de la situation du chantier ou de la clientèle visitée.

◆ Ouvriers et employés, art. 6 et 7 ◆ TAM, art. 6 et 7
◆ Cadres, art. 7

32 Changement de résidence des cadres ■ En cas de changement de lieu d'emploi impliquant un déménagement, les frais directement occasionnés pour le cadre et sa famille proche sont à la charge de l'entreprise.

REMARQUE : les frais de changement de résidence ou de retour à la résidence initiale comprennent le remboursement du dédit éventuel à payer par le salarié à son logeur.

En cas de licenciement (sauf pour motif disciplinaire), le cadre bénéficiaire du remboursement des frais directement occasionnés par son éventuel retour dans sa résidence initiale (retour dans un délai de 3 mois à partir de la notification du licenciement). Si installation dans un autre lieu que celui de la résidence initiale, remboursement dans la limite des frais de retour au point de départ.

◆ Cadres, art. 8

Sous-section 1 Salaires minima résultant des CCN Paysagistes : personnel non cadre et personnel cadre

§ 1 Personnel non cadre

33 Seuils nationaux ■ Seuils en dessous desquels les salaires horaires régionaux ne peuvent être établis (base 151,67 h).

Position	Niveau	Au 1-7-2007 (1)		Au 1-7-2008 (2)	
		Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
I	1	8,44 €	1 280,09 €	8,71 €	1 321,02 €
	2	8,54 €	1 295,26 €	8,84 €	1 340,76 €
II	1	8,64 €	1 310,43 €	8,94 €	1 355,93 €
	2	8,72 €	1 322,56 €	9,03 €	1 369,58 €
III	1	8,83 €	1 339,25 €	9,14 €	1 386,26 €
	2	9,14 €	1 386,26 €	9,46 €	1 434,80 €
IV	-	9,91 €	1 503,05 €	10,31 €	1 563,71 €

(1) Avenant n° 23 du 3-7-2007 étendu par arrêté du 11-12-2007, JO 18-12-2007. Au 1-10-2007 dans les régions où les négociations salariales n'ont pu aboutir au cours du trimestre prévu.
 (2) Avenant n° 26 du 27-6-2008 étendu par arrêté du 20-11-2008, JO 29-11-2008. Au 1-10-2008 dans les régions où les négociations salariales n'ont pu aboutir au cours du trimestre prévu.

34 Aisne, Nord, Pas-de-Calais et Somme ■ Base 151,67 h/mois.

Position	Niveau	Au 1-10-2006 (1)	
		Horaire	Mensuel
I	1	8,27 €	1 254,31 €
	2	8,32 €	1 261,89 €
II	1	8,41 €	1 275,54 €
	2	8,49 €	1 287,68 €
III	1	8,71 €	1 321,05 €
	2	9,12 €	1 383,23 €
IV	-	9,85 €	1 493,95 €

(1) Accord du 26-9-2006 étendu par arrêté du 6-2-2007, JO 16-2-2007.

38 Bretagne ■ Base 35 h/semaine.

Position	Niveau	1-7-2006 (1)		1-7-2007 (2)		1-7-2008 (3)	
		Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
I	1	8,27 €	1 254,31 €	8,44 €	1 280,07 €	8,71 €	1 321,05 €
	2	8,32 €	1 261,89 €	8,54 €	1 295,23 €	8,84 €	1 340,76 €
II	1	8,41 €	1 275,54 €	8,64 €	1 310,40 €	8,94 €	1 355,93 €
	2	8,50 €	1 289,19 €	8,72 €	1 322,53 €	9,03 €	1 369,58 €
III	1	8,78 €	1 331,66 €	9,00 €	1 365,00 €	9,14 €	1 386,26 €
	2	8,97 €	1 360,48 €	9,20 €	1 395,33 €	9,46 €	1 434,80 €
IV	-	9,67 €	1 466,65 €	9,91 €	1 503,02 €	10,31 €	1 563,72 €

(1) Accord du 13-7-2006 étendu par arrêté du 22-11-2006, JO 7-12-2006.
 (2) Accord du 12-7-2007 étendu par arrêté du 18-2-2008, JO 27-2-2008.
 (3) Accord du 10-7-2008 étendu par arrêté du 5-12-2008, JO 13-12-2008.

39 Centre et Limousin ■ Base 151,67 h/mois.

Position	Niveau	Au 1-10-2006 (1)		Au 1-10-2007 (2)	
		Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
I	1	8,27 €	1 254,31 €	8,44 €	1 280,09 €
	2	8,34 €	1 264,93 €	8,56 €	1 298,29 €
II	1	8,42 €	1 277,06 €	8,66 €	1 313,46 €
	2	8,55 €	1 296,78 €	8,82 €	1 337,73 €

35 Alsace, Champagne-Ardenne, Lorraine ■

Position	Niveau	Salaires horaires au 1-11-2006 (1)
I	1	8,27 €
	2	8,38 €
II	1	8,45 €
	2	8,52 €
III	1	8,64 €
	2	9,02 €
IV	-	9,80 €

(1) Accord du 18-10-2006 étendu par arrêté du 29-6-2007, JO 20-7-2007.

36 Aquitaine ■

Position	Niveau	Salaires horaires au 1-10-2002 (1)
I	1	6,85 €
	2	6,90 €
II	1	6,95 €
	2	7,05 €
III	1	7,20 €
	2	7,45 €
IV	-	7,85 €

(1) Accord du 24-9-2002 étendu par arrêté du 18-12-2002, JO 17-1-2003.

37 Bourgogne et Franche-Comté ■ Base 151,67 h/mois.

Position	Niveau	Au 1-10-2006 (1)		Au 1-10-2007 (2)	
		Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
I	1	8,27 €	1 254,31 €	8,44 €	1 280,09 €
	2	8,36 €	1 267,96 €	8,54 €	1 295,26 €
II	1	8,45 €	1 281,61 €	8,64 €	1 310,43 €
	2	8,56 €	1 298,29 €	8,75 €	1 327,11 €
III	1	8,70 €	1 319,52 €	8,91 €	1 351,38 €
	2	9,10 €	1 380,19 €	9,30 €	1 410,53 €
IV	-	9,85 €	1 493,94 €	10,05 €	1 524,28 €

(1) Accord du 5-10-2006 étendu par arrêté du 6-2-2007, JO 24-3-2007.
 (2) Accord du 17-10-2007 étendu par arrêté du 17-4-2008, JO 26-4-2008.

Position	Niveau	Au 1-10-2006 (1)		Au 1-10-2007 (2)	
		Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
III	1	8,70 €	1 319,53 €	8,94 €	1 355,93 €
	2	9,15 €	1 387,78 €	9,40 €	1 425,70 €
IV	-	9,68 €	1 468,17 €	9,95 €	1 509,12 €

(1) Accord du 26-9-2006 étendu par arrêté du 22-3-2007, JO 28-4-2007.
 (2) Accord du 10-10-2007 étendu par arrêté du 17-4-2008, JO 26-4-2008.



40 Ile-de-France et Oise ■ Base 151,67 h/mois.

Position	Niveau	Au 1-10-2006 (1)		Au 1-11-2007 (2)	
		Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
I	1	8,28 €	1 255,83 €	8,44 €	1 280,09 €
	2	8,38 €	1 270,99 €	8,55 €	1 296,78 €
II	1	8,49 €	1 287,68 €	8,66 €	1 313,46 €
	2	8,57 €	1 299,81 €	8,75 €	1 327,11 €
III	1	8,70 €	1 319,53 €	8,90 €	1 349,86 €
	2	9,04 €	1 371,10 €	9,23 €	1 399,91 €
IV	-	9,82 €	1 489,40 €	10,02 €	1 519,73 €

(1) Accord du 16-9-2006 étendu par arrêté du 26-1-2007, JO 9-2-2007.
(2) Accord du 29-10-2007 étendu par arrêté du 26-3-2008, JO 3-4-2008.

41 Languedoc-Roussillon, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse ■ Base 151,67 h/mois.

Position	Niveau	Au 1-10-2006 (1)		Au 1-10-2007 (2)	
		Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
I	1	8,27 €	1 254,31 €	8,44 €	1 280,10 €
	2	8,37 €	1 269,48 €	8,54 €	1 295,27 €
II	1	8,46 €	1 283,13 €	8,64 €	1 310,43 €
	2	8,55 €	1 296,78 €	8,80 €	1 334,70 €
III	1	8,65 €	1 311,95 €	9,00 €	1 365,03 €
	2	9,00 €	1 365,03 €	9,20 €	1 395,37 €
IV	-	9,75 €	1 478,78 €	9,95 €	1 509,12 €

(1) Avenant n° 5 du 7-9-2006 étendu par arrêté du 6-2-2007, JO 16-2-2007.
(2) Avenant n° 6 du 10-9-2007 étendu par arrêté du 17-4-2008, JO 30-4-2008.

42 Midi-Pyrénées ■ Base 151,67 h/mois.

Position	Niveau	Au 1-10-2006 (1)		Au 1-10-2007 (2)	
		Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
I	1	8,27 €	1 254,31 €	8,44 €	1 280,09 €
	2	8,36 €	1 267,96 €	8,54 €	1 295,26 €
II	1	8,45 €	1 281,61 €	8,64 €	1 310,43 €
	2	8,57 €	1 299,81 €	8,75 €	1 327,11 €
III	1	8,70 €	1 319,53 €	8,90 €	1 349,86 €
	2	9,05 €	1 372,61 €	9,20 €	1 395,36 €
IV	-	9,70 €	1 471,20 €	9,91 €	1 503,05 €

(1) Accord du 3-8-2006 étendu par arrêté du 20-10-2006, JO 16-11-2006.
(2) Accord du 6-9-2007 étendu par arrêté du 19-3-2008, JO 28-3-2008.

43 Basse-Normandie et Haute-Normandie ■ Base 169 h/mois.

Position	Niveau	Au 1-12-2001 (1)		
		Horaire		Mensuel
		En francs	En euros	
I	1	44,00 F	6,71 €	1 133,99 €
	2	44,20 F	6,74 €	1 139,06 €
II	1	45,40 F	6,92 €	1 169,48 €
	2	47,30 F	7,21 €	1 218,49 €
III	1	48,60 F	7,41 €	1 252,29 €
	2	51,00 F	7,77 €	1 313,13 €
IV	-	55,00 F	8,38 €	1 416,22 €

(1) Accord n° 4 du 12-12-2001 étendu par arrêté du 7-3-2002, JO 19-3-2002.

44 Pays de la Loire et Poitou-Charentes ■ Base 151,67 h/mois.

Position	Niveau	Au 1-10-2006 (1)		Au 1-9-2008 (2)	
		Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
I	1	8,27 €	1 254,31 €	8,71 €	1 321,02 €
	2	8,34 €	1 264,93 €	8,84 €	1 340,76 €
II	1	8,45 €	1 281,61 €	8,94 €	1 355,93 €
	2	8,58 €	1 301,33 €	9,03 €	1 369,58 €
III	1	9,07 €	1 375,65 €	9,14 €	1 386,26 €
	2	9,30 €	1 410,53 €	9,46 €	1 434,80 €
IV	-	9,91 €	1 503,05 €	10,31 €	1 563,71 €

(1) Accord du 11-9-2006 étendu par arrêté du 6-2-2007, JO 16-2-2007.
(2) Accord du 15-9-2008 étendu par arrêté du 20-4-2009, JO 30-4-2009.

45 La Réunion ■

Position	Niveau	Au 1-1-2003 (1)		
		Horaire		Mensuel
		Base 39 h	Base 35 h	
I	1	6,90 €	7,69 €	1 166,10 €
	2	6,95 €	7,74 €	1 174,55 €
II	1	7,01 €	7,81 €	1 184,69 €
	2	7,10 €	7,91 €	1 199,90 €
III	1	7,30 €	8,13 €	1 233,70 €
	2	7,53 €	8,39 €	1 272,57 €
IV	-	7,86 €	8,76 €	1 328,34 €

(1) Accord du 20-3-2003 étendu par arrêté du 25-7-2003, JO 20-8-2003.

46 Rhône-Alpes et Auvergne ■ Base 151,67 h/mois.

Position	Niveau	Au 1-11-2006 (1)		Au 1-1-2008 (2)	
		Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
I	1	8,27 €	1 254,31 €	8,44 €	1 280,09 €
	2	8,40 €	1 274,03 €	8,65 €	1 311,95 €
II	1	8,50 €	1 289,19 €	8,85 €	1 342,28 €
	2	8,60 €	1 304,36 €	8,95 €	1 357,45 €
III	1	8,65 €	1 311,94 €	9,05 €	1 372,61 €
	2	9,30 €	1 410,53 €	9,40 €	1 425,70 €
IV	-	9,90 €	1 501,53 €	10,10 €	1 531,87 €

(1) Avenant n° 8 du 19-10-2006 étendu par arrêté du 29-6-2007, JO 20-7-2007.
(2) Avenant n° 9 du 5-12-2007 étendu par arrêté du 13-6-2008, JO 21-6-2008.

§ 2 Personnel cadre**47 Salaires minima** ■ Cadres de commandement : rémunération forfaitaire annuelle sans référence horaire.

Cadres du paysage et du reboisement : rémunération forfaitaire annuelle (base 1 940 h/an) à compter du 1-2-2004 (* Avenant n° 29 du 28-8-2003 étendu par arrêté du 29-12-2003, JO 27-1-2004, applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication au JO de son arrêté d'extension).

Agents techniques et administratifs d'encadrement : rémunération forfaitaire mensuelle (base 151,67 h/mois).

REMARQUE : les salaires minima des groupes IA à ID, III I et III J doivent être fixés d'un commun accord.

Groupe	1-4-2007 (1)	1-10-2007 (2)
II A	34 243 €	34 800 €
II B	34 243 €	34 800 €
II C	31 107 €	31 600 €
II D	30 765 €	31 300 €
III A	2 011 €	2 051 €
III B	1 865 €	1 902 €
III C	1 744 €	1 779 €

Groupe	1-4-2007 (1)	1-10-2007 (2)
III D	1 744 €	1 779 €
III E	1 744 €	1 779 €
III F	1 663 €	1 696 €
III G	1 663 €	1 696 €
III H	1 663 €	1 696 €

(3) Au 2-9-2007 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 36 du 19-3-2007 étendu par arrêté du 22-8-2007, JO 1-9-2007).

(4) Au 29-3-2008 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 37 du 20-9-2007 étendu par arrêté du 19-3-2008, JO 28-3-2008).

Sous-section 2 Salaires minima résultant de la CCN Paysage : entreprises

48 Salaires minima des ouvriers ■ Base 151,67 h/mois.

Position	Au 25-3-2009 (1)		Au 1-2-2011 (2)		Au 1-3-2012 (3)		Au 1-1-2013 (4)	
	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
O1	8,72 €	1 322,56 €	9,08 €	1 377,16 €	9,26 €	1 404,46 €	9,55 €	1 448,45 €
O2	8,90 €	1 349,86 €	9,17 €	1 390,81 €	9,36 €	1 419,63 €	9,60 €	1 456,03 €
O3	9,05 €	1 372,61 €	9,23 €	1 399,91 €	9,41 €	1 427,21 €	9,70 €	1 471,20 €
O4	9,25 €	1 402,94 €	9,44 €	1 431,76 €	9,63 €	1 460,58 €	9,90 €	1 501,53 €
O5	9,65 €	1 463,61 €	9,84 €	1 492,43 €	10,04 €	1 522,77 €	10,24 €	1 553,10 €
O6	10,10 €	1 531,86 €	10,30 €	1 562,20 €	10,51 €	1 594,05 €	10,72 €	1 625,90 €

(1) CCN du 10-10-2008 étendu par arrêté du 16-3-2009, JO 25-3-2009.

(2) Au 19-12-2011 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 3 du 11-2-2011 étendu par arrêté du 12-12-2011, JO 18-12-2011).

(3) Au 5-7-2012 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 6 du 7-3-2012 étendu par arrêté du 22-6-2012, JO 4-7-2012).

(4) Au 12-1-2013 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 8 du 19-9-2012 étendu par arrêté du 4-1-2013, JO 11-1-2013).

49 Salaires minima des employés ■ Base 151,67 h/mois.

Position	Au 25-3-2009 (1)		Au 1-2-2011 (2)		Au 1-3-2012 (3)		Au 1-1-2013 (4)	
	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
E1	8,72 €	1 322,56 €	9,08 €	1 377,16 €	9,26 €	1 404,46 €	9,55 €	1 448,45 €
E2	9,00 €	1 365,03 €	9,18 €	1 392,33 €	9,36 €	1 419,63 €	9,60 €	1 456,03 €
E3	9,40 €	1 425,69 €	9,59 €	1 454,51 €	9,78 €	1 483,33 €	10,00 €	1 516,70 €
E4	10,00 €	1 516,70 €	10,20 €	1 547,03 €	10,40 €	1 577,37 €	10,61 €	1 609,22 €

(1) CCN du 10-10-2008 étendu par arrêté du 16-3-2009, JO 25-3-2009.

(2) Au 19-12-2011 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 3 du 11-2-2011 étendu par arrêté du 12-12-2011, JO 18-12-2011).

(3) Au 5-7-2012 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 6 du 7-3-2012 étendu par arrêté du 22-6-2012, JO 4-7-2012).

(4) Au 12-1-2013 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 8 du 19-9-2012 étendu par arrêté du 4-1-2013, JO 11-1-2013).

50 Salaires minima mensuels bruts des TAM ■ Base 151,67 h/mois.

Position	Au 25-3-2009 (1)	Au 1-2-2011 (2)	Au 1-10-2011 (3)	Au 1-3-2012 (4)	Au 1-1-2013 (5)
TAM1	1 700 €	1 734 €	1 750 €	1 767,50 €	1 805 €
TAM2	1 820 €	1 838 €	1 855 €	1 873,55 €	1 911 €
TAM3	1 950 €	1 970 €	1 988 €	2 007,88 €	2 048 €
TAM4	2 110 €	2 131 €	2 150 €	2 171,50 €	2 220 €

(1) CCN du 10-10-2008 étendu par arrêté du 16-3-2009, JO 25-3-2009.

(2) Au 19-12-2011 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 3 du 11-2-2011 étendu par arrêté du 12-12-2011, JO 18-12-2011).

(3) Au 29-3-2012 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 4 du 30-9-2011 étendu par arrêté du 15-3-2012, JO 27-3-2012).

(4) Au 5-7-2012 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 6 du 7-3-2012 étendu par arrêté du 22-6-2012, JO 4-7-2012).

(5) Au 12-1-2013 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 8 du 19-9-2012 étendu par arrêté du 4-1-2013, JO 11-1-2013).

51 Salaires minima annuels bruts des cadres ■ Base 1 940 h/an ou 218 jours/an pour les cadres sous forfait annuel en jours (♦ Avenant n° 9 du 12-12-2012 repris par avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendus).

Position	Au 25-3-2009 (1)	Au 1-10-2011 (2)	Au 1-3-2012 (3)	Au 1-1-2013 (4)
C	–	–	–	30 000 €
C1	33 276 €	33 874,97 €	34 213,72 €	34 850 €
C2	33 276 €	33 874,97 €	34 213,72 €	34 850 €
C3	34 800 €	35 426,40 €	35 780,66 €	36 450 €
C4	35 820 €	36 464,76 €	36 829,41 €	37 540 €
C5	38 700 €	39 396,60 €	39 790,57 €	40 100 €
D	Fixé d'un commun accord			

(1) CCN du 10-10-2008 étendu par arrêté du 16-3-2009, JO 25-3-2009.

(2) Au 29-3-2012 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 4 du 30-9-2011 étendu par arrêté du 15-3-2012, JO 27-3-2012).

(3) Au 5-7-2012 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 6 du 7-3-2012 étendu par arrêté du 22-6-2012, JO 4-7-2012).

(4) Au 12-1-2013 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 8 du 19-9-2012 étendu par arrêté du 4-1-2013, JO 11-1-2013).

♦ Cadres, art. 5 modifié par avenant n° 9 du 12-12-2012 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension repris par avenant n° 10 du 31-1-2013 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son arrêté d'extension

