

المنسوبة في 05 جويل 2005

مدينة الشفيل
- الرباط -

الموضوع : إيداع المدورة جماعية

السيد المدورة المحترم.

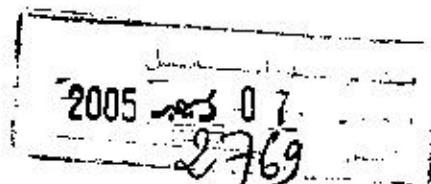
سلام تأدي بجهود مولانا الإمام

وبعد، يشرفني بخطي بين يديك، طبقاً للمادة 106 من مدونة الشفف، خطوة من الإتفاقية
الجماعية المرئعة بتاريخ 11 25 2005 بين شركة سامير والكونغرسية التي تسير طنجة ٢٠٠٣
باعتبارها النقابة الأعلى بمثابة

ونفضلوا، سعدة السيد المدورة المحترم، بقبول أسمى عبارات التقدير والاحترام.

المدورة السيد
جمال محمد بن عباس

ممثل

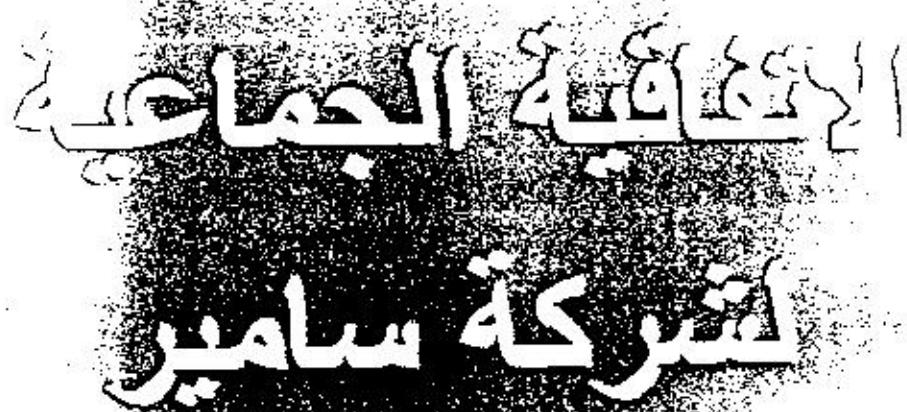


الشركة المغربية لصناعة البترول
SOCIETE MAROCAINE DE L'INDUSTRIE DU RAFFINAGE

SAMIR

سَامِير

L'énergie positive



2013

الفصل	الموضوع	الصفحة
دبياجة		1
الفصل الأول	متضيقات عامة	2
الفصل الثاني	الحقوق النقابية و تثمينة العاملين و المناورة الجماعية	3
الفصل الثالث	التشغيل	4
الفصل الرابع	شروط الشغل و تنظيم العمل	5
الفصل الخامس	السلامة و حفظ الصحة	6
الفصل السادس	تصنيف مناصب الشغل والأجر	7
الفصل السابع	تطور المسار المهني و تربية الكفاءات	8
الفصل الثامن	التخطية الاجتماعية و التزون الاجتماعية	9
الفصل التاسع	النظام التأديبي	10
الفصل العاشر	إنتهاء عقد الشغل	11
الفصل الحادي عشر	متضيقات ختامية	12

في إطار تدشين التوجهات الملكية السامية المتعلقة بالإستراتيجية الوطنية التي من طبعها في مايو 2004 و خصوصا المحرر المتعلق بتطوير مذاعات تكريم البشرية و بعد التوقيع على اتفاقية الاستثمار بين الدولة المغربية و شركة سامير في شهر حزيران السنة.

و بعد دخول مدونة الشغل حيز التطبيق و التي تهدف بالخصوص إلى تعزيز تطوير العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة و اعتماد أساليب جديدة لتكريم كل شركاء الاقتصاديين والاجتماعيين و التشجيع على إنتاج الثروة المعرفية

و تقادرا للاتفاق الموقع في 19 أبريل 2005 بين إدارة شركة سامير و مجلس إدارة الموحد لكونفدرالية الديمقراطية للشغل بشركة سامير، فإن التحديات يحيط بها

· اعتماد الحوار و التفاوض بين الشركة و ممثلي العاملين في كل القطاعات في بحث مشترك بشؤون الأجراء و حقوقهم و ظروف عملهم و مستقبلهم المهني و ذلك من أجل تزويد سوق اجتماعي سليم داخل الشركة.

· المحافظة على الحقوق المكتسبة للساجورين المساربة في المؤسسة من خلال تشجيع على العودية و العطاء و مجازاة البناء و الاستحقاق.

· دعم و تنمية المهارات المهنية للمأجورين عبر التكوين المستمر و تطوير تدريب للمسار المهني.

· الرفع من تنافسية الموارد البشرية بجانب تحديث و تطوير آليات و نظم العمل من أجل شركة قوية في مواجهة تحديات العولمة.

المادة 1 : مبدأ التكثيف

تنظم هذه الاتفاقية الجماعية، المبرمة طبقاً لمقتضيات القانونية و التنظيمية الجاري به العمل، علاقات الشغل بين إدارة شركة سمير و أجراءها العاملون فوق الرتبة المسماة باستثناء المدراء و المكلفين ببعض خاصية

المادة 2 : مدة و تاريخ التكثيف

تبرم هذه الاتفاقية لمدة ثلاث سنوات تجديدable و تدخل حيز التنفيذ بالتنمية ل يوم الثالث والعشرين لتاريخ إيداعها

المادة 3 : الإضافة

يمكن لكل منظمة تربية مبكرة تمت طرفاً في هذه الاتفاقية الجماعية أن تتمدّد إلى إدخال طبقاً لتشريع الشغل الجاري به العمل.

المادة 4 : المراجعة

لا يمكن، بأي حال من الأحوال، مراجعة هذه الاتفاقية الجماعية قبل أكتوبر 2008. و بعد انتهاء هذا الأجل تم مراجعة كل أو بعض بنودها

يجب على الطرف المبشر بطلب المراجعة، إشعار الطرف الآخر برسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل لكتابه المختار، عدا النظر فيها إضافة إلى التعديلات المقترنة، بدءاً مناقشة مشروع التعديلات المقترنة خلال أخذ شهر من تاريخ التوصل برسالة التبيين، و إلى أن يتم الاتفاق على التعديلات المذكورة تبقى الاتفاقية موضوع المراجعة سارية المفعول.

المادة 5 : الامتيازات المكتسبة

لا يمكن لهذه الاتفاقية أن تكون سبباً في تحفيز الامتيازات المكتسبة للأجراء و لا سيما تلك المنصوص عليها في القانون الأساسي للمستخدمين الموقع في أبريل 2001 و في اتفاق 19 أبريل 2005.

كمـ كـ

النظام الأساسي لـ جمعية المكتبات الثقافية

المادة 6 : الحدائق و الحريات الثقافية و مسارات العمل

لتلزم الأطراف الموقعة على هذه الاتفاقية الجماعية بالاحترام الحقيق و الحرفيات الثقافية و مسارات العمل داخل الشركة وفق المقتضيات القانونية و التطبيقية الجاري بها العمل.

المادة 7 : التسهيلات الثقافية

تحمّل الشركة التسهيلات الثقافية التالية :

· بروتوكول خاص بالمؤسسات الثقافية لتمكينها من وضع المنشآت الخاصة بالطبيعة و ثقافة، و التي تحمل ختم المنظمة الثقافية و ترقى إلى درجة رئيسية، و تتمكن من إصدار تصريح من الإطلاع عليها وفقاً للقوانين الجاري بها العمل، لا يتعارض مع أي معايير ثقافي خارج هذه البروتوكولات.

تحمّل الشركة هذه المنشآت و المنشورات لإدارة المؤسسة فحد الإشعار.

· في أى وقت يطلب رئيس الممثلية لتمكين النقابات من القيام بمهامها.

· رخصة تعليم تمثيل النقابي للمشاركة في الدورات التكوينية و الموزعات التكوينية و التربوية في الإتحادات الثقافية، و ذلك بناء على طلب مكتوب من طرف المنظمة الثقافية الممثلة، شرطية أن تسمح ضرورة المصلحة بذلك.

يجدر الإشارة إلى أن النقابي عن فترات التعفيف في حدود خمسة أيام متصلة أو غير متصلة في السنة، و يمكن الإتفاق بين الإداره و الممثلين النقابيين على مدة أطول.

المادة 8 : مسماي الأجراء

تحظى التشكيلات الثقافية بالأجراء شاملاً و يمارسون مهامهم على أساس ما تنص عليه مدونة العمل.

تحدد هذه التشكيلات الناخبة و تكريمتها وتوزع المقاعد بين هذه الهيئات وفقاً لمقتضيات مدونة العمل.

مكتبة
الكتاب

تمثيل النقابة الأكثر تمثيلاً بالشركة على نحو مماثل عن نسبة 20% من الأصوات
مجموع عدد مناقب الأجراء العاملين بعد تأكيد المختار بـ 70% في تأكيد
مناقب الأجراء.

تعين النقابة الأكثر تمثيلاً، و التي حصلت على أكبر عدد من الأصوات في التأكيد
السيادية الأخيرة داخل الشركة، ممثلين نقابيين، ملبياً لمقتضيات مدونة الشغل.

يتعين انتخاب النقيبون بحقوقهم و يمارسون مهامهم في إطار القانون الجزائري به تأكيد
عند انتخابات مدونة الشغل.

المادة 10 : لجنة المقاولة

تحت إشراف شركة سمير "لجنة المقاولة" ، وهي لجنة استشارية تشكل في شهر سبتمبر 2005
طبقاً لمقتضيات مدونة الشغل.

المادة 11 : الشكايات الفردية

يحق لكل أجير الاتصال بالصالح الإداري المعنية لطلب وثيقة أو تقديم شكوى . وهي تتم
بعد ثباته طلبها أو معالجة شكواه يمكنه طرح الموضوع على مندوب الأجراء . وهي تتم
أصل الشكوى.

المادة 12 : المفاوضة الجماعية

تحت عنوان المفاوضة الجماعية بين شركة سمير و النقابات الأكثر تمثيلاً بالشركة تأسست
مترونة الشغل، وبصفة استثنائية تبدأ أول مفاوضة جماعية في شهر أبريل 2006 - على
اتفاق 19 أبريل 2005.

المادة 13 : تسوية النزاعات

تحيق بشأن حل النزاعات الجماعية للشغل مقتضيات مدونة الشغل.

العدد ١٤ : التشكيل

يُخضع التشغيل، حسب مذكرة الشفف، للمقتضيات القانونية والتخطيمية التي تحدى به العمل، والمتطلبات الداخلية لشركة ساميير.

يتم تضليل الأجراء الجدد وفقاً لاحتياجات الشركة وبعد استئناف إمكانيات التكرار - حيث

المادة ١٥ : أولوية التشغيل

فتح أولوية التشغيل عند تسلوي القدرات:

الدراشين ذوي الجنسية المغربية

العاملين الذين سرحتم الشركة من قبل بسب حذف الملفات .

لأبناء وأزواج العاملين في الشركة المصايبون بعجز ناجم عن مرض أو حادث أو المتوفون.

المادة 16 : عقد الشغل

المادة 17 : فترة الاخبار

تحدد فترة الاختبار كما يلى :

• ثلاثة أثير بالنسبة للأطر :

• شهر و نصف بالنسبة للتقنيين وأعوان التأثير :

، خمسة عشر يوماً بالنسبة للعمال.

يمكن تحديد فترة الاختبار مرّة واحدة و تخضع علاقة الشغل خلال هذه الفترة لـ مدونة الشغل.

إذا قررت شركة سمير عدم عقد الشغل خلال فترة الاختبار دون أن يصدر عن الأجير خطأ ملحوظ، فإنه لا يمكنه من الشركة إيقافه إلا بأجل إخطار.

إذا قررت الشركة إنهاء عقد الشغل خلال فترة الاختبار دون أن يصدر عن الأجير خطأ ملحوظ، فإنه لا يمكنه من إيقافه إلا بأجل إخطار لمدة شهرين أيام، و من أجر شهرين بدءاً من كل شهر عمل، كتعويض عن العطلة السنوية.

المادة 19 : الترسيم

عد انتظام فترة الاختبار، و بناء على النتائج المسبقة، ينهي ترسيم الأجير من صرف بدارنة شركة سمير.

تحسب الأقدمية ابتداء من تاريخ التشغيل.

المادة 20 : الحقوق

يتمتع الأجراء بشركة سمير بكل الحقوق و المكتسبات المترتبة عليه في سرعة التشغيل و في هذه الاتفاقية الجماعية.

المادة 21 : الواجبات

يزاول الأجير بشركة سمير مهامه و يحترم الواجبات المنترض عليه في سرعة التشغيل، و خصوصاً :

- تفويض المهمة الموكولة إليه و المحددة في توصيف الوظيفة التي ينوب عنها.
- كتمان السر المهني خلال مدة تنفيذ عقد الشغل أو تعوقه ركناً منها في غير مراتب بعد إنتهاء، لذا يمنع عليه إبلاغ أو نشر أو إفشاء المعلومات و الوثائق المترتبة عليه، كيلاً كان شكلها، و لأية جهة كانت، بدون الموافقة المسبقة لإدارة الشركة وذلك بخلاف المقصوص عليهما في العقوضيات التنظيمية للشغل.

- عدم القيام ب فعل أو تصرف يلحق ضرراً بشركة سمير أو بمتذمرين.

- عدم وجود مصالح له، بشكل مباشر أو عن طريق ثالث، ينبع منها تزكيتها علاقات بشركة سمير بشكل يمس بالاستقلالية في القيام بمهامه.

يتم تحويل الأجر من يوم واحد على مسافة شركة إلى آخر يوم ، غير مقصى
الإيجار.

يمتدد الأجر المنقل بسبب ضرورة المساعدة أو الذي ترتب عن ذلك تغيير نعى لغير
إقامته من :

• تعويضات السفر و مصاريف الرحال لائدة الأجر و عائلته.

• عطلة مؤدى عنها تساوي ٥ أيام.

كذا كلما

المادة 23 : مدة الشغل

تحدد مدة الشغل الدائمة بحسب مساحة الشركة في 42 ساعة في الأسبوع
 توزع مدة الشغل الأربعية للعاملين بالنظم العادي على خمسة أيام، و للعاملين بالنظم
 المستمر أو غير المستمر وذلك بناءً على انتسابه وذلك بغض النظر عن الاعتماد حاجيات العملة.
 يمكن لإدارة الشركة تغيير مدة الشغل أو اعتماد توقيت خاص خلال فصل الصيف أو شهر
 رمضان بعد استشارة لجنة المعاشرة.

المادة 24 : المدة الإضافية

تعبر ساعات إضافية عن أي ساعة من ساعات الشغل التي تتجاوز مدة الشغل العادية
 المحددة للعاملين بالنظم العادي في مواقع العمل والمتداوبين في برنامج تعقب النفق.
 عندما تقضي الشركة مدة إضافية لا تزيد عنها لنشاط العام للشركة، مع استثناء
 إنجازها في خارج مدة الشغل الدائمة، فإنه يمكن تحديد فترة الشغل إلى ما بعد المدة العادية،
 وفي هذه الحالة، لا يمكن للأجراء أن يرافق الإشتغال لساعات إضافية إلا في الحالات
 المبررة.

يمتد التوقيت النباتي بين الساعة السادسة صباحاً و الساعة التاسعة ليلاً و التوقيت الليلي بين
 الساعة التاسعة ليلاً و الساعة السابعة صباحاً.

المادة 25 : التعويض عن الساعات الإضافية للعاملين بالنظم العادي

تم الزيادة في الساعات الإضافية المردودة عنها للعاملين بالنظم العادي بالنسبة الآتية :

• الساعات الإضافية النباتية خلال أيام الشغل الأسبوعية : 25 %

• الساعات الإضافية الليلية خلال أيام الشغل الأسبوعية : 50 %

• الساعات الإضافية النباتية أيام السبت والأحد والأعياد : 50 %

• الساعات الإضافية النباتية أيام السبت والأحد والأعياد : 100 %

كمي كيلو

النقطة 26 : تحرير مطلب في المدحى الإضافية المدحى

تم الزيادة في المدحى الإضافية المدحى عنها العاملين باتفاق المستمر بحسب النسب

، الساعات الإضافية البارية خلال أيام الشغل المبرمجة : %25

، الساعات الإضافية النهارية خلال أيام الشغل المبرمجة : %50

، المدحى الإضافية النهارية خلال أيام الراحة الأسبوعية المبرمجة والأعياد : %50

، المدحى الإضافية النهارية خلال أيام الراحة الأسبوعية المبرمجة والأعياد : %20

النقطة 27 : تحرير مطلب عن الساعات الإضافية للعاملين باتفاق الغير المستمر

بيان على المدحى الإضافية المدحى عنها بالنسبة لهذا النطء من العمل ما يحصل على

المدحى الإضافية المدحى عنها العاملين بالنظام العادي.

النقطة 28 : مستويات أخرى تخولها المدحى الإضافية

تخول المدحى الإضافية الحق في الاستفادة من ملحة سنوية قدرها 112 من أخرى

المدحى الإضافية السنوية

وتزيد الأجر الدليل بالنظام العادي الذي لم يغادر عمله بعد نهاية ساعات العمل أو

ترحب بذلك داخل مصنفة بالشركة، من فقرة راحة تعويضية، تماري

، مدة العبور، بما يكتب مداوته إلى غاية الساعة الثالثة صباحاً،

منه يوم كامل، بما يجازت مداوته الساعة الثالثة صباحاً.

إذا حصلت يوم الراحة التعويضية يوم عطلة، يمكن للأجر أن يستفيد من الأجر العادي بهذه

المدحى التعويضية، في من خباب مدة معاشرة مؤدى عنها خلال أحد أيام العمل العادي،

كل تقيس للي مدة الشغل للعاملين بالنظام العادي، يمنح للأجزاء العاملين باتفاق تعويضا

كمدحى مقدار 25٪ عن بزيادة نسبتها 25٪.

كتاب سفن

٣٠٢

تحدد مدة العطلة السنوية المزدوجة عنها في 22 يوماً بين الشفط الثاني.

يمكن تجزئه العطلة السنوية المزدوجة عنها إلى فترات لا تقل عن يوم واحد ويفترض للأجير مرة في السنة بجزء من العطلة السنوية المبرمجة لا يقل عن أسبوعين.

يضاف إلى مدة العطلة السنوية المزدوجة عنها تراخيص تغيب (PAP) مزدوجة عنها متقدمة في ثلاثة أيام كل سنة وبإمكان أن تجزأ إلى فترات لا تقل عن ساعتين واحدة وتحتها متقدمة خمس تغيب متقدمة مع نهاية السنة الميلادية.

يشمل ذلك إلى مدة العطلة السنوية نصف يوم بعد أقدمية 25 سنة من العمل الثاني، ثم يضاف بذلك يوم واحد ونصف على كل فقرة شغل متقدمة خمس سنوات، على أن لا يزيد مجموع مدة العطلة السنوية وتراخيص التغيب ثلاثين يوماً من أيام الشفط الثاني.

لا يمكن منعكمة العطلة السنوية للسنة الجارية مع السنة الموالية، إلا بموافقة رئيس الشركة مع مراعاة ضرورة المصالحة و الحالة العقلية للأجير.

يعنى على الأجير، خلال العطلة السنوية، القيام بأى عمل مزدوج عنه لذاته أو شفط في شركة أخرى كيما كان نوعها.

عند اقتطاع المصالحة و الضرورة القصوى، يمكن استدعاء الأجير لعمل إثنتين عشرة ساعة، وهي هذه الحالة يستفيد الأجير من التعويضات على السفر، مع الإبقاء على مدة العطلة السنوية.

الحادية والثلاثين : الأعياد و أيام العطل

تحصل مصالحة الشركة عن العمل أيام الأعياد المزدوجة عنها و المحددة لذاتها من غير تضمين الإدارية، و تحدد مدة العطل بمناسبة الأعياد الدينية في يومين.

غير أن متذوبين عاملين خلال هذه العطل نظراً لطبيعة عملهم المتواصل.

الحادية والأربعين : العطل لأسباب عائلية

تحصل على الشركة مزدوجة عنها لأسباب عائلية مبررة تحدد متقدماً كالتالي :

أ) المرض :

• زواج الأجير.

• زواج أحد أبناء الأجير من زوجته : يومان.

2 / الولادة :

• الولادة : ثلاثة أيام

• استحقاق طفل باتفاق : ثلاثة أيام

3 / الوفاة :

• وفاة زوج الأجير، أو أحد أبنائه أو أحفاده، أو أصوله أو أبناء زوجة الأجير : سبعة أيام.

• وفاة أحد إخوة، أو إحدى أخوات الأجير، أو أحد إخوة أو إحدى شقيقاته : أصل زوجة الأجير : يومان.

4/ تغيبات أخرى :

• الختان : يومان

• اثناء (Hospitalisation) الزوج، أو أحد أبنائه أو أحد أصوله : يومان

المادة 32 : العطل لأسباب استثنائية

تنبع عطل استثنائية أو رخص بالتفبيب للأجراء :

• الراغبين في أداء مناسك الحج. و لا تنبع هذه العطلة الاستثنائية إلا في الحالات التي يحيط بها مصلحة العامة المهنية و لمدة لا تتجاوز شهرا طبقا للشروط المحددة برواسطة مجلس إدارة الشركة.
يحتفظ الأجير بأجره خلال هذه العطلة الاستثنائية.

• لاجتياز امتحان أو لقضاء تدريب رياضي وطني، أو المشاركة في ماراثون سباق رياضي أو وطني.

كما يستفيد الأجير، الذي هو عضو في مجلس جماعي، من رخصة مقدمة للمشاركة في الجلسات العامة للمجلس، واللجان التابعة له والتي هو عضور فيها، وذلك الأجر عن هذه التغيبات ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك.

تنتهي بمحضها التي تنتهي حسب بحسب مدة إجازة ولائحة منتها ١٢ يوماً تنتهي بحسب
على الأقل ٧ أيام بعد الولادة.

المادة ٣٤ : رخص الرضاعة

يحق للأم الأجيره، أن تتمتع يومياً، على مدى اثنين عشر شهراً من تاريخ استئناف العمل
إثر الوضع برخص للرضاعة، يودى عنها الأربع، منها -أشهر في اليوم أو يوم واحد في
الأسبوع.

المادة ٣٥ : إجازة المرض

يناد بجازة المرض المدة التي يكون فيها الأجير عذر عن العمل وذلك بحسب ما يلي:
• يلي بالشديدة الطيبة المفروضة من طرف أطباء مخالج في يوم لا يزيد عن ستة
لم تحل دون ذلك قوة قاهرة.

• يخضع عند الحاجة للشخص المصاد لهى طبيب تحدده إدارة الشركة.

يحتفظ للأجير بأجره مع خصم التعويضات المستوفاة من طرف المستورى برخصى العثمان
الاجتماعي وشركة التامين عن المرض، وذلك في الحالات التالية:
• عملية جراحية تجرى للأجير ،

• مرض طويل المدى أو مرض خطير كمرض السرطان إلا إذا احتفظت نسبة آثر المرض
السرطان أو الشلل، وفي هذه الحالات يحتفظ للأجير بأجره إلى شهرين متتاليين أو
إحالته على العجز طبقاً لمقتضيات نظام الضدائق أو شهرين تتعذر العلاج عن
ال TAMIN عن المرض و العجز ،

• بعض الحالات الاستثنائية الأخرى التي تقرر فيها إدارة الشركة

تحدد مسطرة تنظيمية شرط و كيفية تطبيق هذه المقتضيات.

في حال تنازله عن راتبه يكتفى بأجره الأساسي من شهر شعبان وشهر رمضان من الاستقطاع بما ينتهي بدوره المصادر بذلك في نفس السلطة انتساباً إلى الشأن.

المادة ٣٧ : وظيفة الجندي

يحتفظ للأجير بحده في الشغل إذا تزددي عليه الخدمة العسكرية ووجب عليه الالتحاق به في أجل لا يتعدي ٢١ يوماً بعد الانتهاء من الخدمة العسكرية ونزددي له أجرة ٦ أيام الإخطار الذي يسبق تاريخ الالتحاق بالخدمة العسكرية.

يعتبر الأجير متقلاً إذا لم يتحقق بعده حفلة ٢١ يوماً بعد تزديده من الخدمة العسكرية الإجبارية.

المادة ٣٨ : الإلحاد النهائى بحدى الشركات التجارية للمن المجندة
لا يتم الإلحاد النهائى بحدى الشركات التجارية لغير المجموعة إلا بعد سرقة الأجير المعنى بالأمر، وفق ما تنص عليه المادة ١٣ من مدونة الشغل.

المادة 39 : ثقافة السلامة و حفظ الصحة

اعتبارا للأهمية الفعالة للسلامة والوقاية في النشاط اليومي لعمليات الشركة، فإن المدربين على هذه الاتفاقية الجماعية، يتزرون بالعمل والحرص على تكرير رئيسي ثقافة السلامة وحفظ الصحة بشركة سنور، بعندهما الرابع، وذلك في إطار التراخيص المغربية الجاري بها العمل و التدريب الكافي لمبادئ السلامة وحفظ الصحة، بـ مذكرة الاتصال على التراخيص و التجارب التالية المعول بها في مجال النفط والغاز.

المادة 40 : نجدة سلامة و حفظ الصحة

تحدد دليل شرطة سنور، الجهة المسؤولة رحفلة الصحة و ثقافة السلامة و حفظ الصحة و ثقافة السلامة و حفظ الصحة بمدونة الشغل في مراعاة خصوصية القطاع.

المادة 41 : الازد شروط السلامة و الوقاية الصحية

توفر شركة سنور شروط الوقاية الصحية ومتطلبات السلامة الالزمة لحفظ على صحة الأجراء وتحسين ظروف العمل، طبقا لما تنص عليه مدونة الشغل وما تقتضيه خصوصية قطاع تكرير النفط.

تقوم الشركة ببعض التصرفات الطبيعية لأجرائها وفق ما هو منصوص عليه في ميثاق طب الشغل.

يحترم أداء الشركة تغيير الترتيبات المتعلقة بالصحة و السلامة بالشركة.

المادة 42 : التصریح بحرث الشغل و الأمراض العهنية

تصرح شركة سنور بكل عذر ثالث أوإصابة بمرض مهني أو ذي طابع مهني في آجال القانونية مع مساعدة وتنفيذ الترتيبات الالزمة للأجير المصايب تقييم بالإجراءات الضرورية لذلك.

العدد ٤٣ | المختبر السياسي

تمكنت شركات مثل شركة ساميير كما هو متصرّف عليه في المراهنات رقم 1 و 2
لأنها لا تكتفي بالربح العادي

تتحقق الأهداف المرجوة على هذه الاتساقية على إعادة النظر في هذا التصنيف وفق معايير
البركانيّة لـالتخل بالشركة.

الطبقة الأولى في التغذية

تحدد الأجراءات والمتطلبات والمتغيرات التي يستند إليها أجراء شركة مايلر حسب المعرفة

المادة ٥٤ : مراجعة الأخير

أقر بهذا النشر و التوزيعات بشركة سمير باتفاق الأطراف الموقعة من خلال اتفاقية
الجماعية المنصوص عليها في هذه الاتفاقية الجماعية.

(Taux horaires) : المعاشرة (العاشرة) ٤٦

يحدد اجره بـ ٣٠٪ على أساس قيمة الراتب الشهري على عدد ساعات العمل الشهيرية، و يحدد عدد ساعات الشهيرية بتحويل مدة العمل الأسيوية إلى مدة سورية (٥٢ أسبوع) و قسمها على ١٢ شهراً.

المادة 47 : نهاية الأجر

كىدىن الآخرين شهرياً بكمياتها خلال اليومين الأخيرين من أيام الشفط التحلية من كل شهر على أخذ نتائج

الحادي عشر : 43

المادة 49 : الترقية

يمكن أجراء الشركة من الترقية الداخلية، إما عبر الترقية من درجة إلى درجة أعلى نفس الصنف أو من صنف إلى صنف أعلى أو من الترقية بالأقدمية، و لا يمكن من ترقية متعددة الترقيات في آن واحد و تعمد الترقية الأكثر فائدة للأجير.

المادة 50 : الترقية بالدرجة

الاستثناء من الترقية من درجة إلى درجة أعلى في نفس الصنف، يجب على المرشح أن يتوفر على أدنى درجة على أقدمية ثلاثة سنوات بالنسبة لفئة العمال / المستخدمون و الكثيرون ، و على الأقل سنتين بالنسبة لبقية الفئات الأخرى، و تتحسب الأقدمية ابتداء من أبريل 2001 ، بحسب نجاح الامتحان المهني.

المادة 51 : الترقية بالصنف

الاستثناء من الترقية من صنف إلى صنف أعلى، يجب على المرشح أن يتوفر على شرط مسبق لاحتياط المنصب الشاغر، و تكون هذه الترقية إما على أساس تدرج المسؤولين، أو عبر مبارأة مهنية.

تصبح هذه الترقية نهائية بعد فترة اختبارية في المنصب الجديد و المحددة في درجة من ترقى في الفئة الثانية و ستة أشهر للمصنفين في الفئة الثالثة.

عند انتهاء الفترة الاختبارية، و بعد مشورة المسؤولين، يرسم الأجير في منصبه الجديد بشرط إثبات بثار رجعي يحسب من تاريخ التعين، أو يعاد إلى منصبه الأصلي.

المادة 52 : الترقية بالأقدمية

الاستثناء من الترقية بالأقدمية و في نفس الصنف، يجب على المرشح أن يتحسب للشروط التالية:

· عدم الاستثناء من أي ترقية خلال 10 سنوات،

· ستين، شروط المذكورة التنظيمية للترقية بالأقدمية.

المادة 53 : التعيين في منصب بصلة مولدة

يعطى لاحتياجات الشركة و بعد الموافقة المبدئية للإدارة العامة، يمكن تعيين غير موظفته، في منصب من صنف مبني على معايير الصنف الذي ينتمي إليه، لا يمكن أن تتجاوز مدة التعين في منصب بصلة مولدة، في أي حال من الأحوال، سنة أربع، و عند حلول سنة أربع، يزكي الأجير في منصبه الجديد في حينه من منصب الأمانة.

المادة 54 : الحق في التكرير

يعتبر الحق في التكرير الاستثناء من التكرير المستمر ولا يحول له الكاب عدا الحالات البررة.

تنظم دورات التكرير المستمر بمعهد سامي للنفط أو خارجه إذا تقرر ذلك، وذلك في موضع خاص، و يعتبر الوقت المقضي في التكرير وقت ثغل فعلي.

المادة 55 : برامج التكوين

تتشار لجنة المقاولة في القضايا التي لها صلة بالتكوين المستمر، تحد برامج التكرير المستمر بناء على الاحتياجات المسجلة والمتغيرات، المسؤولين والأراء وتماشيا مع تحولات ومستجدات الثغل بالشركة.

المادة 56 : التغطية الصحية :

يقتضي الأجراء من التغطية الصحية في حدود عقود التأمين المبردة بين شركة سامير و شركات التأمين بخصوص الحالات التالية :

- المرض الطويل المدة أو العجز،

- حرواث الشغل والأمراض المبنية،

- الوفاة.

كما يقتضي الأجراء وعائلاتهم (الأزواج والأبناء) من تسوی عن الشركة، وذلك تسلل مساهمة تخصم من الأجر،

وتفتقى التغطية الصحية بارية المفعول مقابل مسحة طبية :

- للأجراء المتقاعدين وعائلاتهم (الأزواج والأبناء)،

- لأزواج و أبناء الأجير المتقاعد المترافق،

- لأزواج و أبناء الأجير الذي توفي، شريطة أن يكون هذا الأخير قد عمل على التنمية عشرة سنوات من العمل الفعلي داخل الشركة و شريطة عدم انتداب الأجر أو تردده من نظام آخر للتغطية الصحية.

المادة 57 : حوادث الشغل والأمراض المبنية :

يمنع التوقف عن العمل بسبب حادثة شغل أو مرض مهبلي أو ثني على طبق معيدي تسلل في :

- الأجر اليومي الكامل خلال الأربع أشهر الأولى، مع خصم التدريجات المئوية من طرف أنظمة التأمين.

- ثالثي (2/3) الأجر للفترة التي تفوق الأربع أشهر الأولى، وذلك إلى غاية تتم إجراؤه، أو الشفاء أو الوفاة.

النهاية 58 : ملء فاتورة التسليم لـ 20155

طبقاً للتحفظات التجارية الجري به حمله، يستند الآتي من الخدمة في ذلك إلى
يتم بموجب الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ويعتبر التسجيل في هذا الصندوق يقتصر
على الأجراء تقديم الرشاقق اللازمة لذلك.

المادة 59 : المندوب المهني للمكتب التعاوني (CIMR)

بالإضافة للنفاذ المزمن لدى عرب. عرض، يحق للأجراء الاستثناء من نفاذ النفاذ لدى
المندوب المهني المغربي للتعاونيات يشمل هذا النظام، حسب النسب الآتية، 12% على
النقط العادي بنسبة 12% تصل إلى الشركة 5% والأجور 3%،
النقط التكميلي بنسبة 1% تزيد عن النسبة بين الشركة والأجور.
نقط 55 سنة بدون سن بنسبة 3% 8.33% تزيد عن الشركة والأجور.

المادة 60 : لجنة الشؤون الاجتماعية

تحدد داخل شركة تسيير لجنة الشؤون الاجتماعية لتتكلف بتسهيل الشؤون الاجتماعية لفائدة
الأجراء.

تتكون لجنة الشؤون الاجتماعية من إحدى عشر عضواً:

- المدير العام أو من يترأس عليه سنته رئيساً،
- خمسة ممثلين عن إدارة الشركة،
- ثلاث ممثليات للأجراء منتخبون من طرف مشربي الأجراء،
- ممثلين اثنين عن الكتابة الأكثر تقدماً بالشركة.

تعمل لجنة الشؤون الاجتماعية في إطار اثنين داخلي خاص.

المادة 61 : المطعم

يستفيد الأجراء مقابل مساهمة مالية تحدد إدارة الشركة من وجبات مطاعم الشركة.

المادة 62 : النقل

يستفيد الأجراء من وسائل النقل التي تزود الشركة

ككل كل من

بيانية ١٢: أجر مترافق من مدة العجز

المادة ٦٤ : الأصطلاح

يكون الأجر من ثواب إقامة في مراكز الأصحاب.

المادة ٦٥ : سخيم الأفعال

يكتسب أجره من السخيم السنوي الذي تنظمه الشركة.

المادة ٦٦ : تخطية مصاريف الجنازة

شارة على رأس السن (capital) و التعريضات عن الوفاة التي تقام غير مغتنمة
لأنها تؤدي إلى تحريرها بقيمة ٥ أشهر صافية لخطبة مصاريف جنازة أجرها و
تصرف لها تحريرات شري المطرق حسب الترتيب التالي :

١- الزوج أو زوجة فيه العدة المصرح به أو بها في العرف الإداري من طرف الأجر المترافق.

٢- أبناء الأجر المترافق أو الأبناء الذين كان الأجر ينكر لهم يوم وفاته.

٣- إخوة و خوات الأجر المترافق.

٤- أبي شهرين آخر تأثر بـ تخطية مصاريف الجنازة.

المادة ٦٧ : المغایرات التأديبية

يمكن للمغایرات التأديبية بسبب أخطاء غير جسيمة كمثلاً :

المغایرات التأديبية من الدرجة الأولى :

الإلاستيشن الكتابي ؟

الإلاستيشن الكتابي ؟

التغبيح الأرض أو التوفيق عن الشغل لمدة تتراوح بين يوم واحد و ثلاثة أيام مع الحفاظ على الأجر.

المغایرات التأديبية من الدرجة الثانية :

التغبيح الشفهي أو التوفيق عن الشغل لمدة لا تتعذر ٨ أيام مع العزل من العمل.

التغبيح الثالث أو التغيل إلى مصلحة أو مركز آخر لشركة مسيطرة على الشركة.

بينما يمكن للمغایرات التأديبية بدأ التدرج في العقوبة.

المادة ٦٨ : الأخطاء الجسيمة

يمكن توقيف الأجير فور ثبوت ارتكابه لخطأ جسيم. يجب أن ينص قرار التوقيف أن تكون الأجير متوازياً بأجره كاملاً أو بنسبة منه خلال مدة التوقيف.

تحتاج بثابة أخطاء جسيمة يمكن أن تؤدي إلى الفصل دون مراعاة أجر الإلتحاق و ذلك بغض النظر عن النصل و لا تعويض عن الضرر، الأخطاء التالية المرتكبة من عرف الأجير :

ارتكاب جنحة مادة بالشرف، أو الأمانة، أو الآداب العامة، صدر بثابة حكم قضائي راتب تحريره ؟

بيانه من يبني نتج عنه ضرر الشركة ؟

ارتكاب لأفعال التالية داخل الشركة أو أثناء الشغل : السرقة ؛ خيانة الأمانة ؛ التكبير ؛ تدعي مادة مخدرة ؛ الاعتداء بالضرب ؛ السب البادح ؛ رفع شأنه تغافل من

كتاب كل من

يتم تحذيب أي عذر ثمين مقدم من قبل العامل حيث يكتسب قيمة
لارتبطة صدقاً أو نتيجة إدخال فوج ، يكتب خطأ لشدة عدم مخالفة سبباً مسبباً ثانية
عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لحفظ سلامة الأجراء وسلامة المركبة وذلك على
خماره جسمه ؛ التحرىض على النساء ؛ استعمال أي نوع من أنواع العنف أو الاعتداء
البدني لعرقلة السير العادي للشركة.

المادة 69 : المسطرة التأديبية

يتم تنفيذ العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى فور تقريرها.

يتم تنفيذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية أو بسبب أحد الأخطاء الجسيمة بحسب
على مدونة الشغف.

في حال عدم إصدار أية عقوبة في حق الأجير الموقوف، أو إذا صدرت في مصلحة العامل
تأديبية من الدرجة الأولى، أو لم يتم الحسم في العقوبة التأديبية بعد النسب : -
الأجير المعنى يستعيد حقوقه.

المادة 70 : حلّك إنتهاء عقد الشغل

ينتهي عقد الشغل على الخصوص للأسباب التالية :

• الاستقالة، و تكون مكتوبة و مصادق على صحة إمضاء صاحبها :

• النصل التأسيسي وفق القوانين الجاري بها العمل :

• الإخلال على التقادم في السن القانوني :

• الإخلال على التقادم بدون استباق في سن ٥٥ طلب من الأخير موافقة مشرفة :

• الرفقة.

ينتهي عقد الشغل وفق الشروط و المتضمنات التالية و استثناءً مما تذكر :

المادة 71 : أجل الإخطار في حالة إنتهاء عقد الشغل

يكون إنتهاء عقد الشغل غير الاستقالة بارادة مشرفة بحسب ما يلي :

يحصل خطأ جسيم.

يحدد أجل الإخطار حسب الجدول التالي :

الأقدمية	أقل من سنة	من سنة إلى ٢ سنوات	٢ سنتاً إلى ٥ سنوات
الفئتين الأولى و الثانية	٨ أيام	شهر واحد	٣ شهور
الثالثة	شهران	شهر واحد	٣ شهور

المادة 70 : حلّك إنتهاء عقد الشغل

ينتهي عقد الشغل على الخصوص للأسباب التالية :

• الاستقالة، و تكون مكتوبة و مصادق على صحة إمضاء صاحبها :

• النصل التأسيسي وفق القوانين الجاري بها العمل :

• الإخلال على التقادم في السن القانوني :

• الإخلال على التقادم بدون انتقام في سن ٥٥ طلب من الأخير موافقة مشرفة :

• الرفقة.

ينتهي عقد الشغل وفق الشروط و المتضمنات التالية و استثناءً مما تذكر :

المادة 71 : أجل الإخطار في حالة إنتهاء عقد الشغل

يكون إنتهاء عقد الشغل غير الاستقالة بارادة مشرفة بحسب ما يلي :

يحصل خطأ جسيم.

يحدد أجل الإخطار حسب الجدول التالي :

الأقدمية	أقل من سنة	من سنة إلى ٢ سنوات	٢ سنتاً إلى ٥ سنوات
الفئتين الأولى و الثانية	٨ أيام	شهر واحد	٣ شهور
الثالثة	شهران	شهر واحد	٣ شهور

المادة 72 : مدة الإعارة

مدة إعارة ملكية الأثاث في حد ذات ثلاثة أيام

أقصى الأجر في الإعارة خارج الشركة وليس بحسب الشركة

الشركة يأخذ الأجر في الإعارة في إطار بحسب سعر رأس طلب من الأجر اتباه به في الشركة ويتحقق الإعارة كفالة لدى الشركة أو تأمين في شهادة الإعارة

المادة الشركة والأجر في الإعارة في حد ذات شطة شركة وخارج البحث المهني أو العمل الذي طلب من الأجر

المادة 73 : مدة المأمور

مدة العمل بغير مدة إجازة لا يزيد على ثلاثة أشهر على ملكية ملكية بغير راتب ولا مدة ملكية عن المدة الأكبر بين المأمور

وتحتفظ هذه الجهة بحسب المأمور بأدلة دليل مطبق متضمنة هذه الواقعة الجماعية

المادة 74 : مقتضيات عامة

تبقى حقوق علاقات العمل التي لا تخفيها هذه الواقعة الجماعية خاصة لمقتضيات الاقرئية والائية الجاري به نفس

المادة 75 : إجماع الأطراف بعد عرض

توزيع هذه الواقعة الجماعية خلال اليومين التالية لتوقيعها لدى السلطة الحكومية المكلفة بالتفاوض لدى المحكمة الإبتدائية بالمحكمة

المادة 76 : النشر

نشر نسخة من هذه الواقعة الجماعية لكل أخير من شهادة الشركة سالمن

Classification des emplois par domaine d'activité et par catégories

Périmètre	Chef de division	Chef de secteur		Chef de service		Chef de bureau		Chef de poste		Chef de poste	
		Chef de direction	Chef de secteur								
Production	Chief de Division Production	Chief de Direction Exploitation	Chief de Direction Exploitation	Chief de Direction Production							
Exploitation	Chief de Division Production	Chief de Direction Exploitation	Chief de Direction Exploitation	Chief de Direction Production							
Marketing	Chief de Division Marketing	Chief de Direction Marketing	Chief de Direction Marketing	Chief de Direction Marketing	Chief de Direction Marketing	Chief de Direction Marketing	Chief de Direction Marketing	Chief de Direction Marketing	Chief de Direction Marketing	Chief de Direction Marketing	Chief de Direction Marketing
R&D	Chief de Division R&D	Chief de Direction R&D	Chief de Direction R&D	Chief de Direction R&D	Chief de Direction R&D	Chief de Direction R&D	Chief de Direction R&D	Chief de Direction R&D	Chief de Direction R&D	Chief de Direction R&D	Chief de Direction R&D
Logistique	Chief de Division Logistique	Chief de Direction Transport et stockage									
Information	Chief de Division Information	Chief de Direction Informatique									
Services	Chief de Division Services	Chief de Direction Services	Chief de Direction Services	Chief de Direction Services	Chief de Direction Services	Chief de Direction Services	Chief de Direction Services	Chief de Direction Services	Chief de Direction Services	Chief de Direction Services	Chief de Direction Services
Total	Chief de Division Total	Chief de Direction Total	Chief de Direction Total	Chief de Direction Total	Chief de Direction Total	Chief de Direction Total	Chief de Direction Total	Chief de Direction Total	Chief de Direction Total	Chief de Direction Total	Chief de Direction Total

/ / /

400

W. C. WILSON, SECRETARY OF THE STATE DEPARTMENT, TELLS THE HOUSE THAT HE IS PREPARED TO TESTIFY IN THE CASE OF THE BOSTON MASSACRE.

CATEGORIE	1	2	3	4	5	6
Chef de Division	1215	1404	1594	1703	1973	Y
Chef de Service	827	1017	1215	1404	1594	
Chef Section	534	577	629	631	633	
Administratif et Supérieurs	396	421	468	503	560	667
Technique	200	232	282	312	342	382
Technicien	274	322	372	412	462	522
Employé	129	147	162	182	202	267

W. J. (2) 0.3 + 0.25(0.3) = 0.425

available at [ncbi.nlm.nih.gov](http://www.ncbi.nlm.nih.gov)

١٩٦٣ - ١٢ - ٢٣ / دار وطن

(accomplishments) \rightarrow $\frac{1}{2} \times \frac{1}{2} = \frac{1}{4}$

¹ See also the discussion of the relationship between the two in the section on "Theoretical Implications."

卷之三

الآن، دعوه أكملة بالنسبة للأجزاء التي تم إثباتها سابقاً في المقدمة.

٢٠١٣ من ذكرى الشهري لاخير بعد ستون من العمل المترافق
٢٠١٣ من ذكرى الشهري لاخير بعد ستة اكاليله من العمل المترافق
٢٠١٣ من ذكرى الشهري لاخير بعد ستة اكاليله من العمل المترافق
٢٠١٣ من ذكرى الشهري لاخير بعد ستة اكاليله من العمل المترافق

卷之三

الجواب على المحرر بالتدابير المقترن (8 × 3)

وهي تختلف في عدد أيامه من 15 إلى 45 يوم العمل بحسب المدة المقررة في العقد.

٢. التغطيات عن الخلل في الموارد البشرية

يُعدّ التغطيات المائية بمعنى الكلمة (K2) تغطيات عن الخلل في الموارد البشرية (K2)، مرفوع هذه الزيادة بمقدار نصفها وذلك من ٢٣٪ إلى ٣٦٪ من الشرف، ثم بعد ذلك ينخفض نصفه بعد كل ثالثين من الحالات بـ٨٪ وذلك يعني أن التغطيات كل دعابة من الشرف من المفترض بها في الواقع يمكن العمل.

٣. منحة العزوف

٣.١. تغطيات العزوف

٣.١.١. منحة الشرف المائي

٣.١.٢. منحة العزوفية (الثالثة)

من المأذون في قبضها راتب شهر واحد للأجزاء الأولى لـ٧٠٪ من العاملين، أما بالنسبة للأجزاء الثانية لم تتعقبهم أو تصلهم لأرباب العمل، بل ينخفض تدريجياً خلال السنة، لتختفي لهم منحة الشرف المائي الواحد من الملايين، ثم ينخفض راتب الشهري الآخر عن كل يوم على تدريجي.

٣.٢. منحة المردودية :

تحدد منحة المردودية بمقداره (٣٤٪) محددة إدارة الشركة بـ٣٣٪ تحكمه على نظام تحديد الأهداف والتقييم المرادي، وتحل محل قبضتها - غير ذلك - من الملايين من الملايين.

٣.٣. منحة المطالبة السنوية

٣.٤. منحة التدرس

٣.٥. منحة رمضان

ملاعنه على المتربيين بغير من الضرر في الأصل، وإنما ينبع ضرره من

الإصرار على

١٦. التغريض عن الإزعاج والاعتراض

والاعتراض على الإزعاج

والاعتراض على عزفه أو على إزعاجه المترافق

والاعتراض على إزعاجه

والاعتراض على إزعاجه

١٧. التغريض عن الشيء نفسه (Autophagia)

ملاعنه على المتربيين الذين يتركون في الشيء نفسه

والاعتنقان

تصرف لأجله الشركة الذين حصلوا على تغريض شعر خالد عقب

التغريض عن الشيء

يصرف كتعويض عن مصاريف التخلص لأسباب مادية

وزايايا مطلقة للمنتفعين

بالإضافة لخدمات الآخرين عن المطرد المطرد عليهم في

في المطرد المطرد أو في من يحيى بذاته المطرد عليهم في

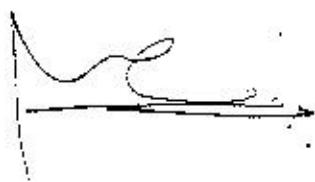
من

ـ ملحة الخدمات المقدمة، وتعادل قيمتها رأس المال على

ـ ملحة جزافية تجاه قيمها وقيمة صرائب يمكنها من

عن الأذى والشدة

السيد جمال باعامر
المذير العام



25/4/2005

AT
ام