**Contrat à Durée Indéterminé**

**Entre les soussignés :**

**Wyzdev** représenté par sonDirecteur Général, la dame **Geoffrey Fostur** propriétaire, demeurant et domicilié à Port-au-Prince, identifié par son passeport #10CA77170, ci-après désigné l’employeur ;

**Et**

**La Dame Lynne-Flore Simy**, demeurant et domicilié au Numéro 6, Rue Wilson, Vivy Mitchell, identifiée par son NIF au Nos …………………………………………… ci-après désigné l’Employée d’autre part ;

**Les parties susmentionnées s’accordent librement et volontairement à conclure le présent contrat de travail conformément aux clauses suivantes :**

**Article 1 : Objet du Contrat**

L’employeur engage par les présentes, la dame Lynn-Flor Simy en qualité d’employé(e), affecté(e) au poste d’installateur technique de l’application Kes Lakay, basé sur Port-au-Prince.

A ce titre l’employé (e) travaillera sous la responsabilité hiérarchique de Tess Attié et Geoffrey Fostur

**Article 2 : Attributions et tâches de l’employé(e)**

Les principales attributions de l’employé(e) suivant l’application fidèle du présent contrat, seront les suivantes :

* Prise de contact avec les prospects
* Prise de rendez-vous chez les clients
* Installation de l’application sur le matériel du client
* Formation du client à l’utilisation du système
* Création du compte client sur le système
* Toute autre tâche relative au bon fonctionnement du système Kes Lakay chez les clients de l’entreprise

L’employé(e) reconnait qu’un changement de niveau de rattachement hiérarchique ou de positionnement dans l’organigramme de la société ne saurait s’analyser en une modification du contrat de travail.

L’employé(e) reconnait également que ses tâches et attributions sont évolutives comptes tenus des nécessités de bon fonctionnement et d’adaptation de la société ainsi que des contingences de service. Par conséquent elles pourront dès lors qu’elles relèvent de sa qualification être adaptées, complétées ou modifiées par la Direction par tout moyen qu’elle jugera approprié.

**Article 3 : Durée du contrat**

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du DATE.

Il pourra être résilié par l’une ou l’autre des parties conformément aux dispositions de l’article 8 sous-mentionnés.

**Article 4 : Horaire et lieu de travail**

L’employé exercera ses missions du lundi au samedi aux horaires convenues avec l’employeur au début de chaque semaine. L’employé travaillera quarante (40) heures par semaine pendant une période de probation de trois (3) mois (cf Article 5), puis quarante (40) heures par semaine à partir de la validation de sa période de probation, le cas échéant. L’horaire de travail de l’employé(e) pourra être modifié par son supérieur hiérarchique en fonction des besoins du service auprès duquel il est affecté conformément à l’article 7.2 de la présente. Les horaires de travail sont 08h00 – 16h00.

L’employé reconnaît toutefois que dans le cadre de la livraison de livrables aux clients, il pourra être amené à réaliser des heures supplémentaires afin de respecter les plannings mis en place avec l’employeur.

Les jours fériés qui devront être travaillés pour quelques raisons seront compensés par des jours de récupération.

Le lieu de rattachement principal de l’employé(e) est le Siège social fixé à la signature de la présente au ADRESSE. Cependant l’entreprise peut décider de déplacer le siège à tout moment sans que l’employé ne puisse s’en prévaloir pour demander une augmentation.

Dans le cas où l’employé(e) devrait effectuer des déplacements pour l’employeur hors de la zone métropolitaine, ce dernier lui octroiera un frais spécial de transport.

Il est convenu entre les parties que l’employeur accorde une extrême importance à la ponctualité. L’employé(e) est donc tenu de respecter les engagements pris d’arriver à 8ham au siège social, ou bien chez le client en cas de rendez-vous. Dans tous les cas où l’employé(e) aurait plus de 30 minutes de retard, l’employeur prélèvera l’équivalent de 1 heure de salaire par tranche de 30 min de retard. Cependant dans le cas où l’employé cumulerait plus de deux fois dans la même semaine de retard de plus de 15 minutes l’employeur cumulera les deux retards et appliquera la même pénalité à savoir le prélèvement d’une heure de salaire.

**Article 5 : Période probatoire**

Les parties s’entendent sur l’application d’une période probatoire d’une durée de trois (3) mois à compter de l’entrée en vigueur du présent contrat. Au terme de cette période l’employé(e) recevra ou non une confirmation de poste conformément à l’article 7.1 du présent. Durant tout le cours de la période probatoire chacune des parties pourra unilatéralement, sur simple notification, mettre fin à la présente sans encourir de responsabilités.

**Article 6 : Préavis**

À l’issue de la période probatoire explicité dans l’article 5 de la présente, employé(e) aura droit et devra également accorder le cas échéant, une période de préavis telle que stipulé par l’article 45 du Code du Travail.

Cependant le présent contrat pourra être résilié sans préavis et sans indemnités compensatoires par l’employeur en cas de fautes professionnelles graves de l’employé(e).

Pendant toute la période de préavis, les relations entre les parties devront se poursuivre de manière loyale et moyennant paiement. Si l’employé décide de ne pas donner le préavis légal requis, il en paiera la valeur à l’employeur.

L’employé(e) exécutera avec soin et diligence les ordres de l’employeur quant aux termes convenus par la présente jusqu’à expiration du délai de préavis.

**Article 7 : Rémunération et Avantages**

**7.1 Salaire mensuel**

En contrepartie de l’exécution de ses attributions, l’employeur s’engage à payer à l’employé(e) SALAIRE PROBABTOIRE dollar américain et 0/100 (USD.00) nets pendant la période probatoire de trois (3) mois, lesquels seront payés par un versement le dernier jour ouvrable de chaque mois. L’employé aura également droit à un boni en fin d’année équivalent à 1 mois de salaire (se référer au code du travail pour le calcul de ce boni). À l’issue de la période probatoire de trois (3) mois, dans le cas où l’employé reçoit une confirmation de poste par l’employeur, le salaire mensuel sera revalorisé à un montant SALAIRE dollar américain et 0/100 (USD.00) nets dans le cas d’une confirmation de poste à l’issue de la période probatoire pour une durée du temps de travail de quarante (40) heures de travail par semaine.

**7.2 Heures supplémentaires**

Les heures règlementaires sont celles figurant à l’article 7.1 susmentionné. Cependant dans le cadre du respect des dates de livraison de projets ou pour autres raisons quelconques, il est possible que l’employé soit amené à travailler au-delà de ces heures.

Dans le cas où l’employé serait amené à travailler des journées non-inclus dans son contrat, l’employeur s’engage à lui rémunérer les heures de travail supplémentaires.

**7.3 Congé Annuel**

L’employé(e) aura droit à un total de 15 jour ouvrable en plus de jours fériés nationaux. Dans le cas où le présent contrat de travail serait résilié en cours d’année, l’employé aura droit au nombre proportionnel de jours par rapport au nombre de mois travaillés.

L’employé(e) devra préalablement avertir l’employeur au minimum 15 jours avant la date de début de congé et devra obtenir son accord. Le congé devra être pris de manière annuelle c’est-à-dire entre le 1er septembre et le 31 aout de l’année suivante car aucune compensation entre année ne sera admise. Par ailleurs l’employé(e) devra limiter son congé à dix (10) jours ouvrables et devra respecter un délai de trente jours entre deux congés sauf accord contraire avec l’employeur.

Dans le cas où l’employé(e) quitterait l’employeur pour une raison quelconque avant d’avoir bénéficié du congé annuel payé, une indemnité compensatoire lui sera versé mais uniquement par rapport aux jours de congé non pris pendant l’année en cours et au prorata des mois travaillés. SI dans le cas contraire, l’employé(e) a utilisé plus de jours de congé que le nombre auquel il/elle a droit, sur la base des mois travaillés durant l’année, le montant dû sera déduit de son solde.

**Article 8 : Résiliation**

L’employeur pourra résilier de plein droit le présent contrat à tout moment et sans aucune indemnité compensatoire en cas de :

1. Force majeure dument prouvé
2. Violation, inexécution des termes convenus dans les présentes par l’employé(e)
3. Fait, acte frauduleux ou déclaration de l’employé(e) qui pourrait porter atteinte à l’image de l’employeur
4. Faute professionnelle grave et/ou manque de performance de l’employé
5. Violation des règlements interne de l’employeur
6. Violations des dispositions du Code du Travail Haïtien

Le présent contrat peut être résilié par l’une ou l’autre des parties et sans aucuns dédommagements supplémentaires autres que ceux prévus conformément aux dispositions du Code du Travail.

**Article 9 : Obligation et Responsabilités de l’employé**

**9.1 Généralités**

L’employé(e) s’engage de bonne foi et de façon professionnelle à exécuter son travail avec soin, compétence, diligence. Il /elle s’engage également à se conformer au Règlement Intérieur de l’employeur et aux dispositions du Code du Travail et à tout règlement qui lui serait notifié ultérieurement.

**9.2 Non concurrence**

L’employé(e) est astreint à une obligation d’exclusivité : durant toute l’exécution du présent contrat il ne pourra exercer directement ou indirectement, une autre activité professionnelle rémunérée ou non pour le compte d’un concurrent de l’employeur, que celle pour laquelle il travaille pour l’employeur. Par ailleurs même après la cessation du présent contrat de travail l’employé(e) s’engage à ne pas divulguer la moindre information relative à ses missions au sein de l’Entreprise.

Il pourra cependant exercer pendant son temps libre une activité professionnelle rémunérée pour son propre compte, tant que cela ne nécessitera pas l’usage de matériels ou logiciels fournis par l’employeur.

L’employé(e) se fait un devoir et une obligation de ne jamais détourner ou tenter de détourner les clients, les méthodes ou les savoir-faire de l’entreprise à son profit ou au profit d’un tiers quelconque. Tout manquement à cette obligation de loyauté constituerait un manquement constitué de faute grave.

**9.3 Restitution des documents, matériels, équipements et autres**

En cas de résiliation l’intégralité du matériel, équipements et des documents généralement quelconques confiés à l’employé(e) pour l’exécution des présentes restent et demeurent la propriété de l’employeur et conséquemment devront lui être restitué le jour même de la cessation d’emploi sans qu’aucune demande ou mise en demeure préalable ne soit nécessaire.

L’employé(e) s’interdit d’utiliser les outils susvisés à un autre usage que celui pour lequel il lui aura été fourni ainsi que d’en faire des copies et/ou reproduction sans autorisation expresse de la société. Il devra également en préserver même après son départ la confidentialité.

**Article 10 : Obligation et Responsabilités de l’employeur**

L’employeur s’engage à prendre toutes les dispositions permettant à l’employé(e) d’exécuter les attributions pour lesquelles il/elle est engagé et à lui payer son salaire conformément aux dispositions contractuelles.

**Article 11 : Informations Confidentielles- secret professionnelle et Propriété Intellectuelle**

L’employé(e) reconnait que sa fonction lui donne accès à certaines informations confidentielles, généralement inconnues du public, relatives notamment au patrimoine, aux opérations, à la technologie, aux plans techniques, aux projets et développements, recherches, aux finances, aux budgets de l’employeur, aux bases de données de la clientèle.

Les parties conviennent que les informations confidentielles sont la propriété exclusive de l’employeur et considérées comme des secrets professionnels.

L’employé(e) s’engage pendant toute la durée du présent contrat et même après sa cessation, pour quelques raisons que ce soit, à ne pas divulguer et à prendre toutes les mesures nécessaires pour s’assurer que personne ne puisse accéder aux informations confidentielles sauf sur l’autorisation écrite préalable de l’employeur.

En cas de cessation du présent contrat, l’employé(e) devra restituer à l’employeur tous les biens généralement quelconques y compris les livres, dossiers, notes, disques, films, ordinateurs, USB, ou autres supports contenant des informations confidentielles qui se trouvaient en sa possession. Il devrait s’abstenir d’effacer les informations confidentielles et les autres fichiers de sauvegarde se trouvant sur l’ordinateur utilisé pour exécuter ses missions.

Toute violation de ces obligations sera considérée comme une faute grave et entrainera de plein droit la résiliation du présent contrat. L’employeur se réserve également le droit de demander la réparation du préjudice causé, droit sui generis, nom de domaine/et ou droits internet relatifs aux travaux ainsi que toute demande ou tout droit de procéder à une telle demande portant sur l’un des droits susmentionnés.

Pour les besoins du présent article : « droit de propriété intellectuelle » désignent tous droit de propriété intellectuelle ou industrielle (protégé ou non) y compris tous tout brevet, droits d’auteurs, copyright, dessin industriel, droit sui generis, nom de domaine et/ou droit internet relatifs aux travaux, création de logiciel, inventions ainsi que toute demande ou tout droit de procéder à une telle demande portant sur l’un des droits mentionnés.

L’exécution de ces travaux et la création de droits de propriété intellectuelle font partie intégrante des fonctions de l’employé(e) dans le cadre du présent contrat de travail. Par conséquent, l’employeur est titulaire de l’intégralité des droits de propriété intellectuelle et droits d’auteurs sur les travaux réalisés par celui-ci sous quelque forme que ce soit dès lors que crée pendant l’exécution du présent contrat. Ces droits sont conférés de plein droit à l’employeur et seront si nécessaire diffusés et enregistré à son nom.

L’employé(e) reconnait expressément que la rémunération perçue à titre de salaire tient compte et comprend toute rémunération due en contrepartie de la cession de ses droits d’auteurs et s’interdit de réclamer une quelconque indemnité complémentaire.

**Article 12 : Modifications**

Toute modification de ce contrat fera l’objet d’un addendum signé par les deux parties et sera annexé aux présentes pour en faire partie intégrante.

Les parties déclarent que le présent contrat ainsi que ses annexes définissent leurs droits et obligations et qu’il n’existe aucun motif les empêchant de conclure ce contrat et d’en respecter les termes.

**Article 13 : Cession**

Le présent contrat est intuitu personae. En conséquence, l’employé(e) ne pourra en aucun cas se faire substituer ou sous-traiter avec un tiers pour l’exécution des attributions qui lui sont confiées dans le cadre des présentes.

**Article 14 : Résolution de Litige**

Les parties s’engagent à exécuter de bonne foi les clauses du présent contrat et toutes les obligations qui en découlent et à tenter de résoudre à l’amiable tout conflit. Le cas échéant, toute contestation ou litige auquel le présent contrat pourra donner lieu, tant pour sa signature, sa validité, son interprétation, son exécution, sa résiliation et autres sera soumise à la juridiction compétente.

**Article 15 : Disposition finale**

Pour tout ce qui n’est pas prévu au présent contrat, les parties déclarent se référer aux dispositions des lois haïtienne régissant la matière. Les parties acceptent de signer ce contrat en double exemplaire, dont un exemplaire sera remis à chacune des parties.

Fait de bonne foi, en double original, à Port-au-Prince le DATE,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Pour l’employeur L’employée