

اتفاقية جمالية
شركة سالور المغربية

نونبر 2001

اتفاقية جماعية

بين إدارة شركة سلوز المغرب
شركة مجهولة الاسم رأسمالها 650.484.000 درهم
مركزها الرئيسي 12 زنقة نيسا الرباط صندوق البريد 429

ممثلة من طرف السادة :

من جهة

و عمال و مستخدمي الشركة ممثلين من طرف نقابة الكنفرالية الديمقراطية للشغل بواسطة السادة :

من جهة أخرى

الباب الأول : مقتضيات عامة.

المادة الأولى : مجال التطبيق :

تهدف هذه الإتفاقية الجماعية وملحقاتها إلى ضبط علاقات الشغل داخل شركة سلوز المغرب و ذلك تطبيقاً لمقتضيات ظهير 16 رمضان 1376 (17 أبريل 1957) المتعلق باتفاقية الشغل الجماعية.

وتطبق بنود هذه الإتفاقية على أجزاء المؤسسة الرسميين وفقاً لمقتضيات الفقرة الأولى من الفصل الخامس من الظهير المذكور.

المادة الثانية : الأجال :

تبرم هذه الإتفاقية الجماعية لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد ضمنيا كل ثلاثة سنوات.

.....
ويبدأ تاريخ سريان مفعولها من

وتنتهي آثارها القانونية ابتداء من تاريخ توقيعها.

المادة الثالثة : فسخ الإتفاقية :

لا يمكن فسخ الإتفاقية الحالية قبل انصرام مدة سنتين من تاريخ التوقيع عليها.

يمكن فسخ هذه الإتفاقية بإرادة أحد الطرفين، إلا أنه يجب في هذه الحالة ذكر أسباب الفسخ وإخبار الطرف الآخر بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل وتوضيح أسباب الفسخ واقتراح مشروع جديد.

تبدأ المفاوضات بعد شهرين من تاريخ التوصل بطلب الفسخ. ويبقى العمل جارياً بمقتضى الإتفاقية الحالية إلى حين إبرام اتفاقية جديدة.

المادة الرابعة : مراجعة الإتفاقية :

لا يمكن، بأي حال من الأحوال، مراجعة الإتفاقية الحالية قبل انصر ام سنة من توقيعها أو سنة من مراجعة سابقة. وبعد انقضاء هذا الأجل يمكن مراجعة بنود الإتفاقية وملحقاتها بتراسبي الطرفين المتعاقددين.

يجب على الطرف المبادر بطلب المراجعة إشعار الطرف الآخر برسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل. وتحب الإشارة في هذه الرسالة إلى النقط المطلوب إعادة النظر فيها إضافة إلى التعديلات المقترحة.

تبدأ المفاوضات داخل أجل شهر واحد من تاريخ التوصل بطلب المراجعة ويبقى العمل جارياً بالمقتضيات الحالية إلى حين إقرار تعديلهما.

المادة الخامسة : الحقوق المكتسبة :

يتضمن الملحقان، رفقة، جرداً لكل الحقوق والإمتيازات التي يتمتع بها العمال والمستخدمون بالإضافة إلى كيفية احتساب منحة الإنتاج.

إذا حدث تحسن في الإمتيازات التي يستفيد منها العمال تتم إضافة ذلك في الجدول رقم 1 (الملحق رقم II).

تعوض مقتضيات الإتفاقية الحالية مقتضيات العقود الفردية أو الجماعية للعمال، إذا كانت الإمتيازات والحقوق التي تضمنها هذه العقود أقل مما تتضمنه الإتفاقية الجماعية.

المادة السادسة :

يتم تحبين بعض فصول هذه الإتفاقية في حالة صدور تشريعات جديدة لمطابقتها مع نصوص هذه التشريعات ، وتنتم هذه المراجعة بطلب من أحد الطرفين .

الباب الثاني : تنظيم العلاقات المهنية .

المادة السابعة : الحق النقابي :

يجب على كلا الطرفين الموقعين على هذه الإتفاقية السهر على احترام الحرية النقابية وفقا للتشريع الوطني الجاري به العمل .

لایجب أن تؤثر حرية ممارسة الحق النقابي على سير العمل بالمؤسسة، أو تؤدي إلى القيام بأعمال منافية للقانون.

يجب على الإدارة احترام ممارسة العمال لحقهم النقابي.

لایجب أن تكون المعتقدات والأراء السياسية والأصول الاجتماعية والدينية للعمال وكذا الإنتماء النقابي أو عدمه، سببا في التمييز بين العمال داخل المؤسسة.

المادة الثامنة : حرية العمل :

يلتزم العمال ونقابتهم باحترام حرية العمل داخل المقاولة.

المادة التاسعة : وسائل ممارسة العمل النقابي :

يجب على الإدارة أن تضع رهن إشارة الممثلين النقابيين ما يلي:

- سبورة نقابية بالقرب من مركز السلامة؛
- سجلا لتقديم الشكايات والمطالب؛

المادة العاشرة : التشر/الإعلان :

لا يمكن نشر أو تعليق أي إعلان يخص النقابة خارج السبورة النقابية، ويجب أن تحمل هذه الإعلانات توقيع أحد المندوبين النقابيين.

لا يجب أن تخرج هذه الإعلانات عن الإطار المهني أو النقابي.

يجب توجيه نسخة من الإعلان قبل 24 ساعة من تعليقه إلى إدارة المؤسسة.

المادة 11 : التسهيلات الممنوحة للممثلين النقابيين :

تسمح إدارة المؤسسة للممثلين النقابيين، بناء على طلبهم، بالغياب لحضور الاجتماعات والمؤتمرات النقابية الوطنية منها والدولية، شريطة أن لا يؤثر هذا الغياب على السير العادي للمقاولة.

يستفيد المسؤولون النقابيون من فترات غياب لا تتجاوز 8 ساعات في الشهر لحضور الأنشطة التي تدعو إليها المركزية النقابية دون المساس بأجورهم ولا يجب أن يتجاوز عدد المستفيدين ستة عمال.

المادة 12 : مندوبي العمال :

تلزم إدارة المؤسسة باحترام المقتضيات القانونية المتعلقة بانتخاب مندوبى العمال وفقاً لمقتضيات ظهير 29 أكتوبر 1962 المتعلق بتمثيل العمال داخل المقاولات. وت تكون الهيئة الناخبة من 3 فئات: فئة العمال، فئة الأعوان وفئة الأطر.

الباب الثالث : المفاوضات الجماعية.

المادة 13 : المفاوضات السنوية :

تجري مفاوضات سنوية بين إدارة المؤسسة و ممثلي عن المكتب النقابي للعمال للنظر في الملف المطلبي للعمال.

لتلزم الإدارة خلال فترة التفاوض بعدم اللجوء إلى الإغلاق الجزئي أو الكلي للمؤسسة أو أي نوع من أنواع الضغط على أعضاء المكتب النقابي، كما يلتزم هذا الأخير بعدم اللجوء إلى أي ضغط بهدف التأثير على مسار المفاوضات.

يقدم المكتب النقابي للعمال ملفه المطلبي عبر مذكرة مطلبية واضحة ومفصلة ونهائية في بداية شهر يناير من كل سنة وتجري المفاوضة بشأنه خلال النصف الثاني من شهر فبراير من طرف لجنة متساوية الأعضاء يتم تأسيسها داخل المؤسسة وتضم 3 ممثلي عن المكتب النقابي للعمال و 3 ممثلي عن إدارة المؤسسة لإيجاد الحلول المناسبة في أجل أقصاه 15 مارس.

في حالة التوصل إلى اتفاق حول الملف المطلبي ، يتم تحرير محضر بشأنه يوقعه الطرفان وتوجه نسخة منه إلى مندوب وزارة التشغيل.

وإذا تعذر الوصول إلى حل أمام اللجنة المذكورة يرفع الخلاف أمام لجنة جهوية برئاسة مندوب وزارة التشغيل وبحضور الأطراف السالفة الذكر بالإضافة إلى الممثل الإقليمي لكونفرالية الديمقراطية للشغل وممثل عن الاتحاد العام لمقاولات المغرب.

وفي حالة عدم التوصل إلى اتفاق داخل هذه اللجنة إلى غاية 31 مارس يرفع الخلاف أمام لجنة يترأسها ممثل عن وزارة التشغيل بالإضافة إلى طرف في الخلاف و ممثل عن الإتحاد العام لمقاولات المغرب وممثل عن نقابة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل.

تسعى هذه اللجنة إلى تقرير وجهات نظر الطرفين حول نقط الخلاف، وفي حالة فشلها في ذلك تقوم بإصدار توصية بشأن الملف المطالي للعمال.

تحسم هذه اللجنة في الخلاف قبل نهاية شهر أبريل ويوضع على ابن ذلك محضر بالإتفاق أو عدمه.

في حالة عدم التوصل إلى الحل المرضي للطرفين ، وبعد نفاذ كل محاولات التفاوض أو معالجة النزاع في مختلف المراحل المعتمدة في هذه الإتفاقية ، يتعين على الطرف الراغب في اتخاذ أي إجراء يتوقف نشاط المقاولة من جرائه أن يشعر الطرف الآخر بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصيل في أجل ثمانية أيام قبل تاريخ تنفيذه .

ترسل نسخة من هذا القرار في نفس الأجال إلى المندوبية الإقليمية للتشغيل وكذلك إلى السلطة المحلية المختصة.

المادة 14 : دورية المفاوضة :

يتم عقد لقاء بين الطرفين كل ثلاثة أشهر من أجل الدراسة والبث في قضايا السير العادي للمؤسسة والعلاقات المهنية ومتابعة مدى تطبيق قانون الشغل ومقتضيات الإتفاقية الجماعية الحالية.

وتقام النقط المزمع مناقشتها قبل أسبوع من موعد الاجتماع قصد تحديد جدول الأعمال.

الباب الرابع : معالجة نزاعات الشغل.

المادة 15 : النزاعات الفردية :

يحق لأي أجير متضرر من عدم تطبيق تشريع الشغل أو من ظروف العمل ، أن يعرض شكايته على رئيس المباشر الذي يتولى الرد في ظرف ثلاثة أيام.

إذا لم يقتضي الأجير بقرار الإدارة أو لم يتوصلا بأي رد داخل الأجل المذكور ، يمكنه عرض شكايته على مندوب العمال أو المندوب النقابي الذي يطرحها بدوره على إدارة المؤسسة لكي تجيب عنها خلال خمسة أيام.

في حالة عدم التوصل إلى حل يمكن للأجير اللجوء إلى مفتش الشغل وفي حالة عدم التوصل إلى تسوية الخلاف يمكنه اللجوء إلى المحكمة المختصة.

المادة 16 : آليات حل النزاعات الجماعية :

أولاً : تعريف نزاع الشغل الجماعي :

نزاع الشغل الجماعي هو كل خلاف نشأ بسبب الشغل يكون أحد أطرافه مجموعة من الأجراء أو منظمة نقابية للأجراء تهدف إلى الدفاع عن صالح جماعية مهنية لهؤلاء الأجراء.

ثانياً : حل نزاعات الشغل الجماعية :

في حالة نشوء نزاع شغل جماعي تجتمع اللجنة المتساوية الأعضاء المشار إليها في الفقرة الثالثة من المادة 13 لدراسة نقط الخلاف والعمل على إيجاد حل لها.

في حالة التوصل إلى تسوية للخلاف يتم تحرير محضر اتفاق يوقعه أعضاء اللجنة وتنوجه نسخة منه إلى وزارة التشغيل والتكوين المهني داخل أجل 5 أيام.

إذا تعذر الوصول إلى حل أمام اللجنة المذكورة يرفع الخلاف أمام أنظار مندوبي التشغيل ويترأس الاجتماع في هذه الحالة مندوب التشغيل الذي توجد المؤسسة في دائرة نفوذه الترابي ويتم الحسم في الخلاف خلال أجل 7 أيام.

في حالة تعذر إيجاد حل للخلاف يمكن إحالة النزاع على اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة كمرحلة أولى، ثم اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة كمرحلة ثانية.

يمكن أن يحضر أشغال هذه الاجتماعات ممثل عن المكتب التنفيذي لكونفرالية الديمقراطية للشغل وممثل عن الإتحاد العام لمقاولات المغرب.

الباب الخامس : التدريب والتكوين المهني.

المادة 17 : التكوين المستمر:

تعهد إدارة المؤسسة بتنظيم دورات تدريبية لفائدة الأجراء وأن تضمن لهم تكوينا مستمرا في المجالات ذات العلاقة بالعمل والسلامة المهنية.

كما تعهد إدارة المؤسسة بوضع برنامج مفصل لمحاربة الأمية الوظيفية بتسيير مع المكتب النقابي للعمال.

المادة 18 : الترقية الداخلية:

يجب أن يساهم التكوين المهني للأجراء في الارتقاء بالمهنة وتوفير إنتاجية أكبر للمؤسسة من جهة، وأن يخول الترقية الداخلية للعمال بناء على التجربة التي اكتسبوها والمجهودات التيبذلوها من جهة ثانية.

الباب السادس : ظروف العمل.

المادة 19 : مدة العمل:

تحدد مدة العمل وال ساعات الإضافية بالمؤسسة طبقا لما ينص عليه القانون الجاري به العمل.

واعتبارا لكون طريقة الإنتاج بالمؤسسة تتلزم أن تبقى مفتوحة في جميع أيام الأسبوع بما فيها أيام الأعياد الدينية والوطنية فإن الشغل ينظم بطريقة التناوب لفترة من الأجراء تؤديه فرق عمل تتعاون الواحيدة تلو الأخرى، وبذلك فالأجراء لا يقضون جميا فتره راحتهم في وقت واحد خلال نفس اليوم وكذلك بالنسبة لراحتهم الأسبوعية.

أما باقي الأجراء فإن وقت عملهم العادي ينتهي من الساعة 7 صباحا إلى الساعة 3 بعد الزوال ويكون يوم الراحة الأسبوعية هو يوم الأحد.

يمكن استثنائيا في حالة نقص الطلبيات إعادة النظر في كيفية توزيع ساعات العمل.

للمشغل أن يختار من بين الأجراء الذين يستوجب عليهم العمل بنظام التناوب أو الوقت العادي. ويمكن في بعض الحالات الاستثنائية اختيار نظام آخر للعمل لفترة ما داخل ورش من أوراش المؤسسة إذا اقتضت المصلحة ذلك من غير أن تتجاوز مدة شغل كل أجير الحد الأقصى القانوني لمدة العمل.

إن الغاء الراحة الأسبوعية في حالة الضرورة يعطى للأجير حق الإستفادة من الزيادة المنصوص عليها بالنسبة لل ساعات الإضافية أو تعويضها طبقا للتشريع الجاري به العمل.

المادة 20 : أيام الأعياد:

يستفيد الأجراء خلال أيام الأعياد المؤدى عنها من تعويض يوازي الأجر التي يحصلون عليها خلال أيام العمل العادية.

الباب السابع : الصحة والسلامة المهنية.

المادة 21 : لجنة الوقاية وحفظ الصحة:

تحدد لجنة للوقاية والمحافظة على البيئة يعهد إليها بدراسة كل القضايا المتعلقة بالوقاية من حوادث الشغل وتحسين ظروف العمل والمحافظة على صحة وسلامة الأجراء والمحافظة على البيئة.

ت تكون لجنة السلامة وحفظ الصحة من:

- المشغل أو من ينوب عنه رئيساً؛
- طبيب الشغل بالمؤسسة؛
- مهندس أو إطار تقني يعمل بالمؤسسة يعينه المشغل؛
- ممثلي (2) للأجراء؛

يمكن للجنة أن تدعو للمشاركة في أشغالها كل شخص ينتمي إلى المؤسسة ويتوفر على الكفاءة والخبرة في مجال الصحة والسلامة المهنية، وبصفة خاصة رئيس مصلحة المستخدمين أو مدير إدارة الإنتاج بالمؤسسة.

يعهد إلى لجنة السلامة وحفظ الصحة القيام بما يلى:

- استقصاء المخاطر المهنية التي تهدد أجراء المؤسسة؛
- العمل على تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية في مجال السلامة وحفظ الصحة؛
- السهر على حسن صيانة الأجهزة المعدة لوقاية الأجراء من المخاطر المهنية؛
- إتخاذ كل المبادرات التي تهم على الخصوص مناهج العمل وطرقه وانقاء المعدات و اختيار الأدوات والآلات الضرورية للشغل؛

- إبداء الرأي حول سير المصلحة الطبية للشغل؛
- تنمية الإحساس بضرورة انتقاء المخاطر المهنية، وروح الحفاظ على السلامة داخل المؤسسة.

تعقد لجنة السلامة وحفظ الصحة اجتماعاتها، باستدعاء من رئيسها مرة كل ثلاثة أشهر وكلما دعت الضرورة إلى ذلك.

تجتمع اللجنة أيضاً على إثر كل حادثة شغل ترتب أو كان من الممكن أن تترتب عنها عواقب خطيرة.

تعقد الاجتماعات داخل المؤسسة في مكان ملائم وخلال أوقات العمل كلما كان ذلك ممكناً.

المادة 22 : المصلحة الطبية:

تلزם الإدارة بتشغيل طبيب مختص في طب الشغل ويتكلف بالإشراف المباشر على المصلحة الطبية للشغل.

تلزם الإدارة بتجهيز المصلحة الطبية بمستلزمات التدخل المستعجل والعلاج وأجهزة التنفس.

يتم إجراء فحص طبي بواسطة الراديو لجميع الأجزاء بصفة دورية كل سنتين ويتوصل الأجزاء بنتائج الفحص.

الباب الثامن : مقتضيات ختامية :

المادة 23 : تطبيق المقتضيات التشريعية والتنظيمية على الحالات التي لا تغطيها الاتفاقية الحالية :

تبقى مختلف الوضعيّات والحالات، التي لا تنظمها الاتفاقية الحالية، خاضعة لمقتضيات تشريع الشغل الجاري بها العمل.

المادة 24 : الإيداع :

تودع هذه الاتفاقية، وفقاً للقانون، من طرف الجانبين الموقعين عليها لدى كل من وزارة التشغيل والمحكمة الإبتدائية المختصة.

المادة 26 : الإخبار بالاتفاقية :

يجب أن يتم نشر إعلان بوجود الاتفاقية الجماعية داخل أماكن العمل. يجب أن يشير هذا الإعلان على الخصوص إلى الاطراف المتعاقدة وتاريخ ومكان الإيداع كما يجب أن توضع نسخة من الاتفاقية رهن إشارة العمال والمستخدمين.

المادة 27 : تفسير الاتفاقية :

يمكن الجسم في أي خلاف بشأن تطبيق الاتفاقية الحالية أو تفسير إحدى مقتضياتها من طرف المصالح المركزية لوزارة التشغيل.

وحرر ب بتاريخ

التوقيعات:

ممثل العمال :

ممثل إدارة المؤسسة :

ملحق رقم ١

الامتيازات الإجتماعية

أ - الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي:

طبقاً للأحكام الخاصة بهذا الصندوق فإن انخراط جميع أجراء سيليلوز المغرب بعد إجبارياً حتى يحق لهم الاستفادة من جميع التأمينات التي يوفرها هذا الصندوق.

ب - التقاعد:

بموجب انخراط سللوز في الصندوق المهني المغربي للتقاعد (CIMR) يستفيد كافة أجرانها الرسميين من حق التقاعد حسب القوانين الخاصة بهذا الصندوق.

تؤدي نسبة الإشتراك مناسبة بين الأجير وبين الشركة، وتحصى النسبة الواجبة على الأجير من راتبه الشهري.

ج - التأمين عن حوادث الشغل والأمراض المهنية:

تضمن سللوز المغرب لجميع أجرانها التأمين ضد حوادث الشغل والأمراض المهنية طبقاً للتشريعات والمقتضيات القانونية الجاري بها العمل.

د - الانخراط في التأمين الجماعي إجباري بالنسبة لكافة العمال الرسميين لشركة سيليلوز المغرب:

تعهد سيليلوز المغرب بموافقة الممثلين النقابيين بكافة المعلومات حول التأمين الصحي وباستشارتهم قبل كل عملية تفاوض مع شركة التأميناتهم تأمينهم الصحي.

هـ - الحج:

تتحمل سيليلوز المغرب مصاريف أداء مناسك الحج لفائدة ١% من عدد الأجراء ، على ألا يقل عدد المستفيدين عن أربعة حاج في السنة.

تحدد المصاريف كل سنة وفقاً لما تطلبها الدولة كحد أدنى لجميع الحاج.

و - بذل الشغل:

توفر سبليوز المغرب لجميع أجرائها كل ما تستلزم من الوقاية والسلامة من بذل وأدوات أخرى خاصة:

- 1 - بذلتين كل سنة واحدة شتوية والأخرى صيفية؛
- 2 - حذاء واقٍ كل سنة؛
- 3 - معطف واقٍ من الماء كل خمس سنوات؛
- 4 - حذاء مطاطي بالنسبة للعمال الذين يستغلون في أماكن تستوجب ذلك.

بالإضافة لمنحة القفة المشار إليها في الجدول رقم 1- يستفيد كل عامل أو عون تقني من أكلة خفيفة (Casse Croute) إذا طلب منه تمديد فترة شغله وذلك حسب الحالات التالية:

أ - كل عامل اشتغل 11 ساعة متتالية أو أكثر من الساعة الخامسة صباحاً إلى التاسعة مساءً، يستفيد من أكلة خفيفة مع منحة قيمتها 3 دراهم إذا انتهى

من عمله قبل الساعة التاسعة مساءً أو 5,50 دراهم ما بعد التاسعة مساءً؛

ب - العامل المنادى عليه ليلاً من أجل عمل مدته ثلاثة ساعات أو أكثر إذا لم يكن من عمال المداومة يستفيد من أكلة خفيفة و 3 دراهم زائد أجر ساعتين عاديتين مقابل الإزعاج .

ي - منحة الحليب:

يستفيد الاجراء الذين يستغلون بصفة دائمة في أماكن معرضة لانبعاث رائحة الكلور - ثاني أوكسيد الكبريت SO_2 أو البيوكسيد من نصف لتر من الحليب في اليوم.

ويستفيد منه كذلك أجراء الصيانة عند اشتغالهم بطلب من رئيس المصلحة بهذه الأماكن لمدة تزيد عن أربع ساعات متتالية . كما يستفيد منه أيضاً عمال *bec de coulee*.

العطلة السنوية المؤدي عنها:

يتمكن جميع أجراء سللوز المغرب بعطلة مؤدي عنها وتنمح هذه العطلة لكل الفئات بالتناوب حسب ما يسمح به سير كل مصلحة على حدة.

مدة العطلة السنوية:

يستفيد كافة عمال سللوز المغرب من عطلة سنوية مؤدي عنها مدتها هي المدة المحددة قانونياً.

وبالنسبة لأعوان السيادة فإن مدة العطلة المؤدي عنها هي المنصوص عليها في عقد الشغل عند بداية العمل.

التعويض عن العطلة المؤدي عنها:

يستحق الأجير أثناء عطلته السنوية المؤدي عنها تعويضاً يساوي ما كان سيتقاضاه لو بقي في شغله مضافاً إلى $1/12$ (جزء من إثنى عشر) من مجموع أجرة الساعات الإضافية المنجزة خلال السنة الفارطة.

بالنسبة لفئة العمال يحسب التعويض عن العطلة المؤدي عنها على الشكل التالي:

- مجموع أجور الساعات العادية للسنة الفارطة (فاتح يناير إلى 31 ديسمبر)
- زائد منحة الأقدمية؛
- زائد منحة الشهر الثالث عشر؛
- زائد منحة السكن المحصل عليها خلال السنة الفارطة؛
- زائد منحة القفة المحصل عليها خلال السنة الفارطة؛
- زائد تعويض الساعات الإضافية المنجزة خلال السنة الفارطة؛
- زائد أجرة العطلة المؤدية عنها خلال السنة الفارطة.

كل هذا مقسوم على 312 يوم والمحصل عليه مضررب في عدد الأيام المستحقة.

الملحق رقم II

جدول رقم I

يتضمن هذا الجدول، جرداً لمختلف الحقوق والإمتيازات التي ينمون بها العمال المستخدمون.

المنحة	العنوان المسيادة للعمال	قيمتها بالنسبة ملاحظات
منحة السكن	450 درهم / في الشهر	لأعوان المسيادة بالنسبة لأعوان المسيادة الذين لا يسكنون بدور الشركة
منحة الفقة	8,54 درهماً/اليوم	لاتؤدى في حالة مدة عمل تقل عن 7h30
منحة التناوب (3x8)	620 درهماً	25% عن الساعات المنجزة بين العاشرة ليلاً الخامسة صباحاً
تعويضات النقل	348 درهماً	من طرف الشركة
منحة المداومة أو الإلتزام	264 درهماً/الأسبوع	تبعاً لمذكرة إدارة المعمل
منحة إنتهاء الخدمة عند بلوغ الستون سنة	325 درهماً عن كل سنة ميلادية كاملة في العمل	الراتب الأساسي + الأقدمية
الشهر الثالث عشر	الراتب الأساسي + الأقدمية	الراتب الأساسي + الأقدمية
المنحة الإستثنائية للشهر الرابع عشر	الراتب الأساسي + الأقدمية	الراتب الأساسي + الأقدمية
منحة عيد الأضحى	1000 درهماً / السنة	1000 درهماً / السنة
منحة الإنتاج	الجدول رقم II	الجدول رقم II

(I) منحة الشهر الثالث عشر: يستفيد من منحة الشهر الثالث عشر كاملة كافة الأجراء الذين يعملون بالمؤسسة ، بما في ذلك الأجراء الذين تعرضوا لحادثة شغل أو مرض مهني ، وكذا الأجراء المستفيدين من رخص المرض القصيرة الأمد على ألا تتجاوز مدتها ثلاثة أسابيع. وبالنسبة لباقي الأجراء

فإنهم يستفيدون من هذه المنحة كذلك مع تطبيق نظام البرورات الذي يأخذ بعين الاعتبار أيام العمل الفعلية عند احتساب المنحة.

(II) منحة عيد الأضحى : يستفيد من هذه المنحة كل أجير كان يعمل بالمؤسسة قبل حلول يوم العيد ، وبالنسبة للأجراء الذين التحقوا بالعمل بعد العيد فليس لهم الحق في الاستفادة من هذه المنحة.

إذا حدث تحسن في الإمكانيات التي يستفيد منها العمال والمستخدمون تتم إضافة ذلك لهذا الجدول.

جدول رقم II

منحة الإنتاج:

تحسب منحة الإنتاج عن ساعات العمل المنجزة من طرف كل أجير خلال نفس الشهر وبقيمتها الأساسية. وذلك طبقاً للجدول التالي:

النسبة	معدل الإنتاج اليومي
% 1	325 طن
% 2	330
% 3	335
% 4	340
% 5	345
% 6	350
% 7	355
% 8	360
% 9	365
% 10	370
% 11	375
% 12	380
% 13	390
% 14	400
% 15	410 أو أكثر