

CONTRAT DE TRAVAIL A LA TACHE

Entre

SAS DOMAINE A.F GROS
SIRET N° 38396734600016,
Code NAF : 0121Z

Dont le siège social est situé 5 Grande rue La Garelle - 21630 POMMARD
Agissant par l'intermédiaire de son représentant légal, Madame ANNE FRANCOISE PARENT,
Présidente,

Ci-après dénommé « l'employeur »,

Et

Monsieur Vincent MAGNIN
Nationalité : Française

Numéro d'immatriculation : 177052105404044
Né le 15 mai 1977 à BEAUNE (21)
Demeurant 16 , rue du Chateau - 21700 VOSNE ROMANEE

Ci-après dénommé « le salarié »,

Il a été convenu ce qui suit :

CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE

Au jour de la conclusion du présent contrat, les relations contractuelles sont régies, par les dispositions conventionnelles suivantes :

- Convention collective du 21 novembre 1997 concernant les exploitations et entreprises agricoles de la Côte d'Or, la Nièvre et l'Yonne.

Ladite convention est librement consultable dans le bureau dédié à la comptabilité.

DAFG

VM

Le présent article ne saurait être interprété comme un engagement de l'employeur à continuer d'appliquer tout ou partie de ces dispositions après qu'un évènement quelconque (dénonciation, changement d'activité, etc...) aura remis en cause leur application dans l'entreprise.

DUREE DU CONTRAT

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du vendredi 1er novembre 2019.

PERIODE D'ESSAI

Le présent contrat ne prendra effet définitivement qu'à l'issue d'une période d'essai de 2 mois.

Par accord écrit entre les parties, la période d'essai pourra être renouvelée une fois pour une durée équivalente.

Au cours de la période d'essai, le contrat pourra être rompu par l'une ou l'autre partie, à tout moment, sous réserve du respect du délai de prévenance prévu aux articles L 1221-25 ou L 1221-26 du Code du travail.

Toute suspension de l'exécution du contrat, quel qu'en soit le motif, entrainera une prolongation de la période d'essai d'une durée équivalente à celle de la suspension.

FONCTIONS

Le salarié exercera au sein de la société les fonctions de :

- **Tâcheron**

Cette qualification correspond à la Catégorie Ouvrier - Niveau : III - Echelon : 2 prévue par la convention collective applicable.



SUPERFICIE CONFIEE EN VIGNE BASSES ET TRAVAUX A REALISER

❖ La société confie au salarié les vignes basses suivantes :

Commune	Lieu-dit	Cadastre	Superficie (ha)
VOSNE ROMANEE	AUX REAS	AK 113	1.3042
		AK 114	0.0673
		AK 332	0.0209
VOSNE ROMANEE	CLOS DE LA FONTAINE	AK 288	0.1730
		AK 289	0.1860
VOSNE ROMANEE	MAIZIERES	AC 025	0.2807

Soit un total de vignes basses confiées de 2 ha 03 ares 21 ca

❖ Travaux à réaliser en vignes basses :

Conformément aux dispositions conventionnelles applicables le salarié sera chargé de réaliser sur la superficie confiée les travaux obligatoires suivants :

Travaux obligatoires vignes basses	Nombre heures par hectares
Remonter les fils, enlever pailles et agrafes, réparation du palissage et entretien des contours :	45 H / HA
Taille (sarment tiré) et sarmentage (sortir le sarment = brûlage) : => Si guyot avec prétaillage : -7% =149 h / ha (soit 11 heures à rendre/ha) => Si royat avec prétaillage : -25% = 120 h / ha (soit 40 heures à rendre/ha)	160 H / HA
Attachage des branches :	40 H / HA
Ebourgeonnages (2 passages), dédoublage, relevage, accolage et nettoyage des pieds-Guyot-Royat (plans américains, racines au collet) :	200 H / HA
Rognage : => 1er (écimage manuel) 10H / HA => 2ème (après accolage) 30H / HA	40 H / HA
Total des travaux obligatoires pour une tâche complète	485 H / HA

Le tâcheron effectuera ainsi pour l'ensemble de la superficie et des travaux confiés en vignes basses, un total de 985.56 heures par an.

DTG *UM*

SUPERFICIE CONFIEE EN VIGNES HAUTES ET TRAVAUX A REALISER

❖ La société confie au salarié les vignes hautes suivantes :

Commune	Particularité	Cadastre	Superficie (ha)
VOSNE ROMANEE	Bourgogne Rouge HC	ZD 465	0.9335
VOSNE ROMANEE	Bourgogne Rouge HC	ZD 468 p	1.4028

ARLENANT
ARLENANT

VM
BTFG

Soit un total de vignes hautes confiées de 2 ha 33 ares 63

❖ Travaux à réaliser en vignes hautes :

Conformément aux dispositions conventionnelles applicables le salarié sera chargé de réaliser sur la superficie confiée les travaux obligatoires suivants :

N° d'Ordre	Travaux obligatoires vignes hautes Basé sur une densité de plantation de 3 300 pieds par hectare	Nombre heures par hectares
1	Baisser les fils, Vérifier les piquets et embouts (grouler les piquets, remettre les crampillons et des clous fixes), Décrampillonner, enlever les piquets cassés mais par les pointes Réparer les fils cassés, Tendre les fils:	10 H / HA
2	Taille (sarments tirés)-Double Guyot avec prétaillage Mise des sarments en andins pour broyage	50 H / HA
3	Attachage des branches – double guyot (agrafes ou fils fournis par l'employeur et utilisation d'un tortillard):	20 H / HA
4	Ebourgeonnages (2 passages), dédoubleage, premier relevage, entretien des repiquages, accolage et nettoyage des pieds (plants américain, racines au collet) :	50 H / HA
4bis	Deuxième et troisième relevages, accolage et entretien des repiquages	51 H / HA
	Total	181 H / HA*

*Ce nombre d'heures de travail est conventionnellement donné pour une densité de plantation de 3 300 pieds par hectare. La densité de plantation des vignes données en tâche par le domaine étant plus importante (+ 36%), ce nombre d'heure est augmenté à due proportion et est donc porté à 247 heures par hectare.

Le tâcheron effectuera ainsi pour l'ensemble de la superficie et des travaux confiés en vignes hautes, un total de 577.06 heures par an.

BTFG

VM

TRAVAUX OPTIONNELS

Il est expressément convenu entre les parties que le salarié effectuera en sus de sa tâche et pendant les périodes creuses divers travaux de vignes, entretien de locaux, travaux de cave, pour un total de 246.10 heures par an. Ces travaux complémentaires pourront être réalisés à la demande de l'employeur sur l'ensemble des vignes et bâtiments annexes du domaine.

REMUNERATION

Le tâcheron réalisera ainsi sur l'année, heures de tâche et travaux optionnels compris, un total de 1 808.72 heures.

Il percevra une rémunération calculée sur la base d'un taux horaire brut de 12.12 euros.

La rémunération brute du salarié sera établie de la manière suivante :

- 1607 heures annuelles x 12.12 € (taux horaire) / 12 (mois) soit 1 623.11 € bruts par mois
 - 201.72 heures annuelles x 15.15 €⁽¹⁾ (taux horaire) / 12 (mois) soit 254.67 € bruts par mois
- ⁽¹⁾ *taux horaire majoré de 25%*

Soit une rémunération mensuelle brute de 1877.78 €

A ce salaire s'ajoutera :

- une indemnité de 3 % au titre des jours fériés ;
- une indemnité de 10 % au titre des congés payés.

BON D'ACHAT

Le tâcheron percevra chaque année un bon d'achat dont le montant (différent selon qu'il s'agisse de vignes hautes ou de vignes basses) est fixé par les dispositions conventionnelles applicables. Ce bon d'achat, valable du 1^{er} novembre au 31 décembre dans un établissement professionnel choisi par l'employeur, est réservé uniquement à l'acquisition d'outillage et de vêtements professionnels nécessaires à l'exercice de la fonction de tâcheron.

EXECUTION DES TRAVAUX

Le tâcheron s'engage à effectuer seul les travaux qui lui sont confiés. Il est totalement interdit de faire travailler dans les vignes données en tâche des personnes non employées et non déclarées par l'exploitation, y compris, les membres de sa famille.

Tous les travaux doivent être réalisés en temps et saison convenable, selon les usages de la région et selon les instructions de l'employeur.

Le tâcheron s'engage à rester en contact avec son employeur afin d'être renseigné sur le début des travaux et consignes particulières de réalisation, d'apporter tout le soin nécessaire aux vignes qui lui sont confiées afin d'assurer la pérennité normale des plans et de la parcelle, de réaliser l'ensemble des travaux en temps voulu quelles que soient les conditions climatiques ou surcroît éventuel de travail dû au gel ou à la grêle.

Le tâcheron s'engage à tout mettre en œuvre pour obtenir un raisin de qualité.

LOYAUTE

Le salarié s'engage à accomplir sa mission avec loyauté, exécuter son travail de bonne foi et à protéger au mieux les intérêts de l'entreprise.

Il s'engage à s'abstenir, durant l'exécution de son contrat, de tout acte contraire à l'intérêt de l'entreprise et, en particulier, de tout acte de concurrence. Le salarié s'engage notamment à ne jamais tenter de détourner, de façon directe ou indirecte les clients avec lesquels il sera appelé à être en contact, soit à son profit, soit au profit d'une structure concurrente.

Cette obligation subsistera également durant les périodes de suspension du contrat.

OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES

Le salarié sera tenu d'observer les dispositions réglementant les conditions de travail applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Le salarié s'engage par ailleurs :

- A se soumettre aux visites médicales obligatoires auprès de la médecine du travail.
- A observer une discrétion professionnelle absolue pour tout ce qui concerne les faits ou informations dont il aura connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions ;
- A faire connaître sans délai tout changement de situation le concernant (domicile, situation familiale, enfants à charge, ...)

JTPG UM

- A signaler à l'employeur dans les plus brefs délais, toute activité professionnelle complémentaire et à ne pas dépasser les durées maximales légales de travail, tous emplois confondus, étant précisé qu'en application des dispositions conventionnelles et compte tenu de sa superficie confiée en tâche, le tâcheron s'interdit d'effectuer d'autres travaux à la tâche dans une autre exploitation.

Le salarié déclare être libre de tout engagement et n'être tenu par aucune clause de non-concurrence.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Conformément à l'article L6315-1 du Code du travail, le salarié bénéficiera tous les deux ans d'un entretien professionnel consacré à l'examen de ses perspectives d'évolution professionnelle.

INFORMATION LIEE AUX DECLARATIONS SOCIALES NOMINATIVES

Le recrutement du salarié a fait l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche auprès de la MSA de Bourgogne. En outre, chaque mois, la Société transmet, via le dispositif de la déclaration sociale nominative (DSN), des données utilisées pour le calcul de la paye ainsi qu'à l'occasion de tout événement devant être déclaré par ce biais (arrêt de travail, fin de contrat, ...) toutes les informations nécessaires à l'exercice des droits du salarié.

En vertu de la Loi n°78-17 du 6 janvier 1978 dite Loi « Informatique et libertés », le salarié est informé que les données nominatives sont enregistrées sur support informatique et communiquées à la MSA de Bourgogne et, via la DSN, aux différents organismes dont il relève.

Le salarié peut exercer son droit d'accès et de rectification auprès de ces différents organismes (coordonnées à consulter sur le site dsn-info). Afin de faciliter le traitement de sa demande, il convient de joindre au courrier, outre la photocopie d'un titre d'identité, le numéro de sécurité sociale, le ou les employeurs en lien avec la demande et la ou les durées concernées.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les parties peuvent l'une et l'autre rompre à tout moment le contrat de travail en respectant les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Handwritten signature and initials, possibly 'J.F.P.G.' and 'JM'.

Le délai de préavis dû par l'employeur ou par le salarié en cas de rupture du contrat de travail est fixé par les articles L1237-1 et L1234-1 du code du travail ainsi que par les dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise en fonction de l'ancienneté que le salarié aura acquise au moment de son départ.

Fait à POMMARD, le 31 octobre 2019
En deux exemplaires.

Signatures précédées de la mention manuscrite « Lu et approuvé »

**Le salarié,
Monsieur Vincent MAGNIN**



**L'employeur,
SAS DOMAINE A.F GROS
Représentée par Madame Anne-Françoise PARENT,
Présidente.**

