

IDCC 9302

**CONVENTION COLLECTIVE DES
CADRES DES EXPLOITATIONS
AGRICOLES DU GARD
du 9 décembre 1963**

**Arrêté d'extension du 07 septembre 1964
J.O du 10 octobre 1964**

Avenant n° 57 du 27 août 1998
Avenant n° 63 du 17 octobre 2002
Avenant n° 65 du 13 mai 2004

CHAPITRE 1 : Champ d'application

CHAPITRE 2 : Durée, renouvellement, révision et dénonciation

CHAPITRE 3 : Procédure conventionnelle de conciliation et d'arbitrage

CHAPITRE 4 : Liberté syndicale et d'opinion

CHAPITRE 5 : Délégués syndicaux des cadres

CHAPITRE 6 : Période d'essai, embauchage, permanence de l'emploi

CHAPITRE 7 : Classification des emplois, salaires

Section 1 : définition des catégories professionnelles et coefficients hiérarchiques

Section 2 : durée du travail

Section 3 : indemnités de fonction

Section 4 : avantages en nature

Section 5 : primes d'intéressement et d'ancienneté

CHAPITRE 8 : Préavis et indemnités de licenciement
Prime de fin de carrière

Avenant n° 30 du 8/11/1982

Art. 3 : Evénements familiaux :

Art. 4 : Jours fériés

CONVENTION COLLECTIVE DES CADRES d'EXPLOITATIONS AGRIcoles DU GARD

CHAPITRE I :

CHAMP D'APPLICATION :

ARTICLE 1 :

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les cadres des exploitations agricoles du département. Le cadre est le salarié dont la fonction consiste à encadrer, d'une manière permanente, une partie ou la totalité du personnel de l'exploitation.

ARTICLE 2 :

La présente convention s'applique nonobstant tous usages et coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats de travail particuliers ou les accords collectifs de salaires ou d'établissements lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables aux salariés.

En aucun cas, la rémunération nette en espèces allouée aux salariés ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention.

ARTICLE 3 :

La présente convention régit tous les travaux effectués sur le territoire du département du GARD ou sur des terrains de cultures s'étendant sur les départements limitrophes, dès lors que ces travaux sont accomplis pour le compte de l'exploitation ayant dans le Gard ou son siège, une succursale ou un établissement permanent, et ceci où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.

ARTICLE 4 :

La présente convention s'applique, également, aux cadres de nationalité étrangère.

CHAPITRE II :

DUREE, RENOUVELLEMENT, REVISION ET DENONCIATION :

ARTICLE 5 :

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à dater du lendemain du jour de son dépôt au greffe de la Justice de Paix.

Elle restera en vigueur jusqu'à l'intervention d'une nouvelle convention signée à la suite d'une demande de révision ou d'une dénonciation.

ARTICLE 6 :

La demande en révision ou la dénonciation peut être introduite à tout moment par l'une quelconque des parties. Elle doit être signifiée par lettre recommandée aux autres organisations signataires et à l'inspection du travail en agriculture.

Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission mixte, constituée comme il est de règle, et convoquée par l'Inspection du travail en agriculture, commence à étudier les modifications demandées dans les 30 jours suivants la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée.

ARTICLE 7 :

La dénonciation a lieu suivant la même procédure que la demande en révision, mais ne pourra prendre effet que six mois après l'introduction de cette demande.

La Commission Mixte commence à étudier le texte de la nouvelle convention proposée, dans les 60 jours qui suivent la date de l'expédition de la lettre de dénonciation.

CHAPITRE III :

PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE :

ARTICLE 8 :

Les conflits nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention sont portés devant la section agricole de conciliation du département, créée au sein de la commission régionale de conciliation.

En cas de non-conciliation, ils sont soumis à un médiateur choisi en accord entre les parties ou à défaut d'accord, par le président de la section agricole de conciliation

Les conflits individuels relatifs à la détermination du salaire dû au titre de la période d'essai, à l'abattement devant affecter la rémunération des salariés à capacité réduite, peuvent être soumis aux fins de conciliation à l'inspection du travail en agriculture. (cf. arrêté d'extension)

En cas de non-conciliation, à une commission comprenant l'inspecteur du travail en agriculture, un représentant du syndicat patronal et un représentant de chacune des organisations signataires.

CHAPITRE IV :

LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION :

ARTICLE 9 :

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du Livre III du code du travail sont reconnus. Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance d'un salarié à une organisation syndicale, politique ou professionnelle pour arrêter ses décisions à son égard, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition des travaux, les mesures de discipline ou de congédiement.

CHAPITRE V :

DELEGUES SYNDICAUX DES CADRES :

ARTICLE 10 :

Dans les limites raisonnables d'une durée maximum de 70 heures de travail par an, les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux délégués des syndicats des cadres qui justifient d'une convocation émanant de leur autorité compétente.

ARTICLE 11 :

Les dispositions législatives réglementaires relatives aux délégués des cadres, doivent être appliquées par tous, de bonne foi.

CHAPITRE VI :**PERIODE D'ESSAI, EMBAUCHAGE, PERMANENCE DE L'EMPLOI :****ARTICLE 12 :**

Présentation d'une attestation de cessation de travail. Lorsque les employeurs engagent un agent des cadres, ils doivent exiger la présentation d'une attestation de cessation de travail délivrée par son ancien employeur.

ARTICLE 13 :

L'embauchage a lieu au choix, sur titres ou références. Cependant, afin de réaliser le plein emploi des cadres, les organisations d'employeurs signataires de la présente convention, s'engagent à recommander à leurs adhérents de consulter, avant tout embauchage, les groupements des cadres.

ARTICLE 14 :

Pour l'embauchage, ne peuvent se prévaloir du titre d'agent des cadres d'exploitations agricoles que les candidats diplômés d'Ecoles d'Agriculture Publiques ou Privées, ou, ceux justifiant, par références ou états de services, les connaissances techniques et pratiques suffisantes.

ARTICLE 15 :

Il est prévu une période d'essai ; celle-ci est fixée à :

- trois mois pour les agents cadres du 3ème groupe ;
- six mois pour les agents cadres du 2ème groupe ;
- douze mois pour les agents cadres du 1er groupe.

La dite période d'essai ne pourra être interrompue sans que la partie désirant y mettre fin ne prévienne l'autre par lettre recommandée :

- 1 mois pour les cadres du 3ème groupe ;
- 2 mois pour les cadres du 2ème groupe ;
- 3 mois pour les cadres du 1er groupe,

avant la date de séparation.

Si, à l'issue de la période d'essai le salarié reste en place, son embauchage est considéré comme définitif.

ARTICLE 16 :

Tout engagement, même à titre d'essai, doit être confirmé par un contrat de travail écrit, ou par lettre d'engagement établie en deux exemplaires. Le premier, signé par l'employeur, est remis au salarié, le second, signé par le salarié, reste entre les mains de l'employeur.

Ce contrat précise obligatoirement sa date d'effet, sa durée, la catégorie d'emploi du salarié et le coefficient y afférent. Le contrat devra stipuler les fonctions de l'agent cadre d'une façon déterminée, ainsi que les rapports entre employeurs et agents et leurs attributions respectives. Toute modification ultérieure fera l'objet d'une notification écrite.

Il peut obtenir d'autres clauses sous réserve qu'elles soient au moins aussi favorables au salarié que les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 17 :

Toutes interruptions de travail résultant d'une maladie ou d'un accident dont est victime le salarié, dès lors que sa durée est inférieure ou égale à six mois, ne peut constituer un motif légitime de rupture de contrat de travail. Dès guérison ou consolidation de sa blessure, avant l'issue de la période de six mois susvisée, le salarié malade ou accidenté a droit à être réintégré dans son emploi.

L'agent cadre, après un an d'ancienneté, conserve l'intégralité de ses appointements pendant les trois premiers mois et la moitié des dits appointements pendant les trois mois suivants, déduction faite des prestations perçues au titre des assurances sociales ou de l'accident.

Si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté dure plus de six mois, le contrat de travail peut être rompu. S'il l'est par l'employeur la priorité d'embauche est accordée, si la place reste vacante, au travailleur pendant les six mois consécutifs à la période des six mois susvisés.

ARTICLE 18 :

Les règles énoncées à l'article précédant ne s'appliquent pas s'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. En pareil cas, les effets du contrat de travail sont simplement suspendus pendant toute la durée de l'incapacité du salarié et celui-ci a droit à la réintégration dès qu'il se trouve en état de reprendre normalement ses fonctions.

Il conservera la totalité de son traitement (avantages en espèces et en nature) durant les six premiers mois déduction faite des indemnités dues par l'assurance accident du travail

ARTICLE 19 :

Le remplaçant du salarié malade ou accidenté doit être informé le jour de l'embauche du caractère provisoire de son emploi.

CHAPITRE VII :

CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS – SALAIRES :

Section 1 : Définition des catégories professionnelles ;
Coefficient hiérarchiques.

ARTICLE 20 :

Les cadres des exploitations visées par la présente convention hiérarchique sont classés en catégories, définies et affectées de coefficients hiérarchiques comme il est dit ci-après:

⇒ GROUPE 3 - BAYLE CONTREMAITRE (Coefficient 185)

C'est le cadre dont l'initiative et la responsabilité sont limitées à la répartition et à la bonne exécution des travaux sous les ordres directs de l'employeur qui pourra, éventuellement, lui confier la distribution de la paie du personnel et de l'embauche.

⇒ GROUPE 2 A - BAYLE REGISSEUR (Coefficient 215)

Appelé, d'une manière permanente à seconder l'employeur dans la direction de l'exploitation, assurant, en particulier la bonne exécution et, en temps opportun des travaux selon les directives périodiques fréquentes et régulières. Il ne procède pas aux achats et aux ventes des productions de l'exploitation.

⇒ GROUPE 2 B - CHEF DE CULTURE (Coefficient 240)

Administre l'exploitation selon les directives générales et périodiques de l'employeur.

⇒ GROUPE 1 - REGISSEUR DIRECTEUR ADMINISTRATIF (Coefficient 275)

Administre l'exploitation selon les directives très générales laissant une large part à l'initiative personnelle. Etablissant l'assolement, procédant aux achats et aux ventes des productions de l'exploitation.

(avenant n°19 du 13/12/19977 étendu le 26/5/1978 - JONC du 6/678 avec effet à compter du 1er décembre 1978)

ARTICLE 20 bis :

Les définitions des groupes III et II n'excluent pas la participation des cadres aux travaux manuels de l'exploitation.

Des accords particuliers peuvent modifier les conditions d'emploi et de rémunération qui découlent de l'application de la convention et de ses avenants quant la superficie de l'exploitation est égale ou inférieure à 60 hectares, cette superficie étant pondérée par les coefficients d'équivalence suivants :

- 3 pour la vigne,
- 4 quand l'exploitation vinifie en cave particulière,
- 4 pour les vergers,
- 5 quand l'exploitation possède une station de conditionnement,
- 3 pour les cultures légumières,
- 12 pour le maraîchage,
- 50 pour la culture en serre.

Cependant de tels accords ne peuvent prévoir des conditions d'emploi et de rémunération moins avantageuses que celles prévues pour les cadres du troisième groupe, à égalité d'ancienneté.

Il est précisé que les conditions d'emploi et de rémunération des cadres en activité à la date de la signature du présent avenant constituent des avantages acquis qui ne sont pas modifiés par le présent avenant. Elles ne pourraient être modifiées qu'avec leur accord exprès.

ARTICLE 20 ter :

Participent d'une manière effective aux travaux de l'exploitation et quel que soit le groupe auquel ils appartiennent, les cadres des exploitations ayant une superficie égale ou inférieure à celle visée à l'article 20 bis.

ARTICLE 21 :

Ces coefficients seront majorés de 5 points pour les élèves diplômés provenant des écoles techniques et de 15 points pour les ingénieurs agronomes, agricoles et d'agriculture.

Section 2 : Durée du travail
Valeur du point

ARTICLE 22 :

Les cadres consacrent tout le temps nécessaire à la bonne marche de l'exploitation (avenant n° 16 du 20/12/1976 étendu le 27/2/1978 - JONC du 9/4/78). Les salaires mensuels sont basés sur 151,67 heures. Les avantages en nature et la prime de fin d'année compensent le supplément de présence exigé du cadre.

ARTICLE 22 bis :

Jour de contribution solidarité autonomie :

La date de la journée de solidarité est fixée au lundi de Pâques. Il pourra être dérogé à cette disposition par accord d'entreprise.

ARTICLE 23 :

Le salaire mensuel est calculé en multipliant le coefficient définitif par les valeurs du point définies ci-après à compter du 1^{er} juillet 1986 ;

A compter du 1^{er} décembre 1985 :

Cadres du 3e groupe	30,427	29,830
Cadres du 2e groupe A	25,918	25,410
Cadres du 2e groupe B	24,715	24,230
Cadres du 1e groupe	22,240	21,800

ARTICLE 24 :

Si, postérieurement à la conclusion du contrat de travail consécutif à la période d'essai, survient une réduction de la capacité professionnelle antérieure du salarié, le contrat doit être modifié et doit constater, en accord entre les parties, l'abattement à faire subir à la rémunération précédemment allouée.

Si les parties le jugent utile, en cas de désaccord, le conflit est soumis, aux fins de conciliation, à la commission visée à l'article 8 ci-dessus. Celle-ci consulte éventuellement un médecin avant de proposer une formule de conciliation.

Section 3 : Indemnités de fonction :

Le personnel d'encadrement sera logé, chauffé et éclairé gratuitement en compensation de sa fonction de surveillance et gardiennage de la ferme lorsqu'il est logé dans la maison de la ferme ou à proximité de celle-ci.

(avenant n° 34 du 23/2/84 étendu par arrêté du 29/5/84 - JO du 13/6/84)

Uniquement en cas de licenciement pour cause économique, le cadre du 3e groupe présent sur l'exploitation depuis plus d'un an d'une façon ininterrompue pourra se maintenir dans les lieux 2 mois après la fin du contrat de travail, et celui présent sur l'exploitation d'une façon ininterrompue depuis plus de 5 ans pourra se maintenir dans les lieux après la fin de contrat de travail 3 mois à la condition expresse qu'il exécute son préavis ou qu'il en soit dispensé par l'employeur.

Toutefois, les quantités de combustible pour le chauffage ou l'électricité pour l'éclairage pourront être fixées d'un commun accord entre les parties.

Dans le cas où le cadre possède un véhicule, l'employeur est tenu de lui fournir un abri.

Section 4 : Avantages en nature :

Les dispositions de l'article 24, section 4 : "*avantages en nature*" sont modifiées comme suit :

- les cadres logés gratuitement par l'exploitant sur l'exploitation disposeront, soit de toutes les denrées produites sur l'exploitation nécessaires à l'alimentation d'eux-mêmes et de leur famille, soit d'une majoration de 20 points ;

- lors de l'embauche ce choix résultera d'un accord de gré à gré entre les parties.

En tout état de cause, pour les propriétés à production vinicole le vin de table est en sus des 20 points

(avenant n° 44 du 1/12/88, extension JO du 1/4/89, extension à compter du 1/1/89)

Section 5 : Primes d'intéressement et d'ancienneté :

ARTICLE 25 : COMPLEMENT DE SALAIRE OBLIGATOIRE

Une prime d'intéressement sera accordée et discutée de gré à gré. Elle sera basée sur le montant de toutes les ventes des produits de l'exploitation.

Toutefois, le montant total et annuel de cette prime d'intéressement ne pourra être inférieur à :

- 8 mois de salaire pour les cadres du 1er groupe (Régisseur)
- 6 mois de salaire pour les cadres du 2e groupe (Chef de culture)
- 4 mois de salaire pour les cadres du 2e groupe (Bayle Régisseur)
- 2 mois 1/2 de salaire pour les cadres du 3e groupe (Bayle Contremaître)

Les cadres du 3e groupe qui auront travaillé chaque samedi pendant 4 mois au cours de l'année pourront prétendre à un complément de salaire qui sera égal à 1/2 mois supplémentaire.

Le montant sera réglé soit sous forme de versement annuel, soit lissé par douzième. Le choix du mode de règlement est laissé à l'appréciation des parties.

Toutefois, ce complément de salaire pourra être supérieur aux minimums indiqués ci-dessus en fonction des ventes de produits de l'exploitation et dont le montant sera discuté de gré à gré.

ARTICLE 26 : PRIME D'ANCIENNETE

Il est attribué aux cadres une prime d'ancienneté qui est calculée comme suit :

A partir de la 3e année, les coefficients sont majorés de :

GROUPE 3 - BAYLE CONTREMAITRE :

3e année.....	+ 5 points
5e année.....	+ 10 points
10e année.....	+ 10 points
15e année.....	+ 15 points

GROUPE 2 - BAYLE REGISSEUR A (1ère catégorie)

3e année.....	+ 15 points
5e année.....	+ 20 points
10e année.....	+ 20 points
15e année.....	+ 20 points

GROUPE 2 - CHEF DE CULTURE B (2ème catégorie)

3e année.....	+ 20 points
5e année.....	+ 20 points
10e année.....	+ 20 points
15e année.....	+ 20 points

GROUPE 1 - REGISSEUR - DIRECTEUR :

3e année.....	+ 20 points
5e année.....	+ 20 points
10e année.....	+ 20 points
15e année.....	+ 20 points

L'article 26 de la Convention Collective : "Prime d'ancienneté" est complété par les dispositions suivantes :

- " - Groupe III : bayle-contremaître (20e année d'ancienneté, plus 10 points, K 235)
- Groupe II A : bayle régisseur (20e année d'ancienneté, plus 10 points, K 300)
- Groupe II B : chef de culture (20e année d'ancienneté, plus 10 points, K 330)
- Groupe I : régisseur - directeur (20e année d'ancienneté, plus 10 points, K365)"

ARTICLE 27 :

Au cas où le cadre effectuerait des déplacements avec sa propre voiture, pour le compte de l'employeur, il bénéficierait de l'indemnité kilométrique telle qu'elle figure au barème.

CHAPITRE VIII :**PREAVIS ET INDEMNITE DE LICENCIEMENT :****ARTICLE 28 :**

Le contrat à durée déterminée conserve tous ses effets jusqu'à la date fixée par son terme.

Sauf faute grave imputable à l'une des parties et appréciée par la juridiction compétente. Il ne peut être rompu avant cette date par la volonté d'une seule des parties, qu'un préavis ait été donné ou non.

ARTICLE 29 :

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties. Sa dénonciation doit être notifiée par écrit, par envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception. Sauf accord entre les parties, ou faute lourde imputable à l'une d'elle et appréciée par la juridiction compétente, cette notification doit précéder la date retenue pour la cessation du contrat de travail d'un délai de :

- ⇒ trois mois, s'il s'agit d'un cadre du 3ème groupe,
- ⇒ six mois, s'il s'agit d'un cadre du 2ème groupe,
- ⇒ huit mois, s'il s'agit d'un cadre du 1er groupe.

La non-observation du délai congé entraînera le versement d'une indemnité correspondant à la période restant à courir jusqu'à l'expiration du préavis prévu.

Cette indemnité comprendra la totalité du salaire et des avantages en nature.

ARTICLE 30 :

Toute rupture de contrat émanant de l'employeur et intervenue sans qu'il y ait faute lourde, donne lieu indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis, à une indemnité de licenciement, sous réserve qu'à la date de notification du licenciement le cadre compte au service de l'exploitation une ancienneté de trois ans en qualité de cadre.

Le montant de cette indemnité sera égal à trois mois du traitement global en vigueur au moment de la cessation des fonctions pour le cadre du groupe 3, elle sera portée à six mois pour les cadres du groupe 2 et à neuf mois pour les cadres du groupe 1.

Toutefois, le montant total de l'indemnité de licenciement ne pourra être inférieur du fait d'une ancienneté de plus de dix ans comme cadre dans l'entreprise à

- 4 mois pour un cadre du 3ème groupe,
- 7 mois pour un cadre du 2ème groupe,
- 10 mois pour un cadre du 1er groupe,

et ce montant total ne pourra être inférieur du fait d'une ancienneté de plus de 20 ans comme cadre dans l'entreprise à :

- 5 mois pour un cadre du 3ème groupe,
- 8 mois pour un cadre du 2ème groupe,
- 11 mois pour un cadre du 1er groupe,

Cette indemnité de licenciement ne sera pas due dans le cas où le cadre aura atteint l'âge normal de la retraite fixé par la caisse de retraite des cadres d'exploitations agricoles.

ARTICLE 31 : PRIME DE FIN DE CARRIERE :

(avenant n° 37 du 29/5/85 - JO du 20/8/85 étendu à compter du 7/8/85)

Le cadre cessant définitivement son activité pour cause d'invalidité ou de départ à la retraite percevra, s'il justifie d'une ancienneté de dix ans révolus en qualité de cadre dans l'entreprise, une prime dite de fin de carrière qui sera au moins égale à :

- ⇒ trois mois de salaire pour un cadre du 3ème groupe
- ⇒ cinq mois de salaire pour les cadres du 1er et 2ème groupe

Cette prime est calculée sur la base de la valeur du point en vigueur au moment du départ de l'intéressé, conformément à l'article 23 de la convention collective.

(avenant n° 30 du 8/11/82 concernant les événements familiaux et jours fériés - Art. 3 & 4 - cf. arrêté du 21/3/83 - JO du 8/4/83)

ARTICLE 32 :

Pendant toute la durée du préavis le cadre congédié a droit à une liberté au moins égale à douze jours ouvrables pouvant au gré du salarié être fractionnés en plusieurs périodes dont la durée respective ne peut excéder quatre jours. Le choix de ces périodes est laissé au cadre.

CHAPITRE IX :**PREVOYANCE :****ARTICLE 33 :**

Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre.

Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères qui servent à la détermination des participants au régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les partenaires sociaux signataires des accords de classification des emplois doivent saisir l'AGIRC et lui transmettre leurs avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institué au sein des conventions collectives concernées, en application des règles fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'AGIRC devra figurer en annexe dans les conventions collectives concernées.

ARTICLE 34 :

L'application de la présente convention ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de faire perdre au cadre le bénéfice d'avantages acquis. En matière de salaire notamment, les rémunérations pratiquées à la date d'effet de la convention collective ne peuvent être diminuées.

ARTICLE 35 :

Les employeurs de salariés qui relèvent de la convention collective nationale de prévoyance du 2 avril 1952 doivent adhérer au régime de rente de conjoint mis en œuvre par l'O.C.I.R.P. et géré par la C.P.C.E.A. et C.P.C.E.A.A., à compter du 1er jour du trimestre suivant la signature de l'avenant en cause ; la cotisation correspondante est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du cadre.

ARTICLE 36 :

Les employeurs de salariés relevant de la convention collective nationale du 2 avril 1952 doivent adhérer au contrat TOP SANTE, géré par la C.P.C.E.A..

La cotisation correspondante est répartie à raison de 1/3 à la charge de l'entreprise, 2/3 à la charge du salarié.

Ces dispositions prennent effet le 1er janvier 91 et sont valables pour une période d'un an.

Elles se renouvelleront tacitement au 1er janvier de chaque année, sauf dénonciation au plus tard un mois avant la date de renouvellement.

ARTICLE 37 :

Les employeurs et salariés relevant de la convention collective de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent souscrire à une garantie décès/invalidité supplémentaire représentant 150 % du salaire annuel brut, limité à 8 fois le plafond des A.S.A. perçu au titre de l'exercice civil précédant le décès. Cette garantie est gérée par la C.P.C.E.A. qui l'a créée.

Les cotisations afférentes à cette nouvelle garantie sont réparties de la façon suivante :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié.

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er jour du trimestre qui suivra l'extension.

ARTICLE 38 :

Les parties signataires manifestent le désir de voir les effets de la présente convention étendue à toutes les exploitations du département du Gard, et demandent à Monsieur l'inspecteur départemental de l'I.T.E.P.S.A. de procéder aux formalités nécessaires à cet effet.

FAIT à NIMES, le 9 décembre 1963

Ont signé :

F.D.S.E.A. : Messieurs PAGES, DELASSUS, CAUBERE, LAGET et PRIVAT

Syndicats ouvriers :

C.G.T. : Messieurs FLOUTIER et CEYSSON

C.F.T.C. : Monsieur CHRISTOL

C.G.T. / F.O : Monsieur BRU

Syndicat cadres : Messieurs CAVALIER, COLLIN et BRUN

Pour copie certifiée conforme à l'original,
Le Chef du Service de l'I.T.E.P.S.A.,

P. BERTON.

Annexe à la C.C. avenant n°30 du 8/11/82 (cf. Accord National du 10/5/82 - JONC du 31/7/82) Art. 1 & 2 concernant la Formation Professionnelle

Avenant n° 30 du 8/11/82 concernant les événements familiaux et jours fériés - Art. 3 & 4 - cf. arrêté d'extension du 21/3/83 J.O. du 8/4/83.

Arrêté d'extension du 21 mars 1983 - J.O. du 8 avril 1983

ARTICLE 1er

.....

ARTICLE 2 :

.....

ARTICLE 3 : EVENEMENTS FAMILIAUX

Tous les cadres remplissant les conditions de l'article 1er de la Convention Collective Départementale des Cadres du 9 décembre 1963 ont droit à :

- quatre jours pour leur mariage,
- deux jours pour le décès d'un ascendant ou d'un descendant direct et frères et sœurs,
- ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectifs pour la détermination de la durée du congé annuel.

ARTICLE 4 : JOURS FERIES

Quand un jour férié légal ne tombant pas un dimanche est travaillé entièrement par un salarié cadre, l'employeur est tenu de convenir avec lui d'une journée de repos en remplacement de ce jour férié.

Si pour des raisons graves mettant en jeu l'organisation du travail dans l'exploitation, cette journée de repos en remplacement ne peut être trouvée, l'employeur sera tenu de verser un complément de salaire pour la journée fériée égal au vingt huitième du salaire mensuel, prime conventionnelle réintégrée.

Ces dispositions sont mises en œuvre dans les conditions suivantes :

- a) la journée de remplacement doit être prise dans les six mois suivant la journée fériée travaillée,
- b) le nombre de jours fériés travaillés et indemnisés est limité à quatre jours par an.

Deuxième extension :

Le présent avenant dont les parties signataires demandent l'extension ne sera applicable que dans la mesure où cette extension a lieu.

Il sera déposé au Service départemental de l'I.T.E.P.S.A. du Gard.

FAIT à NIMES le 8 novembre 1982

