Convention Collective

Metragaz
ميطراڭاز

Metragaz
ميطراڭاز
14 Bd Pasteur Imm. Mirador - Tanger
Tél : 05 39 33 91 00 - Fax: 05 39 33 91 06

2011 - 2013

Arrivée le 2/11/12
63

Sommaire

CHAPITRE I : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION
ARTICLE 1 : OBJET
ARTICLE 2 : COMMISSION DE CONCILIATION
ARTICLE 3 : CHAMP TERRITORIAL
ARTICLE 4 : CHAMP PERSONNEL
ARTICLE 5 : CHAMP TEMPORAIRE

CHAPITRE II : FONCTIONNEMENT DES RELATIONS PROFESSIONNELLES A MZ
ARTICLE 6 : PRINCIPE D'ENGAGEMENT DES PARTIES
ARTICLE 7 : FONCTIONNEMENT DES RELATIONS PROFESSIONNELLES
ARTICLE 8 : LES PREROGATIVES DE L'EMPLOYEUR
ARTICLE 9 : LES PREROGATIVES DES INSTANCES REPRESENTATIVES
ARTICLE 10 : LE DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION
ARTICLE 11 : LES FACILITES DE L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL
ARTICLE 12 : LA NEGOCIATION COLLECTIVE
ARTICLE 13 : FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION DE CONCILIATION
ARTICLE 14 : LE REGLEMENT DES DIFFERENDS COLLECTIFS
ARTICLE 15 : LES DELEGUES DES SALARIES
ARTICLE 16 : LE REGLEMENT DES DIFFERENDS INDIVIDUELS

CHAPITRE III : ORGANISATION DU TRAVAIL
ARTICLE 17 : ORGANISATION DU TRAVAIL
ARTICLE 18 : CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL
ARTICLE 19 : GROUPES PROFESSIONNELS
ARTICLE 20 : QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

CHAPITRE IV : FORMATION ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL
ARTICLE 21 : FORMATION
ARTICLE 22 : DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CHAPITRE V : CONDITION DE TRAVAIL
ARTICLE 23 :MOBILITE GEOGRAPHIQUE
ARTICLE 24 :PERIODE D'ESSAI
ARTICLE 25 : FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL
ARTICLE 26 : JOURNEE DE TRAVAIL
ARTICLE 27 : CONGES ANNUELS
ARTICLE 28 : ABSENCES AUTORISEES ET ABSENCES DIVERSES
ARTICLE 29 : COMMUNICATIONS AUX EMPLOYES

CHAPITRE VI : RETRIBUTIONS
ARTICLE 30 : SALAIRE DE BASE ET AUTRES CONCEPTS DE RETRIBUTION
ARTICLE 31 : MOYEN DE PAIEMENTS
ARTICLE 32 : AUGMENTATION SALARIALE
ARTICLE 33 : REVISION SALARIALE ET MISE A JOUR DE LA COMPENSATION
ARTICLE 34 : INDEMNITES, PRIMES D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

CHAPITRE VII : PRESTATIONS SOCIALES COMPLEMENTAIRES
ARTICLE 35 : CNSS
ARTICLE 36 : RETRAITE COMPLEMENTAIRE
ARTICLE 37 : ASSURANCE GROUPE
ARTICLE 38 : ASSURANCE MALADIE - MATERNITE
ARTICLE 39 : PREVOYANCE ACCIDENTS CORPORELS POUR LES GROS RISQUES
ARTICLE 40 : ASSURANCE DECES
ARTICLE 41 : ASSURANCE INCAPACITE - INVALIDITE
ARTICLE 42 : ASSISTANCE VOYAGE

CHAPITRE VIII : MEDECINE DE TRAVAIL ET SECURITE PROFRSSIONNELLE
ARTICLE 43 : PREVENTION DES RISQUES
ARTICLE 44 : SURVEILLANCE DE LA SANTE

CHAPITRE IX : CODE DE CONDUITE
ARTICLE 45 : CONTENU GENERAL
ARTICLE 46 : ACCEPTATION ET APPLICATION DU CODE DE CONDUITE

CHAPITRE X : AFFAIRES SOCIALES
ARTICLE 47 : PRINCIPE
ARTICLE 48 : COMITE D'OEUVRES SOCIALES

DISPOSITIONS FINALES
ARTICLE 49 : AVENANT
ARTICLE 50 : REVISION
ARTICLE 51 : DENONCIATION
ARTICLE 52 : DIFFUSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET AFFICHAGE

ANNEXE

Convention collective

Entre les soussignées

D'une part,

La société METRAGAZ S.A. représentée par son Directeur des Ressources Humaines en tant que représentant de l'employeur

et d'autre part,

L'organisation syndicale CDT représentative du personnel permanent de METRAGAZ représentée par son secrétaire général du bureau syndical du personnel de METRAGAZ et représentant syndical de l'entreprise.

Fait à Tanger, le 23 Septembre 2011

Chams Doha EL MOUSSAOUI
Secrétaire générale du bureau syndical CDT
Représentant syndical de METRAGAZ

Najat LAILAI
Directrice des Ressources Humaines de METRAGAZ
Représentante de l'employeur

Metragaz
ميطراكاز
14, Bd. Pasteur Imm. Mirador - Tanger
Tél : 05 39 33 91 00 Fax 05 39 33 91 06

CHAPITRE I : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1 : OBJET

L'entreprise METRAGAZ et le représentant syndical (du syndicat CDT) ont convenu de célébrer la présente convention collective (dans ce qui suit la convention) conformément à la législation en vigueur (loi N° 65-99) concernant les conventions des entreprises, et a pour objet de formaliser les relations de travail entre le personnel de METRAGAZ et l'entreprise pour les questions, touchant tous les travailleurs non exclus dans les articles suivants.

ARTICLE 2 : COMMISSION DE CONCILIATION

La commission de conciliation, organe mixte composé au maximum de deux représentants de la direction de l'entreprise et de deux représentants des employés, sera convoquée en cas de conflit collectif entre les parties et aura les fonctions suivantes :

- Prévenir les différends qui pourraient naître entre les parties pour des motifs liés aux relations de travail collectives, tout en essayant de les résoudre d'une manière adéquate en se basant sur les règles du droit et de l'équité.

- l'interprétation d'une manière générale de la présente convention collective.

ARTICLE 3 : CHAMP TERRITORIAL

La convention s'appliquera aux employés de METRAGAZ qui travaillent aux centres et aux établissements que l'entreprise possède au Maroc.

ARTICLE 4 : CHAMP PERSONNEL

La convention s'appliquera à tout le personnel permanent, et qui fourni directement des services rémunérés à METRAGAZ moyennant un contrat de travail conclu avec cette entreprise et selon son pouvoir organisationnel.

Elle s'appliquera automatiquement à tout le personnel sauf pour ceux qui expriment explicitement leur volonté de traiter leurs conditions exclusivement par le contrat de travail individuel à condition que l'entreprise accepte leurs demandes.

Le personnel d'encadrement, cadre supérieur ou cadre assimilé (les chefs des unités ou/et le personnel qui occupe des fonctions complexes de haute valeur pour l'entreprise) régira, s'il le désire, ses relations de travail avec l'entreprise exclusivement par son contrat individuel de travail, mention en sera faite expressément dans ledit contrat.

ARTICLE 5 : CHAMP TEMPORAIRE

La durée de validité de la convention sera de 3 ans à compter du 1er Janvier 2011 (date à partir de laquelle la convention entre en vigueur) et jusqu'au 31 Décembre 2013. Si 30 jours avant la date d'expiration de la convention aucune des deux parties ne la dénonce, la même convention sera tacitement prorogée pour une période de 12 mois.

CHAPITRE II : FONCTIONNEMENT DES RELATIONS PROFESSIONNELLES A MZ

Article 6 : PRINCIPE D'ENGAGEMENT DES PARTIES

Les parties soussignées ont adopté les dispositions du présent accord, dans le but de promouvoir un modèle des relations professionnelles collectives et individuelles exemplaires, qui permet le règlement pacifique de tous les différends de travail et sans recours aux moyens extrêmes avant épuisement des voies de réclamation et de conciliation prévues par la présente convention et le code du travail. Elles sont garantes de l'exécution loyale et de bonne foi de cet accord.

Les deux parties s'engagent à veiller à ce que l'entreprise et son personnel gardent leur rayonnement et leur prestige en respectant strictement les dispositions du code du travail, le règlement intérieur et la charte de l'entreprise portée à la connaissance de l'ensemble du personnel.

Article 7 : FONCTIONNEMENT DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Conscient du rôle du dialogue interne dans l'amélioration du climat social, d'intégration et d'implication du personnel dans les politiques de l'entreprise et en particulier la politique des Ressources Humaines visant l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail et du développement des compétences des salariés, les deux parties conviennent des attitudes suivantes à entreprendre pour la réussite des relations professionnelles au sein de l'entreprise :

- Les interlocuteurs doivent se considérer dans leur rôle de représentation comme des structures et non pas des personnes. Une fois ce rôle est accomplit, selon les dispositions du code du travail, chaque interlocuteur reprend sa mission et la fonction découlant du poste de travail qu'il occupe en tant que salarié, avec les obligations qui en découlent

- Chacun des interlocuteurs a ses droits et ses obligations et tout privilège supposé en infraction aux normes et procédures de l'entreprise, et contraire au présent accord ou aux dispositions du code de travail, sera géré hors du cadre de la représentation.

- Les interlocuteurs sont tenus de donner l'exemplarité dans leurs actes et pratiques de partenariat et dans l'exercice de leur travail pour la réussite du dialogue interne et la confiance mutuelle.

- Les interlocuteurs doivent veiller en permanence dans leurs relations, au respect des exigences et des contraintes découlant des autres partenaires de l'entreprise à savoir, les actionnaires, les clients et la société.

- Chaque début d'année, l'employeur fixe un planning annuel prévisionnel des différentes réunions. Toute proposition de modification de ce planning doit être déposée avant un mois de sa communication :

Le planning comprendra :

1. Les réunions du comité d'entreprise.
2. Les réunions du comité d'hygiène et de sécurité.
3. Les réunions au niveau des centres, entre les délégués des salariés et les chefs de centres représentants de l'employeur.
4. Les réunions entre le représentant syndical et l'employeur.
5. Les réunions entre l'ensemble des délégués des salariés et l'employeur.

Des réunions extraordinaires peuvent être convoquées selon le degré d'urgence et de l'accord conclu entre les parties au sein de chaque instance représentative.

Article 8 : LES PREROGATIVES DE L'EMPLOYEUR

Il est expressément précisé entre les parties, conformément aux articles 21 et 24 du code du travail, que l'organisation, l'administration et la gestion d'une manière générale de l'entreprise reste exclusivement de la seule compétence et responsabilité de la société laquelle a plein pouvoir pour établir le règlement intérieur, les méthodes de travail, les standards de fonctionnement et les normes et procédures dans les diverses opérations de gestion de l'entreprise. Elle se réserve également le droit de les modifier selon les besoins de service. Elle peut également répartir le travail selon les dits besoins et apporter toute modification à sa répartition, au nombre d'heures et de groupes sous réserve du respect des dispositions du code du travail, du contenu de la présente convention collective, des accords futurs valablement conclus et d'une manière générale des obligations contractuelles de l'entreprise.

Article 9 : LES PREROGATIVES DES INSTANCES REPRESENTATIVES

L'employeur prend les mesures appropriées pour protéger l'exercice du rôle de représentation des délégués des salariés et du représentant syndical conformément à l'article 473 du code du travail, et prendra les mesures nécessaires pour encourager la complémentarité entre ces différentes institutions et promouvoir leur rôle

1/ Le représentant syndical :

Le représentant syndical exerce les prérogatives que lui confère le code du travail et le présent ou futur accord.

2/ Les délégués des salariés :

Les délégués des salariés exercent les prérogatives que leur confère le code du travail.

3/ Le comité d'entreprise

Le comité d'entreprise est instauré conformément aux dispositions du code du travail notamment aux articles 465 à 468, et sur la base d'un règlement intérieur au comité qui est établit pour expliciter son organisation et son fonctionnement.

4/ Le comité de sécurité et d'hygiène

Le comité de sécurité et d'hygiène est instauré conformément aux dispositions du code du travail notamment aux articles 337 au 343 et sur la base d'un règlement intérieur au comité et d'une procédure pour expliciter son fonctionnement.

Article 10 : DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

Le droit syndical s'exerce à METRAGAZ conformément au code du travail sur les syndicats professionnels ainsi qu'aux dispositions réglementaires relatives au droit syndical.

Les parties signataires s'engagent à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion pour le personnel et le droit de propriété inaliénable et inaltérable pour l'employeur.

Tous salarié à le droit d'adhérer à une organisation syndicale ou professionnelle de son choix constituée conformément à la loi.

L'employeur s'engage à prendre toutes les mesures utiles pour éviter les pratiques discriminatoires basées sur l'appartenance ou non à un syndicat, sur les opinions politiques, susceptibles de favoriser une situation personnelle ou administrative d'un salarié ou pouvant lui porter préjudice.

Article 11 : FACILITE D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

L'employeur mettra à la disposition du représentant syndical les moyens nécessaires pour l'exercice de sa mission :

- Un panneau d'affichage sera mis à la disposition du syndicat et sera réservé aux communications et informations qui y seront apposées par le syndicat sous sa seule responsabilité.

  Aucun moyen autre que ce panneau ne peut être utilisé sans l'autorisation de l'employeur. Les moyens qui seront mis à la disposition du bureau syndical pour s'échanger des informations entre eux ne peuvent être utilisés avec le personnel.

  Aucun document syndical ne pourra être affiché en dehors de ce panneau d'affichage.

  Toutes les communications syndicales affichées devront être signées par le représentant syndical signataire du présent accord.

  Les annonces et communications doivent avoir exclusivement pour objet des questions en rapport avec la protection de l'intérêt collectif des travailleurs

Les communications ne pourront se rapporter qu'a des informations d'ordre strictement professionnel, interprofessionnel et syndical. Les communications à caractère ethnique, racial ou religieux sont interdites d'affichage.

Une copie de toute publication sera communiquée à l'employeur à titre d'information préalablement à son affichage.

Il est expressément précisé que la distribution des publications syndicales ou les réunions à propos de ces publications ou des communications ne pourra avoir lieu qu'a la sortie des lieux de travail et au personnel sortant en dehors des horaires du travail.

On entend par publications syndicales toutes les affiches ou publications portant le sigle de l'organisation syndicale, les dites publications ne devront prendre en aucun cas un caractère injurieux ni présenter un caractère de polémique ou diffamatoire.

- Les facilités nécessaires pour le représentant syndical amené à exercer des responsabilités ou des missions syndicales et ce conformément aux articles 471 et 472 du code du travail.

A la demande du représentant syndical et après accord de l'employeur, celui-ci fournit les moyens qu'il juge nécessaire au bon fonctionnement des relations professionnel entre les deux parties.

Ces facilités ne peuvent en aucun cas entraver le fonctionnement normal du travail et en particulier les absences qui peuvent être préjudiciables à la sécurité des installations ou au personnel.

Article 12 : NEGOCIATION COLLECTIVE

Les deux parties fixent la période de la négociation collective conformément à l'échéancier prévu dans le code du travail. Elles sauront au préalable, à l'envoi du préavis, l'objet de la négociation.

Le représentant syndical peut être accompagné en plus, par quatre membres de la société faisant partie du bureau syndical sans que l'absence de ces derniers ne puisse nuire au bon déroulement du service ou centre duquel ils dépendent.
En cas de survenance des réunions de négociation pendant les heures de travail, les délégués concernés doivent avoir l'autorisation de leur chef direct pour s'absenter. Le nombre et la qualité des représentants de l'entreprise dans le processus de négociation sont du seul ressort de l'employeur.

Article 13 : FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION DE CONCILIATION

Les membres sont désignés respectivement par chacune des parties intéressées, quand l'autre partie le demande.

La commission ne peut valablement délibérer qu'en présence de l'ensemble des représentants de chaque partie. En cas de vacance de poste, il est pourvu au remplacement pour la période de délibération ou la période restante à courir.

Article 14 : REGLEMENT DE DIFFERENDS COLLECTIFS

Tous les différends collectifs pouvant survenir dans l'application du présent accord ou concernant l'application de la législation de travail à l'exception des mesures disciplinaires (qui sont réglementées par le code du travail aux articles 33 à 42), doivent être obligatoirement soumis à l'autre partie 7 jours avant d'entamer les discussions à leur propos.

Le recours à l'intermédiation externe ne pourra être fait que si le différend collectif n'a pas été réglé au sein de la commission paritaire de conciliation instauré à cet effet.

Il est entendu du différend collectif, le sens que lui accorde l'article 549 et toute réclamation qui concerne au moins dix pour cent de l'effectif globale de l'entreprise.

Le représentant syndical intervient seulement dans le règlement de ce type de différends.

Toute réclamation collective qui n'aurait pas été satisfaite dans un délai d'un mois, sera soumise à la commission pour délibérer à son sujet.

Les délibérations de la commission peuvent durer un mois sauf si les deux parties décident pour une période plus longue. La sentence rendue par la commission est sans appel et exécutoire pour les deux parties. En cas d'inobservation, la partie qu'y fait défaut se trouvera exposée aux règles de droit.

Si aucun accord n'est conclu, l'une des deux parties ou les deux à la fois, peut recourir à la procédure de conciliation devant l'inspecteur du travail.

Il reste entendu que durant la période de soumission du différend aux différentes procédures de règlement, les deux parties s'engagent loyalement et de bonne foi à recourir au présent accord et aux dispositions du code du travail notamment à son livre VI, et ce conformément à l'article 127 du code du travail.

Article 15 : DELEGUES DES SALARIES

Conformément à la législation en vigueur, le personnel de METRAGAZ est représenté par des délégués titulaires et des délégués suppléants.
Les dispositions relatives au nombre de délégués, à l'électorat, à l'éligibilité, à la procédure électorale et aux conditions d'exercice du mandat de délégué sont celles fixées par le code du travail notamment les articles 430 à 460.

L'organisation du fonctionnement des relations entre les délégués des salariés et l'employeur ou son représentant est revue annuellement.

Article 16 : REGLEMENT DE DIFFERENDS INDIVIDUELS

Les deux parties reconnaissent que la mise en œuvre des normes de conduite et disciplinaires au seine de l'entreprise incombe à l'employeur qui dispose vis-à-vis du personnel du pouvoir de direction, du pouvoir de correction et des pouvoirs disciplinaires qui trouvent leur fondement dans l'importance des obligations juridiques prévues dans l'article 21 et 24 du code du travail.

Il est entendu du différend individuel toute réclamation individuelle qui concerne l'application de la législation de travail, du règlement intérieur, ou du présent accord.

Le délégué des salariés Intervient seulement dans le règlement de ce type de différend conformément aux articles 432 et 127 du code du travail en respectant la procédure mise en place à cet effet.

Lorsqu'un différend surgit entre un salarié et son employeur au sujet de l'application de la législation de travail en général, du règlement intérieur ou tout autre accord, à l'exclusion des mesures disciplinaires, le salarié intéressé doit obligatoirement respecter la procédure suivante :

1ère étape : Le salarié doit présenter sa réclamation à son chef direct qui disposera de 5 jours ouvrables au maximum pour lui donner une réponse.

Si la réponse donnée par son chef direct ne le satisfait pas, ou s'il n'y a pas de réponse dans le délai fixé ci-dessus, le salarié pourra porter sa réclamation, dans un délai de 3 jours ouvrables au maximum, devant son directeur, qui disposera à son tour de 2 jours ouvrables au maximum pour lui donner une réponse sauf pour force majeure (absence...).

Il est expressément précisé que les réclamations doivent être présentées à cette étape par l'intéressé, et en aucun cas, par d'autres personnes.

2ème étape : Si la réponse donnée directement par son directeur ou par l'intermédiaire du chef direct, ne le satisfait pas ou s'il n'y a pas de réponse dans le délai fixé ci-dessus, le salarié pourra notifier sa réclamation au délégué des salariés du collège ou du centre duquel dépend le salarié, dans un délai de 3 jours ouvrables au maximum, avec copie pour information au chef direct et à la direction des Ressources Humaines.

Le chef direct disposera de 5 jours ouvrables pour étudier la réclamation et la discuter avec le délégué des salariés dépendant de son entité, et donner la réponse au salarié.

3ème étape : Si à l'issue de la 2ème étape de la procédure ci-dessus mentionnée le différend n'a pas été réglé, le salarié pourra transmettre son insatisfaction au délégué des salariés qui inscrira ladite réclamation dans l'ordre du jour de la réunion avec l'employeur prévue dans le planning annuel.
Si la réclamation est urgente, il ne sera respecté que la première étape. Si le salarié n'est pas satisfait, elle sera traitée entre l'intéressé, en présence ou non du délégué, et la direction des Ressources Humaines dans un délai d'une semaine.
Son considérées des réclamations urgentes :

- ❑ L'atteinte à la sécurité, à la santé ou la à dignité, (au sens stricte du terme), de la personne au sein de l'entreprise.

- ❑ Les problèmes graves survenus dans la paie du mois de la personne et qui peuvent lui porter préjudice à ses engagements financiers.

CHAPITRE III : ORGANISATION DU TRAVAIL

ARTICLE 17 : ORGANISATION DU TRAVAIL

L'organisation, la direction de travail, la création et la modification de la structure organisationnelle et des normes de fonctionnement, la création et l'affectation des postes de travail et des fonctions, ainsi que les heures de travail sont du seul ressort de la direction générale de l'entreprise.

ARTICLE 18 : CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

Afin d'obtenir la meilleure productivité et d'améliorer l'efficience de la compagnie, les employés doivent agir en favorisant la polyvalence si le travail l'exige et ce en exerçant toutes les tâches qui correspondent à la fonction principale ou qui s'avèrent nécessaires pour terminer un travail et /ou ne pas l'interrompre.

ARTICLE 19 : GROUPES PROFESSIONNELS

Les employés affectés par la convention sont classés en catégories professionnelles décrites dans l'annexe.

Les catégories professionnelles sont l'unité de classification des ressources humaines qui regroupe de manière unitaire des employés déterminés pour la réalisation des fonctions déterminés en fonction de ses aptitudes professionnelles et du contenu général de la prestation.

En vertu de ce qui précède, il est établi 4 catégories professionnelles propres à l'entreprise et 3 classes professionnelles conformément au code du travail comme principe de base de la classification professionnelle des employés.

ARTICLE 20 : QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Chaque classe professionnelle sera composée d'une ou plusieurs catégories professionnelles en fonction de la qualification globale, ampleur des fonctions, coordination d'autres travailleurs, compétences professionnelles, etc.

Ces facteurs déterminent l'introduction des employés dans les niveaux de qualification professionnelle. Chaque catégorie professionnelle est régie par le principe de la polyvalence, ce qui rend l'appartenance à ces catégories indépendante des activités qui de façon occasionnelle, accessoire, ou temporelle peuvent être assignées aux salariés.
Les niveaux de qualification professionnelle sont détaillés dans l'annexe.

CHAPITRE IV : FORMATION ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

ARTICLE 21 : FORMATION

L'entreprise programmera la réalisation de programmes de formation ou de stage dans le but de répondre tant aux nécessités de préparation de son personnel dans les nouvelles technologies et systèmes de travail exigés pour le développement et l'évolution de la compagnie, comme pour la facilitation du développement individuel, au sein des programmes de développement professionnel.

1. L'entreprise informera annuellement les représentants légaux des employés du budget alloué à la formation durant l'exercice économique en question.

2. Tous les employés auront accès aux cours de formation dans la mesure qu'ils remplissent les conditions exigées par la convocation correspondante.

ARTICLE 22 : DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Dans chaque sous-groupe de qualification professionnelle existera les niveaux de développement professionnel suivants :

Niveaux d'entrée :
Sont les niveaux qui, avec caractère général, seront assignés aux employés récemment recruté.
Ils correspondent aux trois niveaux salariaux inférieurs à la grille salariale correspondante.
Dans les niveaux d'entrée, le passage d'un niveau salarial au suivant se produira par classification sur la base des résultats des évaluations de l'année, et au moins le ¾ du personnel sera affecté par le passage d'un niveau à un autre ou plus.

Les salariés recrutés avant le 31 Mars, leur première année de passage au niveau salarial suivant, ne débutera qu'à partir du 1er Janvier de l'année suivante. Alors que pour les salariés recrutés à partir du 1er Avril, leur première année de passage au niveau salarial suivant débutera le 1er Janvier de la seconde année de leur présence dans l'entreprise.

Le principe de périodicité et de progression ne sera pas appliqué pour le cas de promotion interne. La Direction Générale accordera un niveau de salaire au promu en fonction des critères de compétences et de comportement ; dans tous les cas, il lui sera accordé au moins le niveau suivant supérieur à son ancien salaire.

Niveau de consolidation :
C'est le niveau salarial fixé comme contre-prestation à un développement normal des fonctions inhérentes à sa classification professionnelle.
L'évolution dans les niveaux de consolidation se produira par classification sur la base des résultats des évaluations de l'année, et au moins le ¾ du personnel sera affecté par le passage d'un niveau à un autre ou plus.

Niveaux de développement :
Dans chaque sous-groupe professionnel existe des niveaux salariales de développement divers, supérieurs en général, à ceux qui peuvent accéder progressivement les employés qui accomplissent les conditions de formation, d'expérience et de grade de développement fixés pour chaque groupe professionnel, temps de permanence, etc...

Périodiquement, l'entreprise établira des programmes de développement professionnel à cet effet, en fonction de ses nécessités organisationnelles et disponibilité budgétaire.

Pour toute promotion d'un salarié qui avait déjà un salaire dans l'ancienne catégorie du niveau de développement, recevra son nouveau salaire dans la nouvelle catégorie, au moins égale au niveau suivant supérieur à son ancien salaire.

Niveau d'expertise :
C'est un niveau salarial auquel les salariés peuvent accéder après acquisition d'une certaine compétence dans le poste du travail et après évaluation des résultats obtenus et ceci dans le but d'élargir la table des salaires et de créer des opportunités de développement personnel et professionnel des salariés.

Promotion Interne :
Le recrutement externe n'aura lieu entre autre, qu'après épuisement des possibilités de promotion interne ;(toute en respectant les caractéristiques du poste, l'adéquation entre le profil des candidats internes et le poste à pourvoir et la décision de la Direction de l'Entreprise)

CHAPITRE V : CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 23 : MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Compte tenu des nécessités de la société, la Direction se réserve la possibilité de muter le salarié dans toutes zones géographiques où cette dernière serait amenée á exercer ses activités.
Les parties considèrent la mobilité géographique comme un instrument valable pour garantir l'occupation effective et la stabilité du personnel de l'entreprise, ainsi que pour la gestion efficiente et adéquate des ressources humaines de la part de celle-ci.

ARTICLE 24 : PERIODE D'ESSAI

Afin de potentialiser l'embauche, l'entreprise pourra utiliser toutes les modalités d'embauche conformément aux articles 16 et 507 du code du travail et au règlement intérieur.

ARTICLE 25 : FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail est arrêté pour des causes objectives ou disciplinaires prévues par la loi.
Egalement le contrat peut être arrêté si la direction générale constate l'inaccomplissement grave des obligations citées dans la convention collective, dans le règlement intérieur, dans le code étique ou dans le contrat individuel de travail.

ARTICLE 26 : JOURNEE DE TRAVAIL.

La journée de travail est celle prévue dans les procédures internes ou dans le règlement intérieur.

1. La journée de travail se réalise normalement de lundi au vendredi sauf pour le personnel affecté aux postes qui nécessitent une journée continue en régime de roulements rotatifs.

2. L'entreprise essayera d'établir les horaires de travail les plus convenables dans les limites établies par la loi, elle est libre de choisir la meilleure manière qu'elle considère pour l'organisation du travail étant la seule et dernière responsable.

3. Dans les cas et pour les postes ou les activités normales de l'entreprise ne se voient pas compromises, une flexibilité d'horaires sera accordée par l'entreprise, et ce dans le but de faciliter l'accomplissement des objectifs fixés par cette dernière ainsi qu'une adéquate prestation du service dans le but de concilier entre la vie professionnelle et la vie personnelle du personnel.

4. Si pour des raisons exceptionnelles, il est nécessaire d'augmenter la journée de travail, la même pourra être étendue tout en respectant les limites légales en vigueur, et en compensant avec des journées de repos équivalents durant le 1er mois qui suit sa réalisation, ou bien les compenser par des heures supplémentaires.

5. Tout employé en déplacement temporaire dans un autre centre de travail ou service, appliquera l'horaire de travail de ce dernier.

ARTICLE 27 : CONGES ANNUELS

1. Les employés bénéficieront de 22 jours ouvrables (ou de 30 jours naturels dans le cas du personnel de roulement) de congé annuel rémunérés. Sont inclus dans cette durée des congés, les bonifications de congé payé prévues par l'article 232 du code de travail

2. La période de congé annuel pourra être fractionnée après accord entre l'entreprise et l'employé, ou selon les normes fixées annuellement par l'entreprise dans le calendrier de travail tout en respectant le fractionnement prévu dans le code du travail.

ARTICLE 28 : ABSENCES AUTORISEES ET ABSENCES DIVERSES

Les employés peuvent, après avis et justification, s'absenter pour les causes et durée prévues dans le code du travail et notamment celles prévues aux articles 217, 218, 222, 269, 271, 274 et selon les modalités prévues dans les procédures interne ou dans le règlement intérieur.

ARTICLE 29 : COMMUNICATION AUX EMPLOYES

La communication avec les employés équivalente aux avis au personnel dans le tableau d'affichage se réalisera, de préférence, à travers des moyens télématiques. Les employés

disposeront des applications qui permettront la communication individuelle des salaires, des bulletins de paie, des suggestions à la direction...

Il sera diffuser via courrier électronique (comme le tableau d'affichage) afin de minimiser l'impact sur le réseau informatique et de garantir que toutes les informations intéressantes seront toujours disponible, tout en garantissant la privacité de l'information et l'utilisation adéquate des outils (assignation des droits d'accès...)

Le règlement intérieur de l'entreprise comprend toutes les informations nécessaires qui régissent les relations entre le salarié et l'entreprise.

CHAPITRE VI : RETRIBUTIONS

ARTICLE 30 : SALAIRE DE BASE ET AUTRES CONCEPTS DE RETRIBUTION

La direction de l'entreprise implante des concepts de rétribution sur la base des coefficients hiérarchiques des salaires minimums et d'une grille des niveaux de salaire (Annexe).

Le salaire de base : il sera retenu comme référence de calcul pour les autres composantes de la rémunération. C'est le salaire mentionné dans les niveaux de la grille salariale (Annexe)

Les coefficients hiérarchiques des salaires minimums :

Le salaire minimum du salarié avec la plus basse qualification dans la société équivaut à 100 points mensuel. Un point à une valeur en Dirhams qui est la même valeur pour toutes les catégories.

Les coefficients appliqués aux salaires minimums (salaire d'entrée) pour chaque catégorie sont les suivants :

Catégorie	Coefficient
5	1,6
6	1
7	1

Toutefois, la société se réserve le droit de négocier les salaires d'entrée avec les nouveaux recrus en fonction des postes à pourvoir, des profils des candidats et de la situation du marché de l'emploi en respectant l'application du salaire minimum du poste.

La grille salariale

La grille salariale en Annexe entre en vigueur à partir de la date de la signature de la convention. Exceptionnellement pour cette fois, elle entre en vigueur à partir du 1er Janvier 2011, et restera en vigueur pendant la durée de la convention à l'exception de ce qui sera énoncé dans l'article 33.
Le passage d'un niveau à un autre dans la grille ne sera pas effectif l'année ou la personne verra son salaire augmenté de la prime d'ancienneté légale.

Les deux premiers groupes de niveaux de salaire (salaire d'entrée et salaire de consolidation) seront attribués aux personnes selon leur date d'occupation du poste qu'il soit un recrutement externe ou promotion interne.

ARTICLE 31 : MOYEN DE PAIEMENT

Les salaires de base seront versés en 12 mensualités annuelles d'un même montant pour une durée de travail complète.

Le paiement se fera par la société exclusivement en mode de virement bancaire l'avant-dernier jour ouvrable de chaque mois. L'employé aura reçu auparavant son bulletin de paie, sous forme télématique ou en support papier.

Les compléments salariaux à caractère variable (indemnités, primes, avantages...) seront réglées avec le salaire dû pour le mois suivant celui de leur réalisation.

ARTICLE 32 : AUGMENTATION SALARIALE

Pour l'année 2011, la grille sera augmentée de 5% y compris l'indice du coût de la vie de 2010 et sans changement de niveaux.
Exceptionnellement en 2011 les articles 22 et 30 ne vont pas être appliqués.

ARTICLE 33 : REVISIONS SALARIALES ET MISE A JOUR DE LA COMPENSATION

Pour les années 2012 et 2013, il sera appliqué une révision salariale et une mise à jour de la compensation (Annexe) en fonction de l'indice du coût de la vie déterminé par le gouvernement de la nation pour l'année précédente, et des conditions des articles 22 et 30, tout en restant dans les limites du budget de révision salariale prévu pour la présente convention collective (Article 1 de l'Annexe). La mise à jour de la compensation pour l'ICV ne concernera pas les salaires qui seront affectés par une augmentation de la prime d'ancienneté légale.

ARTICLE 34 : INDEMNITES, PRIMES D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

La société accorde à son personnel des indemnités, des primes d'emploi et des avantages sociaux qui sont détaillés dans l'Annexe.

CHAPITRE VII: PRESTATIONS SOCIALES COMPLEMENTAIRES

ARTICLE 35 : CNSS

Conformément au Dahir du 27 Juillet 1972, tous les salariés de METRAGAZ sont affiliés à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS).

La caisse a pour mission de protéger les salariés contre toute perte éventuelle de leur moyen de subsistance de façon provisoire (maladie...) ou définitive (invalidité, veuvage, vieillesse...)

Les dispositions de la CNSS sont régies par le Dahir du 27 Juillet 1972 dont une copie peut être demandée auprès du syndicat ou du département des Ressources Humaines.

Les démarches administratives relatives au dossier de cette prestation sont assurées par les parties désignées dans les normes de la CNSS.

Les trois jours de congé de maladie non remboursés par la CNSS seront subventionnés par l'entreprise dans la limite des conditions prévues dans la procédure interne et du règlement intérieur de l'entreprise. (Après homologation du certificat de maladie par le médecin choisi par l'entreprise).

ARTICLE 36 : LA RETRAITE COMPLEMENTAIRE

L'ensemble du personnel de METRAGAZ est affilié à la Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraite (CIMR)

Le taux des cotisations de base est de 4,5% majoré des révisions décidées par la CIMR.
Ce taux de base sera révisé à la hausse d'un point et demi en 2011 pour toute personne ayant atteint l'âge de 50 ans.

A partir de 2012, les taux actuels de la CIMR seront révisés selon les tranches d'âges et seront répartis (part salariale) comme suivants :

- Entre 20 et 45 ans : 4.5%
- Entre 46 et 50 ans : 5.25%
- Plus de 50 ans : 7%

Il est entendu que la part salariale de ces augmentations sera à la charge du salarié.

Chaque année, les cotisations sont entièrement appliquées à la constitution d'une rente viagère différée, cette rente est déterminée par application du taux légal en vigueur.

Lorsque l'affilié cessera son travail auprès de la société, tout versement cessera aussi et l'affilié aura le choix, s'il atteint l'age de 50 ans, de demander le service de rente acquise :

- Soit de demander le remboursement de ses propres cotisations sans intérêts et nettes de taxes, dans ce cas il perdra le bénéfice des versements faits à son compte par la société, laquelle percevra la valeur de rachat correspondant et il n'aura pas droit à une allocation de la CIMR.
- Soit conserver le bénéfice pour l'âge prévu pour la retraite de rente acquise pour les versements antérieurs.

Si pour des raisons de réformes légales, des modifications de système de retraite s'imposent à la société, elles seront appliquées dans la limite des charges actuelles et à celles qui seront imposées par la loi.

ARTICLE 37 : ASSURANCE GROUPE

La société ayant souscrit un contrat assurant les garanties du régime de prévoyance (assurance maladie maternité, prévoyance accidents corporels pour les gros risques, assurance décès, assurance incapacité invalidité) en faveur de son personnel, tout salarié doit y adhérer dès sa date d'engagement.

Les contrats de base étant à durée déterminée, toute modification ultérieure des clauses et conditions de ce contrat, ou conclusion d'un nouveau contrat avec une autre compagnie d'assurance se fera dans le cadre des lois en vigueur ou d'éventuelles lois et réglementations sur l'assurance maladie obligatoire. De même que toute révision des taux de cotisation que négociera et acceptera l'entreprise, elle sera automatiquement acceptée par le personnel.

ARTICLE 38 : ASSURANCE MALADIE- MATERNITE

Les contributions pour la couverture de l'assurance maladie maternité se composent d'une part salariale prélevée sur salaire mensuel et d'une part patronale.
Cette assurance garantie à l'assuré le remboursement, à raison d'un taux négociable ne dépassant pas 90% des dépenses d'ordre médical engagées en cas de maladie, d'accident ou de maternité touchant soit l'assuré lui-même, soit son conjoint, soit ses enfants célibataires à charge de moins de 20 ans et de moins de 25 ans s'ils justifient de la poursuite de leurs études ou s'ils sont frappés d'une infirmité importante.

Toute demande négociable de révision des taux de cotisation de la part de la compagnie d'assurances pour maintenir le taux de remboursement de 90% sera assumée en part égale entre employeur et salarié.

Les plafonds et les pathologies convenues sont celles prévues dans les contrats d'assurance. Le salarié ne doit pas prétendre être couvert sur des pathologies sauf ceux convenues avec l'assurance, et qui sont portées à sa connaissance par la diffusion des contrats d'assurance.

- Extension de la garantie maladie aux retraités :
  Les salariés pourront, d'une manière volontaire et après accord par écrit envoyée à la direction des Ressources Humaines, cotiser à une surprime solidaire à hauteur d'un taux de 0,20% du salaire cotisable pour la couverture de la prime maladie après l'âge de retraite et jusqu'a l'âge de 70 ans, (à l'exception de tous les frais imputables à la grossesse, à la maternité et aux fausses couches).
  Cette garantie cesse pour les membres de la famille à la charge du retraité (conjoint et enfants) le jour de son décès.

- Perception complémentaire pour AT:
  En cas d'accident du travail, la société s'engage à payer la différence entre la prime AT payée par l'assurance et le 100% du salaire de base net normal du mois précédent de l'intéressé.

ARTICLE 39 : PREVOYANCE ACCIDENTS CORPORELS POUR LES GROS RISQUES

Cette assurance intervient après épuisement d'une franchise annuelle de 60.000 Dhs par personne, par maladie et par an au plafond de 200.000 Dhs.

ARTICLE 40 : ASSURANCE DECES

Cette assurance garantit le versement d'un capital en cas de décès ou d'Invalidité totale et définitive assimilée au décès, et le versement d'un second capital en cas de décès postérieur du conjoint non remarié au profit des enfants mineurs.

Tous les décès sont garantis, même résultant d'un accident de travail ou maladie professionnelle. Toutefois, les risques liés au suicide, à l'aviation et à la guerre sont conditionnés.

Décès de l'assuré :

Célibataire, veuf, divorcé	:	100% du salaire annuel
Marié	:	130% du salaire annuel.
Plus « par enfant à charge »	:	32,50% du salaire annuel.

Décès postérieur du conjoint non remarié :

32,50% du salaire annuel.

ARTICLE 41 : ASSURANCE INCAPACITE INVALIDITE

Cette garantie a pour objet de :

- Verser une indemnité journalière en cas d'incapacité totale de travail.
- Verser une rente en cas d'invalidité permanente.
- Maintenir les garanties de l'employé percevant les indemnités journalières de maladie ou de rente d'invalidité pour une incapacité d'au moins 2/3.

Dans le cas d'une invalidité permanente d'au moins 2/3 suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle, la compagnie servira à l'invalide une rente annuelle égale à la différence entre la rente d'invalidité et la rente dont l'assuré bénéficie au titre de la législation sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.

ARTICLE 42 : ASSISTANCE VOYAGE

Afin d'améliorer la couverture médico-sociale de son personnel, la société a signé avec la compagnie Axa Assistance une couverture d'assistance médicale et technique pendant les déplacements professionnels ou personnels de son personnel.

Cette assistance couvre :

- Le déplacement au Maroc.
- L'assistance médicale en cas d'accident.
- Les pannes et vols des véhicules, remorquage et assistance.

La prime est prise en charge dans sa totalité par la société.

CHAPITRE VIII : MEDECINE DE TRAVAIL ET SECURITE PROFESSIONNELLE

ARTICLE 43 : PREVENTION DES RISQUES

Les parties signataires de la convention, conscient de l'importance de promouvoir la protection de la santé des employés et d'éviter, dans la mesure du possible, les accidents de travail, s'engagent à développer des politiques de prévention des risques de travail pour atteindre le meilleur degré de sécurité dans le développement de son activité. A cet effet, l'action préventive sera développée dans le cadre de la réglementation en vigueur et des normes de métier de l'entreprise et en collaboration avec le comité de sécurité et d'hygiène et des employés.

Conformément aux dispositions réglementaires marocaines et les procédures générales du groupe Gas Natural Fenosa, METRAGAZ procède périodiquement à l'évaluation des risques liés à son activité par poste et par zone de travail avec la participation active du personnel des centres de travail. Les résultats ainsi que le plan d'actions sont présentés au comité de Direction et validés par le comité d'hygiène et de sécurité en session tenante.

La mise en œuvre des actions visant à la réduction des risques au travail se fait en coordination entre le service SQE et les responsables des centres de travail.

Les risques d'éclairement et de bruit sont évalués conformément aux dispositions de l'arrêté du Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle n°93 du 6 journada I 1429 (12 mai 2008) fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail. Le rapport final comportant les résultats et les recommandations est validé par le CHS et diffusé au personnel.

Conformément à l'article 342 du code de travail, le décret n°2-09-197 du 5 rabii II 1431 (22 mars 2010) fixe le modèle du rapport annuel que doit établir le comité d'hygiène et de sécurité à la fin de chaque année grégorienne portant sur l'évaluation des risques professionnelles dans l'entreprise. Ce document doit être envoyé à l'inspection de travail selon un délai fixé.

ARTICLE 44 : SURVEILLANCE DE LA SANTE

1. Selon ce qui est établi dans le code du travail, l'entreprise garantit à ses employés la surveillance périodique de leur état de santé en fonction des risques inhérentes au poste de travail, et selon les protocoles spécifiques établis par elle-même. La surveillance de la santé des employés aura un caractère volontaire de la part de l'intéressé, sauf dans les postes et situations ou les normes de l'entreprise l'exigent ou la loi établi l'obligation.

2. Périodiquement, et selon la disponibilité du budget, l'entreprise mettra à la disposition de ses employés autres activités orientées à préserver et améliorer leur santé, telles que des compagnes de dépistage ou prévention des maladies, des vaccins...

3. l'entreprise s'engage à ce que les mesures de surveillance et de contrôle de la santé des employés respectent le droit à l'intimité et la dignité de la personne de l'employé et la confidentialité de toutes les informations en relation avec son état de santé.

CHAPITRE IX : CODE DE CONDUITE

Le code d'éthique, approuvé par les organismes recteurs du Groupe, a pour objectif d'établir les règles qui doivent régir le comportement des employés et des directeurs tout au long de leur travail quotidien , les relations et interactions entre les propres employés, ainsi que touts les agissements en relation avec les clients, les fournisseurs et collaborateurs externes.
Conjointement avec les principes généraux de non discrimination, travail en équipe, qualité d'emploi et sécurité et santé au travail prévus dans la convention, le code d'éthique du Groupe a une importance spéciale dans les relations de travail.

ARTICLE : 45 CONTENU GENERAL

1/ Objet :
Le code de conduite de METRAGAZ a pour objet d'établir les règles qui devront présider au comportement de ses employés dans leurs fonctions quotidiennes, en ce qui concerne les relations et interactions entre ses propres employés, les interventions auprès des clients, fournisseurs et collaborateurs extérieurs, les institutions publiques et privées et la société en général.

Ce code de conduite est basé sur la définition de la Mission, de la Vision, des Valeurs et Principes de METRAGAZ, il la complète et constitue un guide d'actualisation afin d'assurer le comportement adéquat de ses employés dans l'exercice de leur profession.

Les règles de conduite énoncées dans ce Code concernent toutes les entreprises en participation avec le Groupe Gas Natural dans lesquelles il exerce le contrôle de gestion. D'autre part, la société veillera à ce que tous les fournisseurs et entreprises collaboratrices adaptent leur comportement aux règles de conduite fixées dans ce Code.

La Direction Générale utilisera également tous les moyens à sa portée pour que soient respectées les normes figurant dans ce Code de Conduite.

2/ Champs d'application :
Le présent Code de Conduite s'adresse à tous les employés de la société indépendamment de la modalité contractuelle qui détermine leur relation de travail, la position qu'ils occupent où le lieu où ils exercent leurs fonctions.

Toutes les règles sont détaillées dans le code de conduite et dans le règlement intérieur.

ARTICLE 46 : ACCEPTATION ET APPLICATION DU CODE

METRAGAZ communiquera et diffusera entre tous les employés le contenu de ce Code de Conduite. Tous les employés qui s'incorporeraient à la société ou qui viendraient à en faire partie devront accepter expressément les valeurs et principes et les normes de conduite établis dans le présent Code.

METRAGAZ attend de tous ses employés qu'ils s'engagent totalement à respecter ce Code de Conduite.

CHAPITRE X : AFFAIRES SOCIALES

ARTICLE 47: PRINCIPE

Toutes les actions sociales de la société ont pour but et objectif l'épanouissement du personnel au travail, le rapprochement entre salariés et la création d'une cohésion sociale au sein de la société. La société n'a pas vocation pour se substituer et accomplir un rôle dévolu à d'autres organismes et partenaires sociaux.

ARTICLE 48: COMITE D'ŒUVRES SOCIALES

Un comité d'œuvres sociales est constitué à partir du comité d'entreprise et qui aura pour mission d'organiser les activités sociales au sein de l'entreprise telles que :

- ❑ Organisation de l'équipes sportives ou gestion des adhésions aux clubs sportifs.
- ❑ Organisation et gestion des voyages à caractère socioculturel ou socioprofessionnels.
- ❑ Promouvoir des activités culturelles et artistiques.
- ❑ Instaurer des distinctions de mérite pour la promotion de l'esprit de coopération, prévention, amélioration ou tout aspect qui a un impact positif sur la cohésion du personnel et de la société.
- ❑ Toute autre activité que le comité d'entreprise juge opportune.

Le fonctionnement et le programme de ce comité seront définis par le comité d'entreprise de même que la gestion de ses finances.
La société participe annuellement au financement des activités du comité à hauteur du montant prévu dans l'annexe.

CHAPITRE XI : DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 49 : AVENANT

La demande d'avenant présentée par l'une ou l'autre des parties signataires, fait l'objet d'acceptation de discussion au plus tard 2 mois après sa notification. Les négociations doivent déboucher sur un accord dans un délai de 2 mois au maximum après leur commencement. Les avenants prennent effet à partir du 3éme jour de leur signature et leur dépôt auprès des autorités compétentes.
A défaut d'un accord sur les modifications proposées dans un délai de 4 mois à compter de la notification, la demande d'avenant sera réputée caduque.

ARTICLE 50: REVISION

Cette convention peut faire l'objet d'une demande de révision d'un ou plusieurs articles, annexes et / ou avenants émanant de l'une ou l'autre des parties signataires. Cette demande ne peut être réalisée qu'après deux ans de l'entrée en vigueur de la présente convention.

La demande de révision doit être accompagnée d'un objet d'accord et notifiée à l'autre partie au moins 4 mois avant la date d'expiration de la convention en vigueur.

Les discussions sur le projet de révision doivent être entamées au plus tard deux mois après la notification de la demande. A défaut d'un accord sur les modifications proposées dans un délai de 4 mois à compter de la notification, la demande de révision sera réputée caduque.

ARTICLE 51 : DENONCIATION

Cette convention ne peut être dénoncée que pour l'intégralité de ses articles, annexes et avenants.
La dénonciation doit être notifiée et adressée à l'autre partie accompagnée d'un nouveau projet.
Les discussions sur le projet doivent être entamées au plus tard deux mois après la notification de la demande.
La convention en vigueur continue à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions nouvelles.
La présente convention ne pourra, en tout état de cause, être dénoncée qu'après une période d'application d'une durée de deux ans à compter de sa signature.

Pendant la période de 2 mois de discussion après la dénonciation ou demande de révision ou d'ajout d'avenant, les deux parties s'engagent à ne faire recours à aucune mesure extrême.

ARTICLE 52 : DIFFUSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET AFFICHAGE

Une fois signée, la convention est diffusée à l'ensemble du personnel.
Un exemplaire sera remis à tout salarié qui la demande.
L'employeur se charge de l'édition et la diffusion de cette convention.

Les communications ne pourront se rapporter qu'a des informations d'ordre strictement professionnel, interprofessionnel et syndical. Les communications à caractère ethnique, religieux ou politique sont interdites d'affichage.

Une copie de toute publication sera communiquée à la direction de la société à titre d'information préalablement à son affichage.

Il est expressément précisé que la distribution des publications syndicales ne pourra avoir lieu qu'a la sortie des lieux de travail et au personnel sortant en dehors des horaires du travail.

On entend par publications syndicales toutes les affiches ou publications portant le cachet de l'organisation syndicale, les dites publications ne devront prendre en aucun cas un caractère injurieux ni présenter un caractère de polémique ou diffamatoire.

ANNEXE

Sommaire

- **ARTICLE I : BUDGET DE LA CONVENTION**
- **ARTICLE II : GRILLE DE SALAIRE**
- **ARTICLE III : PRIME D'OBJECTIFS**
- **ARTICLE IV : PRIMES LIEES A L'EMPLOI**
- **ARTICLE V : AVANTAGES SOCIAUX**
  - V-I : INDEMNITES SOCIALES
  - V-II : PRESTATIONS SOCIALES
  - V-III : BUDGET DES ACTIVITES SOCIALES
- **ARTICLE VI : CATEGORIES PROFESSIONNELLES**

ARTICLE I : BUDGET DE LA CONVENTION

Sur les trois années de la validité de la présente convention collective, le budget des salaires, hors la prime d'ancienneté, évoluera de 15% (2011/2013).
Ce budget sera réparti comme suivant :
5% d'augmentation en 2011, généralisée pour rehausser le niveau de la grille, incluant l'ICV et sans changement de niveau.
Un budget total de 15% sera garanti et réparti pour les révisions des salaires de base entre les trois années de manière à maintenir un équilibre de la masse salariale dans des proportions raisonnables.
La grille des salaires est actualisée conformément au tableau ci-joint qui représente la grille des salaires en vigueur depuis le 1er janvier 2011, qui montre la création des filières d'expertise dans le niveau de salaire de développement.

ARTICLE II : GRILLE DE SALAIRE 2011

Catégorie de salaire	Niveau d'Expertise	Niveau	Catégorie 7	Catégorie 6	Catégorie 5-1	Catégorie 5-2
Développement	Expert 3	20	11 077,40	11 077,40	17 733,60	17 733,60
		19	10 549,91	10 549,91	16 889,15	16 889,15
		18	10 047,53	10 047,53	16 084,64	16 084,64
	Expert 2	17	9 569,08	9 569,08	15 318,95	15 318,95
		16	9 290,37	9 290,37	14 872,76	14 872,76
		15	9 019,79	9 019,79	14 439,59	14 439,59
	Expert 1	14	8 757,08	8 757,08	14 019,02	14 019,02
		13	8 502,03	8 502,03	13 610,71	13 610,71
		12	8 254,39	8 254,39	13 214,28	13 214,28
	Développement	11	8 014,46	8 014,46	12 829,24	12 829,24
		10	7 781,58	7 781,58	12 455,90	12 455,90
		9	7 555,71	7 555,71	12 093,09	12 093,09
Consolidation		8	7 265,45	7 265,45	11 628,48	11 628,48
		7	7 053,62	7 053,62	11 290,24	11 290,24
		6	6 848,81	6 848,81	10 961,39	10 961,39
		5	6 649,85	6 649,85	10 641,89	10 641,89
		4	6 456,74	6 456,74	10 331,75	10 331,75
Entrée		3	6 208,65	6 208,65	9 935,01	9 935,01
		2	6 057,68	6 057,68	9 692,75	9 692,75
		1	5 939,47	5 939,47	9 503,15	9 503,15
		0	5 851,69	5 851,69	9 362,70	9 362,70

ARTICLE III : PRIME D'OBJECTIFS

Depuis 2011, la grille si dessous est appliquée de la façon suivante pour l'octroi de la prime sur objectif.

Catégorie	Tranche de la prime	Base de calcul
5	De 0% à 130%	Salaire base mensuel, une fois par an
6	De 0% à 100%	Salaire base mensuel, une fois par an
7	De 0% à 100%	Salaire base mensuel, une fois par an

Il sera sélectionné chaque année, et sur la base des résultats des évaluations des objectifs, une dizaine de personnes qui font partie des niveaux d'expertise, pour les récompenser avec 50% de plus de leur prime d'objectif.

ARTICLE IV : PRIMES LIEES A L'EMPLOI

Prime de zone

La prime de zone est une indemnité allouée exclusivement aux salariés affectés au centre d'Aïn Bénimathar, elle compense la situation géographique du centre.

Elle est payable mensuellement et figure dans le bulletin de paie des concernés tant qu'ils sont affectés d'une manière permanente au centre d'Aïn Bénimathar. Elle ne sera plus accordée aux salariés bénéficiaires une fois sont affectés d'une manière permanente à un autre centre.

Elle est versée en brut mensuellement sur la base du barème suivant :

Catégorie 5	2700 DH
Catégorie 6	1700 DH
Catégorie 7	1700 DH

Prime de roulement

L'indemnité pour le travail en roulement est accordée aux salariés qui assurent le programme des horaires rotatifs et travaillent dans l'opération des stations de compression et le centre principal de contrôle. Elle est accordée pour les jours travaillés effectivement en roulement et dans l'opération.

La prime de roulement est ajustée sur le principe horaire et comptée en nombre d'heures effectivement travaillés et non pas en jours.
Le taux horaire est fixé à 15,08 dhs pour les chefs d'équipes et à 10,125 dhs pour les opérateurs.

Prime d'astreinte (permanence)

La prime d'astreinte est une indemnité accordée aux salariés qui effectuent le programme d'astreinte et qui prévoit leur disponibilité pour d'éventuelles interventions d'urgence.

Elle est versée en brut, et payable à la fin du mois qui suit la réalisation de la permanence.

Elle est fixée pour 2011 à :

- 968 DH par semaine pour les chefs d'équipe.
- 726 DH par semaine pour les opérateurs.

La prime sera revue et augmentée de 20% entre 2010 et 2012.
Elle sera portée en 2012 à :

- 1.056 DH par semaine pour les chefs d'équipe.
- 792 DH par semaine pour les opérateurs.

Prime pour jour férié en période d'astreinte

La prime pour jour férié en période d'astreinte est une indemnité accordée aux salariés en astreinte pour le jour férié qui coïncide avec un jour de permanence.

Elle est versée en brut et payable à la fin du mois qui suit la réalisation de la permanence.

Elle est fixée à :

- 220 DH par jour pour les chefs d'équipe.
- 165 DH par jour pour les opérateurs.

ARTICLE V : AVANTAGES SOCIAUX

V-I : INDEMNITES SOCIALES

Aide à la scolarisation des enfants des salariés

A l'occasion de la rentrée scolaire, la société appuie les salariés qui scolarisent leurs enfants en leur accordant une prime d'aide à la scolarité proportionnelle au niveau d'étude de l'enfant.

Pour le pré scolarisation et l'enseignement fondamental : 600 DH par enfant et par an
Pour le secondaire et l'universitaire : 1 000 DH par enfant et par an

Cette prime est payable à partir du mois de Septembre et au plus tard en Novembre de l'année en cours.

Les conditions et les démarches pour bénéficier de cette prime seront explicitées dans la procédure correspondante.

Prime Aïd Al Adha

Une prime d'Aïd Al Adha sera accordée au personnel pendant le mois qui précède l'occasion de la fête d'Aïd Al Adha.

Elle est versée en brut une fois par an de la manière suivante :
Pour l'année 2011 :
Pour le personnel marié : 1 150 DH.
Pour le personnel célibataire, divorcé, veuf (ve) ou chacun des conjoints dont le couple fait partie du personnel : 575 DH.

Pour l'année 2012 :
Généralisation du montant de la prime à 1150 dirhams pour l'ensemble du personnel avec une augmentation de 5% pour atteindre un montant de 1207.5 dirhams.
50% de cette prime est accordée au personnel marié ou chacun des conjoints dont le couple fait partie du personnel.

Pour l'année 2013 :
Une autre révision est prévue pour compléter 10% d'augmentation entre les deux années pour atteindre le montant de 1265 dirhams.

Prime de panier

La prime de panier est accordée au personnel des centres de Tanger, CPC, Ouazzane, Taza et Siège.
Elle sera accordée pour 11 mois dans l'année pour une valeur de 500 dhs par mois.

La prime sera augmentée de 20% en 2012 pour atteindre un montant de 600 DH par mois.

Le même montant sera octroyé en 2013.

Prime de transport

La prime de transport est accordée au personnel affecté dans les centres hors zones urbains et qui n'est pas transporté par l'entreprise quotidiennement. Le centre concerné est Aïn Bénimathar.

Pour l'année 2011 :
La prime est augmentée de 25%
Elle sera accordée pour 11 mois dans l'année pour une valeur de 500 dhs par mois (à raison de 31.25 DH pour 16 jours).

Pour l'année 2012 :
La prime sera augmentée de 20% pour atteindre une valeur de 600 dhs par mois (ce qui correspondra à 37.55 DH pour 16 jours).

Le même montant sera octroyé en 2013.

Indemnité de caisse :

C'est une indemnité qui est attribué aux personnes qui manipulent directement et continuellement des fonds avec une responsabilité pécuniaire ; Elle payable sur 11 mois dans l'année pour une valeur de 200 DH par mois.
Cette prime est accordée pour le poste et non pas pour la personne.

V-II : PRESTATIONS SOCIALES

Subvention d'intérêt sur les crédits immobiliers

Pour la subvention des intérêts sur les crédits Immobiliers, un montant équivalent à 0,85% de la masse salariale locale est réservé pour le répartir sur les bénéficiaires de cette subvention en fonction des critères prévues dans la procédure qui prévoit la répartition de la subvention de la manière suivante :

Groupe	Part du budget de la S.I.C.I.	Limite du montant de la subvention en relation avec le montant d'intérêt	Maximum accordé par mois et par personne
A Salaire de base < 7.000	50%	1/3 (33,33%)	700 Dhs
B 7.000≤salaire de base≤11.000	30%	1/4 (25%)	1.000 Dhs
C Salaire de base>11.000	20%	1/5 (20%)	1.500 Dhs
			Total annuel ≤ Budget prévu par l'entreprise

Prêt de l'entreprise

Pour faire face aux imprévus, le personnel peut bénéficier d'une avance pour l'aide aux dépenses extraordinaires. Un budget maximum accumulé du principal destiné à la concession de cette avance est limité à 1.100.000 DH L'intérêt maximum annuel subventionné par la société est de 44.000 DH Ce montant doit accomplir avec la limite établie dans la condition suivante :

Budget maximum accumulé par an x intérêt subventionné (4%) ≤ salaire de base global x 0,3%

Les modalités de répartition du prêt sont prévues dans la procédure instaurée à cet effet, il sera toujours donner la priorité aux cas extrêmes pour des dépenses exceptionnelles relatives à la santé ou au premier frais logement.

Fête des enfants : Achoura

Pour chaque enfant âgé de moins de 15 ans, à l'occasion d'Achoura, la société offre un bon d'achat de jouet plafonné à 350 DH par enfant, pour le salarié.

V-III : BUDGET ANNUEL DES ACTIVITES SOCIALES

Un budget de 150.000,00 DH est réservé aux activités sociales des salariés de l'entreprise. Il sera géré par une commission désignée par le comité d'entreprise et sur la base d'un programme élaboré et valiser par ce dernier.

La gestion des dépenses relatives à ces activités est soumise aux normes comptables et procédurales de l'entreprise.

ARTICLE VI : CATEGORIES PROFESSIONNELLES

Classification professionnelle	Catégorie professionnelle	Niveau de qualification professionnelle
Classe de maîtrise	5 Chefs d'équipes & Assistants	Etudes supérieures ou diplôme de technicien, ou une combinaison de formation et expérience équivalente aux exigences du poste.
Classe des employés et ouvriers	6 Administratifs	Diplôme de formation professionnelle dans la filière gestion ou niveau de connaissance équivalent.
	7 Opérateurs	Diplôme de formation professionnelle dans la filière technique.