

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Entre

SAS FRANCOIS PARENT
SIRET N° 42042596900029,
Code NAF : 4634Z

Dont le siège social est situé 1 Place De L'Europe - 21630 POMMARD
Agissant par l'intermédiaire de son représentant légal, Monsieur Mathias PARENT,
Président,

Ci après dénommé « l'employeur »,

Et

Madame Corinne ROBERT-BETHUNE
Nationalité : Française

Numéro d'immatriculation : 269019568001932
Née le samedi 11 janvier 1969 à VILLIERS LE BEL (95)
Demeurant 7, Rue du Clos des Capucins - 21200 BEAUNE

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 Nationale Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France
- BROCHURE JON° 3029

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

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 2 janvier 2019.

PERIODE D'ESSAI

Le présent contrat est conclu sans période d'essai.

FONCTIONS

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

- **Comptable**

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

Le salarié pourra être amené à effectuer toutes tâches qui lui seront demandées par la Direction et entrant dans le cadre de ses fonctions.

Le salarié s'engage à suivre les directives qui lui seront données, à assurer ses fonctions au mieux des intérêts de l'entreprise et à apporter tous les soins nécessaires à la réussite de sa mission. Il s'engage à exécuter son travail dans le respect des objectifs qui lui seront fixés.

LIEU D'EXERCICE

A titre d'information, le salarié exercera ses fonctions au siège social de la société actuellement situé 1 PLACE DE L'EUROPE 21630 POMMARD.

CSB MP

ENTRETIEN ET RESTITUTION DU MATERIEL FOURNI PAR L'EMPLOYEUR

Le salarié s'engage à prendre soin de tout matériel qui pourrait lui être confié dans l'exercice de ses fonctions, à n'utiliser ce matériel qu'à des fins exclusivement professionnelles et conformément aux consignes données par la direction, à ne pas le prêter à des tiers et à le restituer à la société au plus tard au dernier jour de la cessation de ses fonctions, quelle que puisse être la cause de rupture de ce contrat.

Pour des questions de sécurité, de confidentialité et d'organisation de travail, en cas d'absence supérieure à 15 jours (quelle qu'en soit le motif), le salarié s'engage à restituer par tout moyen à son employeur tout document ou outil de travail nécessaire au bon fonctionnement de la Société ainsi que le cas échéant les clés et badge de la Société qui auraient pu lui être confiés. Ce matériel lui sera restitué dès son retour.

DUREE DU TRAVAIL

La durée de travail du salarié est inférieure à la durée minimale de travail légale de 24 heures hebdomadaire, et à la demande écrite et motivée du salarié, conformément aux cas de dérogations prévus par la loi.

La durée hebdomadaire de travail du salarié sera de 23,00 heures, réparties de la manière suivante :

- Lundi : 8h30 -12h00 / 13h30 -17h00
- Mercredi : 8h30 -12h00 / 13h30 -17h00
- Jeudi : 8h30 -12h00 / 13h30 -17h00
- vendredi : 14h00 - 16h00

La répartition de la durée du travail du salarié telle que fixée au présent contrat pourra être modifiée en cas d'absence d'un(e) autre salarié(e) ou de la gérance, ou en cas d'impératif administratif et/ou comptable.

Dans ces cas, la répartition des horaires du salarié pourra être modifiée comme suit :

- répartition du nombre d'heures différente sur les jours de travail prévues au contrat,
- répartition du nombre d'heures sur un nombre de jours supérieur ou inférieur à celui prévu au contrat
- répartition des heures sur les jours de la semaine non prévus au contrat.

Cette modification sera notifiée au salarié au moins 7 jours avant son entrée en vigueur délai pouvant être réduit à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles.

CRB MP

Le refus du salarié d'accepter un changement de ses horaires dans une hypothèse non prévue par le présent contrat ne saurait constituer une faute ou un motif de licenciement. Il en sera de même lorsque la modification, bien que faisant partie des cas et variations prévues, est incompatible avec une période d'activité chez un autre employeur ou une activité non salariée, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, ou des obligations familiales impérieuses.

HEURES COMPLEMENTAIRES

Le salarié pourra être amené à effectuer des heures complémentaires dans la limite de 20% du temps de travail prévu au présent contrat et ce dans le respect des durées maximales légales et conventionnelles et sans jamais atteindre un temps plein (temps plein = 35 heures).

Le salarié ne pourra refuser d'effectuer les heures complémentaires qui lui seront demandées dans la limite fixée à l'alinéa précédent, sauf s'il en a été informé moins de trois jours avant la date prévue.

REMUNERATION

Le salarié percevra une rémunération mensuelle brute de 2 284.35 euros pour 99,67 heures.

A cette rémunération s'ajoutera, le cas échéant, la rémunération des heures complémentaires effectuées au cours du mois en sus de l'horaire prévu à l'article « Durée du travail » ci-dessus.

GRATIFICATION ANNUELLE

Le salarié percevra une gratification annuelle dont le montant est fixé par les dispositions conventionnelles applicables. Cette gratification sera versée chaque année au mois de Décembre, à condition que le salarié ait au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise et qu'il soit encore inscrit aux effectifs de l'entreprise au moment de son paiement. S'il a déjà quitté l'entreprise à cette date, le salarié n'aura pas droit à la prime, même prorata temporis, pour l'année du départ.

En cas de suspension du contrat pendant l'année civile, le salarié bénéficiera de cette prime au prorata de son temps de travail effectif, ou assimilé comme tel pour le calcul des congés payés.

EGALITE DE TRAITEMENT

Le salarié bénéficiera de tous les droits et avantages reconnus aux salariés à temps plein travaillant dans la société, au prorata de son temps de travail.

CRB MP

L'employeur garantit au salarié un traitement équivalent aux autres salariés de même qualification professionnelle et de même ancienneté en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

PRIORITE D'AFFECTATION

Le salarié bénéficie d'une priorité d'affectation aux emplois à temps complet et à temps partiel d'une durée au moins équivalente à 24 heures ou, le cas échéant, à celle fixée par convention ou accord de branche étendu sur le fondement des dispositions de l'article L3123-14-3 du code du travail ressortissant de sa catégorie professionnelle ou équivalents qui seraient créés ou qui deviendraient vacants.

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 signaler à son employeur, dans les plus brefs délais, toute activité professionnelle complémentaire nouvelle ;
- A faire connaître sans délai tout changement de situation le concernant (domicile, situation familiale, enfants à charge, ...) ;
- A se soumettre aux visites médicales obligatoires auprès de la médecine du travail.

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

ABSENCES

Le salarié est tenu de prévenir immédiatement l'employeur de toute absence pour maladie ou accident. Il devra fournir un certificat médical justifiant son absence dans les 48 heures.

En cas de prolongation d'arrêt de travail, le salarié devra transmettre dans les mêmes délais le certificat médical justifiant cette prolongation.

CONGES PAYES

Le salarié aura droit aux congés payés dans les conditions de droit commun.

CM
MP

CONFIDENTIALITE

Le salarié s'engage à observer la discrétion la plus stricte sur les informations se rapportant aux activités de l'entreprise auxquelles il aura accès à l'occasion et dans le cadre de ses fonctions et s'interdit de divulguer, directement ou indirectement, quelques informations, que ce soient concernant la société, ses éventuelles filiales ou les clients de la société, auxquels il aurait pu avoir accès dans le cadre de l'exécution du présent contrat, à moins que lesdites informations, connaissances ou savoir-faire ne soient tombés dans le domaine public ou que leur divulgation soit rendue nécessaire en vertu d'un règlement particulier ou d'une injonction administrative ou judiciaire.

Notamment, il ne divulguera à quiconque les fichiers résultant de travaux réalisés dans l'entreprise qui sont couverts par le secret professionnel le plus strict. Il sera lié par la même obligation vis-à-vis de tout renseignement ou document provenant des clients de la Société.

Cette obligation de confidentialité se prolongera après la cessation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause.

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.

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 l'URSSAF de Bourgogne.

047 MP

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 évènement 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 l'URSSAF 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



Le salarié et l'employeur peuvent l'un et l'autre rompre à tout moment le contrat de travail en respectant les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

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 L 1237-1 et L1234-1 du Code du travail ainsi que par la convention collective applicable dans l'entreprise en fonction de l'ancienneté que le salarié aura acquise au moment de son départ.

Fait à POMMARD, le 10 décembre 2018
En deux exemplaires.

Signatures précédées de la mention manuscrite « Lu et approuvé »

**Le salarié,
Madame Corinne ROBERT-BETHUNE**

Lu et approuvé



**L'employeur,
SAS FRANCOIS PARENT
Représentée par Monsieur Mathias PARENT,
Président**

Lu et approuvé