CONTRAT DE TRAVAIL à DUREE INDETERMINEE

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 : ***NIRINA Manu Claude***
Né le : **04 Juin 1984 à Ambodiangezoka - Andapa**
Fils ou fille de : **BESONOA Claude**
Et de : **HANISOA Odile.**
CIN : 711 491 002 957 DU 14 mai 2008 à Sambava
Nationalité : Malagasy
Adresse exacte : TSARATANANA I - Ambilobe
N° CNAPS :

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

Article Premier : Durée du contrat :

Le présidant contrat est établi pour une durée indéterminée
Il prend effet à compter du 01 octobre 2019

Article 2 – Lieu d'Emploi :

Le lieu d'emploi est à Ambanja - 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 : **RESPONSABLE EXPLOITATION**

Classification professionnelle : 3A

Indice :

Article 4 – Rémunération :

4-1 Le Travailleur percevra la rémunération suivante :

Salaire de base : 200.000 Ariary (Deux cent mille Ariary)
Indemnité de logement : 100.000 Ariary (Cent mille Ariary)
Prime de performance : Variable selon la performance.
Autres avantages : Logement
(Préciser la contre-valeur de chacun des avantages)
Soit : 300 000 Ar « Trois cent mille Ariary)

Article 6 CONGES :

Le Travailleur bénéficie des congés payés conformément à la règlementation en vigueur

6-1. Le Travailleur jouira d'un congé calculé sur la base de 2.5 jours calendaires par mois de service effectif ou 30 jours calendaires par année de service.

6-2. Des congés peuvent être accordés pendant la durée du présent contrat, ils viennent alors en déduction de la durée totale des congés acquis, conformément aux dispositions des articles du Code de travail.

6-3. Le congé pourra être remplacé par une indemnité compensatrice. En cas de rupture de contrat avant que le Travailleur ait acquis droit de jouissance au congé, il lui sera alloué par l'employeur, à la place du congé, une indemnité calculée d'après la durée du congé auquel le Travailleur pourra prétendre proportionnellement au temps de service qu'il aura effectué au service de la société.

Article 7 – CNAPS et Soins médicaux :

7-1. Il appartient à l'Employeur d'affilier le travailleur auprès de la CNAPS et d'adhérer à un service médical inter-entreprises (SMISA – SMIA). ou pour les localités dépourvues de SMIE, de prendre en charge les soins résultant de la maladie du travailleur et des membres de sa famille.

Article 8 RETRAITE

8-1. Le Travailleur bénéficiera du régime de retraite prévu par la règlementation en vigueur (loi N° 68 023 du 07 décembre 1968).

Article 9 INTERDICTIONS

9.1. Le Travailleur doit toute son activité professionnelle à son Employeur. Il lui interdit, sauf autorisation écrite d'Employeur, d'exercer en dehors de son travail une activité à caractère professionnelle susceptible de concurrencer l'Entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

9.2. Le Travailleur s'interdit d'utiliser à son profit ou de divulguer les renseignements de nature confidentielle dont il a eu connaissance au cours de son service.

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.

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.

Date d'exécution de l'avenant : 01 novembre 2019.

Signature des deux parties

L'employé

L'employeur

Porter la mention manuscrite « lu et approuvé »