

**Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008
(Étendue par arrêté du 16 mars 2009, Journal Officiel du 25 mars 2009) IDCC 7018**

Avenant n° 33 du 8 Septembre 2021

ENTRE :

L'Union Nationale des Entreprises du Paysage (Unep) 

La Chambre Nationale des Artisans des Travaux Publics et du Paysage (CNATP) 

D'une part,

ET :

La fédération générale de l'agroalimentaire (FGA) CFDT 

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles (SNCEA) CFE-CGC 

La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT

La fédération CFTC de l'agriculture CFTC (AGRI) 

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO 

D'autre part,

     1

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent avenant, les organisations syndicales représentatives des salariés ainsi que les organisations patronales représentatives au plan national, ont souhaité prévoir la possibilité de conclure un contrat de travail intermittent comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Ce dispositif tend à assurer aux entreprises et aux salariés intervenant par intermittence une stabilité de la relation de travail, grâce à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée. Il permet à un salarié de cumuler un autre emploi pendant les périodes basses ou nulles en entreprise du paysage.

Le salarié intermittent bénéficie des mêmes avantages sociaux et d'accompagnement de carrière (formation, évolution, rémunération...) que les salariés employés en CDI toute l'année.

Par ailleurs, il est précisé qu'en application de l'article L.2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

ARTICLE 1 – INTEGRATION DE NOUVEAUX ARTICLES DANS LES CLAUSES COMMUNES DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PAYSAGE DU 10 OCTOBRE 2008 : CLAUSES CONCERNANT LE CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT
UN NOUVEAU CHAPITRE XVI – CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT, EST AJOUTE :

Article 66- Principe général

Les employeurs des entreprises du paysage peuvent conclure des contrats de travail intermittent comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées au présent article.

Le contrat de travail intermittent peut être conclu pour pourvoir des emplois permanents soumis :

- Soit à des variations saisonnières ou de production
- Soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation

Le contrat intermittent ne peut concerner que les emplois relevant de travaux saisonniers et les emplois d'encadrement afférents.

Ces emplois relèvent de la classification des ouvriers, employés, TAM et Cadres, à l'exclusion des emplois relevant de la classification O1, et C3 à D.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement écrit. Le contrat de travail mentionne notamment la qualification du salarié et la durée annuelle minimale de travail du salarié. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an et supérieure à 1200 heures par an. Les heures dépassant la durée minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié.

DL  2
C.T

Article 67 – Période et horaire de travail

Le contrat de travail intermittent prévoit une ou plusieurs périodes travaillées par an.

Les dates de début et de fin de périodes travaillées sont précisées aux termes du contrat de travail. Toute modification des dates visées ci-dessus devra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail, L'employeur est tenu de laisser au salarié concerné un délai suffisant pour faire connaître son acceptation ou son refus de la modification contractuelle proposée (délai d'un mois).

La répartition des heures de travail, à l'intérieur des périodes travaillées, doit être notifiée au salarié au moins 15 jours avant le début de la période, étant précisé que cette répartition peut varier d'une année sur l'autre notamment en raison de la saisonnalité des activités confiées.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité. Les travailleurs intermittents sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents.

Article 68 – Rémunération

Le contrat de travail intermittent doit préciser les modalités de rémunération du salarié. A cet effet, les parties au contrat peuvent opter pour l'une des deux formules suivantes :

- soit la rémunération mensuelle des heures de travail effectivement faites au cours du mois, majorées de 13 % dont 10 % au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 3 % au titre du paiement des jours fériés ;
- soit la rémunération mensualisée et lissée sur la base du douzième de la durée du travail annuelle prévue au contrat majorée de 13 %.

Article 69- Garantie de salaire :

Les salariés en contrat intermittent bénéficient de la garantie de salaire maladie et accident de la présente convention collective sous réserve du versement par la MSA des prestations en espèces au titre de la maladie et de l'accident.

ARTICLE 2 : ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension.

ARTICLE 3 : DEPOT ET EXTENSION

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

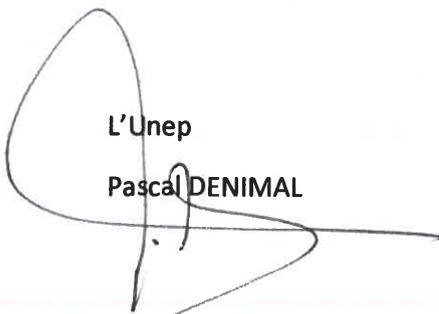
DL  3
GT

Fait à Paris, le 8 septembre 2021,

Signataires :

L'Unep

Pascal DENIMAL



La CNATP

Francoise DESPRET



Michel GRESILLE

FGA CFDT



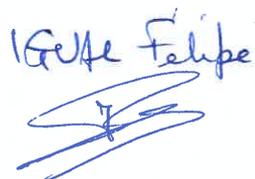
FGTA FO

Guillaume TRAMBUET



CFTC AGRI

Felipe IGUAL



SNCEA/CFE-CGC

Michel GRESILLE



FNAF CGT