

Convention collective

**EXPLOITATIONS DE PÉPINIÈRES
ET D'HORTICULTURE
(MANCHE)**

(30 juin 1982)

(Etendue par arrêté du 24 novembre 1982,
Journal officiel du 13 janvier 1983)

AVENANT N° 44 DU 25 NOVEMBRE 2005 (1)

NOR : AGRS0697009M

Entre :

Horti-PÉPI 14-50-61,

D'une part, et

La SATPA CFDT (ex-union départementale CFDT),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 30 ressortissant à l'avenant n° 27 du 20 septembre 1996 est ainsi modifié :

« En vue de l'attribution d'un treizième mois pour l'année 2010, il est accordé une prime de 500 € à tout salarié justifiant de 1 an de présence, quel que soit son coefficient. Pour les salariés ne justifiant pas de cette ancienneté, elle sera versée au prorata du temps passé entre la date d'embauche et la date de versement de la prime. La date de versement est fixée au plus tard au 31 décembre de chaque année. »

Article 2

L'article 29 « Ancienneté » est abrogé.

Article 3

L'article 50 « Autres congés » est remplacé dans son intégralité par :

(1) La procédure d'extension de ce texte a été engagée.

« a) Congé de naissance ou d'adoption

Un congé payé de 3 jours sera accordé en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant.

b) Congé de paternité

Après la naissance de son enfant et dans un délai de 4 mois, délai pouvant être reporté dans les conditions définies à l'article D. 122-25 du code du travail, le père bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé doit avertir son employeur de préférence par écrit (1) au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat.

c) Congés exceptionnels

Des congés exceptionnels payés par l'employeur seront accordés aux salariés dans les circonstances suivantes :

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un PACS : 4 jours ;
- mariage d'un enfant ou conclusion d'un PACS : 2 jours ;
- décès d'un enfant, d'un conjoint ou du partenaire du PACS : 3 jours ;
- décès d'un ascendant au 1^{er} degré : 2 jours ;
- décès d'un beau-parent : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 2 jours. »

Article 4

Il est ajouté une nouvelle annexe ainsi rédigée :

« ANNEXE III

Lettre type de demande de congé de paternité à adresser par le salarié à son employeur de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception un mois au moins avant le début souhaité du congé.

Nom, prénom lieu, date

Adresse (1 mois au moins avant le début du congé)

Fonction

Madame, Monsieur,

En vertu de l'article L. 122-25-4 du code du travail, je vous informe que mon enfant est né (ou devrait naître) le (date). Je souhaite bénéficier du congé de paternité à partir du (date du début du congé) jusqu'au (date de fin de congé).

Je vous joins la photocopie du livret de famille (ou de l'extrait d'acte de naissance ou bien encore du certificat médical attestant de la date prévue de la naissance).

(1) Ce congé peut se cumuler avec le congé de 3 jours accordé à la naissance d'un enfant.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

(signature) »

Article 5

Le 4 « Service national » de l'article 54 « Réintégration et priorité d'embauche » est remplacé dans son intégralité par :

« 4. Obligations militaires

a) Appel de préparation à la défense

Tout salarié ou apprenti, âgé de 16 à 25 ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié ou à l'apprenti de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

b) Rappel sous les drapeaux

Si un salarié ou un apprenti se trouve appelé au service national sur la base du volontariat, ou en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre, ou rappelé au service national à un titre quelconque, le contrat de travail ou d'apprentissage ne peut être rompu de ce fait.

c) Service national

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif et au plus tard le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi antérieurement occupé doit en avvertir son ancien employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans ces conditions, l'intéressé sera réintégré dans l'exploitation à moins que l'emploi qu'il a occupé ou un emploi ressortissant à la même catégorie ait été supprimé.

Lorsqu'elle est possible, la réintégration devra avoir lieu dans le mois suivant la réception de la lettre dans laquelle le travailleur a fait connaître son intention de reprendre son emploi. Le travailleur réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Un droit de priorité à l'embauchage, durant une année à dater de sa libération, est réservé à tout travailleur qui n'aura pu être réemployé, à l'expiration du service national actif, dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.

Les dispositions ci-dessus sont applicables, lors de leur renvoi dans leurs foyers, aux jeunes gens qui, ayant accompli leur service actif, ont été maintenus au service national. Elles sont également applicables aux jeunes gens qui, ayant cessé d'être aptes au service actif après leur incorporation, ont été classés réformés temporaires ou réformés définitifs et renvoyés dans leurs foyers sous réserve d'aptitude au travail constatée par le médecin du travail.

La réintégration est de plein droit pour le salarié après le service préparatoire ou lorsqu'il a été appelé au service national "en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre" ou rappelé à quelque titre que ce soit. »

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera applicable à compter de l'année civile 2005.

Fait à Saint-Lô, le 25 novembre 2005.

(Suivent les signatures.)