

Convention collective départementale

IDCC : 9281. – **EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE
(EURE-ET-LOIR)**

(27 juin 1983)

(Etendue par arrêté du 16 janvier 1984,
Journal officiel du 4 février 1984)

AVENANT N° 49 DU 5 JUILLET 2006 (1)

NOR : *AGRS0697160M*

IDCC : *9281*

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles d'Eure-et-Loir ;

La fédération des entrepreneurs des territoires d'Eure-et-Loir ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole d'Eure-et-Loir,

D'une part, et

L'union départementale du syndicat CGT-FO ;

La confédération française des travailleurs chrétiens FSCOPA-CFTC ;

Le syndicat des salariés agricoles d'Eure-et-Loir FGA-CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article III.5 de la convention collective est modifié comme suit :

« Sauf accord exprès écrit, toute embauche pour une durée indéterminée est conclue à l'essai. Les durées de période d'essai se comptent en journée de travail effectué ; toutefois pour les agents des groupes E et F, elles se comptent en mois de date à date.

Pour les agents du groupe F, la période d'essai peut être renouvelée une fois de gré à gré d'une durée au plus égale. En cas de renouvellement, celui-ci doit être notifié au moins 1 mois avant la fin de la période d'essai initiale.

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

Les durées de délai-congé, en cours de période d'essai ou à son terme, sont fixées par l'article IX.1.

	DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI DES SALARIÉS embauchés pour une durée indéterminée
Groupes A : postes d'exécution Groupes B : employés de bureau Groupes C : postes d'atelier Groupes D : emplois d'entretien et de maintenance Niveau I Niveau II Niveau III Niveau IV	4 semaines 6 semaines 8 semaines 10 semaines
Groupe E : postes d'encadrement	4 mois renouvelables
Groupe F : cadre dirigeant	6 mois renouvelables

Article 2

L'article VII.3.2 de la convention collective est modifié comme suit :

« S'il est fourni des prestations en nature en accessoire au contrat de travail, les modalités de fourniture et d'évaluation sont celles fixées par les articles suivants de la présente section et le tableau annexe C.

Les prix des prestations nourriture figurant au tableau annexe C ne sont révisés qu'à chaque modification conventionnelle des salaires.

Pour les apprentis, les déductions relatives aux prestations en nature – logement ou nourriture – ne pourront excéder, chaque mois, un montant égal aux 3/4 du salaire. »

Article 3

L'article VII.3.4 de la convention collective est modifié comme suit :

« Le prix des 3 repas est égal à 4,5 fois et demie la valeur du minimum garanti :

- petit déjeuner : 15 % de ce montant journalier ;
- déjeuner : 50 % de ce montant journalier ;
- dîner : 35 % de ce montant journalier. »

Article 4

L'article VII.3.6 de la convention collective est modifié comme suit :

« Avant chaque remise des clés d'un logement, les parties dresseront sur papier libre un inventaire contradictoire de l'habitation, de ses équipements et du mobilier s'il en est fourni, des annexes de l'habitation et de ses abords.

Le salarié doit libérer le logement le même jour que la fin du contrat de travail. Par exception et dans le cas particulier de licenciement pour faute grave sans préavis, le salarié doit libérer le logement dans les 30 jours qui suivent le dernier jour travaillé. »

Article 5

L'article VII.3.7 de la convention collective est modifié comme suit :

« a) Pour le logement dit familial, les parties évalueront « la redevance mensuelle de base » conformément aux dispositions de l'arrêté du 17 juin 2003, publié au *Journal officiel* du 29 juin 2003, relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés du régime agricole.

Les taxes municipales et la taxe d'habitation sont à la charge du salarié.

b) A l'embauche ou après, si les critères d'appréciation de l'habitation changent, les parties peuvent d'un commun accord moduler le prix de la redevance de base de 20 % en plus ou en moins, en appréciant notamment les critères suivants ;

- localisation de l'habitation et environnement ;
- état général de l'habitation ;
- condition d'habitabilité et de confort (aménagement de la salle d'eau et de la cuisine) ;
- coût du chauffage ;
- valeur locative de l'habitation.

Si les parties décident de moduler le prix de la redevance de base, elles doivent constater leur accord par écrit dans les formes prévues par l'article III.3, en précisant les raisons motivant la modulation choisie.

c) Le maintien des lieux en leur état incombe au salarié. Le salarié doit assurer l'hygiène des installations sanitaires, l'entretien des installations de chauffage et d'eau, la protection de celles-ci contre le gel. Il doit informer l'employeur de tout événement pouvant détériorer le logement et ses équipements. Il doit en outre souscrire une assurance couvrant les risques locatifs. En tant que de besoin et à la condition de prévenir le salarié 8 jours à l'avance, l'employeur peut visiter le logement pour contrôler l'exécution de ces obligations. »

Article 6

L'article VII.3.8 de la convention collective est modifié comme suit :

« Pour un logement en dortoir meublé avec chauffage, draps fournis et lavés par l'employeur, la redevance est égale à 9 fois le prix du minimum garanti. La redevance mensuelle s'entend charges comprises. »

Article 7

Un nouvel article VII.3.9 est inséré dans la convention collective et rédigé comme suit :

« Article VII.3.9. L'évaluation par semaine est égale à 1/4 du montant mensuel arrondi à la dizaine de centime d'euro le plus proche. L'évaluation par semaine ou par mois s'entend des semaines ou des mois complets quel que soit le nombre des jours ouvrables y contenus.

Pour les salariés ne couchant qu'occasionnellement, le prix de la nuitée est égal à 1/6 de la redevance hebdomadaire. »

Article 8

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1^{er} jour du mois civil suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 9

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles d'Eure-et-Loir, cité administrative, 15, place de la République, 28019 Chartres Cedex.

Fait à Chartres, le 5 juillet 2006.

(Suivent les signatures.)