

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 son représentant légal, Madame Anne-Françoise PARENT,

Présidente,

Ci après dénommé « l'employeur »,

Et

Monsieur Fernando MACHADO DE JESUS

Nationalité : PORTUGAIS

Numéro d'immatriculation : 166019963934258

Né le samedi 1er janvier 1966 à VREIA DE BORNES VILA POUCA (PORTUGAL)

Demeurant 7 Grande rue, 21360 POMMARD

Ci-après dénommé « le salarié »,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1. CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE

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

- Convention Collective des Exploitations et entreprises agricoles de Côte d'or, Nièvre et Yonne (21 novembre 1997)

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.

Article 2. DURÉE DU CONTRAT

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

Paraphes employeur :
Page 1 sur 7

Paraphes salarié :

FR

AFPG

Article 3. PÉRIODE 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 de 2 mois supplémentaires.

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 la société, 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 Ouvrier, Niveau : III, Echelon : 2 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
- Participation aux opérations de vendanges et vinification
- Travaux de cave
- Etiquetage et préparation des expéditions
- Récupération des commandes de fournitures vignes, caves, matières sèches, matériels viti-vinicoles chez les fournisseurs.
- Entretien du matériel
- Entretien des locaux sur tous les sites du domaine
- Assistance de la direction dans le suivi du travail de l'équipe viticole (vigne et 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. Il s'engage à exécuter son travail dans le respect des objectifs qui lui seront fixés.

Article 5. COMPORTEMENT PROFESSIONNEL

Compte tenu de la nécessité pour le domaine de conserver sa bonne image de marque, le salarié s'engage à adopter un comportement des plus courtois tant avec le personnel qu'avec les tiers.

Article 6. DURÉE DU TRAVAIL

Dans l'exercice de ses fonctions, le salarié exécute les travaux de vigne en fonction des conditions météorologiques et de l'état de la végétation. La nature même de l'activité de production agricole ainsi que les contraintes météorologiques aléatoires provoquent des pics d'activité et nécessitent une intervention rapide.

Paraphes employeur :
Page 2 sur 7

Paraphes salarié :

FR

ATPG

Les fonctions du salarié le conduisent donc à exécuter des heures supplémentaires, de manière irrégulière tout au long de l'année.

Dans ces circonstances, et compte tenu de l'autonomie laissée au salarié dans l'organisation de son travail, les parties ont convenu de conclure une convention de forfait sur une base annuelle d'heure de travail incluant des heures supplémentaires.

Cette convention est conclue en application des dispositions de l'article L3121-56 du Code du travail, de l'article 31 bis de la convention collective sus-mentionnée applicable au domaine, et de l'article 7-3 "convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail" de l'accord national du 23 décembre 1981.

La durée effective du travail du salarié est ainsi fixée sur une année à 1871 heures soit 1607 heures réalisées au titre de la durée légale du temps de travail (journée de solidarité comprise) auxquelles s'ajoutent un volume forfaitaire de 264 heures supplémentaires.

L'année de référence s'entend du 1er janvier au 31 décembre.

Il est précisé que la réalisation de la durée annuelle d'heures de travail prévues au contrat ne peut amener l'exécution d'heures de travail au-delà de la durée maximale journalière et hebdomadaire. Les heures effectuées sont enregistrées conformément aux textes en vigueur.

Le contrôle des horaires journaliers et hebdomadaires du salarié sera assuré via des feuilles de présence remplies par le salarié et soumises à l'employeur.

Article 7. RÉMUNÉRATION

En application de l'article 7-3 §4 de l'accord national du 23 décembre 1981, la durée annuelle d'heure de travail définie à l'article « durée du travail » du présent contrat, donne lieu à la détermination d'une durée mensuelle moyenne afin de lisser la rémunération du salarié.

Le salarié bénéficie à ce titre, d'une rémunération mensuelle brute de 3 131.71 euros. Cette rémunération est forfaitaire et inclut la rémunération majorée des heures supplémentaires comprises dans le forfait.

Les heures éventuellement effectuées au-delà de la durée annuelle fixée au contrat donne lieu à la fin de la période annuelle à un complément de rémunération ou pourront être remplacées par un repos compensateur équivalent, ce que le salarié accepte expressément.

Article 8. LIEU D'EXERCICE

A titre d'information le salarié sera rattaché à l'établissement actuellement situé 5 Grande rue La Garelle - 21630 POMMARD.

Il sera amené à travailler également à la cuverie située sur la commune de BEAUNE (21200) ainsi que sur l'ensemble des vignes du domaine, oliveraies et bâtiments annexes situées dans les départements 21, 71 et 84, ce qu'il accepte expressément.

Le salarié pourra également être amené à se déplacer en tout autre lieu sur lequel le domaine pourrait intervenir ou réaliser une prestation.

Article 9. DÉPLACEMENTS

Compte tenu de ses fonctions et de la nécessité de se déplacer dans les vignes et batiments annexes de l'ensemble du domaine, la possession d'un permis de conduire est indispensable à l'exécution du présent contrat de travail.

Paraphes employeur :
Page 3 sur 7

Paraphes salarié :



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 ses déplacements, le salarié pourra être amené à utiliser son véhicule personnel ou un véhicule du domaine.

Le véhicule du domaine étant destiné uniquement aux déplacements professionnels, à l'exclusion de toute utilisation à titre privée, le salarié s'engage à ne pas l'utiliser pendant le repos hebdomadaire ni durant les périodes de congés payés. Le salarié reconnaît avoir pris connaissance du contrat d'assurance de ce véhicule 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 société et à signaler à son employeur dans les plus brefs délais, tout sinistre ou évènement qui pourrait survenir.

Le salarié déclare également posséder à titre personnel un véhicule qu'il pourra être amené à utiliser pour ses déplacements et pour lequel il s'engage à aviser son assureur de ses déplacements professionnels afin qu'il modifie sa police d'assurance automobile. Le salarié s'engage à demeurer ainsi assuré pendant toute la durée d'exécution du présent contrat.

Les frais liés à ces déplacements professionnels lui seront le cas échéant remboursés sur justificatif, selon le barème en vigueur dans l'entreprise.

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.

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

Paraphes employeur :
Page 4 sur 7

Paraphes salarié :



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 la société 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 la Société.

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 la société.

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 maximales hebdomadaires et quotidiennes 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

Paraphes employeur :
Page 5 sur 7

Paraphes salarié :



Le salarié déclare n'être lié à aucun autre employeur et être libre de tout engagement 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 à la société 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 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 du domaine 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 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'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

Paraphes employeur :
Page 6 sur 7

Paraphes salarié :

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 janvier 2021

En deux exemplaires.

Signatures précédées de la mention manuscrite « Lu et approuvé »

Le salarié,

Monsieur Fernando MACHADO DE JESUS

Lu et approuvé



L'employeur,

SAS DOMAINE A.F GROS

Représentée par Madame Anne-Françoise Parent,

Présidente.



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



