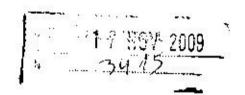
CONVENTION COLLECTIVE
ENTRE LES EMPLOYEURS DE
L'INDUSTRIE DE LA CONSERVE
DE LA PROVINCE DE SAFI ET
L'UNION LOCALE DES SYNDICATS
DE SAFI DE L'UNION MAROCAINE
DU TRAVAIL



- MARS 2009 -

## UNION MAROCAINE DU TRAVAIL CONVENTION COLLECTIVE

#### Entre les soussignés

- Les employeurs des industries de la conserve de la province de SAFI
   Représentés par Monsieur le président du Chambre Syndicale des Conserveries de Safi
- La chambre de Commerce, d'industrie et de services de SAFI Représentée par son président

D'une part,

Et:

L'union régionale de SAFI de l'Union Marocaine du Travail (UMT) Représentée par son Secrétaire général Régional

D'autre part,

#### \*Considérant

- L'importance du secteur de l'industrie de la Conserve de poisson dans la Province de SAFI représenté par sa Chambre Syndicale.
- Que les entreprises de la transformation agroalimentaire de Safi sont de <u>8 (huit)</u> sociétés exploitant <u>16 (seize)</u> usines employant plus de 6000 (six mille) personnes (permanents et saisonniers) et réalisant un chiffre à l'exportation de plus de 1,500 millions de dirhams.
- Le rôle historique et représentatif du Syndicat de l'union Marocaine du Travail(UMT) dans le secteur de la conserve de poisson de la ville de SAFI

#### Les deux parties,

- \* Convaincues de la nécessité de fonder les relations de travail entre les Employeurs et les Travailleurs relevant du secteur de la conserve sur des bases saines et rationnelles ;
- \* Soucieuses de promouvoir la concertation de d'éviter les conflits collectifs préjudiciables à l'intérêt bien compris de tous les intéressés ;
- \* persuadées de la valeur constructive d'un dialogue libre entre les Employeurs et les Travailleurs en vue de résoudre toutes les difficultés qui peuvent survenir dans leurs relations professionnelles, et cela par une participation de toutes les parties;
- \* Désireuses d'œuvrer pour le progrès économique et social qui constitue l'objectif primordial des deux organisations ;
- \* Affirmant leur commune détermination d'œuvre en vue du développement de la production économique et d'une juste répartition du revenu national;
- \* S'engageant à agir conjointement pour arriver à déterminer les rémunérations des travailleurs sur une base conventionnelle compte dûment tenu des données de l'économie Nationale et en fonction des résultas des entreprises, de la conjoneture et de la spécificité de l'activité historique de la conserve de poisson dans la province de SAF1;

to make t

\* Affirmant leur commune détermination d'améliorer le niveau de vie des travailleurs et leurs conditions de travail en respect des nouvelles exigences de la mondialisation et des impératifs de qualité et traçabilité exigés par les autorités sanitaires et la clientèle étrangère de plus en plus exigeante.

## ARTICLE 1 : OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention, conclue en application du DAHIR N° 1.03.194 DU 14 RAJAB 1224 (11 septembre 2003) et de la loi n° 65.99 relative au code du travail. Elle régit les rapports entre les employeurs et les travailleurs des deux sexes, d'une façon permanente ou temporaire, dans les activités saisonnières des industries alimentaires.

## ARTICLE 2: CHAMP D'APPLICATION

La présente convention couvre, dans la phase actuelle, l'ensemble du territoire relevant de la province de Safi. Elle pourra être étendue à d'autres zones conformément à la législation en vigueur.

## ARTICLE 3 : DUREE /PRISE D'EFFET / DENONCIATION.

La présente convention est conclue pour une durée de trois ans, et se renouvellera chaque fois par période de trois ans, par tacite reconduction.

Après sa signature par les deux parties, la présente convention entre en vigueur à l'expiration, au plus tard, du 3éme mois qui suivra son dépôt contre récépissé auprès des autorités compétentes.

Si l'une des parties désire la non reconduction, elle devra faire prévenir l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception adressée trois mois avant l'expiration de la période triennale en cours.

La partie dénonçant la convention ou en demandant la révision totale ou partielle devra joindre à sa lettre de notification un projet de texte de remplacement pour les articles proposés à la révision. Les négociations devront s'ouvrir, au plus tard, dans les 90 jours suivant la date d'envoi de la lettre.

Si l'accord ne peut intervenir avant l'expiration du délai de 3 mois, à compter de la date d'ouverture des pourparlers, les parties pourront décider d'un commun accord que la convention reste en vigueur pendant un nouveau délai à convenir entre les deux parties.

Si au terme de ces délais, l'accord n'est pas conclu, les parties pourront d'un commun accord recourir à l'arbitrage.

Tant que les conclusions de l'arbitrage ne sont pas rendues, la Convention Collective signée reste en vigueur.

## ARTICLE 4 : EXERCICE DE LA LIBERTE SYNDICALE

Les employeurs reconnaissent à leur personnel le droit de se grouper en vue de la défense collective des intérêts afférents à leur condition au sein de l'entreprise ainsi que la pleine liberté du syndicat de poursuivre ses buts, à l'exclusion cependant de toute activité politique et les engage à apporter leur aide à l'entier exercice de cette liberté.

Le personnel, par l'intermédiaire du syndicat reconnaît aux employeurs le droit de s'associer en vue de la défense de leurs intérêts ou d'adhèrer ou de constituer avec d'autres employeurs les syndicats ou associations susceptibles d'assurer cette défense.

L'employeur s'engage à n'avoir dans ses rapports avec les salariés aucune considération quant à leur appartenance à un syndicat et ne tenir compte de cette appartenance ni lors de l'embauche ni pendant la répartition du travail, ni en cas de mesures disciplinaires.

De même, le syndicat s'engage à ne pas prendre en considération les origines, l'appartenance des salariés ou non à un parti politique ou à une confession dans leurs relations avec l'employeur.

Enfin, l'employeur s'engage à ne pas entraver le libre exercice du droit syndical notamment le droit de grève. En conséquence, et sous aucun prétexte, un travailleur ne peut être inquiété en raison de l'exercice légitime de ce droit ; étant entendu que la liberté de travail doit être garantie pour le personnel ne participant pas à un mouvement de grève.

Il est accordé aux responsables, syndicaux délégués du personnel dans l'entreprise, le temps nécessaire à l'exercice de leur fonction et à la participation aux cycles de formation selon les dispositions du code du travail en vigueur.

Les employeurs acceptent le principe de faciliter le travail d'un délégué du personnel auprès du syndicat signataire de la présente convention.

## ARTICLE 5 : DELEGUES DU PERSONNEL.

Les employeurs s'engagent à organiser les élections des délégués du personnel conformément aux dispositions du dahir du 430 du nouveau code du travail relatif à la représentation du personnel.

## ARTICLE 6: CONFLITS INDIVIDUELS

Au sens de la présente convention, les conflits individuels s'entendent pour ceux qui opposeraient un salarié à son employeur, Le syndicat adhère au principe de rechercher une solution amiable à ce genre de conflit. L'article 532 porte sur les attributions de l'inspecteur du travail, (tentatives de conciliation en matière de conflits individuels du travail.) confié à l'inspection de travail.

L'inspecteur du travail s'engage à établir un PV de réunion et de rencontre, à chaque fois que nécessaire, dont une copie signée devra être remise à chacune des parties.

### ARTICLE 7 : CONFLITS COLLEVTIFS.

Les conflits collectifs du travail s'entendent des litiges qui, à l'occasion du travail ou de l'exécution de la convention, opposent la majorité ou l'ensemble des salariés à l'employeur.

Ces conflits devront, avant toute grève ou lock-out, être soumis à la procédure suivante :

#### 1ére ETAPE :

> Solution à l'amiable.

> Tout conflit collectif sera d'abord examiné par les délégués du personnel et les représentants de l'employeur. Les parties disposeront de quinze jours pour trouver une solution à ce conflit.

#### • 2éme ETAPE ;

#### > Arbitrage:

.

a) Désignation des arbitres :

Au besoin chacune des parties désignera un ou des arbitres de son choix. Aucun des arbitres ne doit être un salarié de la société.

b) Procédure :

Les arbitres doivent dans un délai maximum de 8 jours, à compter de la date à la quelle ils on reçu leur mission, rendre leurs recommandations sur tous les points au sujet desquelles ils se sont mis d'accord et, le cas échéant,un procès-verbal précisant les questions restant en litige.

c) En cas de désaccord sur la totalité ou une partie des conflits, il est accordé un délai supplémentaire de 8 jours aux arbitres pour arriver à un nouvel accord.

En cas d'échec, après ce deuxième délai, ils peuvent désigner d'un commun accord un surarbitre qui doit rendre sa recommandation dans un délai de 5 jours. Les recommandations arbitrales doivent être motivées. Elles doivent respecter les dispositions en vigueur conforme à l'article 127 du code de travail.

### ARTICLE 8 : COMPOSITION DU PERSONNEL

Le personnel du secteur de l'industrie de la conserve comprend :

- du personnel permanent
- du personnel saisonnier
- du personnel occasionnel
- du personnel temporaire

#### 1 - personnel permanent:

Le personnel permanent est recruté pour une période de travail d'une durée indéterminée selon les besoins de l'employeur. Il est entendu que le personnel permanent est admis d'une façon définitive dans la société après avoir effectué une période d'essai.

#### 2 - personnel saisonnier

Les salariés saisonniers sont recrutés pour effectuer un travail saisonnier, ou d'une durée déterminée.

#### 3 - personnel occasionnel

Les travailleurs occasionnels sont recrutés : soit pour la journée et perçoivent leur salaire en fin de journée, soit pour une semaine ou pour une quinzaine et aperçoivent leur salaire en fin de période. Le contrat de travail cesse à chaque paie.

### <u>4 – personnel temporaire</u>

Les salariés temporaires sont recrutés pour effectuer un travail temporaire ou d'une durée déterminée.

### ARTICLE 9: EMBAUCHAGE

Le personnel embauché est classé en catégories professionnelles et rémunéré en conséquence. L'embauchage se fera conformément à la législation en vigueur.

Tout travailleur pourra être obligatoirement informé par écrit, lors de son embauchage, de la catégorie professionnelle dans laquelle il sera affecté et du taux de salaire correspondant.

La même information pourra lui être donnée à l'occasion de tout changement de catégorie.

Des cartes professionnelles seront attribuées au personnel permanent et saisonnier.

⊭Le médecin de travail attaché à l'entreprise effectuera l'examen médical d'embauchage dans les conditions prévues par la législation relative aux services médicaux du travail.

### ARTICLE 10 : PERIODE D'ESSAI

La période d'essai est fixée comme suit :

- la période doit être d'une durée en respect de la réglementation en vigueur
- Au cours de la période d'essai, le travailleur peut donner ou recevoir congés sans préavis, sur simple signification.
- A l'issue de la période d'essai, tout engagement peut être confirmé par une lettre précisant les fonctions du travailleur ainsi que sa rémunération.
- Si l'essai n'est pas concluant, le candidat pourra être soumis à un deuxième et dernier essai pour une même période en respect de la réglementation en vigueur.
- Si un travailleur vient d'être réembauché après les deux périodes d'essais sus-indiquées, son engagement ne fera que sur la base de la confirmation directe.

## ARTICLE 11 : BULLETIN DE PAIE

Lors du paiement des salaires il sera délivré à chaque travailleur un bulletin de paie conformément à la réglementation en vigueur.

Lorsque le jour du paiement des salaires coıncide avec un jour non ouvrable, le versement des salaires et la délivrance du bulletin de paie pourront être effectués la veille.

## ARTICLE 12 : SECRET PROFESSIONNEL

Les salariés sont tenus au secret professionnel, qu'ils soient ou non en rapport avec le secret de fabrication. Cette obligation porte sur l'ensemble des renseignements dont ils ont directement ou indirectement en connaissance à l'occasion de leur travail.

L'employeur se réserve le droit de prendre, à l'encontre du salarié contrevenant, les sanctions jugées nécessaires sans préjudice de toute action civile ou pénale qu'elle pourrait diligenter à l'encontre de l'intéressé.

### ARTICLE 13: POINTAGE

Les employeurs s'engagent à, progressivement, mécaniser le système du pointage.

## ARTICLE 14 : ACCES AU TRAVAIL ET SORTIES

Les salariés sont tenus de respecter scrupuleusement les horaires de travail et d'être présents à leur poste à l'heure précise de commencement du travail, le tout conformément au règlement intérieur et aux horaires raffichés.

Il est expressément convenu par les signataires de la présente convention que tout retard constitue une faute passible de sanctions disciplinaires, sans préjudice de la retenue sur salaire correspondant au retard accusé dans la reprise du travail par le salairé.

## ARTICLE 15 : AUTORISATIONS DE SORTIES

Il est strictement interdit de circuler dans l'enceinte de l'usine ou des bureaux pendant les heures de travail ou de quitter son poste pour des motifs autres que professionnels sans autorisation écrite de son chef hiérarchique motivée par une raison valable.

## ARTICLE 16 : DUREE DU TRAVAIL

La durée hebdomadaire moyenne du travail est celle prévue par la législation marocaine en vigueur pour les établissements industriels et commerciaux, sous réserves des dérogations particulières, temporaires ou permanentes, résultant de toute disposition réglementaire.

Compte tenu de la nature de l'activité saisonnière de l'industrie de la conserve, des horaires particuliers sont arrêtés pour le personnel travaillant par équipes successives conformément à la législation du travail et la spécificité de l'industrie saisonnière de l'industrie agro-alimentaire (poisson).

### ARITICLE 17 : ABSENCE

Aucune absence ne sera tolérée sans autorisation préalable de l'employeur.

Les absences dues à un cas fortuit, dûment constaté, tel que décès, accident, maladie grave du conjoint, d'un ascendant, ou d'un descendant, sont portées le plus rapidement possible, et au plus tard dans les deux jours, à la connaissance de l'employeur.

## ARTICLE 18: REPOS HEBDOMADAIRE ET JOURS FERIES

Il est consenti en personnel conformément aux dispositions du dahir du 28 février 1962 tel qu'il a été modifé ou complété notamment par décret 2-84-423 du 3 septembre 1984 ou toute disposition ultérieure qui viendrait à être promulguée pour régir les établissements industriels et commerciaux.

Sont considérées ainsi journées fériées, chômées et non récupérées, les journées chômées et payées telles que prévues par la législation.

## <u> ARTICLE 19 : CONGES DE MATERNITE</u>

Les employées en état de grossesse bénéficient d'un congé de maternité conformément à la réglementation en vigueur.

L'absence qui se prolongerait pour complication résultant des suites de couches, au-delà de la date à laquelle la salariée devrait reprendre son service, est assimilée à un congé de maladie avec les effets et les conséquences de cette catégorie de congés.

\*De plus l'employée permanente allaitant effectivement son nouveau né bénéficiera pendant l'année qui succède l'accouchement d'une heure d'absence par jour pour les besoins de l'allaitement.

## ARTICLE 20 : CONGES ANNUELS PAYES

Un congé annuel payé est octroyé au salarié conformément aux dispositions légales en vigueur telles qu'elles résultent des dispositions de la loi n°65-99 du code du travail et de celle l'ayant modifié ou complété.

Le doit à congé payé est ouvert au travailleur ayant 6 mois de service continu à la société.

- après 6 mois de service continu.
- après 12 mois de service continu, les salariés bénéficieront du congé annuel dans les conditions suivantes :
  - a) salariés horaires : 18 jours ouvrables, soit un jour et demi ouvrable par mois de service continu.
    - Après 3 ans de service continu, le congé annuel de cette catégorie de salariés est augmenté de 2 jours ouvrables.
  - Après 5 ans de service continu, la durée du congé annuel est portée à 24 jours ouvrables.
  - b) salaire mensuels : 24 jours ouvrables, soit 2 jours ouvrables par mois de service continu.
     Cette durée est augmentée de 2 jours ouvrables après 3 années de service continu.

## ARTICLE 21 : FRACTIONNEMENT ET CUMULS DES CONGES

Le congé peut, à la demande ou avec l'agrément du salarié, être fractionné, sous réserves des nécessités du service et à condition que l'une des fraction soit au moins de 6 jours ouvrables compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Le cumul des congés annuels n'est possible que si les nécessités du travail l'exigent et seulement dans la limite de 2 années consécutives.

Dans ce cas la durée de 2 congés annuels continus peut - être groupée en une seule période. Le tout par référence à la loi n°65-99 du code du travail.

Nécessité d'insérer les dispositions concernant les congés en vertu de l'article 245-246 stipulant l'ordre des départs ou l'avancement des congés.

#### ARTICLE 22 : ORDRE DES DEPARTS EN CONGE

Le service du personnel de l'employeur est seul habilité à fixer l'ordre des départs et des retours des salariés en congé en tenant compte dans la mesure du possible des convenances particulières des salariés et de leur situation familiale.

#### ARTICLE 23 : LES CONGES DE MALADIE

#### l'absence pour maladie ou accident.

Tout salarié qui ne peut se rendre à son travail pour cause de maladie ou d'accident doit en aviser son employeur dans les 24 heures quelle que soit la durée de son absence.

Si l'absence doit se prolonger au- de la de 4 jours, le salarié doit présenter dans un délai de 48 heures à compter de la date de son absence, un certificat médicale mentionnant la durée de l'incapacité et justifiant son absence.

#### contre- visite médicale

L'employeur procédera à ses frais, par le médecin de son choix chaque fois qu'elle le jugera nécessaire, à un contrôle médical ou contre-visite auxquels le salarié ne peut se soustraire.

Les résultats de la contre-visite s'imposent impérativement tant à l'employeur qu'au salarié intéressé.

#### **ARTICLE 24 : CONGES SPECIAUX**

Outre le congé de naissance et les congés ci-dessus visés, les congés payés spéciaux suivants :

4 jours : mariagede l'employé (une seule fois dans la carrière de l'intéresse).

6 jours : décès du conjoint

3 jours : décès d'un enfant ou petit enfant de l'employé

2 jours : mariage d'un enfants de l'employé

3 jours : décès d'un ascendant direct (père, mère)

2 jours: circoncision

2 jours : baptême (qui doit être obligatoirement dans le mois qui suit la naissance)

3 jours : hospitalisation et/ ou opération chirurgicale importante nécessitant

hospitalisation du conjoint.

2 jours : hospitalisation d'un enfant de l'employé

2 jours : décès d'un frère ou soeur de l'employé.

Lots d'une opération chirurgicale du conjoint ou d'un enfant et si la gravité et si la gravité du cas le justific, l'employé peut prétendre à 2 jours de plus non payés.

Lors d'une circoncision, l'employé peut bénéficier d'une journée supplémentaire non payée.

Lors de décès d'un ascendant ou descendant direct du salarié ou du conjoint, ce dernier peut bénéficier de 2 journées supplémentaires non payées.

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

### ARTICLE 25: FONCTION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

Les employeurs s'engagent à favoriser, dans toute la mesure du possible, la formation et le perfectionnement des salariés en vue d'améliorer leur qualification et de les adapter à l'évolution technologique et aux impératifs sanitaires.

Les employés sont obligés de suivre les cycles de formation et de respecter les nouvelles règles de travail.

### \* ARTICLE 26 : TENUE ET OUTILS DU TRAVAIL

L'employeur attribue 2 tenues de travail à ses salariés ; le port de la tenue de travail est obligatoire.

Tout manquement sera passible de sanction disciplinaire. De même, il est octroyé au salarié de production, les outils nécessaires à l'exercice de ce travail.

#### ARTICLE 27 : MODE DE REMUNERATION

En contrepartie de la prestation du travail, les salariés perçoivent une rémunération dans les conditions et selon le mode fixé par la loi.

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions légales relatives à un salaire minimum interprofessionnel garanti et aux dispositions de la sécurité sociale.

#### ARTICLE 28 : MODE DE PAIEMENT

Pour les salariés horaires, le salaire est aperçu en espèce et pourrait être perçu par virement bancaire ou autre après accord des délégués du personnel.

Pour les salariés mensuels, le salaire est réglé par virement bancaire ou tout autre système sécurisé.

#### ARTICLE 29 : PERIODICITE DES SALARIES

La paie du personnel horaire se prépare deux fois par mois à seize jours au plus d'intervalle ou selon les nécessités de l'organisation comptable de la société.

Les appointements du personnel mensuel sont payés une fois par mois à terme échu le dernier jour ouvrable du mois.

Les allocations familiales sont payées à la fin da chaque mois après réception du bordereau de la C.N.S.S. Ces allocations peuvent être incluses dans la paie périodique et payées en même temps.

#### ARTICLE 30 : BULLETIN DE PAIE

Il est remis à chaque fin de période de travail un bulletin de paie aux salariés ou sont inscrits les détails concernant les rémunérations et les retenus opérées sur les salaires.

Les salariés doivent accuser réception du règlement intervenu par une signature en cas de paiement en espèces, après justification de leur identité.

Les réclamations concernant le décompte de la rémunération doivent être présentées au service du personnel conformément aux directives en vigueur.

Obligation de délivrer aux salariés un bulletin de paie au moment du règlement des salaires comportant obligatoirement les indications nécessaires prévus par l'article 370. (Voir la décision du Ministre de l'emploi n°346.05 du 9 février 2005).

## ARTICLE 31 : REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES.

Etant entendu que les heures normales de travail sont payées normalement, les heures supplémentaires sont rémunérées selon le code du travail et en tenant compte de la particularité de l'industrie saisonnière du secteur de l'industrie de conserves de poisson.

### ARTICLE 32 : PRIME D'ANCIENNETE

La prime d'ancienneté s'ajoute aux salaires et appointements du personnel.

Tout salarié faisant partie du personnel permanent bénéficie d'une prime d'ancienneté dont le montant est fixé à :

- 5% du salaire après 2 ans de service dans la société.
- 10% du salaire après 5 ans de service dans la société.
- 15% du salaire après 12 ans de service dans la société.
- 20% du salaire après 20 ans de service dans la société.

Ces primes d'ancienneté sont dues quels que soient les avancements ultérieurs.

25% du salaire après 25 ans d'ancienneté.

Chaque employeur pourra porter ce taux de 25% à 30% en fonction de ses possibilités et des capacités de productivité du salarié.

Pour le personnel saisonnier féminin, les mêmes taux sont applicables et la durée de l'ancienneté sera déterminée en fonction du nombre de jours, réellement, travaillés et payés.

#### ARTICLE 33 : PRIME DE NUIT

Les parties se référent aux dispositions légales en vigueur.

Au cas ou le système de travail par équipe successive est adopté, il est accordé une prime de nuit spéciale.

### ARTICLE 34 : PRIME DE LOGEMENT

En aucun cas l'employeur ne sera tenu d'assurer le logement du salarié.

Toutefois, il peut être alloué une aide fixe au logement dont le montant est fixé par mois, payable en fin de mois et à terme échu à tout salarié permanent, non cadre de la société. Cette prime peut être incluse dans le salaire.

#### ARTICLE 35 : PRIME DE RENDEMENT

Dans la mesure de ses possibilités, l'employeur pourra donner une prime de rendement.

La prime de rendement est calculée en fonction des résultats individuels ou de l'équipe en cause.

### ARTICLE 36: TRANSPORT DU PERSONNEL

Il peut être mis à la disposition et au frais de la société des véhicules de transport en commun, en vue de transporter les salariés d'un point de ramassage par l'employeur en accord avec les délégués du personnel aux lieux de travail.

les salariés sont tenus de respecter les horaires et les lies fixées pour le ramassage et d'observer un comportement exemplaire tout le long du parcours.

#### ARTICLE 37 : PRIME DE SALISSURE

Il peut être alloué une prime de salissure payable à la fin du mois et à terme échu à tout salarié effectuant un travail salissant.

#### ARTICLE 38: PRET AID EL ADHA

A l'occasion de Aïd El Adha, un prêt sera accordé au personnel permanent ayant plus de six mois de présence au sein de la société en qualité de permanent.

Ce personnel pourra bénéficier d'un prêt dont le montant est fixé à 1000.00 dhs (mille dirhams).

#### ARTICLE 39: GRATIFICATION DE FIN D'ANNEE

Une gratification est attribuée à la discrétion exclusive de l'employeur à la fin de chaque campagne à tout salarié de la société faisant partie du personnel permanent et ayant plus d'une année de présence continue à la société ainsi qu'un comportement correct, un rendement satisfaisant et une assiduité exemplaire, le tout à condition que les résultats financiers de la société le permettent.

### ARTICLE 40 : PELRINAGE A LA MECQUE

int que la situation financière de la société le permettra, celle-ci prendra à sa charge le coût du billet infretour aux lieux saints de l'islam, dont bénéficieront 2 salariés ayant au moins 5 années révolues de vice dans la société et désignés par une commission composée d'un délégué de personnel et des résentants de l'employeur.

putre, la société consentira à chaque pèlerin 2 semaines de congé payées supplémentaire.

#### TICLE 41 : PREVOYANCE SOCIALE ET RETRAITE

Outre l'affiliation à la C.N.S.S., les employeurs s'engagent à :

- Assurer, dans la mesure du possible, à leurs salariés permanents une assurance contre les accidents de travail.
- > Faciliter, dans la mesure du possible, au maximum une retraite complémentaire au personnel dans le cadre de négociations spécifiques.

### ARTICLE 42 : REGLEMEN'T D'HYGIENE

L'employeur se conformera aux dispositions légales et réglementaires en vigueur en matière d'hygiène et de sécurité des travailleurs et recherchera avec les représentants du personnel les moyens les plus pratiques et les plus appropriés pour assurer la sécurité du personnel.

\*De même. Les travailleurs sont tenus d'observer, sous peine de sanctions disciplinaires, les consignes de sécurité et les prescriptions d'hygiène et règles du travail particulières portées à leur connaissance par voie d'affichage ou autre.

## ARTICLE 43: VESTIAIRES, DOUCHES ET LAVABOS

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en la matière, des vestiaires, douches, lavabos et W.C. sont tenus d'observer les règles élémentaires de propreté corporelle et vestimentaire ainsi que de veiller à la bonne tenue des vestiaires, douches, lavabos et W.C. Un local aménagé est mis à la disposition des femmes pour l'allaitement.

### ARTICLE 44: MEDECINE DU TRAVAIL

L'employeur met à la disposition du personnel un service médico-social et les services d'un médecin du travail conformément à la règle mentionnée en vigueur

## ARTICLE 45 : ACCIDENT DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Les salariés bénéficient des dispositions réglementaires en la matière.

# ARTICLE 46: LICENCIEMENT PAR SUITE DE SUPPRESSION D'EMPLOI OU DE COMPRESSION DE PERSONNEL

Au cas ou l'employeur sera amené à réduire le personnel pour raison d'ordre économique ou de suppression d'emplois, il est tenu de se conformer à la législation en vigueur.

Cette réduction s'opérera, le cas échéant, par catégorie en tenant compte des éléments d'appréciation suivants :

- La valeur professionnelle,
- Les charges de famille ;
- L'ancienneté.

La mesure doit, en principe, toucher d'abord les célibataires puis les mariés sans enfants et, en charge comptant pour un an d'ancienneté.

## ARTICLE 47 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Il sera alloué à tout travailleur licencié, au moment de son départ, sauf faute grave dûment établie de l'intéressé, une indemnité de licenciement tenant compte de l'ancienneté dans l'établissement. Cette indemnité correspond à l'indemnité prévue par la législation en vigueur la loi n°65-99 du code du travail.

La présence dans l'établissement est comptée à partir du premier jour de l'entrée en service les suspensions inférieures à trois mois, n'entraînant pas rupture du contrat de travail, ne sont pas déduites du calcul.

Le calcul de l'indemnité de licenciement aura pour base la rémunération totale gagnée par le travailleur licencié pendant le mois précédent le préavis du licenciement, elle ne saurait être inférieure à la moyenne des rémunérations mensuelles des douze mois précédent le préavis du licenciement.

## FARTICLE 48 : CESSATION DE SERVICE POUR RAISON DE SANTE

Lorsqu'un travailleur sera jugé, à l'expiration des périodes congé de maladie ou longue maladie comme ne possède plus les aptitudes physiques nécessaires à l'exercice de l'emploi occupé, il devra se soumettre à la visite médicale d'un médecin de l'établissement.

Le travailleur a la faculté de contester les conclusion du médecin, dans ce cas ,une contre- visite sera effectuée par deux médecins, l'un choisi par le travailleur, l'autre par l'employeur. En cas de désaccord un troisième médecin, désigné par les deux premiers, sera chargé d'arbitrer.

La cessation de service pour raison de santé donne lieu aux avantages stipulés les dispositions légales et conventionnelles.

La cessation de service du travailleur inapte n'interviendra que dans la mesure où il n'existe pas d'emploi vacant susceptible de lui être confié malgré sa déficience physique, en fonction ses aptitudes professionnelles et du respect des règles de sécurités.

### ARTICLE 49 : DEMISSION

La démission ne peut résulter que d'une demande écrite et légalisée du travailleur marquant sa volonté non équivoque et inconditionnelle de quitter définitivement l'établissement.

En cas de démission, les travailleurs devront respecter le délai de préavis prévu par la présente convention ou par les accords particuliers, compte tenu des droits à congé payé.

Le travailleur démissionnaire peut être réembauché éventuellement par l'employeur. Le travailleur doit, dans ce cas, satisfaire à toutes les conditions à l'emploi postulé sans considération de son ancienne situation au sein de l'établissement à condition que la suspension d'activité n'excède pas 12 mois et un jour,

## <u>ARTICLE 50 : CERTIFICAT DE TRAVAIL</u>

Il est délivré à tout travailleur, au moment ou il quitte l'entreprise, un certificat de travail indiquant exclusivement :

- Le nom, prénom et adresse de l'employeur;
- Les dates d'entrée et de sortie du travailleur ;
- La nature du ou des emplois a été occupée.

A la demande du travailleur, ce certificat pourra être mis à sa disposition dés le début de la période de préavis.

#### ARTICLE 51 : DISCIPLINE

La gravité de la faute est appréciée en fonction des circonstances autours desquelles elle a été commise, de la nature des fonctions du travailleur qui en est coupable et de la gravité de ses conséquences.

Les sanctions du l'er degré sont prononcées directement par l'employeur, après que le travailleur ait été mis en mesure de fournir ses explications.

Pour les sanctions du 2éme degré, le travailleur est obligatoirement traduit devant la commission paritaire, êtigée en conseil de discipline, qui donne son avis à l'employeur sur la sanction à prendre, celui-ci notifie par écrit au travailleur. Si le travailleur dispose de nouvelles données susceptibles de l'innocenter, il pourra présenter une demande écrite à son employeur en vue de réviser sa décision et ce dans un délai de 7 jours à compter de la date de cette notification.

La révocation peut être prononcée par le conseil de discipline dans tous les cas de faute grave et notamment :

L'acte ou la carence de nature à entraver le fonctionnement de l'activité normale de l'entreprise ou à lui causer un dommage au patrimoine.

La réduction du volume de production ou de sa qualité due à une mauvaise volonté évidente

La non observation des prescriptions d'hygiène et de sécurité durant le travail ou la négligence de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité du personnel dont il est responsable ou pour sauvegarder les objets qui lui sont confiés.

Le refus injustifié d'exécuter les ordres relatifs au travail émanant formellement des organes compétents dans l'entreprise employant le travailleur ou de son supérieur.

Le fait de se procurer des avantages matériels ou d'accepter des faveurs en connexion avec le fonctionnement de l'entreprise ou au détriment de celle-ci.

Le vol ou l'utilisation par le travailleur, dans son propre intérêt d'une tierce personne, de fonds, de titres ou d'objets qui lui sont confiés en raison du poste de travail qu'il occupe.

Le fait de se procurer des avantages matériels ou d'accepter des faveurs en connexion avec le fonctionnement de l'entreprise ou au détriment de celle-ci.

Le vol ou l'utilisation par le travailleur, dans son propre intérêt d'une tierce personne. De fonds, de titres ou d'objets qui lui sont confiés en raison du poste de travail qu'il occupe.

Le fait de su présenter au travail en état d'ébriété manifeste ou de consommer des boissons alcoolisées pendant la période de travail.

L'absence ou l'abondons du poste de travail d'une façon évidente et injustifiée, sans l'autorisation préalable de l'employeur ou de son représentant.

Le fait de se livrer, pendant ou à l'occasion de son travail, à des actes de violence ou à des menaces dûment constatés contre toute personne appartenant ou non à l'entreprise.

La divulgation d'un des secrets professionnels de l'entreprise.

Le refus de prêter assistance en cas de danger imminent touchant l'entreprise ou les personne qui s'y trouvent.

La révocation est prononcée sans consultation du conseil de discipline lorsque le travailleur a fait l'objet d'une condamnation définitive à une peine d'emprisonnement, notamment pour crime ou pour infraction commise contre la sûreté de l'état, usurpation de fonction, attentat aux mœurs, fax témoignage, abus de confiance, escroquerie, diffamation, dénonciation calomnieuse, que l'infraction ait été commise à l'occasion de l'exercice du travailleur de ses fonctions ou en dehors de celle-ci.

La révocation est prononcée d'offre contre tout travailleur pris en flagrant délit de vol, d'escroquerie,

d'abus de confiance, dûment établis, dans son service ou à l'occasion de son service.

En cas de faute grave, l'employeur peur décider sous sa propre responsabilité de relever immédiatement le travailleur de son service avec privation ou totale se salaires pour une durée n'excédent pas un mois jusqu'à proposition de sanction par le conseil de discipline, ce dernier doit être convoqué dans un délai maximum de trois jours et aura à formuler son avis au plus tard dans le mois à partir du jour de la suspension du travail.

Si la sanction définitive ne comporte pas à titre principale ou à titre accessoire, privation de salaire ou si elle comporte une privation de salaire pour une période inférieure à celle pendant faqueile elle a été effectuée, le travailleur se verra rétabli dans tous ses droits.

Au cas ou le travailleur faisant l'objet de poursuites judiciaires suite à une plainte de l'employeur est reconnu innocent, il bénéficie de tous ses droits communs s'il était en activité.

Chaque fois qu'un travailleur est appelé à comparaître devant le conseil de discipline, il doit être informé trois jours à l'avance par lettre recommandée avec accusé de réception. S'il en formule la demande à l'employeur, il a le droit de recevoir immédiatement copie de son dossier et du rapport présenté contre

Il peut présenter sa défense par mémoire et se faire assister devant le conseil discipline par un travailleur de son choix ou un représentant de l'organisation syndicale à laquelle il appartient et par des avocats. Dans cette hypothèse le dossier sera également communiqué au défenseur.

Pour chaque affaire, le président du conseil de discipline désigne un rapporteur parmi les membres du conseil n'ayant pas de relation direct avec cette affaire. Le rapporteur établi par écrit un procès-verbal des débats et des décisions prises le procès-verbal est signé par les membres du conseil de discipline. La révolution entraîne le licenciement sans droit à l'indemnité de préavis ou toute autre indemnité.

Les signataires fait a Safi le : 2008 2004

La Chambre Syndicale des conserveurs de Safi

Le président MOUNIR DHALOOMAL

DE SAFI

La chambre de commerce d'industrie Et de Services de Safi

Le président

Union régionale de Safi de l'union marocaine du travail Le Secrétaire générale

Mediamed AMARI