

الشركة المغربية لصناعة السيارات

الممثلون النقابيون المنصوصون تحت
لواء الكونفرالية الديمقراطية للشغل

اتفاقية الشغل الجماعية لشركة صوماكا

أبريل 2005

الرسالة

الباب الأول: مقتضيات عامة

1	المادة 1: مجال التطبيق
1	المادة 2: المدة
2	المادة 3: القضى
2	المادة 4: المراجعة
2	المادة 5: الامتحانات المكتسبة
	الباب الثاني: العلاقة بين الشركة و الشركاء الاجتماعيين
2	المادة 6: الحقوق و الحريات النقابية
3	المادة 7: التسهيلات الممتوجة
3	المادة 8: انتخاب و دور مناديب الأجراء
3	المادة 9: لجنة المقاولة
3	المادة 10: تنظيم علاقات الشغل
	الباب الثالث : عقد الشغل
5	المادة 11: أنواع العقود
5	المادة 12: شروط التشغيل
5	المادة 13: تصريح خاطئ
5	المادة 14: رسالة تعهد
6	المادة 15: فترة الاختبار
6	المادة 16: التشغيل النهائي
6	المادة 17: مكان العمل
6	المادة 18: نقل داخلي إلى مصلحة
7	المادة 19: تغيير موعد
7	المادة 20: المردودية
7	المادة 21: المساعات الإضافية
7	المادة 22: بند عدم المنافسة
7	المادة 23: نزاعات مصالح
8	المادة 24: السر المهني
8	المادة 25: تنظيم الشغل

الباب الرابع : عملية تسجيل وقت العمل، الدخول و الخروج، التنقل والتغطيش	
8	المادة 26: تسجيل وقت العمل
9	المادة 27: دخول / خروج
9	المادة 28: رخصة التنقل / الخروج
9	المادة 29: المراقبة و التغطيش
الباب الخامس : مدة الشغل	
9	المادة 30: عموميات
9	المادة 31: توقيت العمل
10	المادة 32: الشغل الإضافي
10	المادة 33: ساعات العمل المسترجعة
الباب السادس : الراحة، العطل، الغيابات	
10	المادة 34: الراحة الأسبوعية و أيام الأعياد
10	المادة 35: إجازة الأمومة
10	المادة 36: إجازة الولادة
11	المادة 37: الإجازة السنوية
11	المادة 38: الأيام المفتوحة
11	المادة 39: فترة العطلة السنوية
11	المادة 40: تجزئة و جمع العطل
12	المادة 41: قرار العطلة
12	المادة 42: أداء التعويض عن العطلة السنوية و التعويض عن عدم التمتع بها في حالة إنتهاء العقد
12	المادة 43: الشغل المؤدى عنه خلال فترة العطلة السنوية
12	المادة 44: إجازة المرض
12	المادة 45: التغيبات
13	المادة 46: إجازات خاصة
الباب السابع: أداء الأجر و الامتيازات	
13	المادة 47: كثافة الأداء
13	المادة 48: الحد الأدنى القانوني للأجر
13	المادة 49: ارتفاع الأجر
14	المادة 50: جدول الأجر

14	المادة 51: تحليل مكونات الأجر
14	المادة 52: كيفية الأداء
14	المادة 53: الأداء الدوري للأجور و الرواتب
15	المادة 54: ورقة الأداء
15	المادة 55: أداء الساعات الإضافية
	الباب الثامن: التعويضات المرتبطة بالأجر (انظر المرقق)
15	المادة 56: منحة السكن
15	المادة 57: منحة المردودية/منحة الإنتاج
15	المادة 58: نقل المستخدمين / منحة النقل
16	المادة 59: منحة الاستحمام
16	المادة 60: منحة التدرين
16	المادة 61: منحة عيد الأضحى
16	المادة 62: العلاوة
16	المادة 63: عاشراء
16	المادة 64: الحج
17	المادة 65: المطعم / منحة الفقة
17	المادة 66: بدل الشغل
	الباب التاسع: إحداث تعديل على عقد الشغل
17	المادة 67: مبدأ إحداث التعديل
17	المادة 68: تعريف التعديل
18	المادة 69: التقديم
18	المادة 70: الترقية
	الباب العاشر: إنهاء عقد الشغل
19	المادة 71: إنهاء عقد الشغل
	الباب الحادي عشر: الصحة، السلامة، البيئة
19	المادة 72: لجنة الصحة و السلامة
19	المادة 73: عموميات
20	المادة 74: الوسائل الضرورية للصحة و السلامة
20	المادة 75: طلب الشغل
20	المادة 76: سلامة الشغل
20	المادة 77: حوادث الشغل و الأمراض المهنية

الباب الثاني عشر: لجنة التأمين الاجتماعي	
22	المادة 78: مخيمات صيفية
22	المادة 79: سلف من أجل السكن
الباب الثالث عشر: صندوق الإسعاف و المساعدة	
23	المادة 80: الموضوع
23	المادة 81: الموارد
الباب الرابع عشر: السلفيات و التسييرات	
24	المادة 82: شروط المنح
24	المادة 83: لسثناءات
الباب الخامس عشر: الهيئات الاجتماعية	
25	المادة 84: الصندوق المغربي المهني للتقاعد
25	المادة 85: التأمين على المرض/القصور - العجز/الوفاة بسبب حادثة
27	المادة 86: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
الباب السادس عشر: مقتضيات أخرى	
27	المادة 87:
الباب السابع عشر: الأنشطة الرياضية	
27	المادة 88:
الباب الثامن عشر: عموميات	
27	المادة 89: الإيداع
27	المادة 90: الإلصاق
28	المادة 91: التقسيم

اتفاقية جماعية للشغل صوماكا

بين :

الشركة المغربية لصناعة السيارات باختصار "صوماكا"، شركة مساهمة متقاضية في شخص ممثلها القانوني السيد العربي بلعربي بصفته رئيسا مديرا عاما، الكائن مقرها الام سامي بكلم 12 الطريق السيار الدار البيضاء، مسجلة بالسجل التجاري بالدار البيضاء تحت رقم 26923.

من جهة

و

الممثلين النقابيين لأجزاء الشركة المنصوصين تحت لواء الكونفدرالية الديمقراطية للشغل.
من جهة أخرى

في ما يلي معا نسمى "الأطراف" و لنفرادا "الطرف".

الباب الأول: مقتضيات عامة

المادة 1 : مجال التطبيق

تبرم الاتفاقية طبقا لمدونة الشغل المعدلة بظهير 14 رجب (11 شتنبر 2003)، بين شركة صوماكا و الممثلين النقابيين المنصوصين تحت لواء الكونفدرالية الديمقراطية للشغل.
تنظم هذه الاتفاقية العلاقات المهنية داخل الشركة و تطبق على كافة الأجراء المشغلي بالشركة.

لا يمكن لهذه الاتفاقية أن تكون عائقا في الحفاظ على حقوق الأجراء طبقا ل مختلف التصوصن القانونية.

المادة 2: المدة

تبرم هذه الاتفاقية لثلاث سنوات قابلة التجديد، و يسري مفعولها ابتداء من اليوم الثالث الذي يلي تاريخ إيداعه لدى وزارة الشغل ومكتب الضبط لدى المحكمة الإبتدائية المختصة و ذلك تبعا للمقر الاجتماعي للشركة.

المادة 3: النقض

يمكن لكل طرف نقض هذه الاتفاقية.

يبلغ هذا النقض للطرف الآخر، لكتابه الضبط بالمحكمة المختصة و السلطات الحكومية المكلفة بالشغل شهرين على الأقل عن طريق رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل وذلك بتوضيح أسباب النقض واقتراح التعديلات المراد إدخالها.
خلال المدة التي تسبق تاريخ التهاء الاتفاقية، يبرم الطرفان اتفاقية جديدة و ذلك تطبيقاً للمادة 96 من قانون الشغل و توليها.

في حالة النقض، و حالما لم يتوصل الطرفان إلى اتفاق من أجل إبرام اتفاقية جماعية جديدة، يستمر سريان مفعول الاتفاقية الجماعية المنتهية مدتها و ذلك وفق المادة 121 من مدونة الشغل.

المادة 4: المراجعة

لا يمكن مراجعة هذه الاتفاقية إلا بعد مرور سنة على دخولها حيز التطبيق.
يبلغ طلب المراجعة إلى الطرف الآخر عن طريق رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل.
يتضمن طلب المراجعة لائحة البنود التي يجب تغييرها، كلها أو جزئياً، مع الاقتراحات.
تبدأ المفاوضات داخل أجل شهر واحد بعد تاريخ التوصل بالرسالة المضمونة، و يبقى العمل جارياً بمقتضى الاتفاقية موضوع المراجعة إلى حين التوصل إلى اتفاق جديد.
خلال هذه الفترة، يتزلم الطرفان بعدم الإقدام على أي عمل من شأنه الإخلال بالنشاط العادي للشركة أو التأثير على المفاوضات الجارية.

المادة 5: الامتيازات المكتسبة

لا يمكن بأي حال لهذه الاتفاقية أن تكون سبباً في إلغاء أو تقييد الامتيازات المكتسبة من طرف الأجراء فردياً أو جماعياً، قبل دخولها حيز التطبيق إلا في حالة من امتيازات مشابهة.

الباب الثاني: العلاقات بين الشركة و الشركاء الاجتماعيين

المادة 6: الحقوق و الحريات النقابية

أولاً، يتبع الطرفان بالعمل على احترام الحريات النقابية وفق مدونة الشغل.
ثانياً، تتعهد الإدارة العامة للشركة على أن لا تأخذ بعين الاعتبار الجنس، الانتماء النقابي، السياسي، الديني من أجل التشغيل، التكوين، الأجور و الحوافز أو توزيع الشغل أو العقوبات التأديبية.

ثالثاً، يتعهد الطرفان بتطبيق مدونة الشغل ومراسيم تطبيقها،احترام النظم الداخلية التي تحدها الشركة وخصوصا ما تعلق منها بالجودة والإنتاجية، وبصفة عامة، خلق جو من التعاون بين الطرفين.

المادة 7 : التسهيلات الممنوحة

تضع الشركة رهن إشارة الممثلين النقابيين التسهيلات المنصوص عليها في القانون: مقرراً مجهزاً، ساعات التمثيل، سبورات تعلق فيها البيانات و النشرات النقابية، و يعني بذلك مستندًا موقعًا يحمل خاتم النقابة.

يسلم الممثلون النقابيون نسخة من المستند إلى إدارة الشركة 12 ساعة قبل موعد الصاقه.
يسنفدي المسؤولون النقابيون من فترات تعفي لحضور الأنشطة النقابية بدعة من الاتحاد المحلي أو المكتب التنفيذي للكونفدرالية الديمقراطية للشغل.

المادة 8 : انتخاب و دور مناديب الأجراء

تطبيقاً للمقتضيات القانونية يتم انتخاب مندوبو الأجراء حسب الهيئات التالية:

- هيئة العمل / اعوان نقابيون / نقابيون / كاتبات

- هيئة الأعوان المتمكين

- هيئة الأطر

يمارس مندوبو الأجراء نشاطهم طبقاً للمقتضيات القانونية.

المادة 9: لجنة المقاولة

يخضع إحداث لجنة المقاولة و كذا ممارسة مهامها حسب مقتضيات مدونة الشغل.

المادة 10 : تنظيم علاقات الشغل

1. الشكايات الفردية

تعرض كل شكاية فردية للأجير على رئيسه المباشر. في حالة استحالة الرد بالنسبة للرئيس المباشر ترفع الشكاية إلى رئيسه في الشغل حسب النظام التسليلي $N+1$ ليتوصل بالرد في ظرف يومين على الأكثر.

في حالة عدم توصل الأجير بالرد المقنع يمكنه رفع شكايته لدى مديرية الموارد البشرية ليتوصل بالرد في ظرف يومين على الأكثر.

في حالة عدم توصل الأجير بالرد المقنع يمكنه رفع شكايته بواسطة الممثلين النقابيين إلى إدارة الشركة.

2. شؤون ذات طابع إداري
للأجير الحق في الاتصال مباشرة بالمصلحة المعنية لحل مشكل إداري.
في حالة عدم توصل الأجير بالرد المقنع يمكنه الاتصال بالمسؤول عن مديرية الموارد
البشرية.
في حالة عدم توصل الأجير بالرد المقنع يمكنه رفع شكایته بواسطة مندوب الأجراء إلى
إدارة الشركة.

3. لقاءات مع مناديب الأجراء
أ. لقاءات أسبوعية بين إدارة الشركة و مناديب الأجراء
يتم عقد لقاء أسبوعي كل خميس ابتداء من الساعة الثالثة بعد الظهر لتدارس الشكاوى
الفردية التي لم تعرف طريقها إلى الحل و اللاتي تخصل العلاقات المهنية، تطبيق قانون
الشغل و الاتفاقية الجماعية الحالية.
في حالة استحالة انعقاد الاجتماع يوم الخميس، ينعقد الطرفان حول تاريخ جديد خلال نفس
الأسبوع.
في حالة الاستعجال، يخول لممثلي الأجراء الاتصال المباشر بإدارة الشركة أو ممثلها
خصوصاً في حالة: حادثة شغل، وفاة، إجراءات تأديبية...

بـ- لقاء شهري بين إدارة الشركة و مناديب الأجراء.
يتم عقد لقاء شهري يوم الخميس الأخير المفتوح من كل شهر بين مناديب الأجراء و إدارة
الشركة لتدارس القضايا التي لم تعرف الحل لدى تدارسها في الاجتماعات الأسبوعية.
يتم تدوين خلاصات لقاءات الأسبوعية و الشهرية في محاضر من طرف مديرية
الموارد البشرية و توقيع من الطرفين المعنيين.

4- لقاءات مع الممثلين النقابيين
تطبقاً لمقتضيات مدونة الشغل، تنظم المفاوضات الجماعية سنوياً بين إدارة الشركة و النقابة
أو النقابات الأكثر تمثيلاً داخل الشركة.
يعرض الملف المطلبي على إدارة الشركة داخل أجل أقصاه متم شهر سبتمبر.
يشرع في التفاوض بين الشركة و الممثلين النقابيين في بداية شهر نوفمبر وذلك لإبرام اتفاق
قبل نهاية نفس الشهر.
في حالة عدم التوصل إلى اتفاق في الأجل المحدد أعلاه، يرفع التفاوض إلى لجنة تتكون
بالإضافة إلى الطرفين، من ممثلين عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية و ممثلين عن
الجمعية المهنية للقطاع و ذلك للتقرير بين موافق الطرفين و إبرام اتفاق قبل نهاية شهر
يناير.

و خلال فترة التفاوض المنكور أعلاه، يتلزم الطرفان بعدم اللجوء إلى أي فعل من شأنه
التأثير على مجريات التفاوض الجاري.
يتم تدوين خلاصات لقاءات الشهرية في محاضر من طرف مديرية الموارد
البشرية و توقيع من الطرفين المعنيين.

يمكن للممثليين التقابيين الاتصال بإدارة الشركة أو ممثليها عند الضرورة وذلك في إطار المقتضيات القانونية.

الباب الثالث : عقد الشغل

المادة 11 : أنواع العقود

تصنف العقود كما يلى :

بالنسبة للأجراء الدائمين : عقود غير محدد المدة

بالنسبة للأجراء الغير دائمين : عقود محدد المدة

1- يتم تشغيل الأجير الدائم لمدة غير محددة بعد إنتهاء فترة الاختبار ، التمرين و التكوين . تحدد هذه الفترة وفق مدونة الشغل .

2- يتم تشغيل الأجير الغير دائم لمدة محددة قابلة للتجديد وفق المقتضيات القانونية الجاري بها العمل .

المادة 12 : شروط التشغيل

يجب أن يستوفى كل مرشح إلى منصب شغل داخل الشركة الشروط المقررة في النظام الداخلي للشركة كذا الشروط المحددة بالنسبة للمناصب الموفرة .

تجيز الشركة لأبناء الأجراء بتقديم ترشيحاتهم إلى وظيفة ما، مع الأخذ بعين الاعتبار ترشيحات لبناء الأجراء المتقاعدين والمصابين بإعاقة أو مرض مهني و ذلك حسب مبدأ التساوي في الكفاءة شريطة استيفاء المرشح لشروط التشغيل المحددة بالنسبة للمناصب الموفرة .

المادة 13 : تصريح خاطئ

كل تصريح خاطئ بالنسبة للمرشح إلى منصب شغل في ما يخص الوثائق المطلوبة يمكن أن يؤدي إلى رفض الطلب .

إذا تم التصريح الخاطئ بعد إبرام عقد الشغل، يمكن للشركة أن تنهي العقد بدون تعويض و بدون إشعار .

المادة 14 : رسالة تعهد

يبت كل توظيف نهائي برسالة تعهد (أو عقد شغل) موضحة: مدة الشغل، الفئة المهنية للأجير، الأجر و التعويضات، تاريخ بداية الشغل، فترة الاختبار أو التمرين.

في حالة تغيير أحد العناصر المذكورة، يبلغ الأجير فوراً وكتابياً وفقاً للقوانين الجاري بها العمل.

تتغير موافقة الأجير إلزامية إلا في القرارات ذات الطابع التأديبي.
تحرر الرسالة في نسختين وتحضى من الطرفين وتصادق لدى المصلحة المختصة.
يحتفظ الأجير بنسخة.

المادة 15 : فترة الاختبار

لا يمكن بأي حال لفترة الاختبار أن تتجاوز الفترة المنصوص عليها في مدونة الشغل.
إثناء هذه الفترة، يمكن للأجير فسخ علاقة الشغل بمحضر إرادته و بدون تعويض. كذلك
يمكن للشركة وقف فترة الاختبار و بدون تعويض مع احترام أجل الإخطار المنصوص
عليه في مدونة الشغل في حالة فسخ العقد بسبب غير مرتبط بالخطأ الجسيم.
لا بعد التشغيل تهانيا إلا بعد انتهاء فترة الاختبار و بعد إعلان مديرية الموارد البشرية
بأهلية المعنى بالأمر باستلام الوظيفة.

المادة 16 : التشغيل النهائي

عند انتهاء فترة الاختبار، يمكن للمؤسسة تأكيد تشغيل المرشح أو الاستغناء عن خدماته. في
جميع الأحوال، يجب أن تأخذ بعين الاعتبار ملاحظة الرئيس في الشغل و رأي مديرية
الموارد البشرية.
 يتم تأكيد تشغيل الأجير الذي تتوفر فيه شروط التشغيل المذكورة أعلاه.

المادة 17 : مكان العمل

يوليق كل أجير تم تشغيله لدى الشركة على الامتثال بتغيير مكان العمل إن اقتضت
الضرورة لذلك و التي يمكن أن تشمل كل التراب الوطني.
يقبل الأجير كل نقل إلى مصلحة داخل الشركة أو بإحدى المؤسسات المكونة لمجموعة
الشركة.
في جميع هذه الحالات يخضع الأجير لمقتضيات هذه الاتفاقية كما يستفيد من الامتيازات
الممنوحة في إطارها.

المادة 18 : نقل داخلي إلى مصلحة

للشركة الحق في توظيف الأجير في أي منصب عمل ضروري لسيرها.
لكل أجير الحق في المطالبة بنقل إلى مصلحة شريطة أن يكونطلب خطياً و موضحاً
للسبب.

للامارة الحق في قبول أو رفض الطلب،
لا يمكن بأي حال للنقل الداخلي أن يمس بالامتيازات المكتسبة إلا المرتبطة منها بالمهمة أو
منصب الشغل.

المادة 19 : تغيير موعد

في حالة توقف العمل لأسباب تقنية، يمكن للشركة أن تلجأ إلى نقل موعد، لسير العمل، إلى
إمكانية عمل مختلفة.

في هذه الحالة، يوظف الأجير شغوا في مكان عمله الجديد.
عند انتهاء فترة التوقف، يسترجع الأجير مكان عمله الأول.

المادة 20 : المردودية

خلال مدة حضوره داخل الشركة، يتلزم الأجير بممارسة عمله، كل يوم، وفق القواعد
المرتبطة بتصنيقه وحسب متطلبات الجودة والإنتاجية المحددة حسب المعايير الداخلية.
كل خطأ إرادي، كل إهمال مرتبط بالمردودية أو الجودة في العمل، كل انخفاض في
الإنتاجية، يمكن أن يؤدي إلى عقوبات تأديبية وفق متطلبات سدونة الشغل.

المادة 21 : الساعات الإضافية

يتلزم الأجراء بإنجاز الساعات الإضافية المطلوبة وضروريه لسير نشاط الشركة في
حدود العدد المسموح به سنويًا و المحدد في إطار مدونة الشغل.

المادة 22 : بند عدم المنافسة

يتلزم الأجير خلال سنة بدءا من تاريخ فسخ عقد الشغل:

1)- بأي حال، بعدم تشغيل، بعدم المشاركة في أي محاولة إغراء بترك العمل، يخص
شخص أو عدة أشخاص خلال فترة خدمتهم بالشركة و لا بالتعاون مع هذه الأشخاص داخل
أي مقاولة صناعية أو تجارية.

2)- امتياز الأجير عن الاتصال بذريعة الشركة في مقرهم لعقد صفقات تجارية لحسابه
الخاص أو لحساب شركة أخرى منافسة.

تمدد مدة كل واحدة من التحديات المشار إليها أعلاه خلال المدة التي هررت المخالفة.

المادة 23 : نزاعات مصالح

يمتنع كل أجير عن الاحتياط بمصلحة مباشرة أو غير مباشرة مع مقاولة أخرى أو إبرام
صفقة مع الشركة أو لمصلحته.

كذلك، يمتنع الأجراء عن القيام بكل عمل مؤدي عنه لصالح شركة أخرى.
يصفة عامة، يمتنع الأجير عن مزاولة أي عمل مؤدي عنه مدام يعمل لحساب
الشركة.

المادة 24 : السر المهني

يلتزم الأجير بالسر المهني سواء أكانت له علاقة بسر الشغل أم لا.
هذا الالتزام يخص جميع المعلومات التي يتتوفر عليها الأجير بصفة مباشرة أو غير مباشرة
ويسري مفعوله رغم مغادرة الأجير للشركة.
تحتفظ الشركة بحق اتخاذ التدابير التأديبية على الرغم من المتابعتين القانونية المدنية أو
الجنائية الضرورية ضد كل منتهك لحقها في المحافظة على السر المهني.

المادة 25 : تنظيم الشغل

يعترف الممثلون النقابيون بحق الإدارة في تسيير الشركة و الذي يخص تنظيم العمل حسب
احتياجات الشركة وفق القواعد المنظمة للشغل.
كل تغيير يمس النظام الداخلي يجب أن يحدث من طرف إدارة الشركة عبر استشارة
مناديب الأجراء، الممثلين النقابيين و موافقة وزارة الشغل.
يلتزم الممثلون النقابيون بالمساهمة في تحسين كافة المستخدمين لتحقيق الأهداف المنشودة
في الجودة والانتاجية.

الباب الرابع : عملية تسجيل وقت العمل، الدخول و الخروج، التنقل والتفتيش

المادة 26 : تسجيل وقت العمل

يعطى كل أجير لدى شركة صوماكا رقم تسجيل يحدد هوية الأجير عند التصريح بالدخول
و الخروج، الأداء، ...
يلتزم الأجير بالتصريح، شخصيا، عند كل دخول أو خروج من و إلى الشركة، باستعمال
البطاقة و الآلة المخصصتين لذلك.
كل إخلال يعرض صاحبه للعقوبات المنصوص عليها في مدونة الشغل و النظام الداخلي.
كل خطأ في التصريح بالدخول و/أو الخروج يعتبر غيابا غير مؤدي عنه إلا إذا أكد الرئيس
المباشر حضور الأجير في مكان العمل عبر مذكرة داخلية موجهة إلى مديرية الموارد
البشرية.

يعتبر الأجير مسؤولاً عن بطاقة تسجيل وقت العمل.
يتم استبدال بطاقة تسجيل وقت العمل في حالة ضياعها على نفقة الأجير خلال فترة الخمس سنوات الأولى.

المادة 27 : دخول / خروج

يلزمه الأجير باحترام توقيت العمل المحدد وفق نصوص النظام الداخلي و توزيع العمل المعلن عنه في الملصق.
التأخير الغير المبرر يعد خطأ يعطي المشغل الحق في اتخاذ عقوبات تأديبية.
للشركة الحق في اقتطاع مبلغ التأخير الغير مبرر.

المادة 28 : رخصة التنقل / الخروج

يمنع التنقل داخل الشركة وأو في المكاتب أثناء ساعات العمل، أو مغادرة أماكن العمل لأسباب شخصية إلا بترخيص مسبق من الرئيس المباشر بالنسبة للعمال أو لسبب معقول.
تعطى رخصة الخروج عن طريق الرئيس المباشر و تمضي من الرئاسة حسب التسلسل N+1 أو مديرية الموارد البشرية.
أي تنقل أو خروج بدون ترخيص داخل أوقات العمل يعرض صاحبه إلى عقوبات تأديبية وفق نصوص النظام الداخلي.

المادة 29 : المراقبة و التفتيش

يخضع الأجير عند الدخول و الخروج إلى التفتيش من طرف مصلحة التفتيش.

الباب الخامس : مدة الشغل

المادة 30 : عموميات

تحدد مدة الشغل وفق مدونة الشغل و حسب نصوص الاتفاق و التعاقد.
من جهة أخرى، يتم تحديد مدة الشغل داخل الشركة حسب سير العمل بالنسبة لبعض أصناف الأجراء و ذلك وفق مدونة الشغل و نصوص الاتفاق المتعلقة بالمدة و الأجر.

المادة 31 : توقيت العمل

يتم إعلام الأجراء ساعات بداية و نهاية الشغل اليومي عن طريق إشارتها في السورات المخصصة لذلك.

يستفيد الأجراء من 10 دقائق مودي عنها لتناول وجبة الفطور.

المادة 32 : الشغل الإضافي

يمكن للشركة تشغيل أجراتها ساعات إضافية وفق الشروط المحددة لذلك ضمن مدونة الشغل و عبر الوسائل المنظمة لها مقابل تعويض يضاف إلى الراتب.
يحدد العمل في أوقات الليل و في أيام الراحة وفق القوانين الجاري بها العمل.
يمنع تشغيل الأجراء لساعات إضافية في أيام الراحة إلا في الحالات المنصوص عليها في مدونة الشغل.

المادة 33 : ساعات العمل المسترجعة

يتم تشغيل الأجراء لساعات لم تستغل بسبب انخفاض نشاط الشركة، حدث أو لفترة قاهرة، بقرار من إدارة الشركة حسب ظروف العمل و تؤدي عادة حسب نفس الشروط التي تؤدي فيها ساعات العمل العادلة رغم استرجاعها في يوم الراحة الأسبوعي.
في جميع الحالات لا يجب أن يتجاوز عدد الساعات المسترجعة عدد الساعات المفقودة، تعلم الشركة منتش الشغل، كتابيا، بتاريخ الاسترجاع.

الباب السادس : الراحة، العطل، الغيابات

المادة 34 : الراحة الأسبوعية و أيام الأعياد

يستفيد الأجراء من الراحة الأسبوعية و أيام الأعياد القانونية في إطار مدونة الشغل.

المادة 35 : إجازة الأمومة

يستفيد الأجراءات الحصول من إجازة الأمومة وفق القوانين الجاري بها العمل.

المادة 36 : إجازة الولادة

طبقاً للمقتضيات القانونية، يستفيد كل أجر، عند ارتباط مولود بيته، بإجازة لمدة 3 أيام متصلة أو غير متصلة (بعد اتفاق بين الشركة و الأجر)، تدخل حيز التطبيق خلال مدة شهر بدءاً من تاريخ الولادة.
إذا صادف وقوع الولادة، الفترة التي يكون فيها الأجر في عطلة سنوية مودي عنها، أضيفت إلى العطلة السنوية الأيام الثلاثة المذكورة شريطة إعلام مديرية الموارد البشرية و تقديم الوثائق التي تثبت ذلك.

في جميع الحالات، يجب إبلاغ الشركة بحدث الولادة داخل أجل 12 يوما.

المادة 37 : الإجازة السنوية

يستفيد الأجير من عطلة سنوية، موزعى عنها، بعد 6 أشهر شغل وفق الشروط المحددة في
مدونة الشغل.

للأجير الحق في إجازة سنوية بعد 12 شهرا في خدمة الشركة وذلك طبقا للمقتضيات التالية :

أ- بالنسبة للأجزاء الذين يتم تأدية أجورهم بالساعة : 18 يوما مفتوحا، أو يوم و نصف عن كل شهر شغل فعلي و يضاف إلى مدة العطلة السنوية الموزعى عنها، يوم و نصف يوم من أيام الشغل الفعلي عن كل فترة شغل كاملة مدتها 5 سنوات.

ب- يستفيد الأجراء الموزعة أجورهم بالشهر من عطلة سنوية قدرها 24 يوما و يضاف إلى هذه المدة يومين مفتوحين عن كل 5 سنوات أقصيمية.

في جميع الأحوال يتم احتساب العطلة السنوية بمقدار 6 أيام في الأسبوع و يضاف إليها عدد أيام الراحة الأسبوعية و عدد أيام الأعياد الموزعى عنها.

المادة 38 : الأيام المفتوحة

تحدد الأيام المفتوحة تطبيقا لقوانين الجاري بها العمل.

المادة 39 : فترة العطلة السنوية

تحدد فترة العطلة السنوية بقرار من إدارة الشركة.

لإدارة الشركة الحق في تحديد فترة العطلة السنوية عن طريق التناوب حسب ضرورات الإنتاج و سير الشركة بعد استئناف المندوبين التقابيين.

المادة 40 : تجزئة و جمع العطل

يمكن تجزئة مدة العطلة السنوية، إذا تم ذلك بطلب من الأجير أو موافقة منه على أن يستفيد الأجير على الأقل من حصة واحدة لا تقل عن 12 يوما مفتوحا يتخللها يومان من أيام الراحة الأسبوعية.

لا يسمح بجمع أو تجزئة العطلة السنوية إلا إذا لقتضت الضرورة لذلك و في حدود سنتين متتاليتين.

في هذه الحالة يمكن دمج مدة العطلتين الأسبوعيتين في فترة واحدة وفق مدونة الشغل.
يتم تدوين العمليات المتعلقة بتجزئة و جمع العطل في سجل العطل السنوية الموزعة عنها و الموضوع رهن إشارة الأجزاء و الأشخاص المكلفين بتنقية الشغل.

أبيا

المادة 41 : قرار العطلة

طبقاً للمادة 39، تحقّق الشركة بحق تحديد تاريخ بدأها ونهاية العطلة السنوية مع الأخذ بعين الاعتبار حاجات الشغل، وضعيّة الأجراء ما أمكن، حالتهم العائلية و اقديميهم داخل الشركة.

يجب اطلاع مناديب الأجراء و الممثلين النقابيين على جدول المغادرة و ذلك قبل تاريخ المغادرة بثلاثين يوماً على الأقل.

المادة 42 : أداء التعويض عن العطلة السنوية و التعويض عن عدم التمتع بها في حالة إنهاء العقد.

أ- يستحق الأجير أثناء عطلته السنوية، تعويضاً يساوي ما كان سيتقاضاه لو يقي في شغله.

ب- يستحق الأجير، في حالة إنهاء العقد، تعويضاً عن عدم التمتع بالعطلة السنوية سواء ما تعلق منه بالسنة الجارية أو جمع متحمّل سابق.

المادة 43 : الشغل المؤدي عنه خلال فترة العطلة السنوية

يمنع على الأجير مزاولة أي شغل مأجور في مؤسسة أخرى لثناء فترة استفادته من العطلة السنوية.

المادة 44 : إجازة المرض

يخضع مبدأ التغيبات إلى نصوص النظام الداخلي و القوانين الجاري بها العمل.

المادة 45 : التغيبات

1- تبرير الغيابات: يخضع مبدأ التغيبات إلى القوانين المنصوص عليها في مدونة الشغل و كذا نصوص الاتفاقية الحالية.

لا يستفيد الأجير من رخصة الغياب إلا باحترام الإجراءات المنصوص عليها في النظام الداخلي، وإلا اعتبر الغياب غير قانوني.

2- الخدمة العسكرية: يعتبر غياب الأجير المدعو للخدمة العسكرية غياباً قانونياً.
يتوقف سريان مفعول عقد الشغل مؤقتاً إلى حين إنهاء فترة الخدمة العسكرية شريطة أن يقدم الأجير طلب بذلك إلى الشركة عن طريق رسالة مضمونة خلال شهر على الأكثر بدءاً من تاريخ إنهاء الخدمة.

3- غيابات غير قانونية: كل غياب غير مبرر، غير مرخص من الرئيس المباشر أو من مديرية الموارد البشرية يعتبر غير قانوني يعرض صاحبه إلى تطبيق أداء الأجر و

الامتيازات و كلًا إلى عقوبات تأديبية وفق مدونة الشغل الحالية و كلًا تصوّص النظام الداخلي.

المادة 46 : إجازات خاصة

بالإضافة إلى إجازة الولادة والإجازات المذكورة أعلاه، يستفيد الأجزاء من إجازات خاصة و ذلك وفق مدونة الشغل (المادة 274-277 من مدونة الشغل).
يتم أداء الإجازات الخاصة المؤدى عنها كماليٍ: الأجر الأساسي، الأكاديمية.
تحمّل الشركة أداء الفرق، إذا كان مبلغ التعويض المنوح من طرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أقل من الأجر المؤدى عادة.
في جميع الحالات، يلتزم الأجر بتبرير الغياب المشار إليها وإن لم يُعتبر الغياب غير قانوني.

الباب السابع: أداء الأجر و الامتيازات

المادة 47 : كيفية الأداء

يؤدي للأجير أجرًا عن المدة التي يقضيها في مكان الشغل وفق مدونة الشغل، عقد الشغل و الاتفاقية الحالية.

المادة 48 : الحد الأدنى القانوني للأجر

تلزم الشركة باحترام المقتضيات القانونية الخاصة بالحد الأدنى القانوني للأجر.
في حالة ارتفاع الحد الأدنى القانوني للأجر، لا يمكن الرفع من الأجر الأدنى المنوح من طرف الشركة إلا إذا كان أقل من الحد الأدنى القانوني للأجر الجديد.

المادة 49 : ارتفاع الأجر

يتم الرفع من الأجر، الموافز والاستحقاق في إطار مفاوضات بين إدارة الشركة و الممثلين النقابيين لتحديد الصيغة، المساطر و الميزانية.
كذلك يتم تحسين الامتيازات الاجتماعية عن طريق المفاوضات بين إدارة الشركة و الممثلين النقابيين.

المادة 50 : جدول الأجر

تضم الاتفاقية الحالية جدول التصنيف والأجر لمختلف الفئات المهنية

- 1- الأجراء المزدادة أجورهم بالساعة: يتم تحديد الأجر حسب سعر محدد بالساعة.
 - 2- الأجراء المزدادة أجورهم شهرياً: يعني بذلك الأعون التقنيون / التقنيون / الكاتبات، الأعون المتمكرون والأطر.
- يتم تحديد السعر اليومي بقسمة الأجر على 26 و السعر بالساعة بقسمة الأجر الشهري على 191.

المادة 51 : تحليل مكونات الأجر

تنظم مكونات الأجر كالتالي :

- 1- الأجر الأساسي، يضاف إليه الساعات الإضافية، منحة الأقحمة، منحة السكن، منحة المردودية، منحة العمل الموسخ، منحة النفقة، منحة النقل، منحة التنظيف، منحة الصندوق، تعويض عن النقل (بالنسبة للأجراء العاملين في مصلحة النقل)، منحة التمثال.
 - 2- الاقطاعات القانونية: واجب الانخراط في الصندوق المهني المغربي للتقاعد للضمان الاجتماعي، واجب الانخراط في شركة التأمين، واجب الانخراط في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، واجب الانخراط في صندوق الشؤون الاجتماعية، اقتطاع الضريبة على الدخل.
 - 3- الاقطاعات الأخرى: سلفيات و تسبيقات ممنوحة من الشركة ، سلفيات ممنوحة من طرف مؤسسات خارجية، اقطاعات بسبب التأخير و الغياب الغير المبرر، حجز ما للمدين لدى الغير.
- يمكن تعويض بعض الامتيازات باخرى تعادلها وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 5

المادة 52 : كيفية الأداء

للشركة الحق في تحديد كيفية أداء الأجر و التعويضات المستحقة و ذلك وفق المقتضيات القانونية.

- يتم أداء أجور العاملين بالساعة نقداً،
يتم أداء أجور العاملين بالشهر عبر تحويل بنكي أو نقداً و ذلك حسب اختيار الأجير.

المادة 53 : الأداء الدوري للأجر و الرواتب

يتم أداء أجور العاملين بالساعة مرتين في الشهر مع فارق لا يتجاوز 16 يوماً.

يتم أداء أجور العاملين بالشهر مرة في الشهر في آخر يوم منتهى في الشهر.

المادة 54 : ورقة الأداء

عند نهاية كل فترة شغل، يسلم المشغل للأجراء، عند أداء أجورهم ورقة للأداء تتضمن البيانات التي تنص عليها الأنظمة الجاري بها العمل.
في حالة الأداء نقداً، يمضي الأجير إيصالاً بالتوصل بالأجر بعد التأكيد من مطابقة المبلغ المودى للنيل المسجل في ورقة الأداء.
تعتبر كل شكاية بعد مغادرة الصندوق أو المكان المخصص للأداء، غير مقبولة.

المادة 55 : أداء الساعات الإضافية
يتم أداء الساعات الإضافية وفق المتضمنات القانونية.

الباب الثامن: التعويضات المرتبطة بالأجر (انظر المرفق)

المادة 56 : منحة السكن
يمنح الشركة منحة للسكن تزددي في آخر الشهر لكل أجير دام.
في حالة الغياب لمدة طويلة لمرض أو حادثة، يستمر في منح الأجير منحة السكن ما لم يصب بعجز.

المادة 57 : منحة المردودية/منحة الانتاج
يتم احتساب منحة المردودية على أساس نسبة متوية لطلاقاً من معادلة تأخذ بعين الاعتبار الإنتاج المنجز، ساعات الحضور (مع حذف الساعات المحسوبة على الغير)، الساعات المخصصة.

$$\text{الإنتاج المنجز} \times 1.95 = \frac{\text{ساعات الحضور}}{\text{الساعات المخصصة}} \times 9 \times 11 \times \text{عدد الأيام المفتوحة}$$

1.95

وتضاف إلى منحة المردودية منحة الإنتاج بمقدار 0.05 درهم عن كل سيارة منتجة.
تحذف منحة المردودية في الحالات التالية:
■ 4 تأخرات في الشهر بالنسبة للعمال
■ 7 تأخرات في الشهر بالنسبة للموظفين والأعوان المتمكين.
■ الغياب لأكثر من 15 يوماً بسبب المرض أو حادث.
و يتم إخبار مذلليب الأجراء و الممثلين النقابيين بكل التغيرات التي قد تطرأ على قيمة العناصر المشكلة لمنحة المردودية.

المادة 58 : نقل المستخدمين / منحة النقل

تؤمن الشركة نقل المستخدمين في حدود الإمكانيات المتاحة.
على الأجراء الراغبين في الاستفادة من النقل الاتصال ب مديرية الموارد البشرية.
على الأجراء الذين لا يرغبون في الاستفادة من النقل، أخبار مديرية الموارد البشرية بذلك
10 أيام سلفاً.
يمنح لكل أجير لا يرغب في النقل منحة يومية تؤدي في آخر الشهر حسب الأيام المفتوحة.
تحدد الشركة زمان و مكان جمع الأجراء.
تحمل شركة صومالكا مسؤولية التأخير بسبب النقل.

المادة 59 : منحة الاستحمام
تمنح للأجير الذي يشتغل في موقع عمل موسيخ و تؤدي إما في آخر الشهر أو في وقت
محدد.
تعادل منحة الاستحمام المنحة الممنوحة كل يوم شغل و حسب الأجر في الساعة، 15 دقيقة
وبإضافة الإقامة.

المادة 60 : منحة التمدرس
تمنح لكل أجير دائم بمناسبة كل دخول مدرسي. (انظر المرفق).

المادة 61 : منحة عيد الأضحى
تمنح لكل أجير دائم بمناسبة عيد الأضحى. (انظر المرفق).

المادة 62 : العلاوة
تمنح إدارة الشركة علاوة لكل أجير دائم عند انتهاء السنة الحسابية (انظر المرفق).

المادة 63 : عاشوراء
تمنح هذه المنحة بمناسبة عاشوراء للأطفال البالغين 12 سنة أو أقل (انظر المرفق).

المادة 64 : الحج
تحمل شركة صومالكا مصاريف الحج بالنسبة لسبعة أشخاص يتبعوا للشروط المنصوص
عليها في المرفق.



تعتبر بمثابة مقتضيات أساسية لعقد الشغل المتعلقة منها بالشغل، رتبة الأجير، مدة الشغل التي لا يمكن إحداث تعديل فيها بصفة افتراضية.
لا يمكن إحداث تعديل في المقتضيات الأخرى حسب المقتضيات القانونية والاتفاقية الحالية.

المادة 69: التقديم

يتميز التقديم بما يلي:

- » مراجعة الأجر نحو أجر أعلى في نفس الصنف.
- » تعديل المعامل أو المستوى داخل نفس الصنف.
- » لا يمكن بأي حال للتقديم أن يترجم إلى ترقية.

أ- الشروط:

إلا يكون الأجير قد تعرض إلى عقوبة تأديبية خلال 12 شهراً التي تسقى تاريخ التقديم.
ويقترح اسم الأجير للتقديم بواسطة رئيسه.

ب- المسطرة:

يتم تقديم الأجير خطياً بواسطة رئيسه على أساس الإجراءات الداخلية من أجل التقويم.
يسلماقتراح إلى مديرية الموارد البشرية للدراسة وإبداء الرأي.
تعرض المقترنات رهن إشارة لجنة الإدارية للبت فيها نهائياً.

ج- التبلیغ:

يتم تبليغ قرار التقديم في حالة قبول المقترن.
في حالة عدم القبول، يتلقى الأجير من رئيسه الشروحات الازمة وأسباب الرفض.

المادة 70: الترقية

تعتبر الترقية إحدى التكاليف المتعددة من طرف إدارة الشركة لتكليف الأجير بمهام أكثر أهمية من سابقتها.

تم ترجمة الترقية بحصول الأجير على رتبة أكبر مع العوائق والامتيازات المرتبطة بها.
تسند كل ترقية إلى منصب شغل شاغر و محدد.

أ- الشروط:

بالإضافة إلى الشروط المتعلقة بالأهلية و التأهيل للالتحاق بمنصب شغل، يجب إلا يكون الأجير قد تعرض إلى عقوبة تأديبية خلال 12 شهراً التي تسقى تاريخ الترقية، و أن يتمتع بحسن معنى في تأدية عمله.
يطلب من الأجير أن يكون قادرًا جسدياً و عقلياً لتأدية عمله و أن ينفع في الاختيارات المفروضة.

2- المسطرة:

يقترح منصب الشغل الشاغر أو المحدث حديثاً أولاً على الأجزاء الدائرين بالشركة. تقدم الطلبات إلى مديرية الموارد البشرية التي تسلمها إلى رئيس المرشح أولاً والإدارة العامة من أجل قرار نهائي.

لا يعتبر قرار الترقية نهائياً إلا بعد قضاء فترة اختبار تناهز 3 أشهر على الأكثر. عند نهاية فترة الاختبار و على أساس الملاحظات، يتم تثبيت الأجر بصفة نهائية في محل عمله الجديد أو استرجاع منصب شغله الأول بجميع الامتيازات المرتبطة به.

الباب العاشر: إنهاء عقد الشغل

المادة 71: إنهاء عقد الشغل

يتم إنهاء عقد الشغل الجماعي أو الفردي وفق مدونة الشغل.

يتم انخفاض ساعات عمل المستخدمين الناتج عن انخفاض نشاط الشركة وفق المقتضيات القانونية.

الباب الحادي عشر: الصحة، السلامة، البيئة

المادة 72: لجنة الصحة و السلامة

يتم إحداث لجنة الصحة و السلامة وفق مقتضيات مدونة الشغل.

المادة 73: عموميات

تلزם الشركة باحترام جميع المقتضيات القانونية و التنظيمية الخاصة بالصحة، السلامة و البيئة.

يتسمق مع لجنة الصحة و السلامة، تلتزم الشركة بتوفير الوسائل الأكثر ملائمة للوقاية من الأخطار المهنية.

يلتزم الأجير باحترام قواعد السلامة و الحماية المقررة في النظام الداخلي و المتعلقة بمكان الشغل أو أي وسيلة أخرى غير الملصق و إلا تعرض لعقوبات تأديبية.

تنشر إدارة الشركة، بعد استشارة لجنة الصحة و السلامة، لائحـ التعليمـات المرتبـطة بالـصـحة و السـلامـة و كـذاـ العـقوـباتـ المتـبـعةـ فـيـ حـالـةـ عـدـمـ اـحـتـزاـهـ وـ ذـلـكـ وـ فـقـ النـظـامـ الدـاخـلـيـ.

يتم إحداث و عمل لجنة الصحة و السلامة وفق المقتضيات القانونية.

المادة 74: الوسائل الضرورية للصحة و السلامة

تضع الشركة رهن إشارة الأجزاء جميع الوسائل الضرورية لحفظ الصحة و السلامة و المحافظة على البيئة: المغاسل، غرف استحمام، مستودعات الملابس، ... بعد استشارة لجنة الصحة و السلامة.

المادة 75: طب الشغل

١- المصلحة الطبية:

تضع الشركة رهن إشارة الأجزاء مصلحة طبية تحتوي على جميع الوسائل الضرورية و خاصة المرتبطة منها بالتدخلات الاستعجالية.

٢- الاختبارات الطبية و الوقاية:

يخضع كل أجير إلى:

» اختبار طبي قبل التشغيل

» اختبار طبي مرة كل سنة

تنظم الشركة حملات وقلالية سنوية لفائدة جميع الأجزاء تهم:

» الفحص بالراديو

» التلقيح ضد الزكام

يتم أخذ عينات من الدم مرتين في السنة بالنسبة للأجير المعرض لخطر القسم بسبب استعماله لمواد كيميائية.

تبلغ نتائج الاختبارات إلى المعينين بالأمر.

٣- مساعدة الأجزاء:

يسقى الأجير و أفراد أسرته من المساعدة الضرورية في حالة المرض، دخول المستشفى، حادثة سير،... الخ.

المادة 76: سلامة الشغل

يلتزم كل الأجزاء باحترام نظم السلامة الضرورية و استعمال وسائل الحماية الموضوعة

رهن إشارتهم.

كل خرق لهذه القواعد يعرض صاحبه للعقوبة طبقاً للمقتضيات القانونية و تصوّص النظام

الداخلي.

المادة 77: حوادث الشغل و الأمراض المهنية

١-تعريف:

تعتبر حادثة شغل، كل حادثة تعرض لها الأجير بفعل أو عند الشغل. يمكن اعتبار كل حادثة تعرض لها الأجير أثناء الذهاب أو الإياب من مكان التشغيل إلى مكان الإقامة بمثابة حادثة شغل.

٢-الإجراءات و المسطرة:

يجب على كل أجير إشعار رئيسه المباشر بكل حادثة شغل تعرض لها داخل الشركة. تتکفل المصلحة الطبية للشركة بإسعاف المصاب واصطحابه إلى طبيب من اختياره. يحرر رئيس المصاب في العمل تقريراً يوضح ظروف الحادثة و يتم إمضاؤه من شاهدين و كذا رؤسائه في الشغل ليحيله بعد ذلك إلى المصلحة الطبية للشركة. على الأجير إخبار المصلحة الطبية للشركة على الفور إذا تعرض إلى حادثة خارج الشركة مع إعطاء المعلومات الضرورية:

- » تاريخ و ساعة الحادثة
- » الشهود
- » تقرير رجال الشرطة في حالة حادثة مع شخص آخر
- يلترم الأجير بالخصوص إلى مراقبة طبية أو معاينة طبية مطلوبة.

٣-توقف الشغل:

يستفيد الأجير من التعويض وفق المتضييات القانونية.

٤-الوقاية من حوادث الشغل:

تتخذ الشركة، بعد استشارة لجنة الصحة و السلامة، جميع التدابير الضرورية للوقاية من حوادث الشغل وذلك بتحليل وقائع الحادثة واقتراح حلول لتفادي عدم تكرارها. تنظم الشركة حملات توعية لقادة الأجراء وذلك باحتراام تطبيق تعليمات السلامة.

٥-الأمراض المهنية:

تتخذ الشركة، بعد استشارة لجنة الصحة و السلامة، جميع التدابير الضرورية للوقاية من الأمراض المهنية.

الباب الثاني عشر: لجنة الشؤون الاجتماعية

تنظم لجنة الشؤون الاجتماعية داخل شركة صوماكا حسب ~~المتغير~~ النظم لقانون الجمعيات.

١-تركيبة اللجنة:

تتاط إدارة اللجنة بمكتب مكون من عشرة أعضاء أصليين و عشرة أعضاء نواب موزعين كمالي:



نواب	أصلين	
1	1	■ هيئة الأطر
3	3	■ هيئة الأعوان المتمكين
6	6	■ هيئة العمال / أعوان تتنبؤون / تتنبئون / كاتبات

2- الموارد المالية للمؤسسة:

تطبقاً لكتاب الوزير الأول التعديمي المرتبط باشراف الاجراء داخل بعض المقاولات (انظر المرفق)، يتم اقتطاع 10% من ارباح الشركة قبل أداء الضرائب، يخصص 50% من المبلغ المقطوع إلى لجنة الشؤون الاجتماعية و 50% الباقية توزع على الاجراء.

3- مهمة لجنة الشؤون الاجتماعية:

يتجلى دور لجنة الشؤون الاجتماعية في تدبير و إدارة الموارد المالية للصندوق لتطوير الأعمال الاجتماعية التالية:

- تنظيم مخيمات صيفية لفائدة أطفال الاجراء
- امتلاك السكن
- مساعدة الأشخاص المتضررين
- إنشاء مقصديات أو تعاونيات
- أنشطة تربوية و ثقافية
- مراكز اصطيفاف

يملك مكتب لجنة الشؤون الاجتماعية صلاحيات واسعة في تدبير و إدارة الشؤون الاجتماعية وفق النظام الأساسي و في حدود الإمكانيات المتاحة.

يجتمع مكتب لجنة الشؤون الاجتماعية مرّة في السنة تحت رئاسة المدير العام بهدف:

- المصادقة على التقرير الأدبي و المالي
- تقييم الأعمال المنجزة
- تحديد السياسة الاجتماعية القادمة وكذا الأولويات داخل جدول الأعمال.

المادة 78: مخيمات صيفية

في إطار الأنشطة الاجتماعية لشركة صوماك، يتم تنظيم مخيمات صيفية لفائدة أطفال الاجراء وذلك لمدة 15 يوماً.

يستفيد من هذا النشاط طفلين لكل عائلة شريطة أن يكون السن بين 8 و 12 سنة.

المادة 79: سلف من أجل السكن

الدارع

بوضوح الإعلان الملصق بتاريخ 8 ماي 1998 الشروط المعهود بها لتمويل سكن الأجير ما
يلي:

شروط منح السلف:

- الأقدمية: 5 سنوات على الأقل، مع منح نقطة كل سنة ابتداءً من السنة السادسة.

- السن: نقطتين في السنة

- المبلغ الذي يزيد عن مبلغ السلف

كيفية منح السلف

- مبلغ السلف: 60.000 درهم

- الفائدة: 3.50% باحتساب الضريبة على القيمة المضافة

- المدة: 10 سنوات

النسبة للأجراء البالغين أكثر من 50 سنة، تبلغ المدة كحد أقصى من التقاعد.

الباب الثالث عشر: صندوق الإسعاف و المساعدة

المادة 80: الموضوع

يقوم صندوق الإسعاف و المساعدة بإسعاف العاملين و زوجاتهم و أزواجهم و أطفالهم.

بوضوح المذكورة رقم 748 المؤسسة لصندوق الإسعاف و المساعدة المسطرة المتبعة.

تم تغيير صندوق الإسعاف و المساعدة سوياً بواسطة مديرية الموارد البشرية و مكتب لجنة
شؤون الاجتماعية.

المادة 81: الموارد

تم تمويل صندوق الإسعاف و المساعدة عبر:

- اقتطاعات على الأجر بمبلغ 20 درهم شهرياً و لكل أجير

- إداء الشركة لمبلغ يعادل مبلغ الاقتطاعات على الأجر، (480 درهم في السنة بالنسبة
للتقاعد)

- اقتطاعات على الأجر الخاصة بالتأخير و الانصراف لأغراض شخصية بالنسبة
لأجراء المؤداة أجورهم بالشهر.

- مساعدات و هبات أخرى

بعاز من مديرية الموارد البشرية، يعقد اجتماع سنوي بهدف:

- تدارس الحالية المالية لصندوق الإسعاف و المساعدة (المصاريف و المدخل)

- تخصيص و اعتماد مبالغ للمصاريف

1/21

■ دراسة حالات أخرى (المعاقين، الأضرار... الخ).

الباب الرابع عشر: السلفيات و التسبيقات

المادة 82: شروط المنع

طبقاً للمذكورة رقم 532 لسنة 1972، تمنح الشركة لأجرائها الدائمين سلفيات و تسبيقات وذلك شريطة أن:

■ يكون الأجير دائمـاً

■ يتمتع الأجير بأقدمية تبلغ 12 شهراً على الأقل

■ يكون سجل الأجير خالياً من الغيابات الغير المبررة و التأخير

■ يقدم الأجير كل الإثباتات اللازمة لدعم الطلب

■ يسد الأجير كل التسبيقات الجارية

■ يكون سجل الأجير خالياً من كل عقوبة خلال 6 أشهر التي تسبق الطلب

■ الا يجمع، بأي حال، بين تسبيق و قرض من أجل الاستهلاك ممنوح من طرف مؤسسة خارجية

■ يستفيد الأجير من تسبيق لا يتعدى، بأي حال، أجر شهر لو يعادل أجر 200 ساعة شغل تقى حدود لقطعان لا يتعدى 35% على الحفل/ الأجر الأساسي.

■ تم التسديد خلال فترة لا تتعدى 10 أشهر على الأكثر.

■ يستفيد الأجراء المنتسبون إلى فئة الأعوان الممكنتين من قرض لامتلاك سيارة و ذلك تطبيقاً المذكورة رقم 873 بتاريخ 10 ماي 1999.

المادة 83: استثناءات

حالات الاجتماعية ذات طابع استثنائي مثل:

■ وفاة الزوج أو الزوجة، الأولاد و الآباء

■ أضرار خطيرة مثل: السرقة، الحريق، حادثة،...

■ الأحداث العائلية و الدينية مثل: الزواج (يمنح القرض مرة واحدة)، الختان، الحج، تطبيق أحكام بالإكراه البدني، حادثة غير مؤمن عليها ضمن التأمين على المرض، تحسين شروط السكن، مصاريف غير مؤمن عليها لدى شركة التأمين.

■ ينفع للأجراء الدائمين و المؤدي أجرهم بالشهر في حدود 1/3 من الأجر السنوي الأساسي انتقطع كلياً في آخر الشهر الجاري.

■ لا الاستمرارات و تودع لدى مديرية الموارد البشرية لتمكيل بسيبة الدين و المسجل العائلي و يتم تسليم الوثائق إلى رئاسة الأجير في العمل للنظر فيها.

بالإضافة إلى ذلك تمنح الشركة سلفيات جماعية بمناسبة عيد الفطر و عيد الأضحى.

الباب الخامس عشر: الهيئات الاجتماعية

المادة 84: الصندوق المغربي المهني للتقاعد

يتم انخراط جميع الأجراء في الصندوق المغربي المهني للتقاعد، و في هذا الإطار يتم اقتطاع واجب الانخراط من الأجر عند تشغيل الأجير.

يؤدي واجب الانخراط بالتساوي بين الشركة و الأجير في حدود 6% لكل طرف.

يستفيد كل أجير محال على التقاعد في سن 60 من مساعدة مالية تساوي أجر 3 أشهر (الأجر + الأقدمية + الكراء).

يجب على الأجراء المعينين إعداد و تسليم ملفاتهم لدى مديرية الموارد البشرية حسب الأجال المحددة (شهرين قبل وقف النشاط).

يستفيد الأجير المنتهي إلى فناء الأطر من تقاعد تكاملی. يؤدي واجب الانخراط بالتساوي بين الشركة و الأجير في حدود 4% لكل طرف.

المادة 85: التأمين على المرض/القصور - العجز/الوفاة بسبب حادثة

يتم انخراط جميع الأجراء الدائمين في التأمين على المرض.

تم استئارة الممثلين النقابيين عند كل تغيير يمس شروط العقد أو عند امضاء عقود جديدة مع شركة التأمين.

يستفيد الأجراء بعد 6 أشهر ابتداء من تاريخ التشغيل من:

توجد أهم معطيات هذه التغطية الصحية/الامومة في المرفق.

الملفات الطبية:

يتم تبليغ الملفات الطبية كالتالي:

■ تلقي و دراسة الملفات الطبية

■ الأداء الأسوي على التعويضات

■ تلقي الشكايات و الإجابة عنها.

تحمل المصارييف:

يمكن للأجير أن يستفيد من تحمل الشركة للمصارييف بتقديم الإثباتات بالنسبة المستفيضات المرتبط معها بمعاهدة، بهم التحمل جزء من المصارييف و المتعلقة بالبطاقة المعدلة.

بالنسبة للمستشفيات الغير مرتبطة معها بمعاهدة، يهم التحمل جميع مصاريف المستشفى و العلاج.

في كلتا الحالتين، يلتزم الأجير بإداء مجموع المصاريف الناتجة عن طرح مبلغ التعويضات الموزدة من طرف شركة التأمين من المبلغ الموزد من طرف الشركة.
التوقف بسبب المرض:

يتم التعويض على أيام المرض ابتداءً من اليوم الثامن من تاريخ التوقف عن العمل و ذلك شريطة تقديم الملف.

تحتفظ شركة التأمين بحق إجراء فحص طبي مضار.

إذا كان مجموع التعويضات الموزدة من طرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي و شركة التأمين أقل من الأجر الموزد عادة تتتكل شركة صوماكا بإداء الفرق وذلك بالنسبة للأجزاء الموزدة لأجرهم بالشهر.

التعويض عن العجز:

يسقى كل أجير محال على العجز بتقرير من طبيب شركة التأمين من تعويض.
يقدم كل أجير مستفيد من التعويض عن العجز سنويا إلى شركة التأمين شهادة تثبت عجزه.
يسقى المحال على العجز من مساعدة مالية قدرها 3 أشهر في وصل تصفية الحساب.
يمنح الصندوق المغربي المهني للتقاعد نقاطا مجانية شريطة تقديم شهادة طبية تثبت عجز الأجير.

الوفاة والوفاة بسبب حادثة:

في حالة وفاة الأجير، يسقى ذويه من تعويضات تحسب على أساس الأجر الصافي السنوي التي تسبق سنة الوفاة:

- أعزب : 100% من الشهير السنوي
- متزوج : 130% من الشهير السنوي
- الأطفال القاصرين : 32.5% لكل طفل في حدود 6 أطفال.

التأمين على الحياة:

يسقى الأجراء المحالون على التقاعد في سن 60 من تغطية صحية مدى الحياة هم وأزواجهم و أطفالهم دون داء واجب الانخراط.
يتم التعويض بمقدار 70%.

يسقى الأجراء المنتهون إلى فئة الأطر من التغطيات التالية:

- تأمين ضد الأخطار الكبرى التي ترفع سقف التأمين على المرض إلى مليون درهم لكل شخص مؤمن و لكل مرض يتحمل الأجراء المنتهون إلى فئة الأطر واجب الانخراط فيها.

■ تأمين شخصي على الحوادث يغطي الأخطار المحتملة في حدود 4 مرات الأجر السنوي بالنسبة للوفاة و 6 مرات الأجر السنوي في حالة التصور/ العجز. تتحمل الشركة واجب الاتخراط.

المادة 86: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
طبقاً لمدونة الشغل الجاري بها العمل، يتم التصريح بجميع الأجراء إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
يمنح الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي إلى كافة الأجراء التعويضات، المعاشات والإعانات المنصوص عليها في القوانين المنظمة.

الباب السادس عشر: التكوين المهني

المادة 87:
يتم تنظيم مسالة التكوين في إطار برنامج سنوي.
تساهم الشركة في حملات محاربة الأممية لفائدة أجر لها.
يلتزم الممثلون التقابليون بحث الأجزاء على المساهمة في حرص التكوين و الانضباط خاللها.

الباب السابع عشر: الأنشطة الرياضية

المادة 88:
يلتزم الشركة بتشجيع الأنشطة الرياضية في مختلف التخصصات لفائدة الأجراء و أفراد عائلاتهم (كرة القدم، كرة المضرب، كرة السلة،...).

الباب الثامن عشر: عموميات

المادة 89: الإيداع
يدع هذه الاتفاقية و مرفقاتها، تبعاً لمدونة الشغل الجاري بها العمل، لدى وزارة الشغل و كتابة الضبط بالمحكمة الابتدائية المخولة للبث تبعاً للمقر الاجتماعي للشركة.

المادة 90: الإلصاق