

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 : **BOUDY HERVE**

Né le : **12 Février 1978 à Antsiranana**

Fils ou fille de : **BOUDY EDGARD**

Et de : **LOUKI EMELIE**

Nationalité : **Malagasy**

Adresse exacte : **Lazaret Andasoro - Diégo**

N° CNI : **715 051 007 914 du 26 Décembre 1996 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 indéterminée

Il prend effet à compter du 01er Mai 2017

Article 2 – Lieu d'Emploi :

Le lieu d'emploi est à Diégo - 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 SEMI-REMORQUE**

Classification professionnelle : **C1**

Indice :

Y

Article 4 – Rémunération :

4-1 Le Travailleur percevra la rémunération de : **300.000 Ariary « TROIS CENT MILLE ARIARY ».**

Salaire de base : 300.000 Ariary (*Trois cent mille Ariary*)

Indemnité de logement :

Prime de performance : Variable selon la performance.

Autres avantages

(Préciser la contre-valeur de chacun des avantages)

Article 5 CONGES :

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

5-1. 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.

5-2. 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.

5-3. 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 6 – CNAPS et Soins médicaux :

6-1. 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 7 - RETRAITE

7-1. Le Travailleur bénéficiera du régime de retraite prévu par la réglementation en vigueur (loi N° 68 023 du 07 décembre 1968).

Article 8 - INTERDICTIONS

8.1. 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.

8.2. 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.

Article 9 - ACCIDENTS DE TRAVAIL – MALADIE PROFESSIONNELLE :

9.1. Pendant la durée du contrat, tous les frais imputables aux accidents de travail et maladies professionnellement sont à la charge de l'employeur, dans les conditions de la réglementation en vigueur.

9.2. A cet effet, le Travailleur sera assuré auprès de la CNAPS par les soins de la société.

9.3. La Société ne sera en aucun cas responsable des accidents survenus à l'Travailleur en dehors de son service et en particulier lors d'un déplacement non prescrit par elle.

9.4. De même, la Société ne sera en aucun cas responsable des accidents survenus à la famille de Travailleur.

γ

En l'absence 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.

13-3. Horaire de travail :

- Temps de conduite continue Maximum est de : 4 heures 30
- Temps de pause minimum après une conduite de 4 heures 30 est de : 45 minutes.
- Temps de conduite journalière minimum 9 heures 00 et maximum 10 heures 00.
- Temps de travail journalier maximum est de : 12 heures 00.
- Temps de repos journalier minimum est de : 9 heures 00
- Temps de conduite hebdomadaire est de : 56 heures 00
- Temps de travail hebdomadaire est de : 72 heures 00
- Temps de repos hebdomadaire minimum est de : 24 heures 00 à 36 heures 00.

Entrées et sorties (Sûreté sur site)

Pour des raisons de sûreté 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 Responsable de site.

13-4 : Equipement de Protection Individuel

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

13-5 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.

13-6. 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.

✓

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

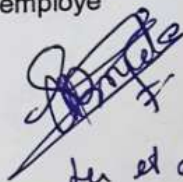
Toute sanction autre qu'un avertissement ne pourra être décidée ou appliquée, tant que l'intéressé n'aura pas été dûment appelé et entendu.

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 : 01^{er} Mai 2017

Signature des deux parties

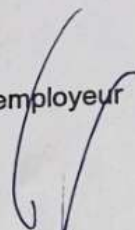
L'employé



Nom et prénoms
Date

Porter la mention manuscrite « lu et approuvé »

L'employeur



Nom et prénoms
Date