

CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Entre,

SAS DOMAINE A.F GROS

SIRET N° 38396734600016,

Code NAF : 0121Z

Etablissement situé 5 Grande rue La Gârelle - 21630 POMMARD

Agissant par l'intermédiaire de son représentant légal, Madame Anne-Françoise PARENT,

PRESIDENTE,

Ci après dénommé « l'employeur »,

Et

Monsieur José MACIAS MARTINEZ

Nationalité : ESPAGNOL

Numéro d'immatriculation : 185039913491460

Né le dimanche 10 mars 1985 à JEREZ DE LA FRONTERA (99)

Demeurant 10 Rue des Maranges 71150 Cheilly-lès-Maranges

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 concernant les « Exploitations et entreprises agricoles de Côte d'or, Nièvre et Yonne » du 21 novembre 1997 (IDCC 8262)

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 événement quelconque (dénonciation, changement d'activité, etc...) aura remis en cause leur application dans l'entreprise.

Paraphes employeur :
Page 1 sur 6



Paraphes salarié :



Article 2. DURÉE DU CONTRAT

Ce contrat est conclu pour une durée indéterminée à compter du lundi 4 octobre 2021.

Article 3. PÉRIODE D'ESSAI

Le présent contrat ne prendra effet définitivement qu'à l'issue d'une période d'essai de 1 mois.

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 (maladie, accident du travail, fermeture de l'entreprise, etc...), entrainera une prolongation de la période d'essai d'une durée équivalente à celle de la suspension.

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
- Travaux de cave

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

Compte tenu de la nature de son emploi et de la nécessité pour l'entreprise de conserver sa bonne image de marque, 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 heures, 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.

Article 11. 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 12. CONGÉS PAYÉS

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

Article 13. 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 14. 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 15. 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



Article 7. RÉMUNÉRATION

En contrepartie de l'accomplissement de ses fonctions, le salarié percevra un salaire brut mensuel de 2 192,58 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. 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 les vignes et batiments annexes.

Article 9. DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

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.

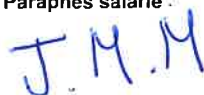
Article 10. ENTRETIEN ET RESTITUTION DU MATÉRIEL FOURNI PAR L'EMPLOYEUR

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 de 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 badge 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.





maximales hebdomadaires et quotidienne de travail et à respecter les temps de repos journalier (11 heures) et hebdomadaire (35 heures)

- faire connaitre 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.

15.1 Equipements 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.

15.2 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/de chantier 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 16. 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 17. 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 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 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 18. 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 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.

SIGNATURES

Fait à POMMARD, le lundi 4 octobre 2021
En deux exemplaires.

Signatures précédées de la mention manuscrite « Lu et approuvé »

Le salarié,
Monsieur José MACIAS MARTINEZ

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

"Lu et approuvé"



SAS DOMAINE AF GROS
5 Grande Rue - 21630 Pommard
SIRET 383 967 346 00016
T.V.A. FR 84 383 967 346

