

Convention collective

IDCC : 9283. – **EXPLOITATIONS HORTICOLES, MARAÎCHÈRES,
DE PÉPINIÈRES ET D'ARBORICULTURES FRUITIÈRES
(EURE-ET-LOIR)
(24 juin 1969)**

(Etendue par arrêté du 21 avril 1971,
Journal officiel du 22 mai 1971)

AVENANT N° 64 DU 17 SEPTEMBRE 2007

NOR : *AGRS0897006M*

IDCC : 9283

Entre :

La chambre syndicale horticole d'Eure-et-Loir ;

Le syndicat des arboriculteurs fruitiers d'Eure-et-Loir,

D'une part, et

La confédération française des travailleurs chrétiens d'Eure-et-Loir CFTC ;

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

La fédération générale agroalimentaire CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 22 « Avantages en nature » de la présente convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes :

Article 22

Prestations en nature

1. 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 le présent article et l'annexe I.

Le montant des prestations nourriture figurant à l'annexe I n'est révisé 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.

2. Les denrées produites par l'exploitation sont évaluées au prix de vente à la production.

3. Le prix des 3 repas est égal à quatre 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.

4. 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.

5. 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.

L'évaluation par semaine est égale à 1/4 du montant mensuel arrondi à la dizaine de centimes d'euro le plus proche. L'évaluation par semaine ou par mois s'entend des semaines ou des mois complets, quel que soit leur nombre de jours ouvrables.

Le prix de la nuitée est égal au 1/6 de la redevance hebdomadaire.

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 38, en précisant les raisons motivant la modulation choisie.

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 équipe-

ments. 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.

6. 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.

Dans les logements en dortoir, les occupants ont à leur charge l'entretien courant des locaux et de leur mobilier ainsi que le maintien de la propreté des équipements sanitaires.

Dans les locaux affectés au logement collectif, l'employeur est responsable de la bonne conduite des occupants dans les mêmes conditions que sur les lieux de travail.

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} septembre 2007.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au service 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 17 septembre 2007.

(Suivent les signatures.)