

---

## CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

---

### ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société « **MOUTEA MORCHID S.A** », dont le siège social est sis à 10, Rue Zayd Ibnou Rifaii, 3<sup>ème</sup> étage gauche-Casablanca, inscrite au registre du commerce de Casablanca sous le numéro 375993, représentée par Monsieur Imad Morchid, de nationalité Marocaine, demeurant à Lotissement Mejjat 3, n°6 Nakhil Nord, Marrakech et titulaire de la CIN n° EE481468;

Ci-après désignée « l'**Employeur** »,

D'une part,

**Et,**

Monsieur **KHARIJ Achraf**, de nationalité marocaine, né en 21/04/2000, titulaire de la CIN n° BB181483, demeurant à RES AL BOUSTANE IMM 9 12 ETG 2 NR 10 SIDI MOUMEN, CASABLANCA.

Ci-après désigné « le **Salarié** »,

D'autre part.

**IL A ETE CONVENU ET ARRETE EXPRESSEMENT CE QUI SUIT :****ARTICLE PREMIER : ENGAGEMENT**

L'Employeur recrute le Salarié, en qualité de «**Technicien Développement Informatique** » pour une durée déterminée de 6 mois, à compter du **03 OCTOBRE 2022 au 02 AVRIL 2023**, à temps plein.

Le Salarié déclare formellement n'être lié à aucune entreprise et avoir quitté son précédent employeur libre de tout engagement.

Par ailleurs, le Salarié s'engage à informer l'Employeur de toute modification intervenue dans sa situation personnelle, postérieurement à la date de son embauche (adresse, état civil, etc.).

Il est toutefois précisé que le Salarié pourra être amené à exercer, en cas de besoin, ses fonctions en dehors des heures réglementaires au sein de la société, ce que le salarié accepte expressément.

L'Employeur s'engage à apporter au Salarié information, aide et conseil, dans l'exercice de ses fonctions afin de lui permettre d'acquérir une compétence professionnelle et déontologique de qualité.

**ARTICLE 2 : PERIODE D'ESSAI**

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée et comprend une période d'essai de 1 mois et demi, durant laquelle le contrat pourra prendre fin avec un préavis de huit jours sans indemnités de part et d'autre.

**ARTICLE 3 : LIEU DE TRAVAIL**

Le Salarié exercera ses fonctions entre la région du Grand Casablanca et/ou la région de Marrakech. Toutefois, en fonction des besoins de services, l'Employeur se réserve le droit de modifier le lieu de travail du Salarié sans que cela constitue pour le Salarié une modification de son contrat de travail.

Par ailleurs, le Salarié pourra être amené, dans le cadre de ses fonctions, à effectuer des déplacements, tant au Maroc qu'à l'étranger, ce qu'il accepte expressément.

**ARTICLE 4 : REMUNERATION**

Le Salarié percevra une rémunération fixe totale nette mensuelle de **4 000,00** (Quatre milles) dirhams.

**ARTICLE 5 : FORMATION**

Le Salarié pourra être amené à suivre une ou plusieurs formations dans le cadre de son contrat de travail.

Ces formations permettront au Salarié de parfaire ses connaissances et d'améliorer ses compétences.

Pendant ces formations, le salaire du Salarié sera intégralement maintenu et l'Employeur lui remboursera en totalité ses frais de déplacement. Le coût de cette formation sera entièrement pris en charge par l'Employeur.

Ces formations ne sont pas incluses dans le plan de formation de l'entreprise et les frais correspondant excèdent l'obligation légale ou conventionnelle de l'entreprise en matière de participation au financement de la formation professionnelle.

En contrepartie de ces formations, le Salarié s'engage à rester au service de l'entreprise, pendant une durée minimale de deux ans et qui sera proportionnée aux dépenses engagées par l'Employeur.

En conséquence, dans le cas où le Salarié quitterait l'entreprise de sa propre initiative avant la fin de la formation, ou bien à la suite d'une démission ou d'un licenciement pour faute grave ou lourde, pendant le délai indiqué défini entre les Parties, il serait tenu de rembourser les frais de formation ainsi engagés par l'entreprise.

#### **ARTICLE 6 : CONGES PAYES**

Vous aurez droit à un congé conformément aux dispositions légales en vigueur.

#### **ARTICLE 7 : EXCLUSIVITE**

Le Salarié devra consacrer son temps et toute son activité au service de la société et ne pourra pendant toute la durée du présent contrat et sans l'accord préalable et écrit de la société, exercer une autre activité professionnelle de quelque nature qu'elle soit, rémunérée ou non, pour son propre compte ou pour celui d'un tiers.

De plus, le Salarié s'interdit pendant l'exécution du présent contrat, de s'intéresser directement ou indirectement, de quelque manière et à quelque titre que ce soit, à toute affaire créée, en voie de création ou à créer, dont l'activité serait concurrente ou connexe à celle de la société.

#### **ARTICLE 8 : CLAUSE DE NON-CONCURRENCE**

Le Salarié occupant le poste de «**Technicien Développement Informatique**», le conduisant à être en contact direct avec les clients de l'entreprise, à recueillir des informations primordiales sur la stratégie commerciale, financière et économique de l'entreprise et à acquérir un savoir-faire spécifique au sein de l'entreprise est soumis, en cas de rupture de son contrat de travail et quel qu'en soit le motif, à une obligation de non-concurrence.

Aussi, le Salarié s'interdit de travailler pour toute entreprise concurrente ou connexe et de créer, directement ou indirectement, toute entreprise ayant en tout ou partie une activité concurrente ou connexe.

Cette interdiction est limitée à la période de deux années, à compter de la date de rupture effective du contrat et à la zone géographique du Grand Casablanca et de Marrakech.

En contrepartie de l'obligation de non-concurrence, le Salarié percevra une indemnité mensuelle d'un montant égal à 20% de sa rémunération.

Cette indemnité lui sera versée à compter du jour de la rupture de son contrat de travail et pendant toute la durée de l'interdiction de concurrence.

Néanmoins, l'Employeur se réserve le droit de renoncer à imposer au Salarié le respect de la clause de non-concurrence lors de la rupture de son contrat de travail.

Le Salarié en sera alors informé par lettre recommandée avec accusé de réception dans les 8 jours suivant la notification de la rupture de son contrat de travail ou, en cas de dispense du préavis, au plus tard à la date de son départ effectif de l'entreprise.

Le Salarié ne pourra alors prétendre au versement de l'indemnité compensatrice.

En cas de non-respect de l'obligation de non-concurrence, le Salarié sera redevable d'une pénalité fixée forfaitairement à la somme correspondant à l'indemnité qui lui aurait été versée au cours de la période mentionnée ci-dessus (soit 20% de son salaire sur une période de deux années).

#### **ARTICLE 9 : PROPRIETE**

Le Salarié bénéficiera dans le cadre de son travail d'outils, équipements et accessoires nécessaires à l'exécution de sa mission. Ces équipements sont mis à sa disposition et sont sous sa responsabilité personnelle.

Il s'engage à ne les utiliser que dans le cadre du travail et à en prendre soin. De même, si le salarié vient à quitter son travail pour quelque cause que ce soit, il s'oblige irrévocablement et sans aucune restriction ou réserve à les restituer à l'employeur, moyennant décharge.

#### **ARTICLE 10 : CONFIDENTIALITE**

Le Salarié s'interdit de divulguer toutes informations, connaissances et techniques relatives à l'activité de la société et auxquelles le Salarié aura eu accès à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Cette obligation demeure en vigueur après la rupture du présent contrat et ce, sans limitation de durée.

Dans le cadre de la présente clause, les informations considérées comme confidentielles comprennent, mais ne se limitent pas aux inventions, produits, processus, méthodes, techniques, formules, compositions, projets, développement, plans, données personnelles, programmes informatiques, listes de clients et de fournisseurs, contacts et/ou connaissances au sujet de clients potentiels de la société et du groupe.

Le Salarié reconnaît que toute violation de l'obligation de confidentialité visée au présent contrat constituerait un manquement grave à ses obligations contractuelles.

De plus, toute violation de la présente clause de confidentialité donnera droit à l'Employeur d'intenter toute action à l'encontre du Salarié afin d'obtenir réparation du préjudice effectivement subi et afin de faire ordonner la cessation de la divulgation d'informations confidentielles.

Tous documents de travail, de formation et tous les objets ou les documents ayant trait aux activités de la société ou qui seraient la propriété de l'Employeur ou de ses clients, sont de nature confidentielle et ne pourront être produits ou utilisés par quelque moyen que ce soit par le Salarié excepté pour les besoins de l'exécution de ses fonctions salariées.

Dans l'éventualité où il serait mis fin au présent contrat pour quelque raison que ce soit, ces documents ou objets ou leurs copies devront être restitués à la société immédiatement, sur simple demande de l'Employeur.

#### **ARTICLE 11 : CORRESPONDANCE ELECTRONIQUE ET FCHERS INFORMATIQUES DU SALARIE**

L'Employeur peut être amené à conserver dans la mémoire de ses ordinateurs la trace et/ou le contenu des correspondances électroniques reçues et/ou expédiées par le Salarié. Dans tous les cas, l'Employeur s'engage à préserver la nature strictement confidentielle de la correspondance privée et à prendre toutes les mesures techniques et juridiques (notamment vis-à-vis de ses salariés) visant à assurer le respect de ce principe fondamental.

S'il devait en avoir connaissance, l'Employeur s'interdit formellement d'utiliser ou d'invoquer le contenu de l'une quelconque des correspondances privées et ce à quelque titre que ce soit.

#### **ARTICLE 12 : RUPTURE DU CONTRAT ET DELAIS DE PREVENANCE RESILIATION**

D'une manière générale, en cas de rupture du présent engagement par l'une des parties, hormis pour faute grave ou force majeure, il sera respecté un délai de préavis réciproque. Le délai de préavis sera d'une durée de 08 (huit) jours. Le délai de préavis commence à courir à partir de la date de signification par écrit de la rupture du contrat par la partie qui aura pris l'initiative de la rupture. Ces délais n'ont pas à être observés en cas de faute grave ou lourde.

#### **ARTICLE 13 : LOI APPLICABLE**

Pour tout ce qui n'est pas prévu au présent contrat, les dispositions de la loi marocaine seront applicables.

**Fait à Casablanca, le « 28/09/2022 »**

**En triple exemplaires.**

**Le Salarié**

\_\_\_\_\_  
**KHARIJ Achraf**

**L'Employeur**

\_\_\_\_\_  
**Imad Morchid**  
**MOUTEA MORCHID**