

Plafond mensuel Sécurité Sociale	3428€	soit 41.136 € plafond annuel	au 1 ^{er} janvier 2020
Smic	10.15€	soit 1539,42 euros base 35 h	au 1 ^{er} janvier 2020
Minimum garanti	3.65 €		au 1 ^{er} janvier 2020

Grilles de salaires du Paysage applicables au 1^{er} février 2020

OUVRIERS		
COEFFICIENTS	MINIMUM ANNUEL	SALAIRE MENSUEL BRUT
O1	10.17 €	1.542.48 €
O2	10.20 €	1.547.03 €
O3	10.30 €	1.562.20 €
O4	10.51 €	1.594.05 €
O5	10.90€	1.653.20 €
O6	11.40 €	1.729.04 €

EMPLOYES		
COEFFICIENTS	MINIMUM ANNUEL	SALAIRE MENSUEL BRUT
E1	10.28€	1.559.17 €
E2	10.31 €	1.563.72 €
E3	10.74 €	1.628.94 €
E4	11.40 €	1.729.04 €

Minimas TAM et Cadres du Paysage au 2020

TAM (BASE 151.67 HEURES)	
COEFFICIENTS	SALAIRE MENSUEL
TAM 1	1.935.00 €
TAM 2	2.030.00 €
TAM 3	2.175.00 €
TAM 4	2.385.00 €

CADRES	
COEFFICIENTS	MINIMUM ANNUEL
C	32.352.00 €
C1-C2	37.301.00 €
C3	39015.00 €
C4	40.188.00 €
C5	42.917.00 €
D	Commun accord

Indemnités de petits déplacements

Minimum garanti

La valeur du salaire minimum garanti (MG) à prendre en considération est celle qui est en vigueur au 1^{er} janvier de l'année en cours, soit 3.65 euros pour l'année 2020.

Indemnisation des frais de repas et de trajet

2

Un avenant à la convention collective (avenant n°24 du 26 avril 2019) est venu rappeler les règles en matière d'indemnisation des petits déplacements et revaloriser les montants.

Selon cet avenant :

Le salarié qui se rend par ses propres moyens sur le chantier assigné par son employeur perçoit pour prise en charge de ses frais de repas :

s'il ne déjeune ni à l'entreprise ni à son domicile, d'une indemnité de panier d'un montant égal à la valeur de 2.5 MG, soit 9.125 euros en 2020.

Au-delà de 50 km, le trajet est considéré comme dépassant le temps normal de trajet.

Le salarié est alors rémunéré pour le trajet restant comme s'il s'agissait d'un temps de travail.

Dans les zones à faible densité de population, le temps normal de trajet peut excéder 50 km sans dépasser un rayon de 70 km.

de plus de 50 km jusqu'à 70 km : 7 MG soit 25.55 euros

Le salarié qui se rend sur les chantiers par les moyens de transport mis à sa disposition par l'entreprise au siège ou dans l'un de ses dépôts est indemnisé dans les conditions ci-dessous :

il s'agit d'une indemnité globale qui comprend les frais de panier et de déplacement.

de 0 à 5 km : 3 MG soit 10.95 euros

de plus de 5 km jusqu'à 20 km : 4.5 MG soit 16.425 euros

de plus de 20 km jusqu'à 30 km : 5.5 MG soit 20.075 euros

de plus de 30 km jusqu'à 50 km : 6.5 MG soit 23.725 euros

Indemnisation pour grands déplacements :

Les frais exposés par les salariés à l'occasion du déplacement sont remboursés par l'employeur sur présentation de justificatifs et en fonction des indications données par celui-ci pour les dépenses de logement et de nourriture.

A défaut, le remboursement de ces frais est opéré sur une base forfaitaire égale, par jour, à la valeur de 20 MG soit 73 euros.

Pour les déplacements effectués à l'intérieur de la métropole, les salariés ont droit une fois par semaine à un voyage aller et retour, remboursé par l'employeur sur présentation du justificatif et sur la base du tarif SNCF de 2^{ème} classe.

Apprentis 2020 - minimas conventionnels Paysage

La loi avenir professionnel et la loi de Financement de la Sécurité Sociale 2019 ont modifié en profondeur les règles relatives à l'apprentissage. En particulier, les rémunérations minimales ont été augmentées pour certains apprentis et a été pris en compte le relèvement à 29 ans révolus de l'âge maximal d'entrée en apprentissage en associant un niveau de rémunération à la nouvelle tranche d'âge (26 ans et plus).

A noter : ces nouveaux de rémunération ne s'appliquent qu'aux contrats conclus depuis le 1er janvier 2019 pour les entreprises du paysage ; elles sont sans effet pour les entreprises relevant de la branche travaux publics qui disposent de salaires minima supérieurs à ceux-ci (cf. grille page 2).

Âge de l'apprenti	1 ^{re} année de contrat		2e année de contrat		3e année de contrat	
	En % du SMIC	Montant	En % du SMIC	Montant	En % du SMIC	Montant
< à 18 ans ⁽¹⁾	27 %	415.64 €	43 %	661.95 €	53 %	815.89 €
De 18 à moins de 21 ans ^{(1) (2)}	39 %	600.37 €	51 %	785.10 €	61 %	939.04 €
21 ans à moins de 26 ans ^{(1) (2)}	55 %	848.68 €	67 %	1.031.41 €	78 %	1.200.74 €
26 ans et plus ^{(1) (2) (3)}	100 %	1.539.42 €	100 %	1.539.42 €	100 %	1.539.42 €

Apprentis 2020 - minimas conventionnels Paysage (suite)

3

* ou du salaire conventionnel minimum correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable à l'apprenti.

(1) En cas de redoublement ou d'échec à l'examen à l'issue du cycle d'apprentissage, la rémunération est identique à celle de l'année précédente.

(2) La majoration intervient le 1er jour du mois suivant celui où l'apprenti atteint l'âge de 18 ou de 21 ans.

(3) Pour les apprentis de 26 ans et plus, le bénéfice du pourcentage de 100% n'est ouvert que pour les contrats d'apprentissage ayant débuté depuis le 1^{er} janvier 2019.

Rappel : contrat d'apprentissage : transmission du contrat à votre OPCO qui se charge du dépôt

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les contrats d'apprentissage doivent être transmis à votre opérateur de compétences qui procédera à leur dépôt auprès du ministère en charge de la formation professionnelle par voie dématérialisée.

Contrat d'apprentissage : transmission à votre OPCO

Dans les cinq jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, vous transmettez le contrat à votre opérateur de compétences.

Le contrat est accompagné de la convention que vous avez conclue avec l'organisme de formation et, le cas échéant, de la convention tripartite (signée notamment lorsque la durée du contrat d'apprentissage ne correspond pas à la durée du cycle de formation en raison notamment de la qualification initiale de l'apprenti).

Contrat d'apprentissage : missions de votre OPCO

Votre OPCO se prononce sur la prise en charge financière du contrat d'apprentissage et vérifie notamment si :

- la formation est éligible à l'apprentissage ;
- l'âge du salarié respecte les règles prévues par le Code du travail pour être apprenti ;
- le maître d'apprentissage est salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offre toutes garanties de moralité.

Notez que l'employeur ou le conjoint collaborateur peut remplir la fonction de maître d'apprentissage.

Si une ou plusieurs de ces conditions ne sont pas respectées, votre OPCO peut refuser la prise en charge financière du contrat d'apprentissage.

Il dispose d'un délai de 20 jours à compter de la réception de l'ensemble des documents pour rendre sa décision qui doit être motivée en cas de refus.

La notification de celle-ci peut être effectuée de façon dématérialisée.

Attention : le silence de l'OPCO vaut refus implicite de la prise en charge du contrat.

Ensuite votre OPCO dépose votre contrat d'apprentissage par voie dématérialisée auprès des services du ministère en charge de la formation professionnelle.

S'il a refusé de prendre en charge le financement du contrat, cette information est également transmise à ces services accompagnée des motifs de son refus.

Sachez que le dépôt du contrat d'apprentissage se fait sans aucun frais.

Si vous modifiez un élément essentiel du contrat d'apprentissage, vous devez transmettre l'avenant au contrat à votre OPCO.

Votre OPCO doit statuer une nouvelle fois sur la prise en charge financière.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage avant son terme, vous devez également informer votre OPCO.