

Convention collective

IDCC : 9771. – **ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLY CULTURE OU D'ÉLEVAGE OU D'AVICULTURE
OU DE TRAVAUX AGRICOLES AINSI QUE LES CUMA
(SEINE-ET-MARNE)
(12 février 1964)**

(Etendue par arrêté du 22 mars 1965,
Journal officiel du 16 avril 1965)

AVENANT N° 140 DU 13 NOVEMBRE 2006 (1)

NOR : *AGRS0797021M*

IDCC : *9771*

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de
Seine-et-Marne ;

La fédération des coopératives d'utilisation de matériel agricole de Seine-
et-Marne ;

Le groupement des entrepreneurs de travaux agricoles de l'Ile-de-France,

D'une part, et

L'union régionale des syndicats agroalimentaires et forestiers de la région
parisienne CGT ;

Le syndicat CFDT de la production agricole et forestière du département
de Seine-et-Marne ;

Le syndicat national des cadres d'exploitations agricoles CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 23 de cette même convention sont abrogées et
remplacées par celles ci-après.

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

« Evaluation des avantages en nature

Les avantages en nature, au même titre que le salaire, sont soumis à cotisations sociales, CSG et CRDS. Ils sont évalués d'après leur valeur réelle ou le cas échéant, forfaitairement sur option. Ces valeurs forfaitaires constituent des évaluations minimales en l'absence de montants supérieurs prévus par convention ou accord collectif de branche, accord professionnel ou accord d'entreprise. »

Les dispositions de l'article 24 de cette même convention sont abrogées et remplacées par celles ci-dessous :

« Nourriture

Lorsqu'il est prévu au contrat de travail que le salarié est nourri, le prix de la nourriture est fixé forfaitairement conformément à l'arrêté du 17 juin 2003 relatif à la détermination des avantages en nature (arrêté actualisé joint en annexe IV).

Le montant de la nourriture doit être retenu à chaque paie mensuelle. »

Les dispositions de l'article 25 de cette même convention sont abrogées et remplacées par celles ci-dessous :

« Logement

Pour les salariés qui bénéficient d'un logement comme accessoire du contrat de travail, la retenue mensuelle est fixée conformément à l'arrêté du 17 juin 2003 relatif à la détermination des avantages en nature. La valeur mensuelle de l'avantage en nature à porter sur le bulletin de paie (et donc à soumettre à cotisations) est déterminée en fonction d'une part de la position du montant de la rémunération du salarié par rapport au plafond de la sécurité sociale, et de la composition du logement d'autre part (arrêté actualisé joint en annexe IV). »

Les dispositions de l'article 26 de cette même convention sont abrogées et remplacées par celles ci-dessous :

« Conditions d'attribution du logement

Il ne peut être retenu à un salarié plus que la valeur du logement qui lui est nécessaire, alors qu'il est installé dans un local plus important à défaut d'autre habitation disponible.

Un état des lieux est rédigé en double exemplaire sur papier libre et remis à chacune des 2 parties avant l'occupation.

Cet état des lieux se rapporte aux locaux, dépendances et abords mis à la disposition du salarié.

Si l'état des lieux n'a pas été établi, aucune indemnité pour dégradations ou détériorations ne pourra être réclamée, sauf si l'employeur peut apporter la preuve des dégradations ou des détériorations devant la juridiction compétente.

Aucune transformation ne peut être faite par l'occupant sans autorisation écrite de l'employeur. »

Les dispositions de l'article 27 de cette même convention sont abrogées et remplacées par celles ci-dessous :

« Evacuation des logements

I. – Délai

Le contrat de travail ayant pris fin, le salarié doit évacuer le logement dont il jouissait en accessoire de ce contrat dans les délais suivants :

1° Si le contrat de travail est un contrat à durée déterminée selon la définition exposée aux articles L. 122-1 et suivants du code du travail : sans délai.

2° Dans les autres cas :

a) Si le salarié est célibataire : 15 jours.

b) Si le salarié est marié ou chef de famille :

1. 1 mois en cas de départ volontaire ou faute grave du salarié ;
2. 2 mois en cas de licenciement ;
3. 3 mois en cas d'invalidité, de départ ou mise en retraite, ou de rupture du contrat de travail en raison d'une absence prolongée pour maladie ou accident (avenant n° 108 du 13 février 1996) ;
4. 5 mois en cas de suppression d'emploi entraînant une diminution du personnel ;
5. En cas de décès du salarié, le délai d'évacuation du logement pour le conjoint, les enfants mineurs ou descendants handicapés majeurs à charge sera de 5 mois ; pour les ascendants et les autres descendants majeurs le délai sera de 2 mois.

II. – Indemnités d'occupation

1. Le contrat de travail ayant pris fin, il sera procédé à une retenue provisionnelle sur le dernier salaire correspondant au nombre de mois du délai d'évacuation. Dans le cas où le salarié quitterait par anticipation le logement, il sera procédé à un remboursement au prorata du temps écoulé.

2. Pour toute période d'occupation au-delà de la période d'évacuation évoquée ci-dessus, l'indemnité d'occupation sera égale au quadruple de l'indemnité calculée selon les modalités prévues à l'article 23. »

Date d'effet

Cet avenant prendra effet au 1^{er} jour du mois qui suit la publication d'extension au *Journal officiel*.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Melun, le 13 novembre 2006.

(Suivent les signatures.)