

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE – 3 mois

Entre les contractants ci-dessous :

Employeur :

Nom / Dénomination : **Société VOROMAILALA FITATERANA**

Statut juridique : **SARL**

Capital social : **50.000.000 Ar**

Adresse exacte : **Ambodisatrana - Sambava**

Numéro d'Identification : **5000 149853**

Représenté par : **MICHEL Ma Yo Weng**

En sa qualité de : **DIRECTEUR GENERAL**

N° SMISA : **976.935**

Travailleur :

Nom et prénoms : **RAHENDRY HERMAN VINCENT DE PAUL**

Né le : **05 octobre 2001 à Tanambao Antsiranana**

Fils ou fille de : **VICENT DE PAUL**

Et de : **RAZAFINDRAMAVO BERTHINE**

Nationalité : **Malagasy**

Adresse exacte : **Antanimalandy Majunga**

N° CIN : **715 051 032 803 du 25 octobre 2019 à Antsiranana I**

A établi le présent contrat régi par la disposition du code de travail en vigueur à Madagascar

Article Premier : Durée du contrat :

Le présent contrat est établi pour une **durée déterminée de 03 mois**.

Il prend effet à compter du **01^{er} juillet 2026**

Article 2 – Lieu d'Emploi :

Le lieu d'emploi est à **Majunga - Madagascar**,

2-1 Toutefois, la société VOROMAILALA se réserve le droit de muter l'agent en cours de contrat et de l'affecter dans n'importe lequel de ses établissements à Madagascar et dans ses filiales actuelles à venir en fonction de ses besoins.

2-2 La société se réserve le droit de confier le Travailleur toutes autres fonctions de nature voisine si les nécessités de son organisation l'exigent. Le Travailleur exécutera son activité en tous lieux de Madagascar et dans ses filiales actuelles et à venir qui lui seront désignés par la société ou ses mandataires.

Article 3 – Fonction :

3-1 Le travailleur est recruté en qualité de : **CONDUCTEUR DE CAMION POIDS LOUDS**

Classification professionnelle : **B1**

Indice :

Les 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.

14-3 : 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.

Date d'exécution de l'avenant :

Signature des deux parties

L'employé

Lu et approuvé

Hef

Nom et prénoms

Date

Porter la mention manuscrite « lu et approuvé »

L'employeur



Michel MA YO WENG
Président Directeur Général