

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 Wong.**

En sa qualité de : **DIRECTEUR GENERAL.**

N° SMISA : **976.935**

Travailleur :

Nom et prénoms : **BELALAHY GINO**

Né le : **22 décembre 1990 à Vohémar**

Fils ou fille de : **P.N.D**

Et de : **ZSOA BERTHE**

Nationalité : **Malagasy**

Adresse exacte : **Antalaha**

N° CIN : **103 051 013 827 du 28 avril 2011 à Ambohidratrimo**

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 **05 juin 2026**

Article 2 – Lieu d'Emploi :

Le lieu d'emploi est à **Antalaha - 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 :

Article 10 - RESILIATION DU CONTRAT :

10.1. En cas de violation de cette disposition, une indemnité égale à la rémunération et aux avantages de toute nature dont le Travailleur aurait bénéficié durant le délai légal de préavis non respecté, sera versée à l'autre partie par la partie défaillante.

10.2. Le présent contrat pourra être rompu, sans préavis en cas de faute lourde de Travailleur, sous réserve de l'appréciation éventuelle de la juridiction compétente en ce que concerne la gravité de la faute.

10.3. La résiliation du présent contrat pour motif autre que faute lourde de l'une des parties sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute, est subordonnée à un préavis écrit conforme aux dispositions de Décret n° 2007-009 du 09 janvier 2007 publié au JORM N° 3099 du 09 Avril 2007 page 2647 – 2650.

10.4. En cas d'accident ou maladie non imputable au travail dûment constaté par un médecin agréé et dans la mesure où le travailleur aura été remplacé, la résiliation du contrat pourra intervenir après un délai de six (6) mois à compter du jour de la cessation de travail du Travailleur, ses droits au congé seront décomptés dans les conditions fixées par l'article 5 paragraphe 5-1.

Article 11 - REGLES D'EMPLOI :

11.1. Le présent contrat est consenti et accepté sous réserve des dispositions réglementaires paraître et notamment des textes d'application instituant un Code de Travail à Madagascar.

11.2. Les stipulations dudit contrat qui ne seraient pas conformes à celles des textes à paraître seront donc modifiées de plein droit pour les mettre en harmonie avec la législation sous réserve que l'Travailleur continue à bénéficier des avantages qui lui ont été consentis antérieurement lorsque ceux-ci sont supérieurs à ceux que lui reconnaîtrait le nouveau texte.

11.3. Toutefois, ces modifications, sauf dispositions expresses des textes à paraître, n'auront pas d'effet rétro-actif. Les parties déclarent s'en remettre aux dispositions du code de travail pour tout ce que n'est pas stipulé au présent contrat.

Article 12 - DIFFERENDS INDIVIDUELS :

12-1. Les contractants s'engagent à respecter les dispositions du Code du Travail et ses textes d'application, pour tout ce qui n'est pas prévu au présent contrat.

12-2. Tout litige relatif à l'exécution du présent contrat du travail relève de la compétence de l'Inspection du Travail et ou du Tribunal du Travail.

Article 13 – dispositifs généraux

13-1. Champ d'application

Le présent règlement s'applique dans l'ensemble « au siège sociale Sambava, Agence Diego, Nosy-Bé, Ambanja, 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.

13-2. Retards et absences

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

13-7: 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.

2- . 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.

13-8. 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.

13-9. 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.

13-10. 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 14 : SANCTION DES FAUTES ET DROIT DE LA DEFENSE DES SALARIES

14.1 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 d'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.

14-2. 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.

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


L'employeur


VOROMAILALA FITATERANA

TRANSPORT D'HYDROCARBURES

Nom et prénoms **BELALAHY Gino**

Michel MA YO WENG
Président Directeur Général

Date **04/06/26**

Porter la mention manuscrite « lu et approuvé »