



اتفاقية الشغل

الجماعية

2011

2012

2013



اتفاقية الشغل الجماعية

المادة 1

تطبق هذه الاتفاقية الجماعية على جميع فئات الأجراء الرسميين فقط، وتعوض بنورها الحالية كافة مقتضيات العقود الفردية أو الجماعية عندما تكون هذه الأخيرة أقل من حيث الامتيازات التي توفرها للأجراء مما تقتضيه الاتفاقية الجماعية.

• اتفاقية الشغل الجماعية

بين شركة كرو صير في شخص الممثل القانوني الرئيس المدير العام : السيد مصطفى الحساني
من جهة

وبين نقابة الاتحاد المغربي للشغل و الاتحاد الإقليمي ل النقابات برشيد في شخص السيد :

- * كريصي البو عزاوي : الكاتب الإقليمي ل النقابات إقليم برشيد.
- * محمد الواصي : نائب الكاتب العام الإقليمي .

وبين المكتب النقابي لشركة كرو صير في شخص السادة :

- * عبد الإله البيضوري : الكاتب العام ل النقابة كرو صير
- * مصطفى المزياني : المقرر
- * خالد الغرلاسي : أمين المال

تحت الإشراف الفعلي للسادة

- السيد عامل إقليم برشيد
- السيد المندوب الإقليمي للشغل لعمالة برشيد

من جهة أخرى

المادة 11

تمبرم هذه الاتفاقية الجماعية لمدة 3 سنوات.

CHAMBER S.A.
SERVICE DU PERSONNEL
Q.D.F. 1111111111111111
Tel: 052 337.88 / 89 / 90 / 91
Fax: 052 33.67.87



ويحدد تاريخ سريانها ابتداء من التهاء اليوم الثالث الموالي لتاريخ إيداعها لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشكل.

تظل الاتفاقية الشفلي المحددة المدة عند حلول أجلها سارية المفعول شأنها في ذلك شأن الاتفاقية الشفلي الجماعية غير محددة المدة.

يمكن لأي من الطرفين المتعاقدلين فسخ هذه الاتفاقية داخل مهلة للإخطار محددة في شهر واحد وذلك بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصيل. ويجب أن تشير هذه المراسلة إلى أسباب الفسخ مع اقتراح مشروع جديد.

لا يمكن باي حال من الأحوال مراجعة هذه الاتفاقية قبل مرور 6 أشهر من دخولها إلى حيز التطبيق إذا كانت محددة المدة أو عند حلول أجلها إذا كانت غير ذلك.

وتبدأ المفاوضات على الأكثر شهراً ابتداء من تاريخ التوصل بمشروع المراجعة.

المادة III

الحرية النقابية حق من الحقوق الأساسية في العمل، وتندرج ممارستها في إطار الوسائل المعترف بها للعمال والمشغلين، للدفاع عن حقوقهم المادية والمعنوية وصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والمهنية ويتربّ عن ذلك بصفة خاصة توفير الحماية للشغيلين النقابيين وتوفير الشروط الملائمة لتمكينهم من الاضطلاع بدورهم التمثيلي داخل المقاولة ومساهمة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وفي بناء علاقات مهنية سليمة تخدم مصلحة العمل والمشغل على حد سواء.

يعترف المشغل بحق التنظيم النقابي للعمال من أجل الدفاع الجماعي عن مصالحهم المتعلقة بوضعهم داخل الشركة وكذا الحرية الكاملة لدى النقابة للسعى لتحقيق أهدافها، ما عدا كل نشاط سياسي. وسيقدم المشغل المساعدة على الممارسة الكاملة لهذه الحرية كما يجب على المشغل الموافقة على تسهيلات عند تخيّب الممثلين النقابيين من أجل حضور الاجتماعات، المحاضرات والندوات مع تأدية الأجر عن التخيّب في حدود ما ينص عليه القانون مع تمكينهم من جميع الوسائل المتاحة قصد تسهيل مأمورياتهم:

- ✓ توفير السبورة النقابية في مكان قريب من باب دخول العمل.
- ✓ يلتزم المشغل بالآدلة في علاقته مع الأجزاء أي اختيار متعلق باتصالهم إلى نقابة ما، وألا يعتبر هذا الانتقام سواء اثناء التشغيل أو توزيع مهام الشفلي أو في اتخاذ اجراءات تأديبية.

• مندوبي الأجراء :

يلتزم المشغل بتنظيم انتخابات مندوبي الأجراء طبقاً لمقتضيات المادة 430 من مدونة الشفلي المتعلقة بتمثيل المستخدمين.



يجب على المشغل أو من ينوب عنه أن يستقبل مندوبي الأجراء جماعياً مرة كل شهر على الأقل كما يجب عليه أن يستقبلهم بطلب منهم في حالة الاستعجال مع وضع مكان خاص لل الاجتماعات الدورية،

ومكتب خاص بمندوبي العمال و سجل خاص يدون فيه المذكرات الكتابية لمندوبي العمال وكذا أجوبة المشغل عليها (المادة 461) للقيام بالدور المنوط بهم كما هو منصوص عليه بمدونة الشغل.

• يتبعن اطلاع الأجراء عن طريق الممثلين النقابيين على كل المعلومات و البيانات المرتبطة بما يلي :

- التغيرات الهيكلية والتكنولوجية للمقاولة قبل الشروع في تنفيذها.
- تدبير الموارد البشرية للمقاولة.
- الحصيلة الاجتماعية للمقاولة.
- الخطة الإنتاجية للمقاولة.

• يجب على المشغل وضع قانون داخلي بعد اطلاع الممثلين النقابيين و مندوبي العمال عليه لإبداء آرائهم و ملاحظاتهم حوله مع وجوب احترام مقتضياته من طرف المشغل والأجراء على حد سواء.

• أوقات العمل :

بالنسبة للمعمل :

- ✓ من الساعة 06:00 الى الساعة 14:00 (30 دقيقة للأكل).
- ✓ من الساعة 14:00 الى الساعة 22:00 (30 دقيقة للأكل).
- ✓ من الساعة 22:00 الى الساعة 06:00 (30 دقيقة للأكل).

التوقيت العادي :

- ✓ من الساعة 08:30 إلى 17:30 من الاثنين إلى الجمعة، (60 دقيقة للأكل).
 - ✓ من الساعة 08:30 إلى 12:30 يوم السبت.
- ✓ في رمضان يكون التوقيت من 08:00 إلى 15:15 بالنسبة للتوكيد العادي ويبقى توقيت المعمل على ما هو عليه.

يجب على كل العمال احترام هذه الأوقات عند الدخول و الخروج بما فيها مدة الأكل. و يمنع كل تأخير عن أوقات العمل كيـما كان نوعه أو مغادرة مكان العمل قبل الوقت المسـطر أعلاه دون إذن مسـيق من الرئيس المباشر، و إذا تكررت العمـلية لمرات في الشـهر يعرض المـخالف على اللجنة التـاديـة و تخـصـس السـاعـات أو الدـقـائق الضـائـعة من الرـاتـب الشـهـري للمـعـنـي بالـأمر.

• التوجهات المطلوبـة في شـهـر رـمضـان :

GROCER S.A.
SERVICE DU PERSONNEL
Q.T. 1111111111111111
Tl. 022 557 837 891 901 92
F. 022 557 837 87



توفير وجة الفطور لكل العمال الذين يشتغلون ما بين الثانية والعاشرة ليلا خلال شهر رمضان مع مشاركة أعضاء من المكتب النقابي في اختيار المواد الغذائية المستعملة وجوتها.

▪ التوقف المؤقت (البطالة التقنية) :

في حالة التوقف المؤقت لركن من أركان المؤسسة أو لجميع الأركان من أجل نقص في النشاط أو خصاص في المواد الأولية أو التجهيزات أو الصيانة أو اشغال أخرى أو نقصان في الطلبيات الناتجة عن الزبائن تجاه الإدارة إلى عقد اتفاق مع مندوبي العمال بعد الاستدلال وتقديم المستندات والوثائق الضرورية إلى توقيف عدد غير محدد من الأجراء مع الالتزام الكامل باحترام فلتون مدونة الشغل فيما يتعلق بهذه النقطة.

▪ الزيادة في الأجرة :

تعطى الزيادات في الأجر على الراتب الأساسي حسب الشكل التالي :

سنة 2011 ابتداء من شهر مايو بالتر رجعي:

- %68 ما بين 2100 و 2750 درهما
- %67 ما بين 2751 و 3500 درهما
- %66 ما بين 3501 و 5500 درهما
- %4 ما بين 5501 و 8500 درهما
- %63.5 ما فوق 8501 درهما

تسري نفس الزيادة على سنتي 2012 و 2013 وتكون خاضعة للشروط التالية:

- السلوك والضبط داخل الشركة.
- تنفيذ الرئيس المباشر.

يجب عرض اللائحة النهائية على الكاتب العام من أجل عرضها على أعضاء المكتب النقابي قصد الرد عليها.

وفي حالة ظهور عجز في ميزانية الشركة يكون مبررا بالمستندات و الوثائق القانونية. تعلق الزيادة إلى حين تجاوز الأزمة.

▪ الزيادة في منحة القفة ابتداء من فاتح مايو 2011 بما قدره 100 درهم على أن تدرس قيمة نفس المنحة بالنسبة لسنوي 2012 و 2013 في خضون شهر يناير من هاتين السنين.

▪ منحة الكرام ابتداء من فاتح مايو بما قدره 100 درهم ابتداء من يناير 2011 على أن



تدرس قيمة منحة المنحة بالنسبة لسنوي 2012 و 2013 في خصوص شهر يناير من هاتين السنين.

وفي حالة ما تعطل خط أو ورشة أو مصلحة بسبب إهمال أو تهاؤن من لدن عامل أو مجموعة من العمال يشتبهون داخل نفس الورشة أو المصلحة وأدى ذلك إلى توقيف الإنتاج وسبب خسائر مادية للشركة فسوف يحرم المسؤول المباشر عن هذا العمل من الزيادة السنوية وإن كانت مقررة داخل هذه الاتفاقية.

• منحة الإنتاج :

يجب على المشغل أن يمنع منحة الإنتاج إلى جميع المستخدمين بدون استثناء، بعد التفاوض على قيمتها. و منحة الإنتاج مشروعية لتحقيق النتائج والأهداف المسطورة والمتتفق عليها بين الإدارة العامة والمكتب النقابي. وتدرس هذه المنحة مع المكتب النقابي شهر يونيو 2011 وذلك من أجل صياغتها و الاتفاق على قيمتها. ويبدا سريان مفعولها شهرا واحدا بعد الاتفاق على قيمتها.

• نقل المستخدمين :

توضع رهن إشارة المستخدمين و على نفقة المؤسسة وسائل نقل مشترى لنقل الأجراء من نقط التجمع إلى أماكن العمل وذلك باتفاق مع مندوبي الأجراء مع وجوب احترام أوقات و أماكن الوقوف و الانتظار من لدن العمال و السائقين.

يجب على المشغل توفير النقل للمصلحين يوم الجمعة (خاص بالتوقيت العادي). على المشغل أن يوفر نقلًا تتوفر فيه جميع شروط السلامة مع وجوب حفاظ العامل على نظافته و الاعتناء به.

على المشغل أن يوفر نقلًا للأجير الذي تجاوز أوقات العمل بطلب من رئيسه (ساعات إضافية). وفي حالة عدم التوفير على النقل حينها يعرض العامل بالمبلغ الذي صرفه للوصول إلى مقر سكانه.

• منحة التنقل :

خلق منحة التنقل في حدود 300 درهم بالنسبة للمستخدمين القاطنين في مدينة سطات، و 200 درهم بالنسبة للمستخدمين القاطنين بضواحي برشيد والذين لا يستفيدون من وسائل النقل، على الأقل تشمل هذه المنحة العمل المؤقتين. وفي حالة غلبة بسبب مرض أو حادثه شغل أو عطلة الأمومة تخصم هذه المنحة حسب عدد الأيام المعطلة. ويمنع على كل مستفيد من هذه المنحة أن يتمتعى وسائل نقل العمال إلا فستضطر الإدارة حينها إلى تعليق المنحة لمدة شهر واحد و في حالة العود تتزد منه كلية.

• منحة عيد الأضحى :

يعنانيجيه عيد الأضحى يمنح المشغل منحة تقدر بـ 1000 درهم لكل أجير رسمي و 500 درهم للعمال

GROCER S.A.
SERVICE DU PERSONNEL
Q. 1 - 12 RUE EL HADID
Tel 02 22 27 88 / 80 / 90 / 91
Fax 022 35 67 87



مكافأة نهاية السنة :

في نهاية كل سنة اي في 31 ديسمبر تمنح مكافأة للأجراء الدائمين الذين قضوا سنة بصفة دائمة داخل الشركة، وتتراوح هذه المنحة ما بين 60% و 100% من الأجر الأساسي للأجير إذا اجتمعت الشروط التالية :

- الانضباط والسلوك الحسن داخل المؤسسة.
- المواظبة وعدم الغياب.
- تنقيط الرئيس المباشر.

يتم عرض اللائحة النهائية للمكافأة على الكاتب العام قصد إبداع الملاحظة.

الحج إلى الديار المقدسة :

تقوم الشركة بتحمل تكاليف 2 تذاكر ذهاب وإياب إلى الديار المقدسة كل سنة مع منح كل حاج مسلم أسبوعين إضافيين من العطلة المؤدى عنها. ويتم اختيار الحاجاج حسب القرعة التي تجري كل سنة داخل المصالح المختصة.

مستودع الملابس و الحمام و المغاسل :

طبقاً للمقتضيات القانونية في هذا المضمار يلزم المستخدمون باحترام القواعد الأولية لنظافة الأجسام. إنه يجب على المشغل أن يوفر حمامات لكل العمال كما يجب على كل العمال تغيير ملابسهم الشخصية وملابس العمل داخل مستودع الملابس باستثناء عمال ورشة النجارة والحدادة ومكاتب السيارات و السباكة والاوراش الأخرى إلى حين توسيع المستودع الحالى.

طب الشفف :

يضع المشغل رهن إشارة المستخدمين مصلحة طيبة وخدمات طبيب مختص بالشفف طبقاً للقوانين الجاري بها العمل.

حوادث الشفف الأمراض المهنية :

يستفيد الأجراء من المقتضيات الخاصة بهذا المضمار كما هو منصوص عليه بمدونة الشفف.

المطعم :

توفير محل معد للأكل مجهز بجميع الوسائل الضرورية بالنسبة للعمل مع الحرص على جودة المأكولات ونظافة المطعم.

GROCER S.A.
SERVICE DU PERSONNEL
Q. 1 - 1000 BEIRUT - LEBANON
Tel: 012 336285 / 89190 / 91
Fax: 012 336787



و يمنع منعاً كلياً تناول وجبات الأكل داخل المعمل باستثناء المشاغل الحساسة والتي تتطلب من أصحابها تناول وجبات الأكل في أماكن عملهم مع توفير جميع الوسائل الازمة لهذا الغرض.

• تكوين جمعية اجتماعية :

تكوين جمعية تعنى بالأعمال الاجتماعية بمساهمة المشغل وجميع المستخدمين وتتعدد مساهمة المشغل في 3000 درهم شهرياً ويساهم المستخدم بدوره بـ 20 درهماً شهرياً.
يتكون أعضاء هذه الجمعية من أربعة مئاديب العمال وعضو من الإدارة.

• الصندوق المهني المغربي للتقاعد :

تعيم الانخراط في الصندوق المهني المغربي للتقاعد للراشدين بنسبة 63% . وستقوم الإداره بعملية الانخراط ابتداء من هذه السنة على الا يتعدى عدد المنخرطين 50 عامل رسمياً في السنة، وسيتم اختيار هذا العدد حسب المقاييس التالية :

- الاقديمة .
- الحالة العائلية .
- السن .
- الانضباط داخل الشركة .

• منحة الدخول المدرسي :

يجب على المشغل أن يمنح الأجير الرسمي منحة تقدر 200 درهم لكل واحد من أبنائه الثلاثة الأوائل الذين لا زالوا يتبعون دراستهم سواء في المدرسة أو التكوين المهني أو السلك العالي على الا يتعدى سنهem 25 سنة ، و 100 درهم للباقين على الا يتعدى مجموع الأبناء ستة . وعلى الأجير ان يلبي مقابل ذلك بشهادة مدرسية تحمل خاتم وامضاء مدير المؤسسة التعليمية .

• الإعلانات :

أى إعلان يجب أن يكون باللغة العربية و أن يكون سهل الفهم . يجب الا تتضمن هذه الإعلانات معلومات غير المعلومات المهنية او القطاعية او النقابية . كما يجب قبل تطبيق هذه المنشورات توجيهه نسخة منها إلى إدارة المؤسسة على سبيل الإخبار . ويسري هذا البند على الطرفين .

• منحة الطبيب :

تقديم منحة الطبيب في حدود 80 درهم شهرياً لكل عامل مرسم يشتغل داخل المعمل .

GROCER S.A.
SERVICE DU PERSONNEL
O.F. 111111 RECHID - 7 -
Tel. 022 222288 / 89 / 90 / 91
Fax. 022 333.67.87



• شهادة العمل :

تسلم هذه الشهادة لكل عامل عند الضرورة مرة كل ثلاثة أشهر على الأكثـر، كما تسلم له عند مغادرته للشركة وتشير حسراً إلى :

- ✓ الاسم العائلي والاسم الشخصي المستخدم و عنوانه.
- ✓ تاريخ دخول و خروج المستخدم من العمل.
- ✓ طبيعة المشغل أو الأشغال المتالية التي قام بها المستخدم.

• العقوبات :

يجب على المشغل أو من ينوب عنه قبل اتخاذ أي قرار تأديبي في حق أي أجير أن يتبع له فرصة الدفاع عن نفسه والاستماع إليه بحضور مندوب الأجراء أو ممثل نقابي من اختيار المعني بالأمر. كما يجب على الأجير الامتثال لضوابط المؤسسة كما هي منصوص عليها بموجب القانون الجاري به العمل و القانون الداخلي للمؤسسة.

• لجنة التحكيم :

اللجنة التأديبية تتكون من ممثل عن الإدارة، الكاتب العام لنقابة كرو صير و عضو من المكتب النقابي و الرئيس المباشر للمعني بالأمر إضافة إلى عنصر محايـد يمكن اختياره من لدن هذه اللجنة.

تجمع في حالة استعجالية كلما طرأ مشكل بين أجير أو عدة أجراء و إدارة الشركة، قصد إيجاد حل توافقى يرضي الطرفين، و في حالة عدم التوصل إلى حل ترفع القضية إلى لجنة المتابعة التي تتكون بدورها من :

- ممثل عن الاتحاد الإقليمي للنقابات برشيد، الكاتب العام لنقابة كرو صير صحبة عضو من المكتب النقابي.
- رب الشركة أو من ينوب عنه.

وفي حالة عدم التوصل إلى حل تعالـى القضـية إلى الجهات المعنية : سلطـات إقـليمـية، محلـية، مـقـشـية المشـغل..... قـصدـ الـبتـ.

• الانضباط داخل المؤسسة :

- يجب على كل العمال ارتداء بذلة العمل أثناء أوقات العمل والاعتناء بها. و عدم ارتداءها يعرض صاحبها إلى عقوبات زجرية، كما يلتزم المشغل بمنع كل عامل سنوياً بذلتين (2) حسب الفصول.
- يجب منع استعمال الموقف الكهربائي داخل الشركة بصفة نهائية وكل استعمال من شأنه ان يعرض صاحبها لعقوبة قاسية قد تصل إلى الفصل.

GROCER S.A.
SERVICE DE PERSONNEL
O. I. T. M. E. C. H. D. - 8 -
B. O. P. 7. 7. 8. 9. 1. 9. 0. / 9. 1
F. I. L. 7. 3. 5. 6. 7. 8. 7



- كل من غادر مكان عمله بدون سبب أو ضبط نائما أثناء أوقات العمل سيعرض نفسه إلى عقوبات زجرية صارمة.
 - يمنع منعا كليا التدخين داخل المعمل وكل من فعل فسوف يعرض على اللجنة التأديبية من أجل اتخاذ القرار التأديبي الملائم كما تلتزم الإدارة بتخصيص أماكن للتدخين خارج حزام الشركة.
 - كل تغيير في جدول مواعيد العمل بدون علم الرئيس المباشر يعرض صاحبه لعقوبات زجرية.
 - يحظر كلها ارتداء الصنادل و الشيش و العنامة أثناء أوقات العمل.
 - على كل أجير أن يتخلى داخل المؤسسة بسلوك مثالى.
- يمكن أن يتعرض الأجزاء جراء عدم انصباطهم لمجموعة من العقوبات التأديبية وهي ،
- الانذار الكتابي.
 - التوبيخ مع تسجيل ذلك في الملف.
 - التوقف عن العمل مع الحerman من الأجر شريطة ألا تتجاوز المدة أسبوعا.
 - التنقيل من مصلحة أو ورش إلى آخر.

و عندما يستوفي العامل كل هذه العقوبات في ظرف سنة يمكن للإدارة فصله نهائيا.

وفي حالة ما قررت الإدارة العامة فصل أجير أو عدد من الأجزاء لأسباب هيكلية أو نقصان في الطبيبات او تحديث المعدات المستعملة .. الخ يبقى الحق للإدارة العامة بعد اتفاق مع ممثل العمال على تفعيل هذا الفصل النهائي مع ضمان كل التعويضات المستحقة لهؤلاء العمال كما هو منصوص عليه في مدونة الشفف.

• الأخطاء الجسيمة المقررة إلى الفصل النهائي:

تعتبر الأخطاء المهنية المسطرة في المادة 39 من مدونة الشفف جسيمة و مبررة للتسریع الفردي .
بالنسبة للأخطاء الجسيمة التي يرتكبها المشغل أو من ينوب عنه :

- المس بمهام ممثل العمال.
 - عدم احترام تشريع الشفف.
 - عدم احترام بنود الاتفاقية الحالية.
 - عدم احترام الحرية النقابية.
 - التدخل في تنظيم و سير أشغال المنظمات النقابية للعمال.
- زيادة على باقى الأخطاء الواردة في المادة 40 من مدونة الشفف الجاري بها العمل.

• المساواة:

يجدر بالذكر أن الأتفاقية الجماعية عند إبرام جميع العقود مع المستخدمين الجدد .

GROCER S.A.
SERVICE DU PERSONNEL - 9 -
Q. 33 1212 BECHID
T. 01 22 288 / 89 190 / 91
F. 01 22 35 67 87



تفعيل لجنة السلامة و حفظ الصحة :

يجب احداث لجان السلامة و حفظ الصحة كما يعهد اليها القيام ب :

- ✓ استقصاء المخاطر المهنية التي تهدد الأجراء.
 - ✓ العمل على تطبيق النصوص التشريعية و التنظيمية في مجال السلامة و حفظ الصحة.
 - ✓ السهر على حسن صياغة الأجهزة المعدة لوقاية الأجراء من المخاطر المهنية.
 - ✓ السهر على الحفاظ على البيئة داخل الشركة و محيتها.
 - ✓ اتخاذ كل المبادرات التي تهم بالخصوص مناهج الشغل و انتقاء المعدات و اختيار الأدوات و الآلات الضرورية للشغل.
 - ✓ تقديم اقتراحات بشأن إعادة تأهيل المعاقين.
 - ✓ إيداع الرأي حول سير المصلحة الطبية للشغل.

تعقد لجنة السلامة وحفظ الصحة اجتماعاتها باستدعاها من رئيسها أو بطلب من ثلث أعضاءها، مرة كل 3 أشهر، وكلما دعت الضرورة لذلك على أثر كل حادثة وقعت أو كان من الممكن ان تقع

وينتسب إليه حزب حماس، تطبيق الباب الخامس من مدونة الشغل المتعلقة بلجنة السلامة وحفظ الصحة تطبيقاً سليماً، من المادة 344 إلى المادة 336.

نظام حفظ الصحفة :

يجب على المشغل أن يسهر على نظافة أماكن الشنف و أن يحرص على أن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية و متطلبات السلامة الضرورية للحفاظ على صحة الأجراء و خاصة فيما يتعلق بأجهزة الوقاية من الحرائق، الإنارة، التهوية، التخفيف من الضجيج، توفير الماء الشرب في كل الوحدات مع آلات التبريد، أبار المرابح، تصريف مياه الفضلات، مياه الغسل ،الأتربة و الأغذية، و توفير حمامات إلخ، العمارات

الشركة ملزمة باتخاذ ترتيبات أمان تتعلق بمكان العمل مثل السلام، الرافعات وأماكن تحتوي على رواح خطيرة أو مواد متفجرة أو قابلة للاشتعال.

• توقيف شروط العمل :

يتوجب على المشغل أو من ينوب عنه وكذا المسئولين ومتذمبي الأجراء أن يزولوا العاملين بالمعلومات و التأهيل اللازمين لمنع وقوع حوادث الشغل أو الأمراض التي تتعلق بالعمل الذي يقوم به العمال . كما يجب عليهم تزويد العاملين بمعلومات متوافقة حول الأخطار الأمنية .



خلق لجنة المقاولة مع تزويده أعضاءها بكل البيانات و الوثائق الضرورية لتمكينهم من القيام بالمهام الموكولة إليهم. تجتمع هذه اللجنة مرة كل ستة أشهر و كلما دعت الضرورة إلى ذلك.

النزاعات الفردية :

ذلك التي قد تنشأ بين أجير وإدارة الشركة، في هذه الحالة يتدخل المكتب النقابي في شخص كاتبه العام أو من ينوب عنه لإيجاد حل حبى، درعاً لأي نزاع جماعي يترتب عه، وفي حالة ثبوت الخطأ تجاه الإدارة و الكاتب العام الى معاقبة العامل و ذلك وفقاً لما تنص عليه القوانين، وفي حالة عدم التوافق يمكن اللجوء إلى اللجنة الموسعة أو إلى مفتاح الشغل.
وفي حالة عدم الوفاء بأحد بنود هذه الاتفاقية يلتجأ ممثلو العمال إلى السلطات المعنية من أجل إيجاد حل توافقى قبل شن أي إضراب .

■ ترکیب المستخدمین :

- ✓ مستخدمون دائمون : يجري تشغيل المستخدمين الدائمين لفترة عمل غير محددة المدة.
 - ✓ مستخدمون مؤقتون : يجري تشغيل المستخدمين المؤقتين للقيام بعمل مؤقت او لمدة محددة و في حالة تجليز عقدتين للشغل يصبح العامل دائم اذا لم يتم خلال هذه المدة بخطأ جسيم . و عند الترسيم يستفيد العامل من جميع المكتسبات التي يتمتع بها المستخدمون الدائمون.

ورقة الأداء:

عند إدّاع الأدّعوّر تسلّم لكلّ عامل ورقة أدّاء طبقاً للقانون الجاري به العمل.

مدة العمل :

المدة الأسبوعية المتوسطة للعمل هي تلك المنصوص عليها في التشريع المغربي الجاري به العمل في المؤسسات الصناعية و التجارية مع مراعاة الاستثناءات الخاصة المؤقتة أو الدائمة الناتجة عن كل مقتضى قانوني.

* عطل خاصة أو غياب :

يحق للعاملين التغيب عن العمل بسبب مرض أو مصلحة شخصية أو إدارية. وفي الحالات الطارئة كالوفاة، حادثة، مرض خطير للزوجة أو الزوج أو قريب من الأصول أو الفروع، أو زواج أو ختان كما هو مخضب في مدونة الشغل. يحق للمعني بالأمر في هذه الحالة أن يأخذ رخصة من الإدارة

قبل ان يغادر مكان عمله و إذا تضرر عليه الأمر يخبر الإداره عن سبب غيابه داخل اجل لا يتعدي 48 ساعة.

و خلال هذه التفويت المذكورة أعلاه يسري على المعني بالأمر القانون الجاري به العمل في مدونة الشغل في المواد 274، 275 و 276.

▪ ترخيص الخروج:

يمنع منعا كليا مغادرة منصب الشغل لأسباب خير مهنية دون ترخيص مكتوب و مبرر بسبب معقول،
موقع من رئيسه و مدير الموارد البشرية او من بنيوب عنهم.

▪ الراحة الأسبوعية:

يجب تمنيع الأجراء براحة أسبوعية إلزامية تستغرق مدة أدنها أربع وعشرون ساعة تحسب من منتصف الليل. وفي حالة عدم الاستفادة منها لظروف اضطرارية متعلقة بالشغل يمكن للأجير اخذ راحة تعويضية في الأسبوع الموالي بعد الاتصال مع رئيسه.

▪ الراحة في أيام الأعياد المؤدية عنها وفي أيام العطل:

يمنع على المشغل أو من بنيوب عنه تشغيل الأجراء أيام الأعياد الدينية و عيد فاتح مايو.
يتناقض الأجير تعويضا عن يوم العيد المؤدي عنه يساوي ما كان مستيقاضاه لو بقي في شغلة.

▪ العطلة السنوية المؤدية عنها:

يمنح الأجير عطلة سنوية مؤدية عنها طبقا للمقتضيات القانونية المعمول بها.
الحق في العطلة المؤدية عنها مخول للعامل ذي 6 أشهر من الخدمة المستمرة. بعد 12 شهرا من الخدمة المستمرة يستفيد الأجراء المرسمون من 18 يوما، كما يستفيدين من زيادة يوم ونصف اليوم إلى رصيدهم الأول عند قضاء كل 5 سنوات متصلة داخل الشركة.

لا يمكن مراكمة العطلة السنوية إلا إذا اقتضتها ضرورة الخدمة و في حدود سنتين متتاليتين فقط وفي هذه الحالة يمكن جمع عطلتين سنويتين في فترة واحدة.

▪ عطلة الأمومة:

تستفيد العاملة الحامل من عطلة أمومة طبقا للتشريع المغربي. علاوة على ذلك تستفيد العاملة بالعرضة لوليدها من ساعة غياب كل يوم طيلة السنة التالية للوضع.
يسهر المشغل على تخفيف الأشغال التي تكلف بها المرأة الأجورة اثناء الفترة الأخيرة من الحمل.



لا يمكن تشغيل الأجيرات أثناء العمل و منتهى بعد الوضع ليلة مع تخفيف الأشغال التي تكلف بها المرأة أثناء الفترة الأخيرة من العمل وفي الفترة التي تلي الوضع.

• التكوين و التحسين المهنيين :

يلزم المشغل بتشجيع وتحسين الأجراء من اجل تحسين تأهيلهم و تكيفهم مع التطور التكنولوجي. كما تخصص قاعة داخل الشركة من اجل هذا الغرض.
إذا جلبت إدارة الشركة آليات جديدة وجب عليها القيام بتكوين العاملين الساهرين على تشغيلها.

نورية الأجر :

يجري إداء الأجر للعاملين مرتين في الشهر بفارق 15 يوماً على الأكثر. تدفع الرواتب للمستخدمين مرة في الشهر في أول يوم من الشهر الموالي.

• نطء إداء الأجر :

يدفع الأجر عن طريق تحويل بنكي.

• الساعات الإضافية :

تحتبر الساعات الإضافية كل ساعات الشغل التي تتجاوز مدة الشغل المقررة عادة لشغل أجير.

• منحة الأقدمية :

يمتنع كل أجير من العمال الرسميين من منحة الأقدمية تحدد قيمتها كما يلى :

- ✓ 5% من الأجر بعد سنتين من العمل بالمؤسسة.
- ✓ 10% من الأجر بعد 5 سنوات من العمل بالشركة.
- ✓ 15% من الأجر بعد 12 سنة من العمل بالشركة.
- ✓ 20% من الأجر بعد 20 سنة من العمل بالشركة.
- ✓ 25% من الأجر بعد 25 سنة من العمل بالشركة.

• صيغة الأذاع :



في حالة وقوع خطأ أو نسيان في الأداء يجب على المشغل تعويض الأجير في يومه وإذا استعصى ذلك في أجل لا يتعدى 3 أيام.

▪ الترقية :

لسد الوظائف الشاغرة أو المحدثة يتوجب على المشغل أو من ينوب عنه أن يعطي الأولوية للعمال الراغبين في تحسين رتبهم المهنية، والذي تتوفر لديهم الكفاءات الضرورية لشغل المنصب ويمكن إخضاع العامل المرشح لهذا المنصب لفترة اختبار، فإذا فشل في هذا الاختبار يتم إعادةه إلى منصبه السابق .

▪ النيابة في المنصب :

يجب أن تطبق النيابة حسب السلم اي لا يمكن أن ينوب شخص عن شخص أعلى منه في السلم إلا إذا تمت ترقية الشخص المراد إثباته.

▪ التقاعد :

تقوم الشركة عند بلوغ سن التقاعد بتكرييم الأجير المتقادم أسبوعاً قبل خروجه إلى التقاعد.

▪ تقديم القروض :

تقديم قرض بقيمة 10000 درهم بدون فائدة، يسدد على مدى سنتين، لكل عامل ينوي الزواج مع إزامية الأجير بالإلتزام بعقد الزواج.

▪ الخطبة الصحية :

حل مشاكل الخطبة الصحية و تانية المبالغ إلى المستفيدن فور توصل الشركة بها.

▪ المعاقون :

يحتفظ كل أجير أصبح معاقة بسبب من الأسباب بمنصب شغله أو يسند إليه شغل يلامع نوع اعاقته بعد إعادة تأهيله إلا إذا تغير ذلك لحدة الإعاقة أو لطبيعة الشغل و ذلك بعدأخذ رأي طبيب الشغل أو لجنة السلامة و حفظ الصحة و متلبي الأجراء.

▪ إتمام الأجراء :

CHOCER S.A.
SERVICE DU PERSONNEL
O. T. : 1714401111 D
Tél. O. T. : 01/89/89/90/91
Fax : 01/235-67-87 - 14 -

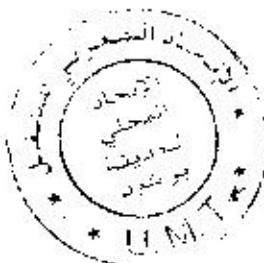


يجب على المشغل إدماج قدماء الأجراء الدائمين و إعطائهم الأسبقية في التعيين في المناصب الشاغرة اذا توفرت لديهم الاختصاصات المطلوبة .

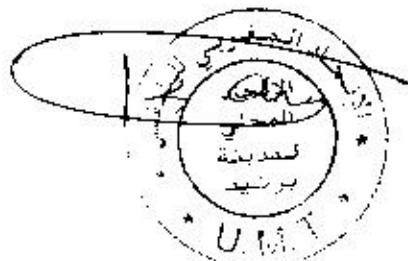
ان هذه الاتفاقية و بعد المصادقة عليها و سريان مفعولها لا تلغي المستحقات و المكتسبات المحصل عليها سابقا.

تبقى جميع المسائل ذات الصلة بالشغل و التي لا تنظمها هذه الاتفاقية الجماعية خاضعة لمقتضيات تشريع الشغل الجاري بها العمل.

GRO GFR S.A.
SERVICE DU PERSONNEL
Q. 1 - 1000 BEIRY ECHID
Tel: 01 / 22 / 88 / 89 / 90 / 91
Fax: 01 / 33-67-87 - 15 -



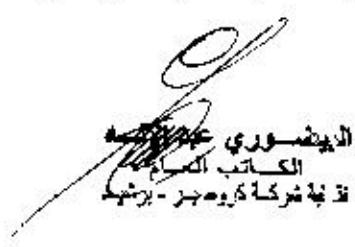
الكاتب العام الإقليمي أم ش



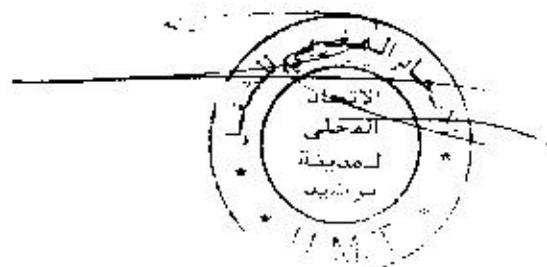
الرئيس المدير العام لشركة كروصير

GROCIERS
GROUPEMENT DES CERAMIQUES REUNIES
Quartier Industriel P.P. 110
RUE DE LA MAISON MAURICE
TÉL: 02 22 41 67 87 Fax: 02 22 41 67 87

الكاتب العام لنقاية كروصير



نائب الكاتب العام الإقليمي أم ش



أمين المال لنقاية كروصير



المقرر العام لنقاية كروصير

