

Code du travail

Convention collective

Table des matières

Hierarchie des normes en droit français	4
Différences et points communs entre le Code du travail et la Convention collective du paysage	6
1. Définitions et hiérarchie juridique	6
2. Points communs	6
3. Différences principales	7
4. Exemple concret : congé pour événements familiaux	7
5. Conclusion.....	8
Comparaison : Secteur privé vs Fonctions publiques.....	9
I. Points communs	9
II. Spécificités du secteur privé	9
III. Spécificités de la fonction publique.....	9
IV. Différences entre FPE et FPT.....	10
V. Conclusion.....	10
Récapitulatif des contrats de travail en France.....	11
1. Présentation des différents contrats de travail.....	11
Les contrats de travail à durée indéterminée (CDI)	11
Les contrats à durée déterminée (CDD)	11
Les contrats en alternance et de formation	11
Les contrats spécifiques ou atypiques.....	11
Formes particulières d'emploi	11
2. Tableau synthétique des contrats dans le secteur du paysage	12
Rupture du contrat de travail : CDI, CDD, employeur et salarié.....	13
1. CDI – Rupture à l’initiative de l’employeur	13
2. CDI – Rupture à l’initiative du salarié (démission)	13
3. CDD – Rupture anticipée.....	13
4. Contrats de chantier (CDI de chantier).....	14
5. Rupture conventionnelle (CDI uniquement).....	14
Conflits du travail	16
Modèle : lettre de licenciement pour faute grave.....	18
La représentation des salariés dans le secteur du paysagisme.....	19
1. Principes généraux de représentation des salariés.....	19

2. Liberté syndicale et droits syndicaux.....	19
3. Expression directe des salariés.....	19
4. Dialogue social de branche : la CPPNI.....	19
5. Protection des représentants du personnel.....	20
Conclusion	20
Durée du travail et congés	21
Durée du travail.....	21
Congés	21
4. Autres congés.....	22
Mémo : Congés exceptionnels et congés de formation dans le secteur du paysagisme	23
1. Congés exceptionnels pour événements familiaux.....	23
2. Congés de formation.....	23
Résumé pratique	24
Obligations de l'employeur en matière de sécurité dans les entreprises du paysage	25
1. Obligations générales de sécurité	25
2. Équipements de Protection Individuelle (EPI).....	25
3. Équipements de Protection Collective (EPC)	25
4. Formation à la sécurité.....	25
5. Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)	25
Conclusion	26
Annexe 1 - Grille de vérification des EPI / EPC.....	26
Annexe 2 - Articles clés du Code du travail.....	26
Annexe 3 - Hiérarchie des mesures de prévention.....	26
Annexe 4 - Fiche de contrôle sécurité quotidienne	27
Annexe 5 - Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)	27
1. Organisation de l'entreprise.....	27
2. Identification des risques	28
3. Plan d'action de prévention.....	28
Niveaux de qualification – Convention collective du paysage	29

Hiérarchie des normes en droit français

En France, la hiérarchie des normes juridiques repose sur un principe de supériorité de certaines règles sur d'autres, assurant la cohérence du droit. Voici cette hiérarchie, de la norme suprême aux normes les plus locales :

La Constitution et le bloc de constitutionnalité

- Constitution de 1958
- Déclaration des droits de l'homme et du citoyen (1789)
- Préambule de la Constitution de 1946
- Charte de l'environnement (2004)
- Principes fondamentaux reconnus par les lois de la République (PFRLR)

Les traités internationaux et le droit de l'Union européenne

- Supérieurs aux lois internes (article 55 de la Constitution), à condition de réciprocité.
- Inclut la Convention européenne des droits de l'homme, les règlements et directives de l'UE.

Les lois ordinaires

- Votées par le Parlement.
- Doivent respecter la Constitution et les traités.

Les ordonnances

- Adoptées par le gouvernement sur habilitation du Parlement, ont valeur législative une fois ratifiées.

Les règlements

- **Décrets** : pris par le président ou le Premier ministre.
- **Arrêtés** : ministériels, préfectoraux ou municipaux.

Les conventions collectives et accords collectifs

- Encadrent les relations de travail, souvent par branche professionnelle (ex. : la *Convention collective nationale des entreprises du paysage* que vous avez partagée).
- S'appliquent sous réserve d'être plus favorables que la loi ou selon les cas d'articulation fixés par le Code du travail (cf. articles L.2253-1 à L.2253-3).

Le contrat de travail

- Négocié individuellement, il ne peut être moins favorable que la convention collective ou la loi applicable.

Les usages, règlements intérieurs, décisions unilatérales de l'employeur

- Ce sont des pratiques ou règles internes à l'entreprise.

Niveau	Type de norme	Autorité compétente	Caractéristiques principales
1	Constitution et bloc de constitutionnalité	Peuple français (référendum), Conseil constitutionnel	Norme suprême. Toute autre norme doit la respecter.
2	Traités internationaux et droit de l'Union européenne	Parlement, Président, Union européenne	Supérieurs à la loi si ratifiés et appliqués par les deux parties.
3	Lois ordinaires	Parlement (Assemblée nationale et Sénat)	Encadre les droits fondamentaux, doit respecter les normes supérieures.
4	Ordonnances	Gouvernement (après autorisation du Parlement)	Ont force de loi une fois ratifiées par le Parlement.
5	Règlements (décrets, arrêtés)	Président, Premier ministre, ministres, préfets, maires	Normes d'application des lois. Subordonnées à la loi.
6	Conventions et accords collectifs	Partenaires sociaux (syndicats, organisations patronales)	Peuvent déroger à la loi si plus favorables aux salariés (ou selon la loi).
7	Contrat de travail	Employeur et salarié	Ne peut déroger que dans un sens plus favorable au salarié.
8	Usages, règlements intérieurs, décisions unilatérales	Employeur	Pratiques internes, inférieures à toutes les autres normes.

Différences et points communs entre le Code du travail et la Convention collective du paysage

1. Définitions et hiérarchie juridique

Élément	Code du travail	Convention collective du paysage
Nature	Loi nationale	Accord de branche
Portée	Générale et obligatoire pour tous les salariés du secteur privé	Spécifique au secteur du paysage, étendue à l'ensemble de la branche
Hiérarchie	Supérieure : s'impose sauf si des dispositions conventionnelles sont plus favorables	Subordonnée au Code du travail, sauf si plus favorable pour les salariés

Article L2253-3 du Code du travail : les conventions collectives ne peuvent déroger à la loi que dans un sens plus favorable aux salariés.

2. Points communs

a. Champ d'application du droit du travail

- Les deux textes s'appliquent aux salariés des entreprises de droit privé.
- La convention s'applique en particulier aux entreprises relevant du code NAF 8130Z et exerçant une activité en lien avec l'aménagement paysager.

b. Organisation du contrat de travail

- CDI comme forme normale de contrat.
- CDD, période d'essai, formalités d'embauche : abordées par les deux textes.
- Droit à la formation, aux congés, à la protection sociale, à la santé au travail.

c. Principes fondamentaux

- Égalité professionnelle.
- Interdiction des discriminations (origine, sexe, opinions, etc.).
- Liberté syndicale et droit à la représentation.

3. Différences principales

Thème	Code du travail	Convention collective du paysage
Spécificité	Normes générales applicables à tous	Règles adaptées au secteur du paysage
Temps de travail	35h/semaine, repos, heures sup.	Annualisation possible, heures récupérables (art. 53 à 59)
Salaire et classification	SMIC, égalité salariale	Grilles salariales par niveau (Ouvrier, TAM, Cadre), primes spécifiques
Congés	2,5 jours ouvrables/mois, congés spéciaux limités	Congés spécifiques supplémentaires (femmes avec enfants, jours pour PACS, décès élargi)
Rupture du contrat	Procédure standard	Précisions supplémentaires : préavis spécifique, indemnités supérieures
Prévoyance et santé	Cadre légal	Dispositifs spécifiques de prévoyance santé et retraite complémentaire
Équipements de sécurité	Obligations générales	Détails spécifiques : EPI, formation sécurité adaptée aux risques du terrain

4. Exemple concret : congé pour événements familiaux

Événement	Code du travail	Convention paysage
Mariage du salarié	4 jours	4 jours
Mariage d'un enfant	1 jour	2 jours
Décès d'un parent proche	3 jours	4 jours pour conjoint, 3 jours pour parents, 1 jour pour grands-parents, beaux-frères/sœurs

5. Conclusion

Le Code du travail établit les règles minimales obligatoires pour tous les salariés du privé.

La convention collective du paysage adapte et améliore ces règles en fonction des spécificités du secteur : conditions de travail en extérieur, saisonnalité, risques professionnels, etc.

Elle apporte donc des droits supplémentaires dans plusieurs domaines : rémunération, sécurité, congés, prévoyance.

Comparaison : Secteur privé vs Fonctions publiques

I. Points communs

1. Cadre juridique protecteur : Les trois secteurs sont régis par un cadre législatif encadrant le contrat ou le statut de l'agent, les droits et obligations, les procédures disciplinaires et de licenciement/dévinculation, etc.
2. Obligations de l'employeur : Respect de la santé et sécurité au travail, obligation de non-discrimination et égalité de traitement.
3. Dialogue social : Instances représentatives dans chaque secteur (CSE, CAP/CT/CHSCT).
4. Protection contre les licenciements abusifs : recours aux prud'hommes (privé) ou au juge administratif (public).

II. Spécificités du secteur privé

- Régime juridique : Code du travail.
- Statut : CDI, CDD, intérim, etc.
- Flexibilité : Embauche/licenciement plus souples.
- Rémunération : Négociée contractuellement ou conventionnellement.
- Rupture du contrat : démission, licenciement, rupture conventionnelle...

III. Spécificités de la fonction publique

1. Statut général régissant tous les agents publics.
2. Types d'agents : fonctionnaires titulaires, contractuels, vacataires, etc.
3. Mode de recrutement : concours majoritairement.
4. Carrière : Évolutive selon l'ancienneté et l'évaluation.
5. Rémunération : Grilles indiciaires et primes.
6. Régime disciplinaire spécifique.

IV. Différences entre FPE et FPT

Élément	FPE (État)	FPT (Territoriale)
Recrutement	National	Localisé (collectivités)
Gestion des carrières	Centralisée	Décentralisée
Mobilité	Nationale	Régionale ou locale
Autonomie de gestion	Faible	Forte
Dialogue social	CAP, CT	CT, CHSCT

V. Conclusion

Critères	Secteur privé	Fonction publique d'État	Fonction publique territoriale
Régime juridique	Code du travail	Statut général	Statut général
Contrat / Statut	CDI, CDD	Fonctionnaire ou contractuel	Idem
Flexibilité	Forte	Faible	Moyenne
Recrutement	Libre	Concours	Concours local
Dialogue social	CSE, syndicats	CAP, CT	Idem
Mobilité	Sectorielle	Nationale	Locale ou régionale

Récapitulatif des contrats de travail en France

1. Présentation des différents contrats de travail

Voici un récapitulatif des principaux contrats de travail en France, classés selon leur durée, leur objet et leur spécificité :

Les contrats de travail à durée indéterminée (CDI)

- CDI 'classique' : Contrat de droit commun ; utilisé quand il n'y a pas de raison particulière de limiter la durée.
- CDI à temps partiel : Contrat écrit obligatoire pour un temps de travail inférieur à 35 heures par semaine.

Les contrats à durée déterminée (CDD)

- CDD 'classique' : Durée définie ; renouvelable dans la limite de 18 mois en général.
- CDD d'usage (CDDU) : Secteurs spécifiques (spectacle, hôtellerie...) ; renouvelable à volonté.
- Contrat de mission (intérim) : Tripartite : intérimaire, agence, entreprise utilisatrice.

Les contrats en alternance et de formation

- Contrat d'apprentissage : Pour les jeunes de 16 à 29 ans visant un diplôme ou un titre.
- Contrat de professionnalisation : Pour jeunes ou adultes en reconversion ; vise une qualification.

Les contrats spécifiques ou atypiques

- Contrat à temps partiel : Moins de 35 heures par semaine ; contrat écrit requis.
- CDI intermittent : Activités discontinues mais régulières.
- Contrat de chantier : Se termine à la fin d'un projet défini (chantier, mission).

Formes particulières d'emploi

- Contrat d'engagement réciproque : Ex : bénévolat avec logement en agriculture ou services civiques.
- Contrat unique d'insertion (CUI) : Aide à l'embauche pour publics en difficulté.

2. Tableau synthétique des contrats dans le secteur du paysage

Type de contrat	Caractéristiques principales	Public concerné
CDI classique	Contrat à durée indéterminée avec période d'essai, mention des qualifications, poste, rémunération, etc.	Tous les salariés
CDD classique	Contrat à durée déterminée, conforme au Code du travail (art. L.1242-1 et suivants).	Tous les salariés
CDI de chantier	CDI lié à un chantier spécifique. Mention obligatoire du chantier et de sa justification. Fin possible à l'issue du chantier, avec indemnité majorée.	Ouvriers, employés, TAM, cadres
CDD à objet défini	Pour les cadres sur des projets spécifiques à durée incertaine. Durée de 18 à 36 mois. Fin à l'achèvement de l'objet défini.	Cadres uniquement
Contrat de travail intermittent	CDI avec alternance de périodes travaillées et non travaillées. De 300 à 1200 heures/an. Activités saisonnières ou à contraintes de production.	Ouvriers, TAM, cadres (sauf certaines classes)
Contrat saisonnier	Pour activités définies comme saisonnières (plantations, tonte, décors de Noël, etc.). Affectation $\geq$ 2/3 du temps à ces tâches.	Ouvriers et employés

Rupture du contrat de travail : CDI, CDD, employeur et salarié

1. CDI – Rupture à l’initiative de l’employeur

Licenciement économique ou personnel (hors faute grave ou lourde)

- Préavis :

- Moins de 1 an d’ancienneté : 1 mois

- De 1 à 2 ans : 2 mois

- Plus de 2 ans : 3 mois pour les cadres, 2 mois pour les autres salariés

- Indemnité de licenciement :

- À partir de 8 mois d’ancienneté :

- 1/4 mois de salaire par année jusqu’à 10 ans

- 1/3 mois de salaire au-delà de 10 ans

- Congé pour recherche d’emploi : 3 jours payés pendant le préavis

Licenciement pour faute grave ou lourde

- Pas de préavis ni d’indemnité de licenciement

2. CDI – Rupture à l’initiative du salarié (démission)

- Préavis identique à celui prévu pour un licenciement sauf :

- Salariés en position O1 ou E1 : préavis réduit à 1 mois

- Droit au chômage : Non sauf cas spécifiques (projet professionnel, suivi de conjoint...)

- Indemnités : Aucune, sauf clause contractuelle

3. CDD – Rupture anticipée

Par l’employeur :

- Motifs légitimes :

- Faute grave du salarié

- Force majeure

- Inaptitude constatée par la médecine du travail

- Indemnité de fin de contrat : 10 % de la rémunération brute totale (sauf exceptions)

Par le salarié :

- Possible uniquement si :

- Embauche en CDI

- Faute grave de l'employeur

- Force majeure

- Sinon, risque de dommages-intérêts

4. Contrats de chantier (CDI de chantier)

- Spécifique aux entreprises du paysage

- Fin du chantier = cause réelle et sérieuse de rupture

- Indemnité : double de l'indemnité légale de licenciement

- Priorité de réembauche pendant 6 mois sur demande du salarié

5. Rupture conventionnelle (CDI uniquement)

- D'un commun accord uniquement

- Indemnité : au moins égale à celle du licenciement

Annexe : rupture anticipée d'un CDD - motifs et conséquences

Motif de rupture anticipée	Initiative de la rupture	Indemnité de fin de contrat (10%)	Préavis	Conditions spécifiques
Faute grave du salarié	Employeur	Non due	Non	Faits graves, prouvés, empêchant le maintien du salarié
Faute grave de l'employeur	Salarié	Due	Non	Violation des obligations de l'employeur (non-paiement salaire, harcèlement...)
Force majeure	Les deux	Non due	Non	Événement imprévisible, irrésistible, extérieur
Inaptitude constatée par la médecine du travail	Employeur	Non due	Non	Avis d'inaptitude par la médecine du travail
Accord entre les parties	Les deux	Souvent due	Variable selon accord	Accord écrit fortement recommandé
Embauche en CDI	Salarié	Non due	24h à 2 semaines selon ancienneté	Justificatif de promesse d'embauche ou contrat CDI requis

Conflits du travail

1. Règles applicables selon le Code du travail

1.1 Conflits individuels du travail

Un conflit individuel oppose un salarié à son employeur, souvent en lien avec l'exécution ou la rupture du contrat de travail (licenciement, sanction disciplinaire, rémunération...).

Mode de règlement :

- Recours au Conseil de prud'hommes : instance compétente pour trancher les litiges individuels liés au contrat de travail.
- Conciliation préalable obligatoire : sauf exception, une tentative de conciliation est effectuée avant le jugement.
- Rôle des commissions paritaires : peuvent être saisies pour aider à résoudre les conflits individuels, en dehors des voies judiciaires.

Procédure disciplinaire :

- Le salarié est informé par écrit des griefs et peut se faire assister.
- La sanction est notifiée entre 2 jours et 1 mois après l'entretien.

1.2 Conflits collectifs du travail

Un conflit collectif concerne plusieurs salariés et porte souvent sur des revendications professionnelles collectives (salaires, conditions de travail, horaires...).

Modes de règlement :

1. Conciliation :

- Organisée par les commissions de conciliation (locale, régionale, nationale) selon l'ampleur du conflit.

2. Médiation :

- Peut suivre l'échec de la conciliation ; le médiateur propose une solution recommandée mais non obligatoire.

3. Arbitrage :

- Prévu par accord entre les parties ; l'arbitre rend une sentence sur les points de désaccord.

1.3 Droit de grève

- Protégé par la loi : ne peut pas justifier un licenciement sauf faute lourde.

- Préavis obligatoire dans les services publics uniquement (5 jours par un syndicat).
- Sanctions interdites sauf procédure disciplinaire régulière.

2. Règles spécifiques à la convention collective du paysage

2.1 Conflits individuels du travail

- L'article 9.1 précise le droit disciplinaire de l'employeur, dans le respect du Code du travail.
- L'article 9.2 prévoit que le salarié peut contester une sanction devant le Conseil de prud'hommes.
- L'article 10.2 protège les représentants du personnel contre le licenciement ou la sanction sans autorisation de l'inspection du travail.

2.2 Conflits collectifs du travail

- La Commission Paritaire Nationale de Conciliation (CPNC), composée de représentants syndicaux et patronaux.
- La possibilité de saisine de la commission pour litige collectif (interprétation, application).
- La commission peut formuler des recommandations ou tenter une conciliation.
- Les décisions de la commission n'ont pas force obligatoire sauf accord des parties.

2.3 Droit de grève

- Aucun préavis requis dans le secteur privé (hors exceptions).
- Aucune sanction ni licenciement ne peut être prononcé sauf faute lourde.

Modèle : lettre de licenciement pour faute grave

[Sur papier à en-tête de l'entreprise]

Nom de l'entreprise

Adresse

Code postal – Ville

Tél. / Email

À l'attention de : M./Mme [Nom du salarié]

[Adresse du salarié]

Lettre recommandée avec accusé de réception

Objet : Notification de licenciement pour faute grave

Lieu, le [date]

M./Mme [Nom du salarié],

À la suite de l'entretien préalable qui s'est tenu le [date], nous vous informons de notre décision de vous licencier pour faute grave, en application de l'article L. 1232-1 du Code du travail.

Les faits qui vous sont reprochés sont les suivants : [Décrire précisément les faits : dates, nature de la faute, conséquences éventuelles].

Ces agissements constituent une faute d'une gravité telle qu'ils rendent impossible le maintien de votre présence dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

En conséquence, votre contrat de travail prendra fin à la date de la première présentation de la présente lettre. Vous ne percevrez ni indemnité de licenciement, ni indemnité compensatrice de préavis. Toutefois, vous recevrez une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis et non pris, le cas échéant.

Vous pouvez contester cette décision en saisissant le conseil de prud'hommes compétent.

Nous vous prions de croire, M./Mme [Nom], en l'assurance de nos salutations distinguées.

[Nom, prénom, fonction du signataire]

Signature

La représentation des salariés dans le secteur du paysagisme

D'après le Code du travail et la Convention collective nationale des entreprises du paysage (IDCC 7018)

1. Principes généraux de représentation des salariés

Le Code du travail prévoit différentes formes de représentation des salariés dans l'entreprise : délégués syndicaux, représentants syndicaux au CSE, membres élus du comité social et économique (CSE), etc. Le CSE est la principale instance de représentation du personnel et doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

La convention collective du paysage reprend et précise ces obligations. L'article 13 des clauses communes stipule explicitement que le CSE est obligatoire dès 11 salariés et que, dans les entreprises de 50 salariés et plus, une Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) doit aussi être créée.

2. Liberté syndicale et droits syndicaux

Les partenaires sociaux du secteur reconnaissent expressément la liberté syndicale pour les employeurs comme pour les salariés. La CCNEP prévoit :

- Le respect des droits syndicaux conformément aux articles L.1132-1 à L.1132-4 et L.2141-5 à L.2141-8 du Code du travail ;
- La possibilité de créer une section syndicale d'entreprise dès lors qu'un syndicat représentatif est présent ;
- L'indemnisation et les autorisations d'absence des représentants syndicaux siégeant dans les instances de branche, notamment à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

3. Expression directe des salariés

Les salariés bénéficient également, comme le prévoit l'article L.2281-1 du Code du travail, d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, l'organisation et l'amélioration de leurs conditions de travail. La convention collective en fait mention à l'article 11, en soulignant l'importance de cette expression dans la dynamique de dialogue social interne.

4. Dialogue social de branche : la CPPNI

La CPPNI du paysage, instaurée par l'article 8 de la convention collective, joue un rôle central dans le dialogue social au niveau de la branche :

- Elle représente la branche auprès des pouvoirs publics ;
- Elle veille aux conditions de travail et à l'emploi ;
- Elle est compétente pour rendre des avis d'interprétation des textes conventionnels ;
- Elle assure une veille sur l'égalité professionnelle et sur l'application des dispositions sociales dans les entreprises du paysage.

5. Protection des représentants du personnel

Le Code du travail accorde une protection spécifique aux représentants du personnel contre le licenciement sans autorisation préalable de l'inspection du travail. Cette protection s'applique aussi aux salariés mandatés pour siéger aux négociations de branche, comme précisé dans la convention collective.

Conclusion

Dans le secteur du paysagisme, la représentation des salariés repose sur les dispositifs classiques prévus par le Code du travail, enrichis par des dispositions spécifiques de la convention collective. L'existence d'une instance représentative comme le CSE, la reconnaissance du dialogue social à travers la CPPNI, et la protection du droit syndical constituent les piliers de la représentation salariale dans ce secteur. Les entreprises du paysage doivent veiller à la bonne application de ces droits pour garantir un dialogue social actif et conforme à la réglementation.

Durée du travail et congés

En France, la **durée du travail** et les **congés** sont encadrés par le **Code du travail**. Voici les principes essentiels à connaître :

Durée du travail

1. Durée légale

- La durée légale du travail est de **35 heures par semaine** pour un salarié à temps plein.
- Cela ne signifie pas qu'on ne peut pas travailler plus, mais **les heures au-delà de 35h sont considérées comme des heures supplémentaires**.

2. Durée maximale

- **Quotidienne** : 10 heures par jour (sauf dérogations).
- **Hebdomadaire** :
 - 48 heures maximum sur une semaine.
 - 44 heures par semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives.

3. Temps de repos

- **11 heures** de repos minimum entre deux journées de travail.
- **24 heures consécutives** de repos hebdomadaire (souvent le dimanche), soit **35 heures consécutives de repos par semaine**.

4. Horaires particuliers

- Pour les jeunes de moins de 18 ans, des règles plus strictes s'appliquent (par exemple, 8h/jour maximum).
- Des régimes particuliers existent pour certaines professions (agriculture, hôtellerie, transport, etc.).

Congés

1. Congés payés

- Tout salarié a droit à **2,5 jours ouvrables** de congés payés **par mois de travail effectif**, soit **30 jours ouvrables (5 semaines)** par an.
- La période de prise de congés est généralement fixée par l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

2. Jours fériés

- Il y a **11 jours fériés légaux** en France. Seul le **1er mai** est obligatoirement chômé et payé.
- Les autres peuvent être travaillés selon les conventions collectives ou les usages.

3. Congés exceptionnels

Accordés pour des événements familiaux, par exemple :

- Mariage : 4 jours.
- Naissance : 3 jours (hors congé de paternité).
- Décès d'un proche : de 1 à 5 jours selon le lien de parenté.

4. Autres congés

- **Congé maternité/paternité/adoption** : durée légale fixée selon la situation.
- **Congé parental d'éducation, sabbatique, formation**, etc.

Voici un **tableau synthétique** récapitulant la **durée du travail** et les **congés** en France :

Thème	Règle principale	Commentaires
Durée légale hebdomadaire	35 heures	Temps plein ; heures au-delà = heures supplémentaires
Durée quotidienne max.	10 heures	Possible jusqu'à 12h avec dérogation
Durée hebdomadaire max.	48 heures (70h en cas d'urgence exceptionnelle)	Moyenne de 44h max sur 12 semaines consécutives
Repos quotidien	11 heures consécutives	Obligatoire entre deux journées de travail
Repos hebdomadaire	24 heures + 11 heures = 35 heures consécutives	En général le dimanche
Congés payés	2,5 jours ouvrables/mois	Soit 5 semaines/an pour un salarié à temps plein
Jours fériés	11 jours légaux (dont le 1er mai obligatoirement chômé et payé)	Les autres peuvent être travaillés sauf accord contraire
Congé maternité	16 semaines (6 avant + 10 après)	Durée variable selon le nombre d'enfants
Congé paternité	25 jours calendaires (ou 32 en cas de naissances multiples)	Depuis juillet 2021
Congé pour événements	1 à 5 jours selon les cas	Mariage, décès, naissance, etc.

Mémo : Congés exceptionnels et congés de formation dans le secteur du paysagisme

1. Congés exceptionnels pour événements familiaux

Conformément à l'article 31 de la convention collective du paysage, tout salarié bénéficie, sur justificatif, de congés exceptionnels pour les événements suivants :

Événement	Durée
Mariage du salarié	4 jours
PACS du salarié	4 jours
Mariage d'un enfant	2 jours
Naissance d'un enfant ou adoption	3 jours
Décès d'un enfant	5 jours
Décès du conjoint, concubin ou partenaire PACS	4 jours
Décès du père, de la mère, beau-parent, frère, sœur	3 jours
Décès d'un grand-parent, beau-frère, belle-sœur	1 jour
Survenue d'un handicap chez l'enfant	2 jours
Examens médicaux liés à la grossesse ou AMP pour le/la partenaire	3 absences autorisées

Ces jours n'entraînent pas de réduction de salaire et sont assimilés à du temps de travail effectif.

2. Congés de formation

Les droits à la formation sont cadrés par le chapitre IX de la convention collective et les articles correspondants du Code du travail.

Les salariés peuvent bénéficier de congés pour formation économique, sociale ou syndicale, conformément à l'article L3142-7 du Code du travail.

La convention prévoit notamment :

- Le compte personnel de formation (CPF)
- Le plan de développement des compétences
- Les reconversions ou promotions par l'alternance (Pro-A)
- La validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Le tutorat et les contrats de professionnalisation

Une clause de dédit-formation (article 37) peut imposer au salarié de rembourser les frais de formation en cas de départ prématuré.

Résumé pratique

Type de congé	Durée (indicative)	Rémunéré	Référence principale
Mariage salarié / PACS	4 jours	Oui	Art. 31 CCN Paysage
Naissance / adoption	3 jours	Oui	Art. 31 CCN Paysage
Décès enfant / conjoint / parents	3 à 5 jours	Oui	Art. 31 CCN Paysage
Formation professionnelle	Variable selon le type	Variable	Art. 35 et Code trav.
Formation syndicale / sociale	12 à 18 jours/an max	Oui	Art. L2145-6 CT

Obligations de l'employeur en matière de sécurité dans les entreprises du paysage

1. Obligations générales de sécurité

L'employeur est tenu de respecter les articles L.4121-1 et suivants du Code du travail, ainsi que la convention collective nationale des entreprises du paysage (article 38). Cela inclut :

- La propreté et la salubrité des locaux,
- La prévention des risques professionnels,
- La mise en œuvre d'une politique de santé et de sécurité.

2. Équipements de Protection Individuelle (EPI)

Selon l'article 40 de la convention collective :

- L'employeur doit fournir gratuitement les EPI adaptés (chaussures, gants, vêtements de pluie, casques, etc.),
- S'assurer de leur bon état, hygiène, conformité et remplacement si nécessaire,
- Les salariés doivent être formés à leur utilisation.

3. Équipements de Protection Collective (EPC)

En application du Code du travail (article R.4321-4) :

- Les EPC doivent être mis en place en priorité par rapport aux EPI,
- Ils incluent les garde-corps, systèmes de captation, protections mécaniques...,
- Ils doivent être adaptés aux risques, vérifiés régulièrement et entretenus.

4. Formation à la sécurité

L'article 39 de la convention impose la formation des membres du CSE/CSSCT sur la santé, la sécurité et les conditions de travail. L'ensemble des salariés doivent également recevoir une information claire sur les risques et les mesures de prévention.

5. Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Le DUERP est un outil central dans la démarche de prévention :

- Il recense les dangers et évalue les risques professionnels pour chaque unité de travail,
- Il sert de base à l'élaboration du plan de prévention,
- Il doit être mis à jour au moins une fois par an, ou après un accident ou changement important,
- Il doit être conservé pendant 40 ans et tenu à disposition des représentants du personnel et des autorités de contrôle.

Conclusion

La sécurité des salariés dans le secteur du paysage repose sur une approche structurée : analyse des risques (DUERP), mise en œuvre prioritaire des EPC, fourniture des EPI, formation et suivi. Le respect de ces obligations engage la responsabilité de l'employeur et constitue un enjeu majeur de santé publique et de performance pour l'entreprise.

Annexe 1 - Grille de vérification des EPI / EPC

Équipement	Conformité	État général	Date de contrôle	Observations
Casque de chantier				
Chaussures de sécurité				
Gants anti-coupure				
Gilet haute visibilité				
Lunettes de protection				
Garde-corps				
Filet anti-chute				

Annexe 2 - Articles clés du Code du travail

- Article L.4121-1 : L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.
- Article R.4321-4 : L'employeur utilise en priorité des mesures de protection collective avant d'avoir recours à des équipements de protection individuelle.
- Article R.4121-1 : L'employeur transcrit et met à jour dans le DUERP les résultats de l'évaluation des risques professionnels.

Annexe 3 - Hiérarchie des mesures de prévention

1. Supprimer le danger (éviter le risque)
2. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou l'est moins
3. Évaluer les risques et adapter le travail
4. Mettre en place des protections collectives (EPC)
5. Utiliser des protections individuelles (EPI)
6. Former et informer les salariés

Annexe 4 - Fiche de contrôle sécurité quotidienne

Date : _____ | Chef d'équipe : _____ | Chantier : _____

Point de contrôle	Oui / Non	Remarques
EPI portés par tous les membres de l'équipe		
EPC en place et en bon état		
Zone de travail balisée		
Aucun produit dangereux non étiqueté		
Brief sécurité réalisé en début de journée		

Annexe 5 - Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Date de création ou de mise à jour : 07/05/2025

Entreprise : [Nom de l'entreprise du paysage]

Adresse : [Adresse complète]

Nom du responsable de la sécurité : [Nom et fonction]

1. Organisation de l'entreprise

- Nombre de salariés : [nombre]

- Activités principales : Réalisation et entretien d'espaces verts, travaux de maçonnerie paysagère, élagage, etc.

- Unités de travail identifiées :

* Équipe de terrain (création/entretien)

* Conducteurs d'engins

* Personnel administratif

2. Identification des risques

Unité de travail	Danger identifié	Risques associés	Mesures existantes (EPC/EPI)	Actions à prévoir
Équipe de terrain	Utilisation de débroussailleuse	Projections, coupures	EPI : lunettes, gants, casque	Former à l'entretien des machines
Conducteurs d'engins	Manœuvres sur terrain irrégulier	Renversement d'engin	EPC : siège ergonomique, EPI : ceinture, casque	Signalisation, formation conduite en pente
Personnel administratif	Travail sur écran	TMS, fatigue visuelle	EPC : fauteuil ergonomique	Pause visuelle, ergonomie poste

3. Plan d'action de prévention

- Programmer des formations sécurité
- Vérifier périodiquement les EPC et EPI
- Réaliser des réunions trimestrielles de prévention avec le personnel
- Mettre à jour le DUERP après chaque accident, incident ou changement majeur

Niveaux de qualification – Convention collective du paysage

Catégorie	Niveau	Description synthétique
Ouvriers	O.1	Travaux simples, aucune qualification requise
Ouvriers	O.2	Travaux d'exécution, faible autonomie
Ouvriers	O.3	Travaux spécialisés, technicité modérée
Ouvriers	O.4	Maîtrise technique, début d'autonomie
Ouvriers	O.5	Haute technicité, responsabilité d'équipe
Ouvriers	O.6	Expertise, encadrement technique
Employés	E.1	Tâches simples administratives ou commerciales
Employés	E.2	Travaux spécialisés, niveau CAP/BEP
Employés	E.3	Autonomie dans l'exécution, niveau BEP
Employés	E.4	Haute technicité, initiative dans les fonctions
Techniciens et AM	TAM.1	Chef d'équipe ou de chantier qualifié
Techniciens et AM	TAM.2	Coordination technique ou opérationnelle
Techniciens et AM	TAM.3	Encadrement d'équipes ou gestion complexe
Techniciens et AM	TAM.4	Responsabilités transverses (QSE, RH...)
Cadres	C.1	Encadrement de proximité, forte autonomie
Cadres	C.2	Responsabilité d'un service ou secteur
Cadres	C.3	Encadrement multisite ou transversal
Cadres	C.4	Direction d'établissement ou stratégie complexe
Cadres	C.5	Direction générale ou multi-établissement