

VOROMAILALA FITATERANA.
Transport des Hydrocarbures.
Ambodisatrana.
Sambava.

AVENANT DE CONTRAT N°01

Date de la signature du contrat : 1 février 2018

Entre l'employeur :

Nom : Société Voromailala Fitaterana
Représenté par : MA YO WENG Michel
En qualité de : Directeur Général.
Adresse : Ambodisatrana II – Sambava.

Et

Nom : RAHARIFANOMEZANTSOA
Prénom : Emmanuel Christian
Adresse : Antanimalandy Mahajanga
Matricule : 0092

Il est convenu de modifier les dispositions suivantes :

Article 14 : Règlement intérieur et sanctions :

14-1. Champ d'application

Le présent règlement s'applique dans l'ensemble « au siège sociale Sambava, Agence Diego, Majunga et Tana ».

Le présent règlement s'applique, sauf dispositions particulières contraires ou spécifiques, à tous les salariés.

Les dispositions du règlement intérieur relatives à l'hygiène et la sécurité s'appliquent également à toutes personnes effectuant un travail temporaire ou stagiaire au sein de la société Voromailala Fitaterana.

14-2. Retards et absences

Toutes absence prévisible doit être préalablement autorisée, sous réserve des droits des représentants du personnel.

A défaut de motif valable, les retards et absences constituent des fautes qui peuvent être sanctionnées. Si une absence est imprévisible, le salarié doit informer ou faire informer au plus tôt son responsable hiérarchique, qui avisera immédiatement le service du personnel, et fournir une justification dans les **48 heures**, sauf cas de force majeure.



14-3 : Entrées et sorties (Sureté sur site)

Pour des raisons de sureté et de sécurité, les recommandations citées ci-après doivent être respectées :

A l'entrée du site, tous les personnels doivent présenter à l'agent de sécurité pour le pointage.

A la sortie, tous les personnels doivent passer pour le contrôle ;

Pendant le jour non ouvrable, l'entrée-sortie du site doivent avoir une autorisation de Direction.

14-4 : Equipement de Protection Individuel

Tous les personnels doivent équipés des équipements de protection individuels suivant la procédure d'utilisation des EPI.

14-5 Usage du matériel de la société

Sauf autorisation du Directeur, les matériaux de Voromailala Fitaterana doivent être exclusivement réservés aux activités professionnelles.

Il est notamment interdit:

d'introduire sur le lieu de travail et pour quelque raison que ce soit des objets ou marchandises pour y être vendues;

de diffuser des journaux, des pétitions ou de procéder à des affichages sans autorisations de la direction, exception faite des droits reconnus aux représentants du personnel;

d'emporter, même pour quelques jours seulement, des objets appartenant à Voromailala, sauf accord du responsable hiérarchique.

Tout salarié est tenu de conserver en bon état le matériel qui lui est confié pour l'exécution de son travail.

Le fait de détériorer ou saboter un matériel ou équipement peut être considéré comme une faute grave, voire lourde. Il en est de même pour le fait d'enlever un dispositif protecteur et/ou de sécurité sauf pour entretien et uniquement par les personnes ou entreprises dont c'est la charge.

La détérioration ou le mauvais fonctionnement des dispositifs de sécurités dont le personnel aurait connaissance doivent être immédiatement signalés à la Direction.

14-6. Comportement général du salarié

Chaque salarié doit respecter les règles élémentaires de savoir vivre et de savoir être en collectivité.

Toute insulte, comportement agressif, incivilité est interdite dans la société, a fortiori lorsqu'ils sont pénalement sanctionnables.

Il en est de même de tout comportement raciste, xénophobe, sexiste et/ou discriminant.

14-7 : HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

1- Dispositions générales

Les exigences d'hygiène et sécurité doivent être respectées, ainsi que les politiques mises en place par la Direction.



. Surveillance médicale

Le personnel est tenu de se soumettre aux visites médicales systématique, notamment visites d'embauche, visite périodiques (annuels), examens complémentaires demandés par le médecin.

Le temps passé à ces différentes visites étant pris sur les heures de travail et rémunéré.

14-8. Consigne de sécurité

Le personnel doit impérativement respecter, dans l'intérêt de tous, toutes les consignes de sécurité, même verbales données par la Direction et/ou son responsable hiérarchique.

Les équipements de travail, les équipements de protection individuelle doivent être utilisés dans les conditions optimales expliquées par le responsable hiérarchique lors d'une information spécifique sur le sujet.

Il est obligatoire de mettre la ceinture de sécurité à tous les passagers et conducteurs.

14-9. Boissons alcoolisées

L'introduction de drogue ou boissons alcoolisées dans l'enceinte de Voromailala Fitaterana est interdite.

Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'établissement en état d'ivresse ou sous l'emprise de la drogue.

14-9. Interdiction de fumer

Il est formellement interdit de fumer dans l'enceinte de Voromailala Fitaterana.

Il est formellement interdit de fumer à proximité d'un camion-citerne.

Article 15 : SANCTION DES FAUTES ET DROIT DE LA DEFENSE DES SALAIRES

15. Nature et échelle des sanctions

Tout agissement considéré comme fautif pourra, en fonction de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions suivantes:

- Avertissement écrit;
- Blâme notifié par écrit, dans les mêmes conditions que ci-dessus;
- Mise à pied disciplinaire de un à trois jours, sans rémunération;
- Mutation disciplinaire;
- Licenciement pour faute;
- Licenciement pour faute grave, sans préavis ni indemnité de licenciement;

Licenciement pour faute lourde, sans préavis ni indemnités de licenciement, ni indemnité compensatrice de congés payés.

15-2. Définition de la faute

Est considéré comme fautif un comportement qui se manifeste par un acte positif ou une abstention de nature volontaire ne correspondant pas à l'exécution normale de la relation contractuelle. Il peut s'agir du non-respect d'une disposition du règlement intérieur, mais aussi de l'inexécution ou de la mauvaise exécution du travail.



sanctions, y compris le licenciement sans préavis ni indemnité avec mise à pied conservatoire immédiate, pourront être appliquées, notamment dans les cas suivants:

- Ivresse au volant;
- Insubordination et indiscipline envers la hiérarchie;
- Absence injustifiée;
- Fraude dans les horaires;
- Violences contre tout membre du personnel;
- Détournement, vol, abus de confiance;
- Bris et détérioration volontaires du matériel;
- Désorganisation volontaire de la bonne marche de la Société.

15-3 : Droits des salariés

Toute sanction autre qu'un avertissement ne pourra être décidée ou appliquée, tant que l'intéressé n'aura pas été dûment appelé et entendu.

A la suite de cet entretien, la sanction éventuelle lui sera notifiée par un écrit motivé, au moins un jour franc et au plus un mois après l'entretien préalable.

Les autres articles de contrat initial du 11 Mars 18 restent inchangés.

Date d'exécution de l'avenant : 01 Avril 2018.

Signature des deux parties

L'employé


Christian
Lu et approuvé

Porter la mention manuscrite « lu et approuvé »

L'employeur

