ACAS
ATELIERS & CHANTIERS D'AGADIR & DU SOUSS
معامل و أوراش أكادير وسوس

CONSTRUCTION ET REPARATION NAVALE - CHAUDRONNERIE - CONSTRUCTION METALLIQUE - MECANIQUE GENERALE - ELECTRICITE

N/REF : 57960/OR

Ministère du Travail & de la Formation Professionnelle
Quartier Administratif Chellah Hassan
RABAT

Agadir, le 07 Avril 2010

Objet : Convention Collective 2010-2012

Messieurs

Conformément à l'article 106 de la loi n° 65-99 relative au Code du Travail, nous avons l'honneur de vous faire parvenir, ci-joint, un exemplaire de la Convention Collective conclue entre notre Société et le bureau syndical de la C.D.T, pour la période du 1er Janvier 2010 au 31 Décembre 2012.

Nous vous en souhaitons bonne réception,

Veuillez agréer, Messieurs, nos respectueuses salutations.

P.J : 01

1437

Ministère d[illegible]
20 MAI 2010
1023

SIEGE SOCIAL : PORT D'AGADIR - 80002 AGADIR TEL. : 05 28 84.30.42 / 28.13 - FAX : 05 28 84.28.14
SOCIETE ANONYME AU CAPITAL DE 12.000.000.00 DHS
E-mail : info@acas-industries.com - Site Web : www.cam-industries.com
R.C. : 1753 AGADIR - C.N.S.S. : 1292094 - I.F. : 069 000 11 - PATENTE : 48500362

/

Royaume du Maroc
Ministère de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle

Direction du travail

المملكة المغربية
وزارة التشغيل والتكوين المهني

مديرية الشغل

364/2010

2 9 [illegible]

إلـــى

السيد المندوب الجهوي للتشغيل

أكـاد ير

الموضوع: وصل إيداع اتفاقية الشغل الجماعية.

سلام تام بوجود مولانا الإمام،

وبعد، يشرفني أن أبعث إليكم، رفقته قصد التبليغ للأطراف المعنية ، وصل إيداع اتفاقية الشغل الجماعية المبرمة بين المكتب النقابي التابع للاتحاد المحلي للكونفدرالية الديمقراطية للشغل بأكادير و شركة معامل و أوراش أكادير وسوس للفترة الممتدة مابين فاتح يناير 2010 و31 دجنبر 2012.

وتفضلوا بقبول خالص التحيات .

عـن الـ[illegible]
مديـر الشغل

التوقيع: [illegible] عضوم

Royaume du Maroc
Ministère de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle

Direction du travail

المملكة المغربية
وزارة التشغيل والتكوين المهني

مديرية الشغل

وصل إيداع اتفاقية شغل جماعية.

طبقا للمادة 106 من القانون 65.99 بمثابة مدونة الشغل ،تم إيداع اتفاقية شغل جماعية أبرمت بين شركة معامل و أوراش أكادير وسوس ، الكائنة بميناء اكادير 80002 اكادير، والمكتب النقابي التابع للاتحاد المحلي للكونفدرالية الديمقراطية للشغل بأكادير .

Royaume du Maroc
Ministère de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle

Le ministre

المملكة المغربية
وزارة التشغيل والتكوين المهني

الوزير

126/2010

2010 [illegible] 02

إلـــى
السيد كاتب الاتحاد المحلي
للكونفدرالية الديمقراطية للشغل المحترم
اكادير

الموضوع: التنويه بالاتفاقية الجماعية المبرمة.

سلام تام بوجود مولانا الإمام،

وبعد، ، يشرفني أن أهنئكم على الاتفاقية التي أبرمها المكتب النقابي التابع لكم مع شركة معامل وأوراش اكاديروسوس للفترة الممتدة مابين فاتح يناير 2010 و31 دجنبر 2012 ، والتي بدون شك سيكون لها الآثار الايجابية على تنظيم العلاقات المهنية بالشركة، وستساهم في خلق مناخ اجتماعي مبني على الثقة والتعاون،الذي سيترتب عنهما صيانة الحقوق المادية والاجتماعية للأجراء.

وتفضلوا بقبول خالص التحيات

وزير التشغيل والتكوين المهني

إمضاء جمال اغماني

Royaume du Maroc
Ministère de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle

Le ministre

المملكة المغربية
وزارة التشغيل والتكوين المهني

الوزيـــر
126/2010

2010 [illegible] 02

إلـــى

السيد مدير شركة معامل و أوراش اكادير وسوس المحترم

اكـادير

الموضوع: التنويه بالاتفاقية الجماعية المبرمة.

سلام تام بوجود مولانا الإمام،

وبعد، ، يشرفني أن أهنئكم على الاتفاقية التي أبرمتها شركتكم مع المكتب النقابي التابع للاتحاد المحلي للكونفدرالية الديمقراطية للشغل بأكادير للفترة الممتدة مابين فاتح يناير 2010 و31 دجنبر 2012 ، ولا شك أن إبرام هذه الاتفاقية سيكون له الآثار الايجابية على تنظيم العلاقات المهنية بالشركة، وسيساهم في خلق مناخ اجتماعي سليم مبني على الثقة والتعاون،مما سيعزز بلا شك قدرة شركتكم التنافسية،ويساهم في تطورها وتزايد نشاطها،وصيانة الحقوق المادية والاجتماعية للأجراء .

وتفضلوا بقبول خالص التحيات .

وزير التشغيل والتكوين المهني

إمضاء جمال أغماني

ATELIERS & CHANTIERS D'AGADIR & DU SOUSS

Siège social : Port d'Agadir
AGADIR

CONVENTION COLLECTIVE

Janvier 2010 – Décembre 2012

Table des matières

Article 1 - CHAMPS D'APPLICATION 4
Article 2 - DUREE 4
Article 3 – PRISE D'EFFET 4
Article 4 - DENONCIATION 4
Article 5 - REVISION 4
5 – 1 - DEFINITION ET PORTEE 5
5 – 2 - PROCEDURE 5
Article 6 - DUREE ET HORAIRE DE TRAVAIL 5
6 - 1 – DUREE DE TRAVAIL: 5
6 - 2 – HORAIRE DE TRAVAIL 5
6 - 3 – HORAIRE DE ROULEMENT 5
6 - 3 – HORAIRE DE RAMADAN 6
Article 7- REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES 6
Article 8 - REMUNERATION DU CONGE ANNUEL ET INDEMNITES COMPENSATRICES 6
Article 9 – REPOS HEBDOMADAIRE - CONGES. 6
9-1 - REPOS HEBDOMADAIRE 7
9-2 - JOURS FERIES. 7
9-3 - CONGES SPECIAUX. 8
Article 10 - REMUNERATION DU TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX 8
10-1 - COMPOSITION DES SALAIRES. 8
10-2 - MODE DE PAIEMENT. 8
10-3 - PERIODICITE DES SALAIRES. 9
10-4 - BULLETIN DE PAIE. 9
10-5 - PRIME D'ANCIENNETE. 9
10 - 6 - AVANTAGES SOCIAUX. 9
10 - 6 - 1 - INDEMNITE DE TRANSPORT : 9
10 - 6 - 2 – ALLOCATION VARIABLE : 10
10- 6 - 3 – PRIME DE PANIER : 10
10 - 6 - 4 – Aide DE L'AID AL ADHA : 10
10 - 6 - 5 – COUVERTURE SOCIALE : 10
10 - 6 - 6- PELERINAGE A LA MECQUE PERSONNEL TITULAIRE 11
10 - 6 - 7 - PRIME DE DEPART EN RETRAITE. 11
10 - 6 - 8 - PRIME D'INTERESSEMENT (PARTICIPATION). 11
Article 11- AUGMENTATION GENERALE DES SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX 11
Article 12 : DEPLACEMENTS. CHANTIERS EXTERIEURS. 12
Article 13: INDEMNITES DE DEPLACEMENT & FORFAIT DE CHANTIER 12
13 - 1 – INDEMNITES DE DEPLACEMENT 12

13 - 2 – FORFAIT DE CHANTIER 12
Article 14– EVALUATION DE FIN D'ANNEE 12
Article 15 : REGIME DES PRETS AU PERSONNEL 13
15- 1 – PRET POUR DEPENSES EXCEPTIONNELLES ET IMPREVISIBLES : 13
15 - 2 - PRET SUR EPARGNE : 13
15 - 3 - AIDE PARTICULIERE AU LOGEMENT OU PRET LONGUE DUREE : 13
15 – 4 – PRET AID AL ADHA. 13
15 – 5 - PRINCIPES DE BASE. 13
Article 16- DELEGUES DU PERSONNEL 14
Article 17 : MEDECINE DU TRAVAIL 15
Article 18 : COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE 15
Article 19 : COMITE D'ENTREPRISE 16

Hassan EL Baquia
Omar AKhalou
Hassan Bouchra

CONVENTION COLLECTIVE

CONCLUE ENTRE

- *LES ATELIERS & CHANTIERS D'AGADIR & DU SOUSS*

Société anonyme au capital de 12 000 000,00 DH

Sise au Port d'Agadir – Agadir - MAROC

REPRESENTEE PAR SON PRESIDENT DIRECTEUR GENERAL ; MONSIEUR :

Chafiq ESSAKALLI HOUSSAINI

Ci-après dénommé l'EMPLOYEUR ou l'ENTREPRISE

D'UNE PART

- *LE BUREAU SYNDICAL DE LA CDT REPRESENTANT LE PERSONNEL OUVRIER RELEVANT DU COLLEGE DES HORAIRES REPRESENTE PAR MESSIEURS:*

Hassan EL BAQUIA

Omar AKHALOU

Ci-après dénommé le PERSONNEL OUVRIER

- *LE PERSONNEL RELEVANT DU COLLEGE DES SALARIES MENSUELS, HORS PERSONNEL CADRE ET AGENTS DE MAITRISE, REPRESENTE PAR MONSIEUR:*

Hassan BOUCHRA

Ci-après dénommé le PERSONNEL MENSUEL et AGENTS DE MAITRISE

D'AUTRE PART

Le texte intégral de la présente convention est mis à la disposition de l'ensemble du personnel

Chafiq Essakalli Houssaini

A. RAHTOONE

Article 1 - CHAMPS D'APPLICATION

La présente convention collective et ses annexes conclues en application de la loi n° 65.99 (code du travail) promulguée par le Dahir n°1.03.194 du 11 Septembre 2003 régissant les rapports entre l'Entreprise Ateliers et Chantiers d'Agadir et du Souss et ses salariés permanents hors personnel cadre.

Le personnel visé ci-dessus auquel s'applique la présente convention comprend tous les salariés horaires et mensuels permanents de l'Entreprise hors personnel cadre sans discrimination aucune basée sur la nationalité, la religion, le sexe, l'opinion politique ou l'appartenance syndicale.

Article 2 - DUREE

La présente convention est conclue pour une durée déterminée de **trois ans** pour la période **du 1er Janvier 2010 au 31 Décembre 2012**.
Lorsque la présente convention collective arrive à expiration et tant qu'aucun nouvel accord n'est intervenu, les salariés conservent le bénéfice des avantages qui leur sont octroyés par la présente convention, à l'exception des augmentations générales.

Article 3 – PRISE D'EFFET

La présente convention entrera en vigueur à l'expiration du troisième jour qui suivra celui de son dépôt auprès de l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Elle devra auparavant avoir été déposée au secrétariat-greffe du Tribunal de Première Instance dans le ressort duquel se trouve le siège de l'Entreprise Ateliers et Chantiers d'Agadir et du Souss.

Article 4 - DENONCIATION

La dénonciation de la présente convention s'entend du refus de l'une des parties d'en reconduire l'application, tel que ce refus doit être signifié dans la forme et le délai de l'article 2 ci-dessus et tel que cette dénonciation doit être notifiée au secrétariat-greffe et au ministère de l'emploi.

Elle ne peut donc avoir d'effet qu'à l'expiration de la période triennale en cours et ne peut ni faire suspendre l'application de la présente convention, ni y mettre fin par anticipation.

Elle n'a ainsi pour seul effet que d'informer la partie qui en reçoit notification du désir de l'autre de ne pas reconduire telle quelle l'application de la convention en vigueur et de son intention d'engager les négociations de révision devant permettre la conclusion de la convention nouvelle.

Article 5 - REVISION

5 – 1 -DEFINITION ET PORTEE :

Toute modification des dispositions de la présente convention est considérée comme une révision et ne peut donc être envisagée que dans le cadre des négociations visées à l'article 3, de sorte que la convention ne peut, pendant sa période d'application, en faire l'objet, qu'il s'agisse de la première période triennale ou de périodes renouvelées.
La révision est ainsi considérée ici comme conséquence de la dénonciation.

5 - 2 - PROCEDURE :

Dans le mois qui suit l'envoi de la lettre de dénonciation, la partie qui y a procédé doit faire parvenir à l'autre sa proposition de nouvelle convention ou le texte des révisions modificatives de la convention en cours d'application.

Il est expressément convenu que le manquement à cette disposition équivaudra à une renonciation à la dénonciation elle-même et à une option de faire reconduire telle quelle la convention en vigueur.

Dans les quinze jours qui suivent la réception de la nouvelle convention ou des révisions, les négociations doivent être engagées à la requête de la partie la plus diligente.

Les parties s'emploieront à les mener dans un climat de sérénité, sans recours à un moyen extrême, à conclure la nouvelle convention dans un délai raisonnable, de telle sorte qu'elle puisse entrer en application à l'échéance de la convention dénoncée et, au plus tard, à la fin du deuxième mois qui suit cette échéance.

Article 6 - DUREE ET HORAIRE DE TRAVAIL

6 - 1 – DUREE DU TRAVAIL :

Sous réserve de dérogations particulières, temporaires ou permanentes résultant de toute disposition réglementaire, la durée maximale hebdomadaire de travail est celle prévue par le code de travail, soit **quarante quatre heure** (44 H).

6 - 2 – HORAIRE NORMAL DE TRAVAIL :

- Du lundi au jeudi : 07H 30 – 16H 30 avec une pause de 12H 30 à 13H 00.
- Vendredi : 07H 30 – 12H et 14H 30– 18H 00.

L'Entreprise se garde le plein droit de modifier cet horaire pour s'adapter aux impératifs d'exploitation.

6 - 3 – HORAIRE EN ROULEMENT :

Des horaires particuliers peuvent être arrêtés pour certains services ou travaux, notamment l'entreprise peut opter pour un travail en 2 ou 3 postes. Dans ce cas une pause de trente minutes par poste est accordée.

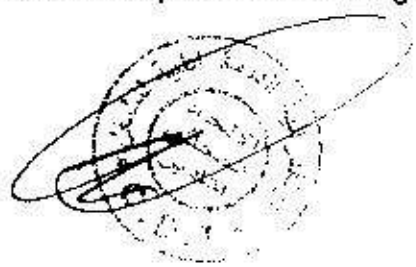
6 - 3 – HORAIRE DE RAMADAN :

Pour le mois de Ramadan, l'entreprise applique l'horaire suivant :

- Du lundi au vendredi : 07H 30 – 15H 30.

Une pause d'une heure, rémunérée, est accordée au Personnel le vendredi de 12H 30 à 13H 30 et ce pour l'accomplissement de la prière d'Al Joumouaa.

Le reliquat pour compléter le nombre d'heures de travail réglementaire est récupéré selon la charge de travail et les modalités fixées par une note de service.



Article 7- TRAVAIL EN HEURES SUPPLEMENTAIRES

Est considéré comme travail heures supplémentaires toute prestation du travail effectuée en dehors des limites de la durée hebdomadaire du travail telle qu'elle résulte du code de travail en vigueur.
Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande de l'Entreprise, selon les besoins du service, et selon la réglementation en vigueur.

7 - 1 - La majoration est appliquée de la façon suivante :

- 25% pour les heures supplémentaires effectuées le jour, (entre 6 heures du matin et 21 heures) ;
- 50% pour les heures supplémentaires effectuées la nuit, entre 21 heures et 6 heures du matin).

Cette majoration est portée respectivement à 50% et 100% si les heures supplémentaires sont effectuées le jour du repos hebdomadaire.

Il est bien entendu que les heures supplémentaires ne seront considérées en tant que tel qu'au delà de la durée de travail hebdomadaire en vigueur.

7 - 2 - Majoration des heures supplémentaires effectuées un jour férié légalement chômé et rémunéré :

Le personnel concerné percevra en sus de la journée rémunérée, le salaire normal des heures travaillées.

7 - 3 - Dans le cas où un salarié travaillerait, par nécessité de service, en heures supplémentaires jusqu'à 5 heures du matin, un repos d'une demi-journée rémunérée lui sera accordé le même jour.

Article 8 - REMUNERATION DU CONGE ANNUEL ET INDEMNITES COMPENSATRICES.

En cas de départ en congé annuel, le salarié percevra, à sa demande, une avance sur salaire conformément au Code du Travail.
En cas de cessation de fonction d'un salarié et dans le cadre des dispositions légales, le droit à l'indemnité compensatrice du congé est calculé au prorata du temps de service effectué au sein de l' Entreprise au cours de l'année en cours.

Article 9 – REPOS HEBDOMADAIRE - CONGES.

9-1 - REPOS HEBDOMADAIRE.

L'Entreprise consent à son personnel, dans le cadre des dispositions légales en vigueurs, un repos hebdomadaire en fonction de la répartition de l'horaire sur la semaine.

9-2 - JOURS FERIES.

Les journées fériées sont celles qui résultent des dispositions des textes en vigueur ou toute disposition ultérieure qui viendrait à être promulguée.

Sont considérées ainsi journées fériées, chômées et rémunérées.

- 11 Janvier	Fête Nationale	1 jour
- 1er Mai	Fête du Travail	1 jour
- 30 Juillet	Fête du Trône	1 jour
- 14 Août	Journée Oued-Edahab	1 jour
- 20 Août	Rev. Du Roi et du peuple	1 jour
- 21 Août	Fête de la Jeunesse	1 jour
- 06 Novembre	Al Massira Al Khadra	1 jour
- 18 Novembre	Fête de l'Indépendance	1 jour
	Aïd Al Fitre	2 jour
	Aïd Al Adha	2 jour
	1er Moharrem	1 jour
	Aid Al Mawlid Annabaoui	1 jour

Durant les jours fériés et si des travaux à caractère urgent l'exigent, l'Entreprise, dans le cadre des dispositions légales, se réserve le droit de désigner les équipes nécessaires à la poursuite de la réalisation de ces travaux.

Les heures supplémentaires effectuées durant ces jours seront majorées conformément aux textes légaux en vigueur. Le personnel concerné touchera en sus de la journée rémunérée le salaire normal des heures travaillées.

9-3 - CONGES SPECIAUX.

Absences pour événement familial important :

Sauf dans le cas exceptionnel où le départ du salarié compromettrait gravement le fonctionnement de l'établissement, des **permissions d'absences** sont accordées au salarié, sur sa demande, en cas d'événement familial tel que prévu par le code de travail.

On entend par événement familial important : le mariage, la naissance, le décès, la circoncision, les opérations chirurgicales graves du conjoint ou d'un enfant à charge.
La durée de ces absences est la suivante :

- Mariage du salarié	4 jours
- Mariage d'un enfant du salarié	2 jours
- Naissance d'un enfant du salarié	3 jours
- Décès du conjoint du salarié, d'un enfant ou petit enfant du salarié	3 jours
- Décès d'un ascendant direct (père, mère) du salarié	3 jours
- Décès d'un frère ou d'une sœur du salarié ou du conjoint	2 jours
- Décès d'un ascendant du conjoint	2 jours
- Circoncision, opération chirurgicale du conjoint ou d'un enfant à charge	2 jours

A l'exception des 3 jours de naissance d'un enfant qui sont payés par la CNSS, 2 jours de mariage, et 1 jour pour le décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant du salarié, les jours d'absence énumérés ci-dessus ne sont pas payés, sauf pour le personnel à salaire mensuel.

Dans tous les cas, le salarié doit obligatoirement justifier toute absence précisée ci-dessus, par des pièces officielles délivrées par les autorités compétentes, faute de quoi, l'absence sera considérée comme irrégulière.

Article 10 - REMUNERATION DU TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

10-1 - COMPOSITION DES SALAIRES.

La rémunération du salarié comprend :

1. Le salaire de base selon le temps de présence, majoré éventuellement de :
- Rémunération des heures supplémentaires
- Rémunération des heures normales complémentaires
- Prime d'ancienneté
- Indemnité de transport
- Prime de panier
- Les heures chômées et payées
- Les heures des congés payés
- Les heures AT payées
- Les heures d'activité des délégués des salariés
- Prime d'intéressement (participation) (s'il y a distribution)
- Prime de fin d'année
- Prime de l'Aïd Al Adha

2. Retenues sur salaire : sont déduit du salaire les montants correspondants aux retenues suivantes :

- Cotisation à la CIMR
- Cotisation à la CNSS
- Cotisations aux Assurances – groupes
- Cotisation Invalidité Décès
- Prélèvement de l'impôt sur le revenu (IR)
- Retenues à titre de remboursement de prêts ou avances accordées par l'Entreprise ou d'autres organismes de crédit.

10-2 - MODE DE PAIEMENT.

Le salaire est perçu par virement bancaire. Toutefois, en se conformant aux dispositions légales en vigueur, l'Entreprise conserve le droit de fixer le mode de paiement des salaires dus.

10-3 - PERIODICITE DES SALAIRES.

Les appointements du Personnel sont arrêtés le 25 du mois et payés, au plus tard, le premier jour ouvrable du mois suivant.

Les quittances d'indemnités journalières AT et les remboursements dossiers de maladies sont payées après leur réception à la fin du mois avec la paie et ce, quelque soit le montant de ce dernier.

10-4 - BULLETIN DE PAIE.

IL est remis à chaque fin de mois un bulletin de paie aux salariés où sont inscrits les détails concernant les rémunérations et les retenues opérées sur les salaires.

10-5 - PRIME D'ANCIENNETE.

La prime d'ancienneté s'ajoute aux salaires et appointements du personnel.
Le montant de la prime d'ancienneté est fixé à :

- 5% du salaire après 2 ans de service dans l'Entreprise
- 10% du salaire après 5 ans « «
- 15% du salaire après 12 ans « «
- 20% du salaire après 20 ans « «
- 25% du salaire après 25 ans « «

10 - 6 - AVANTAGES SOCIAUX.

10 - 6 - 1 - INDEMNITE DE TRANSPORT :

Une indemnité de transport est attribuée à l'ensemble du personnel permanent hors cadre.

Pour le personnel horaire, cette indemnité, est fixée à **19,00 DH / Jour** de présence effective au sein de l'Entreprise et durant la période des congés.

Pour le personnel mensuel et agents de maîtrise, cette indemnité est fixée à **494 DH / mois** et subit une réduction au prorata des jours d'absences non payées.

Cette indemnité n'est pas due dans le cas où l'Entreprise assure le transport du personnel.

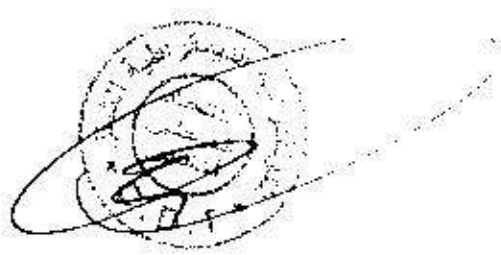
10 - 6 - 2 - ALLOCATION VARIABLE :

Tant que les résultats de l'Entreprise le permettent, l'ensemble du personnel permanent hors cadre bénéficie du versement d'une allocation variable calculée sur la base du comportement et du rendement de l'intéressé pendant l'année.

Le calcul du montant de cette prime s'opère sur la base de :

- L'assiduité ;
- Les heures productives effectuées par l'intéressé ;
- La disponibilité ;
- La note annuelle obtenue par l'intéressé.

Les délégués des salariés sont tenus informés du mode de calcul de cette prime dont le paiement s'effectue avec le solde de la paie du mois de décembre.



10- 6 - 3 - PRIME DE PANIER :

Une prime de panier d'un montant de **27 DH** est accordée dans les cas suivants :

Panier de midi est accordé aux salariés permanents:

- ✓ ayant travaillé en heures supplémentaires entre 12H et 14H 30 le vendredi, et ayant assuré une présence continue d'au moins 8 heures entre 07H 30 à 18H 00.
- ✓ travaillant en heures supplémentaires les samedis, dimanches et jours fériés, et ayant assuré une présence continue d'au moins 8 heures entre 07H 30 à 18H 00.

Panier du soir : est accordé aux salariés personnel travaillant en heures supplémentaires au-delà de 21H 00 et ayant assuré une présence continue d'au moins 8 heures.

Panier 2 ou 3x8 : est accordé à titre exceptionnel aux agents permanents travaillant en deuxième ou troisième shift, **et si et seulement si la durée d'application de ce mode de travail ne dépasse pas une semaine**.

En aucun cas il n'est octroyé plus qu'une prime de panier par jour.

10 - 6 - 4 - PRIME AID AL ADHA :

A l'occasion de l'Aïd Al Adha, une aide d'un montant de **600,00 DH** est octroyée à l'ensemble du Personnel permanent.

10 - 6 - 5 – COUVERTURE SOCIALE :

L'ensemble du personnel titulaire bénéficie des prestations sociales suivantes :

- Retraite complémentaire (CIMR) : ce régime est obligatoire pour l'ensemble du personnel titulaire et la cotisation globale est de 13,80%.
- Assurance maladie / maternité : instaurée pour l'ensemble du personnel titulaire ; la cotisation étant variable selon les résultats des statistiques de chaque exercice. Le taux de remboursement est de 80%.
- Assurance invalidité / décès : en bénéficie l'ensemble du personnel titulaire.
- Assurance maladie après la retraite : Le personnel admis à la retraite bénéficie des prestations prévues par le régime général du contrat d'Assurance Maladie / Maternité moyennant une prime complémentaire due à la compagnie d'assurance et dont la moitié est à la charge de l'Entreprise et l'autre moitié est à la charge du salarié.

10 - 6 - 6- PELERINAGE A LA MECQUE PERSONNEL TITULAIRE

Tant que la situation financière de l'Entreprise le permettra, celle-ci prendra à sa charge le coût d'un billet Aller-retour aux Lieux Saints de l'Islam, dont bénéficiera un salarié tiré au sort parmi le Personnel âgé de plus de 45 ans, ayant au moins vingt ans révolus de service, et n'ayant auparavant bénéficié de cet

Une note de service indiquera la date et modalités de ce tirage au sort.

En outre, l'Entreprise consentira au pèlerin désigné, un montant pour les frais de voyage ne dépassant pas le maximum des sommes autorisées par les services compétents.

10 - 6 - 7 - PRIME DE DEPART EN RETRAITE.

Il sera alloué, selon l'appréciation de la Direction Générale, une prime de départ en retraite aux agents ayant atteint la limite d'âge légal.

Le montant de cette prime est variable selon le degré d'ancienneté, ainsi que le comportement du salarié durant toute la durée passée au service de l'entreprise.

10 - 6 - 8 - PRIME D'INTERESSEMENT (PARTICIPATION).

Une prime d'intéressement (participation), dont le montant est calculé sur la base du résultat net de l'exercice est accordée à l'ensemble du personnel titulaire de l'Entreprise.

En principe, et si les résultats partiels réalisés le permettent, des avances trimestrielles sur prime d'intéressement (participation) peuvent être accordées si la Direction le juge possible au courant de l'exercice.

La prime ou le solde de la prime est distribuée avec le salaire du mois de Mars qui suit la clôture de l'exercice. Cette prime ou solde de prime n'est du qu'aux agents encore en fonction pendant la période de distribution.

Article 11- AUGMENTATION GENERALE DES SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX

Une augmentation générale des salaires sera accordée à l'ensemble du personnel permanent hors cadres comme suit :

2011	*2012*
3%	4%

Article 12 : DEPLACEMENTS. CHANTIERS EXTERIEURS.

12 - 1 – Quelque soient les heures ou les jours de déplacement, les heures de trajet sont payées en heures normales. Elles ne peuvent donc en aucun cas subir les majorations prévues pour les heures supplémentaires. Les heures de trajet sont définies par un barème fixé par l'Entreprise.

L'application des mesures ci-après ne concerne pas le salarié assurant la conduite du véhicule. Il est considéré en activité de travail rémunéré.

Hormis les chauffeurs, il est précisé que, par nécessité de service ou impératifs d'organisation de travail, un salarié peut être désigné pour la conduite du véhicule de transport.

12 - 2 – Reprise de travail en chantiers extérieurs :

Le personnel en déplacement doit obligatoirement être présent sur les lieux de travail à l'heure de la reprise de travail normalement pratiquée dans l'entreprise.

Pour les commodités de sa mission, le chef responsable peut décider de l'application d'un horaire différent.

Le chef de chantier doit signaler par écrit au cadre responsable, tout incident survenu sur le chantier ou manquement à la discipline de la part des salariés.

Les agents de maîtrise sont chargés de l'application de ces dispositions.

Toute infraction constatée sera sanctionnée par des mesures d'ordre disciplinaires.

Article 13: INDEMNITES DE DEPLACEMENT & FORFAIT DE CHANTIER

13 - 1 – INDEMNITES DE DEPLACEMENT

Pour le personnel horaire ou mensuel en déplacement, les barèmes ainsi que les modalités d'octroi des indemnités de déplacement sont fixés et portés à la connaissance du personnel.

Remarques particulières : toutes les indemnités forfaitaires correspondant à des remboursements de frais seront payées par pièces de caisse.

Les frais de logement et de transport sont pris en charge par l'Entreprise.

NB / Dans le cas où la restauration est prise en charge par l'Entreprise ou par le client totalement ou partiellement, les indemnités de déplacement ne sont pas dues ou dues partiellement.

TAUX

Personnel ouvrier	**75 DH / Jour**
Agents de maîtrise	**95 DH / Jour**

13 - 2 – FORFAIT DE CHANTIER

Il est octroyé au personnel ouvrier ou agents de maîtrise travaillant sur chantier extérieur se tenant lieu dans la zone d'Agadir – Inzeggane une indemnité journalière dont le montant est fixé à ***27 DH / jour.***

Article 14– EVALUATION DE FIN D'ANNEE

Une évaluation du Personnel sera faite une fois par an. Celle-ci vise essentiellement à :

- déceler les besoins en formation,
- Etudier la possibilité d'octroyer des revalorisations particulières ou changement de qualification au Personnel méritant.

La liste des salariés bénéficiant des revalorisations particulières est communiquée aux représentants du Personnel à titre d'information.

Article 15 : REGIME DES PRETS AU PERSONNEL

15- 1 – PRET POUR DEPENSES EXCEPTIONNELLES ET IMPREVISIBLES :

Accidents - maladies graves - décès.

N.B. : la naissance est exclue de cette catégorie du fait de son caractère prévisible.

Montant maximum du crédit : 160 heures du salaire de base arrondi aux 10 Dhs supérieurs.
Remboursement : délai maximum de 4 mois (40 heures / mois), le premier prélèvement étant effectué le mois même.
Intérêt : néant
Nombre maximum d'avances : au cours d'un exercice social une même personne ne pourra bénéficier, sauf exception justifiée, qu'une fois de ce type d'avance.

15 - 2 - PRET SUR EPARGNE :

Ce prêt est sans intérêt et d'un montant équivalent à l'épargne constituée par le salarié au niveau Ateliers et Chantiers d'Agadir et du Souss.

Condition de remboursement = le nombre de remboursements est équivalent au nombre de placements. Il est précisé que les montants épargnés doivent être constants dans le temps.

Durée minimum de l'épargne = cette formule reste valable à la condition d'une épargne échelonnée sur 6 mois au moins.

15 - 3 - AIDE PARTICULIERE AU LOGEMENT OU PRET LONGUE DUREE :

Cette aide ne peut représenter qu'un financement d'appoint. Les dossiers complets devront être soumis à la Direction pour approbation.

La durée maximale de ce prêt est plafonnée à 60 mois.

Intérêt : taux bancaire du court terme au jour de l'octroi du prêt augmenté de la TVA.

15 – 4 – PRET AID AL ADHA.

Il est octroyé à l'ensemble du personnel permanent à l'occasion de l'Aïd Al Adha.

Montant du prêt : **1200,00 DH**.
Durée de remboursement : 4 mois au maximum.
Intérêts : néant

15 – 5 - PRINCIPES DE BASE.

Les prêts ne peuvent être accordés qu'au personnel permanent titulaire.

En cas de départ du personnel par suite de démission ou licenciement, les intéressés auront à solder leur compte et rembourser la totalité du prêt en capital et intérêt au plus tard le jour du départ. Les soldes de tout compte ne seront établis et les certificats délivrés qu'après apurement de toutes les dettes.

Les différentes catégories de prêts susvisés ne sont en aucun cas cumulables, sauf pour l'avance fête.

Toute personne justifiant d'une position nette débitrice dans les livres corpptable de l'Entreprise ne saurait bénéficier d'un financement sans l'apurement préalable de ses dettes envers l'Entreprise.

Toutes les démarches non fondées seront écartées. Toute demande de prêt doit comporter l'avis du cadre responsable.

Le total des remboursements mensuels pour un salarié ne peut en aucun cas dépasser 35% du salaire mensuel net.

Article 16- DELEGUES DES SALARIES

Les salariés sont représentés auprès de l'entreprise par des délégués titulaires et des délégués suppléants élus par le personnel, conformément aux dispositions de la législation en vigueur et tel que défini par les prescriptions du dahir du 29 octobre 1962 relatif à la représentation du personnel dans les entreprises.

Les délégués des salariés ont pour mission :

* de présenter à l'employeur toutes réclamations individuelles ou collectives, relatives à l'application de la législation du travail, aux lois et règlements du travail concernant la protection ouvrière, l'hygiène et la sécurité

* de saisir l'inspection du travail et toute autorité compétente de toute plainte ou observation relative à l'application des prescriptions légales et réglementaires

* de veiller à ce que le personnel respecte et applique strictement les règlements, les procédés de travail, de qualité et de rendement établis par l'entreprise

* d'une manière générale, de veiller sur le maintien d'un esprit de collaboration et d'amélioration d'un climat social au sein de l'entreprise dans l'intérêt général

* les délégués des salariés bénéficient du temps nécessaire à l'exercice de leur fonction dans la limite maximale d'une durée qui ne peut excéder 15 heures par mois et par délégué titulaire.

* pendant ces 15 heures par mois, les délégués peuvent étudier les réclamations dont ils sont saisis. Ces heures peuvent être utilisées également à des réunions avec l'inspecteur du travail ou les autorités

* l'allocation de 15 heures par mois ne s'applique qu'aux seuls titulaires et non aux suppléants.

* si un suppléant remplace le titulaire absent ou malade, le temps passé par le suppléant sera à imputer au temps global de 15 heures du titulaire

* les sorties de l'entreprise pour l'exercice de leur fonction de délégués du personnel, doivent faire l'objet d'une autorisation du chef responsable et approuvées par la Direction.

* le délégué peut se déplacer librement à l'intérieur de l'établissement pour l'exercice de sa fonction. Toutefois, afin de ne pas perturber la bonne marche des travaux, il doit au préalable en aviser son chef direct.

* les réunions du personnel doivent être tenues en dehors des heures de travail. Ces réunions ne doivent en aucun cas perturber la marche des travaux.
Dans tous les cas, les équipes désignées pour l'exécution des travaux urgents doivent rester disponibles.

* les délégués des salariés seront reçus collectivement par la direction ou son représentant sur leur demande, au plus tard dans les 8 jours qui suivront cette demande, sauf en cas d'urgence.

Pour ces réunions, les délégués des salariés remettent à la Direction deux jours avant la date à laquelle ils doivent être reçus, une note écrite exposant l'objet de leur demande.

Une copie de cette note est transcrite par les soins du Service du Personnel sur le registre de la représentation du personnel sur lequel doit être également mentionné dans un délai n'excédant pas 6 jours la réponse à cette note.

Ce registre sera tenu pendant un jour ouvrable par quinzaine à la disposition du personnel de l'entreprise qui désire prendre connaissance de celui-ci et en permanence à la disposition de l'agent chargé de l'inspection du travail

Un local au sein des installations de l'entreprise est mis à la disposition des délégués du personnel en vue de leur permettre de tenir leurs réunions et d'accomplir leurs tâches, dans le cadre des heures allouées par la réglementation en vigueur.

Article 17 : MEDECINE DU TRAVAIL

L'Entreprise met à la disposition du personnel un service de médecine du travail.

Il est précisé que le rôle du médecin du travail est essentiellement préventif et consistera à éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène, les risques de contagion et l'état de santé du personnel dans le cadre du dahir n° 1-56-93 du 8 juillet 1957

Examens médicaux

A cet effet, tout salarié fait obligatoirement l'objet :
- d'un examen médical avant l'embauche
- d'un examen médical, au moins une fois par an

Tous les 2 ans, le personnel titulaire subi une séance de radio dépistage des affections thoraciques.

Article 18 : COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE

Ce comité à pour mission :
- la mise en application des textes régissant l'hygiène et la sécurité.
- La mise en application de la stratégie de la Direction en matière d'hygiène et de sécurité
- La sensibilisation permanente du personnel sur la prévention des accidents du travail
- Le recensement et l'élimination des risques d'accidents
- L'examen et le suivi des conditions de travail
- L'examen des différents cas d'accidents et la recherche de solutions préventives.

Le Comité d'Hygiène et de Sécurité a l'autorité et le pouvoir pour mettre en œuvre toutes les actions nécessaires à l'aboutissement des objectifs de la Direction en matière d'hygiène et de sécurité.

Le Comité d'Hygiène et de Sécurité est composé des personnes suivantes :

- Un représentant de la Direction
- Le Médecin du Travail
- Un Délégué des salariés mensuels
- Un Délégué des salariés horaires

Article 19 – COMITE D'ENTREPRISE

Le comité d'entreprise comprend :
- l'employeur ou son représentant ;
- deux délégués des salariés élus par les délégués des salariés de l'entreprise ;
- un représentant syndical dans l'entreprise.

Le comité d'entreprise est chargé dans le cadre de sa mission consultative des questions suivantes :

- les transformations structurelles et technologiques à effectuer dans l'entreprise ;
- le bilan social de l'entreprise lors de son approbation ;
- la stratégie de production de l'entreprise et les moyens d'augmenter la rentabilité ;
- l'élaboration de projets sociaux au profit des salariés et leur mise à exécution ;
- la formation continue au profit du personnel

Sont mis à la disposition des membres du comité d'entreprise toutes les données et tous les documents nécessaires à l'exercice des missions qui leur sont dévolues.
Le comité d'entreprise se réunit une fois tous les six mois et chaque fois que cela s'avère nécessaire.

Le comité peut inviter à participer à ses travaux toute personne appartenant à l'entreprise ayant de la compétence et de l'expertise dans sa spécialité.

Les membres du comité d'entreprise sont tenus au secret professionnel.

A. RAHMOUNE