

CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Entre,

SAS DOMAINE A.F GROS

SIRET N° 38396734600016,

Code NAF : 0121Z

Etablissement situé 5 Grande rue La Garelle - 21630 POMMARD

Agissant par l'intermédiaire de sa Directrice Générale, Madame Caroline PARENT,

Ci après dénommé « l'employeur »,

Et

Monsieur Kevin BULTEL

Nationalité : Française

Numéro d'immatriculation : 198106213922605

Né à Blendecques (62)

Demeurant 41 rue Faidherbe, 62400 BÉTHUNE.

Ci-après dénommé « le salarié »,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1. DISPOSITIONS APPLICABLES

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

- Convention Collective Nationale « Production agricole / CUMA » du 15 septembre 2020 (IDCC 7024)
- Convention Collective Exploitations et entreprises agricoles de Côte d'or, Nièvre et Yonne du 21 novembre 1997 (IDCC 8262)

Ces dispositions sont librement consultables dans le bureau dédié à la comptabilité.

Le présent article ne saurait être interprété comme un engagement de l'employeur à continuer

CP KB

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.

Article 2. DURÉE DU CONTRAT

Ce contrat est conclu pour une durée indéterminée à compter du lundi 1 février 2026.

Article 3. PÉRIODE D'ESSAI

Le présent contrat ne comporte pas de période d'essai.

Article 4. EMPLOI ET QUALIFICATION

Le salarié exercera les fonctions d'Ouvrier Viti-vinicole.

Cette qualification correspond à la catégorie suivante : Ouvrier, Palier : 3, Coefficient : 17, prévue par la convention collective applicable.

Dans le cadre de ses fonctions, le salarié sera notamment amené à effectuer les tâches suivantes :

- Travaux de vigne, travaux manuels et mécaniques, vendanges
- Travaux de cave
- Préparation de commandes

Cette liste n'étant pas limitative, le salarié pourra effectuer d'autres tâches 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.

Article 5. COMPORTEMENT PROFESSIONNEL

Le salarié s'engage à adopter un comportement des plus courtois tant avec le personnel de l'entreprise qu'avec les tiers.

Article 6 Durée du travail

La durée hebdomadaire de travail du salarié sera de 35 h réparties conformément aux horaires collectifs applicables.

Le salarié s'engage à observer les horaires de travail qui seront fixés par l'employeur il pourra être amené à effectuer des heures supplémentaires sur simple demande de la direction.

Le temps de travail du salarié suivra le cas échéant l'aménagement du temps de travail mis en place dans l'entreprise.

Article 7. RÉMUNÉRATION

En contrepartie de l'accomplissement de ses fonctions, le salarié percevra un salaire brut mensuel de 2196,41 euros pour le temps de travail indiqué au présent contrat.

Le paiement des heures supplémentaires effectuées au-delà du temps de travail prévu au présent contrat pourra être remplacé en toute ou partie par un repos compensateur équivalent.

Article 8. AVANTAGE EN NATURE LOGEMENT

Afin de lui permettre d'avoir le temps de trouver un logement, l'employeur met à disposition du salarié, pendant une durée déterminée de 6 mois, un logement de fonction sis 8 rue des Naigeons, 21200 BEAUNE.

Ce logement se compose de 2 pièces principales (1 séjour, 1 chambre) en sus des pièces de services (cuisine, salle de bain, sanitaires).

Cette mise à disposition prend effet au 1er février 2026 et prendra automatiquement au bout de 18 mois.

Le salarié s'engage à quitter le logement au plus tard au 1^{er} juillet 2027. En cas de rupture du contrat avant cette date, salarié s'engage à quitter le logement le dernier jour du contrat quelle que soit la cause de rupture de celui-ci.

Ce logement, occupé par deux salariés vivant en concubinage et travaillant dans la même entreprise, est mis à sa disposition à titre onéreux, pour un montant de 150 euros par salarié, réglé chaque mois à l'employeur. Le montant de cette redevance étant supérieur au barème forfaitaire fixé par l'administration pour le calcul des avantages en nature, il n'en ressort aucun avantage en nature à comptabiliser et assujettir à cotisation.

La Société réglera les charges locatives et les consommations d'eau, de gaz et d'électricité.

Le salarié s'engage à :

- prendre les lieux en l'état où ils se trouvent à la date d'entrée en jouissance du logement, à les entretenir et les rendre en bon état en fin d'occupation ;
- ne pas fumer dans les lieux
- ne pas avoir d'animaux domestiques dans les lieux
- ne pas sous-louer tout ou partie de ces locaux ;
- ne pas réaliser de transformation sans autorisation expresse de la Société ;
- souscrire une assurance protégeant les locaux

Article 9. AVANTAGES SOCIAUX

Le salarié bénéficiera des lois sociales en vigueur, notamment en matière de sécurité sociale et en ce qui concerne le régime de retraite complémentaire.

Le salarié relève de la Catégorie Ouvrier et sera affilié dès son entrée au sein de la société à la caisse de retraite complémentaire suivante :

ALLIANCE PROFESSIONNELLE RETRAITE ARRCO – 21 rue de la Bienfaisance 75382 - PARIS CEDEX 08

Sauf cas de dispense autorisé et sollicité par le salarié, celui-ci sera également affilié au régime frais de santé obligatoire suivant :

Groupe ARICA : AGRI PREVOYANCE, 21 rue de la Bienfaisance 75382 – PARIS CEDEX 08

Le salarié sera également affilié à la caisse de prévoyance suivante :

Groupe ARICA : AGRI PREVOYANCE, 21 rue de la Bienfaisance 75382 – PARIS CEDEX 08

Article 10. LIEU D'EXERCICE

A titre d'information, le salarié exercera ses fonctions au sein de l'établissement actuellement situé 5 Grande rue La Garelle - 21630 POMMARD.

Le salarié sera également amené à travailler dans tous les sites, ensembles de vignes et bâtiments annexes du domaine.

Article 11. DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS – PERMIS DE CONDUIRE

Le salarié sera amené à effectuer des déplacements pour les besoins de la profession.

Compte tenu de ses fonctions, la possession d'un permis de conduire est indispensable à l'exécution du présent contrat de travail. A ce titre, le salarié confirme être en possession d'un permis de conduire et être autorisé à conduire. La communication des pièces vaut engagement de sa part de rester en règle à ce sujet ; toute modification ultérieure devant être signalée à l'employeur.

Le salarié s'engage notamment à signaler immédiatement à l'employeur tout retrait, suspension ou annulation de son permis de conduire.

Dans le cadre de ses fonctions, le salarié s'engage à ne jamais conduire en état d'alcoolémie ou sous l'emprise de stupéfiants. Il s'engage également au respect des limitations de vitesse. De manière plus générale le respect du code de la route est incontournable et sous la responsabilité du conducteur. En cas d'accident survenu ou provoqué par le salarié, celui-ci sera tenu d'en informer la direction dans un délai de 48 heures et de se conformer à ses obligations légales et contractuelles.

Pour ces déplacements professionnels le salarié devra utiliser le véhicule utilitaire de l'entreprise point ce véhicule sera destiné uniquement aux déplacements professionnels du salarié, à l'exclusion de toute utilisation à titre privé.

Le salarié reconnaît avoir pris connaissance du contrat d'assurance et s'engage à se conformer aux clauses de celui-ci. Il s'engage également à respecter toutes les consignes d'utilisation qui lui seront données par la direction à veiller à son entretien courant à ne pas lui apporter de modification ou lui ajouter un quelconque accessoire sans autorisation expresse de la direction et à signaler à son employeur dans les plus brefs délais tout sinistre ou événement qui pourrait survenir

Article 12. ENTRETIEN ET RESTITUTION DU MATÉRIEL FOURNI PAR L'EMPLOYEUR

Le salarié s'engage à prendre soin de tout matériel qui lui serait confié dans l'exercice de ses fonctions, à l'utiliser conformément aux consignes données par la direction, à ne pas en faire usage à titre personnel ni à le prêter à des tiers.

Pour des questions de sécurité, de confidentialité et d'organisation du travail, en cas d'absence supérieure à 15 jours (quel 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 l'entreprise ainsi que le cas échéant les clés et badges qui auraient pu lui être confiés. Ce matériel lui sera restitué dès son retour.

En outre, et sans que cette liste ne soit limitative, le salarié s'engage à restituer tout matériel, support de travail, document, fichier, clés, badges, etc. confiés ainsi que toute copie ou reproduction en sa possession, le jour même où il cessera effectivement ses fonctions, pour quelque cause que ce soit, sans qu'il soit besoin d'une demande ou d'une mise en demeure préalable de l'employeur.

Article 13. 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.

Toute absence prévisible doit faire l'objet d'une autorisation préalable expresse de la Direction.

Article 14. CONGÉS PAYÉS

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

Article 15. CLAUSE DE CONFIDENTIALITÉ

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 l'entreprise, ses éventuelles filiales ou clients, 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, secrets de fabrication, méthodes commerciales, devis, études, etc. 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 l'entreprise.

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

Article 16. LOYAUTÉ

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.



Article 17. OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES

Le salarié s'engage à :

- observer les dispositions réglementant les conditions de travail applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise, ainsi que les règles générales concernant la discipline et la sécurité du travail ;
- signaler à son employeur, dans les plus brefs délais, toute activité professionnelle complémentaire nouvelle et à ne jamais dépasser, tous emplois confondus, les limites maximales hebdomadaires et quotidienne de travail et à respecter les temps de repos journalier (11 heures) et hebdomadaire (35 heures) ;
- faire connaître sans délai tout changement de situation le concernant (domicile, situation familiale, enfants à charge, ...) ;
- se soumettre aux visites médicales obligatoires auprès de la médecine du travail.

Le salarié déclare n'être lié à aucun autre employeur, être libre de tout engagement et n'être tenu par aucune clause de non-concurrence.

Article 18. ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION

Compte tenu de la nature de l'activité du salarié, l'employeur mettra à sa disposition les éventuels équipements de protection nécessaires à la réalisation de certaines tâches.

Le salarié est informé que le port de ces équipements est obligatoire pendant les heures de travail et lorsque les circonstances l'exigent.

Ces équipements demeurent la propriété de l'entreprise et leur usage doit être strictement professionnel.

Le salarié s'engage à restituer ces équipements au plus tard au dernier jour de la cessation de ses fonctions, quelle que puisse être la cause de rupture de ce contrat.

Article 19. HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Le salarié s'engage à respecter les règles d'hygiène et de sécurité en vigueur au sein de l'entreprise ou en tout autre lieu d'intervention, et à se conformer à toutes les instructions qui lui seront données dans l'exercice de ses fonctions.

Le salarié s'engage à ne pas utiliser de machines ou engins agricoles pour lesquels il n'aurait pas reçu l'autorisation préalable de la direction ou pour lesquels il ne serait pas détenteur des permis et certificats nécessaires à leur utilisation ou conduite.

Il s'engage à respecter toutes les consignes concernant notamment l'utilisation des véhicules, outils et machines et à signaler dans les plus brefs délais tout incident.

Il s'engage à prendre soin, pendant son travail, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres salariés.

Le salarié est informé que le non-respect de ces règles pourra donner lieu à l'engagement de sanctions disciplinaires.

Article 20. 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.

Article 21. TRAITEMENT DES DONNÉES PERSONNELLES

Dans le cadre de la gestion du personnel et aux fins du traitement de la paie, l'employeur est conduit à solliciter des données personnelles concernant le salarié (situation familiale, coordonnées bancaires, numéro de téléphone, numéro de sécurité sociale, adresse mail...). Ces données font l'objet d'un traitement par l'employeur considéré comme étant le responsable de ces traitements.

En signant le présent contrat, le salarié autorise l'employeur à collecter, enregistrer et stocker ces données qui ne seront traitées et utilisées que dans la mesure de ce qui est nécessaire à l'exécution du contrat de travail, à l'accomplissement par la société des obligations qui lui incombent et dans la limite des délais de prescription applicables en matière sociale.

Article 22. INFORMATION LIÉE AUX DÉCLARATIONS SOCIALES NOMINATIVES

Le recrutement du salarié a fait l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche auprès de l'organisme MSA de Bourgogne. En outre, chaque mois, l'entreprise transmet, via le dispositif de la déclaration sociale nominative (DSN), des données utilisées pour le calcul de la paie 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 « Informatique et libertés », le salarié est informé que les données nominatives sont enregistrées sur support informatique et communiquées à l'organisme 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.

Article 23. RUPTURE DE CONTRAT

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 L1237-1 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.

SIGNATURES

Fait à Beaune, le 1^{er} février 2026

En deux exemplaires.

Signatures précédées de la mention manuscrite « Lu et approuvé »

Lu et ap prouvé

Le salarié,

Monsieur Kevin BULTEL



L'employeur,

SAS DOMAINE A.F GROS

Représentée par Madame Caroline PARENT,

Directrice Générale.

