



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

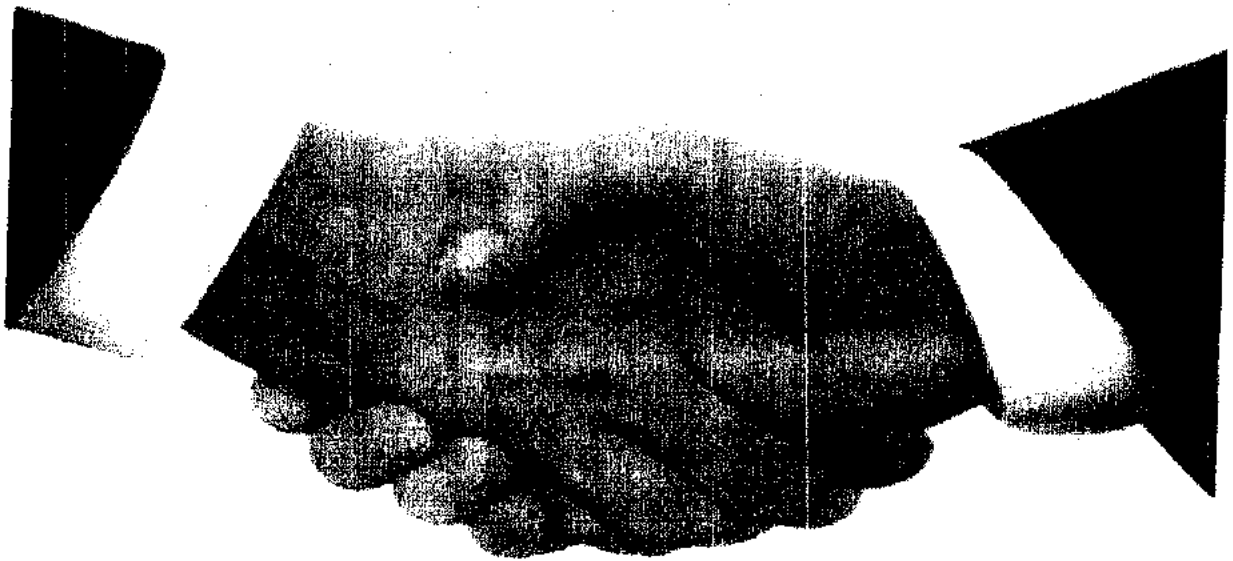
في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ: 2014
البلد: المغرب
نوع الوثيقة: اتفاقيات جماعية
القطاع: البترول والكيماويات شركة ايلة
الموضوع: المفاوضات الجماعية وعلاقات العمل
مرحلة النزاع : تفاوض
نوع المكاسب :
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:

الاتفاقية الجماعية

الشركة

**AT** **AUTASA**



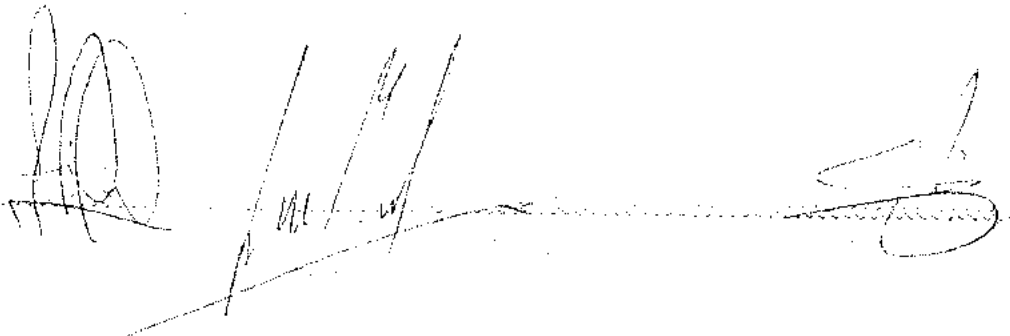
المادة 25 . دولابك المسير  
 المادة 26 . عسكرة الأجرعاع  
 المادة 27 . الخطا الجوسيم  
 المادة 28 . طريق العفوقوايم التاجوسية  
 المادة 29 . العمل الإعتوي  
 المادة 30 . توسوعين ما علاجهم الشغل  
 المادة 31 . الزاوية الأضرورية وأرام العمل  
 المادة 32 . السالة العذوية  
 المادة 33 . أياأنا العمل الضعيفي  
 المادة 34 . قرار المسالا  
 المادة 35 . التهوروس عن العمل السنوية  
 المادة 37 . العمل الخاصة  
 المادة 38 . طارق  
 المادة 39 . الزيد  
 المادة 40 . التهوروس عن المساعده الإحصائية  
 المادة 41 . التهوروسايم الأملأناوية  
 المادة 42 . (م) المسودايمصون  
 المادة 43 . عادية الشغل والأعراس الممنونة  
 المادة 44 . الإهداع  
 المادة 45 . الشطرق

المادة 1 . مجال التطويق  
 المادة 2 . العدة  
 المادة 3 . المراجعة  
 المادة 4 . الامتيازات المستتمة  
 المادة 5 . العرواح والحقوق الدفافية  
 المادة 6 . التسهيلات الممنوحة للممثلين  
 الزناريين  
 المادة 7 . التسهيلات الممنوحة لمندوبي الأيزاد  
 المادة 8 . امتيازات مندوبي الأيزاد مندوبهم  
 المادة 9 . لجنة المحاولة  
 المادة 10 . تنظيم علاواتهم الشغل  
 المادة 11 . المساهمة الجماعية  
 المادة 12 . تدوير الميزاناج  
 المادة 13 . التوظيف  
 المادة 14 . عهد الشغل  
 المادة 15 . التهوروع الخاصية  
 المادة 16 . رسالة التوظيف  
 المادة 17 . فترة الاختيار  
 المادة 18 . المرحمة الداخلية  
 المادة 19 . تقبل السائحين  
 المادة 20 . المرحمةحدة  
 المادة 21 . تعارض المسالغ  
 المادة 22 . السر الضمعي  
 المادة 23 . تنظيم الشغل  
 المادة 24 . سلك العفوقوايم التاجوسية

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. There are also some faint, illegible stamps or markings scattered across the bottom right area.

نظرا لما يكتسبه قطاع النقل من أهمية، والتي تدعو إلى تطبيق سياسة جديدة للموارد البشرية، فإن شركة AUTASA وشركاءها الاجتماعيين يرغبون في اعتماد أدوات جديدة لتدبير الموارد البشرية، في إطار اتفاقية جماعية تضمن قدرا أكبر من الامتيازات، وفرض النمو و التطور لجميع متعاوني الشركة. وتحيل هذه الاتفاقية على مدونة الشغل والقانون الداخلي للمقولة. تمثل هذه الاتفاقية الجماعية ثمرة الاتفاق بين شركة AUTASA وشركائها الاجتماعيين، وتنظم علاقات الشغل داخل المؤسسة. وبناء عليه، تصرح الأطراف الموقعة أسفله بشكل مشترك بالمبادئ التأسيسية التالية:

- ترسيخ المكتسبات في مجال الحماية الاجتماعية.
- الحق في الحصول على مناصب الشغل الشاغرة، بحسب مؤهلات الأجير والضرورية لمزاولة تلك الأعمال.
- الحق في التكوين والتطور المهني لكل أجير، كلما تعلق الأمر بتطوير مستوى فعاليته أو إتقانه لعمله.
- ضمان السلم الاجتماعي وترسيخ ثقافة الحوار والتفاوض بين شركة AUTASA وشركائها الاجتماعيين كوسيلة لبلوغ الأهداف الاجتماعية.



# الاتفاقية الجماعية لشركة



بين الموقعين أسفله

(1) شركة AUTASA البالغ رأسمالها 26.505.000 درهم، و الكائن مقرها الرئيسي بطنجة، 2 طريق تطوان تجزئة 180، 90000 بطنجة، المقيدة بالسجل التجاري بطنجة تحت رقم 17201، والممثلة قانونا من طرف السيد LUIS CARLOS FERNANDEZ، مدير الموقع، بناء على التوكيل الممنوح له من جهة أولى

(2) مكتب الممثلين النقابيين للأجراء التابع للشركة و المنضوي تحت لواء الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب من جهة ثانية.

المدعوان بعده بشكل مشترك "الطرفان"، وبشكل منفصل "الطرف".

## المادة 1، مجال التطبيق

أبرمت الاتفاقية الجماعية طبقا لمدونة الشغل الصادر بتنفيذها الظهير الشريف المؤرخ في 14 رجب (11 شتنبر 2003)، وهي تحدد علاقات الشغل بين الشركة ومكتب الممثلين النقابيين المنضوي بالاتحاد الوطني للشغل بالمغرب، وتنظم العلاقات المهنية داخل المقولة، كما أنها تطبق على مجموع الأجراء الذين يعملون بشكل دائم داخل الشركة

ولا يمكن أن تشكل هذه الاتفاقية عائقا دون حماية حقوق الأجراء المنصوص عليها في مختلف النصوص القانونية.

## المادة 2، المدة

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد، وتبتدئ في السريان في اليوم الثالث الذي يلي تاريخ إيداعها لدى وزارة التشغيل والتكوين المهني، وبكتابة ضبط المحكمة الابتدائية التي يتبع المقر الرئيسي للشركة بدائرة اختصاصها

## المادة 3، المراجعة

لا يمكن مراجعة هذه الاتفاقية إلا بعد سنة من الشروع في تطبيقها. يجب أن يبلغ طلبا التعديل من أحد الطرفين إلى علم الطرف الآخر بواسطة رسالة مسجلة مع إشعار بالاستلام. ويجب أن يتضمن الطلب أسباب المراجعة وقائمة المواد المزمع تعديلها، جزئيا أو كليا، مع مقترحات التعديل.

يجب أن يشرع في المفاوضات داخل أجل شهر ابتداء من استلام الرسالة المسجلة. وتبقى الاتفاقية صالحة إلى حين تحيينها.

وخلال هذه الفترة، يتعهد الطرفان إلى عدم القيام بأي تصرف من شأنه أن يعيق النشاط العادي للمقولة أو أن يؤثر في المفاوضات الجارية.

## المادة 4، الامتيازات المستتمة

لا يمكن أن تضر هذه الاتفاقية، بأي حال من الأحوال، بالامتيازات المكتسبة، بشكل فردي أو جماعي، قبل الشروع في تطبيقها، لفائدة المستخدمين بتاريخ التوقيع على هذه الاتفاقية، ماعدا في حال منح امتيازات معادلة. وتحل هذه الاتفاقية محل الاتفاقات المبرسة سابقا بين الطرفين.

# العلاقات الاجتماعية و الشركاء الاجتماعيين

## المادة 5، الحريات والمقوق النقابية

أولاً، يتعهد الطرفان بعدم المساس بحرية الشغل ، وبحقوق والحريات المتعلقة بالعمل النقابي داخل المقولة، طبقاً للتشريع والتنظيم الجاري بهما العمل كما أن حرية الممارسة النقابية لا يمكن أن تترتب عنها أعمال مخالفة للقانون

ثانياً، تتعهد إدارة الشركة بعدم مراعاة الجنس ، أو الانتماء النقابي أو السياسي أو الإيديولوجي أو الديني عند اتخاذ القرار المتعلق بالتشغيل، أو الترقية أو التكوين أو الأجر أو العلاوات، أو توزيع الشغل أو العقوبات التأديبية.

ثالثاً، يتعهد الطرفان بتطبيق مدونة الشغل، والمراسيم التطبيقية للمدونة، و باحترام القواعد الداخلية المحددة من طرف الشركة، وخاصة النظام الداخلي، وتلك المرتبطة بالجودة ، والإنتاجية، والسلامة، وبشكل عام، بتشجيع جو من التعاون بين الطرفين.

## التسهيلات الممنوحة

### المادة 6 ، التسهيلات الممنوحة للممثلين النقابيين

تمنح الشركة للممثلين النقابيين التسهيلات المنصوص عليها في القانون وتوفير السبورة لتعليق الإعلانات قصد الإخبار النقابي، علماً بأن كل وثيقة تعلق يجب أن تكون موقعة ومختومة بخاتم النقابة.

### المادة 7 ، التسهيلات الممنوحة لمدنوبي الأجراء

يجب على الشركة أن تتيح لمدنوبي الأجراء، الوقت اللازم لتمكينهم من أداء مهامهم، داخل المؤسسة وخارجها، وذلك في حدود خمسة عشر ساعة في الشهر، بالنسبة لكل مندوب ما لم تحل ظروف استثنائية دون ذلك وعليها أن تؤدي إليهم أجر ذلك الوقت، باعتباره وقتاً من أوقات الشغل الفعلي ويمكن لمدنوبي الأجراء، باتفاق مع الشركة، أن ينضموا استعمال الوقت الممنوح لهم للقيام بمهامهم، لكن دون إعاقة السير العادي للمقولة.

### المادة 8 ، انتخابات مدنوبي الأجراء ومدورهم

تطبيقاً للمقتضيات القانونية، تنظم انتخابات مدنوبي الأجراء طبقاً لمدونة الشغل:

اعتباراً لعدد مستخدمي شركة أوطاسا و لمدونة الشغل، فإن العدد الإجمالي لمدنوبي الأجراء حالياً هو سبعة.

إن المقتضيات المتعلقة بعدد مدنوبي الأجراء، و بائنتخابهم، وأهليتهم للترشح، وبالمسطرة الانتخابية، وبشروط مزاولة مهامهم كمدنوبيين، هي تلك المحددة في مدونة الشغل والنصوص التنظيمية المتخذة

لتطبيقها.  
يقوم مندوبو الأجراء بمهامهم طبقاً لأحكام القانون.

### المادة 9 ، لجنة المفاوضة

تحدث بالمفاوضة لجنة استشارية تسمى لجنة المفاوضة  
وتتكون لجنة المفاوضة طبقاً لمدونة الشغل من:

- المدير العام أو نائبه.

- مندوبين للأجراء.

- سئلين نقابيين.

إن صلاحيات لجنة المفاوضة هي تلك المحددة في قانون الشغل الجاري به العمل.

### المادة 10 : تبطئه للأجراء الفصل

#### \*1 الشكايات الفردية

ترفع كل شكاية فردية أولاً إلى علم الرئيس المباشر الذي يستلم الشكاية ويتعين عليه الجواب عليها وفي حال تعذر على الرئيس المباشر الجواب عايبها، ترفع إلى علم مسؤول الاستغلال وفي جميع الأحوال، يجب أن يعطى للأجير جواب داخل أجل خمسة أيام من أيام العمل.

إذا لم يكن الأجير راضياً على الجواب المقدم له، فإنه يعرض شكايته على إدارة الموارد البشرية التي يجب عليها، بشكل إجباري، أن تعطي جوابها داخل أجل خمسة أيام من أيام العمل وفي حال عدم توصل الأجير بأي جواب، أو إذا لم يكن الجواب مرضياً للأجير، فيمكن لهذا الأخير أن يشعر مندوبي الأجراء والنقابيين الذين يعرضونها على إدارة الموارد البشرية التي تلتزم بتوضيح جوابها.

#### \*2 مسائل ذات طابع إداري

كل طلب ذي طابع إداري يرفع طلبه على مدير الموارد البشرية وفي حال عدم الاستجابة إلى طلبه خلال ثلاثة أيام عمل، فيحق له التوجه بمطلبه إلى مندوبي الأجراء والنقابيين قصد دراسة المشكل مع إدارة الموارد البشرية.

#### \*3 الاجتماع الشهري مع مندوبي الأجراء

يعقد هذا الاجتماع يوم الأربعاء من أيام العمل بين مندوبي الأجراء وإدارة الموارد البشرية. يتم استقبال مندوبي الأجراء بشكل جماعي من طرف إدارة الموارد البشرية يوم الأربعاء الأخير من كل شهر بهدف البت في المسائل التي لم يتم حلها بالطرق أعلاه.

يجب على مندوبي الأجراء أن يسلموا إدارة الموارد البشرية مذكرة يعرضون فيها موضوع الطلب، أسبوعاً قبل موعد الاجتماع

تحرر محاضر الاجتماعات الشهرية من طرف إدارة الموارد البشرية وتوقع عند نهاية الاجتماع من قبل الأطراف المعنية.

في حال تعذر عقد الاجتماع يوم الأربعاء المقرر، يتفق الطرفان على تاريخ جديد للاجتماع أثناء الأسبوع الموالي.

إن مندوبي الأجراء مؤهلون للاتصال مباشرة بإدارة الشركة أو ممثلها في حال وقوع حادثة



شغل، أو وفاة، وكذا في حالات الشجار أو السرقة، أو أي أحداث تعتبر بمثابة أخطاء جسيمة بمقتضى مدونة الشغل

#### \*4 الاجتماعات مع الممثلين النقابيين، والمفاوضات الجماعية

##### المادة 11 ، المفاوضات الجماعية

طبقا لقانون الشغل، تعقد المفاوضات الجماعية كل سنة بين إدارة الشركة أو ممثلها وبين النقابة أو النقابات الأكثر تمثيلا داخل المقولة.

فضلا عن ذلك، يمكن للممثلين النقابيين أن يتصلوا بإدارة الشركة، إذا اقتضى الأمر ذلك، في إطار المقتضيات القانونية.

خلال فترة المفاوضات، بما في ذلك في حالة النزاع، يلتزم الطرفان بعدم اللجوء إلى أي تصرف من شأنه التأثير أو عرقلة المفاوضات الجارية وبالتفاوض بحسن نية. ومن جهة أخرى، يلتزم الطرفان بعدم إفشاء فحوى المفاوضات ما دام الاتفاق لم يصادق عليه من قبل أي طرف منهما.

يسلم الملف المطلي لإدارة الشركة، تشرع إدارة الشركة والممثلون النقابيون في التفاوض داخل المؤسسة في البداية قصد إبرام الاتفاق، وذلك لضمان تطبيق الاتفاق الذي سيبرم.

تحرر محاضر هذه الاجتماعات من طرف إدارة الموارد البشرية، ثم توقع وتختتم خلال الثمانية أيام الموالية، من قبل الأطراف المعنية.

##### المادة 12 ، تمهيد النزاعات

في حال عدم الاتفاق، تعرض المفاوضات على لجنة مكونة، بالإضافة إلى الطرفين، من ممثلين للمقولة معينين من طرف المدير العام، وممثلين نقابيين من المكتب النقابي للمقولة، وعضو من المكتب الإقليمي للمركزية النقابية، قصد تقريب مواقف الطرفين، وتسهيل التوصل إلى اتفاق وفي هذه الحالة يؤجل تطبيق الاتفاق بحسب مدة التأخير، مع أثر رجعي.

بمجرد لجوء أحد الطرفين إليها، تنظر هذه اللجنة في النزاع داخل أجل أقصاه سبعة أيام.

تحرر محاضر اجتماعات اللجنة من طرف إدارة الموارد البشرية، ثم توقع وتختتم أثناء الجلسة من قبل الأطراف المعنية في حال تسوية النزاع. توجه نسخة من المحاضر إلى مفتشية الشغل داخل أجل خمسة أيام.

وفي حال الفشل في تسوية النزاع، يتم اللجوء إلى:

\*1 مفتشية الشغل

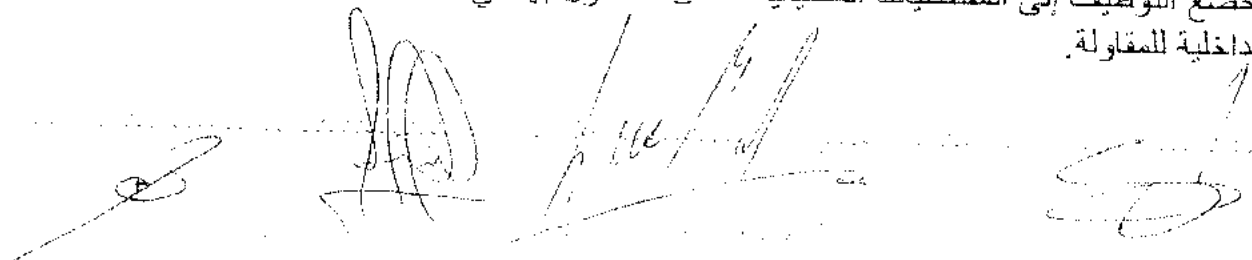
\*2 اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة

\*3 اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة

وفوق المسطرة المنصوص عليها في مدونة الشغل

##### المادة 13 ، التوظيف

يخضع التوظيف إلى المقتضيات التنظيمية للشغل المعمول بها في مجال التشغيل وإلى المساطر الداخلية للمقولة.



يجب على كل شخص مرشح لمنصب شغل داخل المؤسسة أن يستوفي شروط التوظيف المنصوص عليها في النظام الداخلي للمقولة، وكذا قواعد التشغيل المحددة بالنسبة للمناصب المراد تقلدها.

#### **المادة 14 ، عقد العمل**

تتنوع عقود الشغل الخاصة بمستخدمي الشركة كما يلي:

- بالنسبة للأجراء الدائمين: عقد عمل لمدة غير محددة.

- بالنسبة للأجراء المؤقتين: عقد عمل لمدة محددة.

#### **المادة 15 ، التصريح الكاذب**

يمكن أن يؤدي أي تصريح كاذب من طرف المرشحين بشأن الوثائق المطلوبة، إلى رفض ترشيحهم. وإذا تم اكتشاف التصريح الكاذب خلال ستة أشهر التي تلي إبرام عقد الشغل، يتم فسخ العقد المذكور بقوة القانون، دون أي تعويض أو أجل إخطار.

#### **المادة 16 ، رسالة التوظيف**

يتم تأكيد التشغيل بواسطة رسالة توظيف (أو عقد عمل) محررة في مثليين، وموقعة من طرف المدير العام، أو مدير الموارد البشرية في حال حصوله رسميا على تفويض، ومن طرف المرشح الذي يسلم مثيلا منها.

#### **المادة 17 ، فترة الاختبار**

لا يمكن أن تتفوق فترة الاختبار، بأي حل من الأحوال، الفترة المنصوص عليها في مدونة الشغل. خلال هذه الفترة، يمكن للأجير أن يفسخ عقده دون أجل إخطار ولا تعويض. كما يمكن للشركة أن تضع حدا لفترة الاختبار دون تعويض لكن مع مراعاة أجل الإخطار المنصوص عليه في مدونة الشغل في حال عدم إنهاؤها بسبب خطأ جسيم.

لا يصبح التوظيف نهائيا إلا بعد انتهاء فترة الاختبار التي يحتمل تجديدها طبقا لمقتضيات مدونة الشغل.

توجه إدارة الموارد البشرية رسالة تأكيد إلى المعنى بالأمر.

#### **المادة 18 ، الحركة الداخلية**

تحتفظ الشركة بحق تعيين الأجير في أي منصب تعتبره ضروريا لحسن سير خدماتها.

يحق للأجير أن يطلب الانتقال بشرط أن يكون الطلب محررا كتابيا ومعللا بطريقة صحيحة وتحتفظ الإدارة بحق الاستجابة للطلب أو عدم الاستجابة له.

#### **المادة 19 ، تبادل المناصب**

في حال ضرورة إحداث توازن في المهام أو أي سبب تقني طارئ، تحتفظ الشركة بحق القيام بتبديلات في صفوف السائقين حسب احتياجاتها.

## المادة 20 ، المردودية

خلال مدة عمله الفعلي بالشركة، يتعهد الأجير بأن يقوم كل يوم بعمله بحسن نية حسب المعايير المطابقة لتأهيله ولمتطلبات الجودة والمردودية المحددة في المعايير الداخلية وكل خطأ إرادي، أو إهمال للمردودية أو جودة العمل، وأي جودة ضعيفة، يمكن أن يؤدي إلى إجراءات تأديبية طبقا لمدونة الشغل

## المادة 21 ، تجانس المسائل

يمنتع كل أجير عن أن تكون له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة، وإن مؤقتا، في مقابلة أخرى أو في صفقة مبرمة مع الشركة أو لحسابها. كما يمنتع الأجير عن القيام بأي عمل ماجور لحساب الأجير. وبشكل عام، يمنتع الأجير عن مزاوله أي عمل ماجور مادام في خدمة الشركة.

## المادة 22 ، السر المهني

يجب على الأجير المحافظة على السر المهني سواء كانت له علاقة بأسرار الشغل أم لا. ويهم هذا الالتزام كافة المعلومات التي تنتهي إلى علمه بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

## المادة 23 ، تنظيم الشغل

طبقا للمقتضيات القانونية، تنظم إدارة الشركة، بمفردها ودون أي اقتسام، الأمر الذي يشمل على الخصوص تنظيم العمل بحسب الحاجة، وبحسب المعايير المنظمة للشغل وكذا التواصل الداخلي. كل تعديل للنظام الداخلي من اختصاص إدارة الشركة بعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين وموافقة وزارة التشغيل.

يتعهد مندوبو الأجراء والممثلون النقابيون بالمساهمة في تحسيس مجموع المستخدمين بهدف بلوغ أهداف الشركة كما هي محددة من طرف الإدارة وبشكل خاص، الأهداف المرتبطة بالجودة والمردودية.

## المادة 24 ، سلم العقوبات التأديبية

يجب على المستخدمين أثناء قيامهم بعملهم، أن يحترموا تعليمات الشغل الصادرة عن رؤسائهم • وكذلك كافة التعليمات المعممة بواسطة مذكرات العمل أو الملصقات إلا إذا كانت تلك التعليمات تتضمن مقتضيات مخالفة للقانون أو لهذه الاتفاقية الجماعية.

إن أي إخلال بالانضباط أو أي مخالفة بأحد مقتضيات هذه الاتفاقية الجماعية أو النظام الداخلي، أو مذكرات العمل، وكذلك جميع تصرفات الأجير التي من شأنها أن تضر بالسلامة أو أن تعيق السير العادي للمقابلة، يمكن أن يكون موضوع إحدى العقوبات التالية، طبقا للقانون الجاري به العمل:

كل عقوبة تأديبية تعطي الحق في الضمانات المرتبطة بالمسطرة التأديبية المنصوص عليها في القانون وفي هذه الاتفاقية الجماعية.

والعقوبات التأديبية المطبقة على الأجراء بسبب الخطأ غير الجسيم هي:

1 - الإنذار

2 - التوبيخ أو التوقيف لمدة لا تتجاوز يومين

3- التوقيف لمدة لا تتجاوز ثمانية أيام.  
تطبيق العقوبات التأديبية بشكل تدريجي.

### المادة 25 ، حوادث السير

نظرا لخطورة حوادث السير على سلامة المستخدمين وعلى مصالح الشركة تجاه عملائها سيتم تطبيق مسطرة عقوبات خاصة بحوادث السير. وذلك حسب الجدول الآتي:

- اللجوء إلى المادة 39 من  
مدونة الشغل.

- خسائر بشرية

- خسائر مادية:

إذار	أقل من 800 درهم
التوقيف ليومين	أكثر من 800 درهم وأقل من 4000 درهم
التوقيف لخمسة أيام	أكثر من 4000 درهم وأقل من 8000 درهم
التوقيف لثمانية أيام	أكثر من 8000 درهم وأقل من 12000 درهم

- يتم تطبيق هذه العقوبات فقط في حالة تسبب السائق في الحادث.

- في حال تسبب السائق في حادث ثان في أقل من سنة تطبيق عليه عقوبة أشد.

- في حال تسبب السائق في حادث ثالث في أقل من سنة تطبيق عليه العقوبة القصوى.

- سيتم اللجوء إلى عضو من المكتب النقابي من ذوي الاختصاص لتأكيد حجم الخسائر. وفي حالة غياب متخصص يتم التوافق بين الإدارة والمكتب النقابي على أحد العاملين.

- في حال عدم التبليغ عن حادث ما تطبيق على السائق عقوبة أشد من تلك المناسبة للحادث.

### المادة 26 ، مسطرة الاستماع

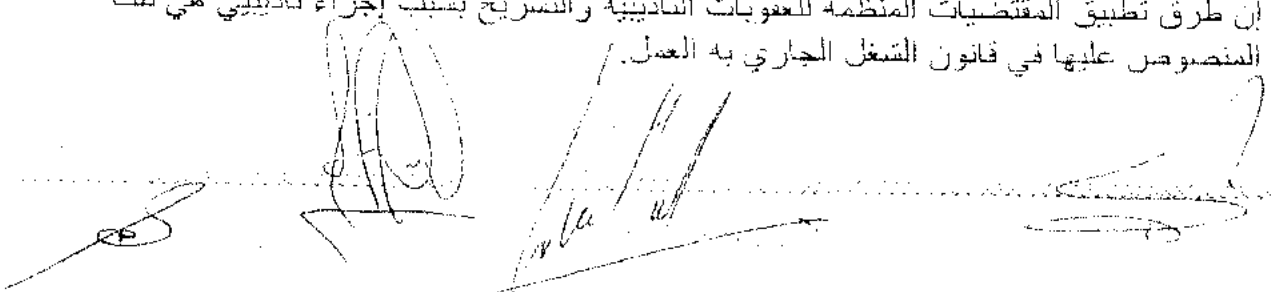
في حال تغيب الأجير عن جلسة الاستماع، يتم اللجوء إلى مفتش الشغل قصد مواصلة مسطرة الاستماع يسلم قرار العقوبة التأديبية الموقع في هذا الصدد إلى الأجير المعني بالأمر شخصيا مقابل وصل، أو بواسطة رسالة مسجلة مع إشعار بالاستلام، موجهة على العنوان المصرح به من طرف الأجير عند تشغيله، داخل أجل 48 ساعة بعد اتخاذ القرار المذكور.

### المادة 27 ، الخطأ الجسيم

تعتبر بمثابة أخطاء جسيمة يمكن أن تؤدي إلى الفصل القوري لأجير. الأخطاء المتصوص عليها في مدونة الشغل.

### المادة 28 ، طرق العقوبات التأديبية

إن طرق تطبيق المقتضيات المنظمة للعقوبات التأديبية والتسريح بسبب إجراء تأديبي هي تلك المنصوص عليها في قانون الشغل الجاري به العمل.



## المادة 29 ، العمل الإضافي

تتجزر الساعات الإضافية بطلب من الرؤساء وذلك طبقا للشروط المحددة في مدونة الشغل مقابل تعويض طبقا لمدونة الشغل. يتعهد الأجراء بإنجاز الساعات الإضافية التي تطلب منهم والتي تعتبر ضرورية لحسن سير نشاط الشركة، في حدود الحصص السنوية المحددة في مدونة الشغل.

## المادة 30 ، تعويض ساعات العطل

إن ساعات الشغل الضائعة لأسباب مثل انخفاض نشاط الشركة (دورية ساعات الشغل أو البطالة التقنية) أو حادث طارئ أو قوة قاهرة يتم تعويضها بناء على قرار إدارة الشركة بحسب احتياجات المصلحة ويزدى عن هذه الساعات طبقا لنفس الشروط الخاضعة لساعات الشغل العادية وإن تم تعويضها خلال يوم راحة أسبوعية وفي جميع الحالات لا يمكن أن يفوق عدد الساعات المعوضة عدد الساعات الضائعة.

تخبر الشركة العون المكلف بمفتشية الشغل و كتابيا، بالتواريخ التي ميتم فيها تعويض الساعات.

## الراحة - العطل

### الغياب

## المادة 31 ، الراحة الأسبوعية وأيام العطل

في إطار مدونة الشغل، يستفيد الأجراء من راحة أسبوعية ومن أيام العطل القانونية.

## المادة 32 ، العطلة السنوية

يحق لكل أجير، بعد ستة أشهر من الشغل، الحصول على عطلة سنوية، يوم ونصف عن كل شهر من الشغل الفعلي، طبقا لمقتضيات مدونة الشغل.

## المادة 33 ، أيام الشغل الفعلي

تحدد أيام الشغل الفعلي طبقا للقانون الجاري به العمل.

فيما يخص ساعات العمل الفعلية، يعتمد نظامين لاحتساب ساعات العمل الفعلية:

-النظام الأول خاص بالسائقين المتعاقد معهم قبل الثلاثين من يونيو 2014: وتحتسب ساعات العمل حسب الجدول المتفق عليه مع المكتب النقابي.

-النظام ثاني خاص بالسائقين المتعاقد معهم بعد الثلاثين من يونيو 2014: يعتد في احتساب ساعات العمل بالوقت الذي قضاه السائق فعليا في خدمة المشغلة والذي يفترض انطلاقه من ساعة التحاق السائق بمقر الشركة أو مستودع الحافلات لاستلام الناقله والانطلاق في جولات العمل الى ساعة عودته اليه لإر كان الحافلة بعد انتهائه من جولات ورحلات النقل.

### المادة 34 ، فوار العطلة

تقرر الشركة تواريخ مغادرة الأجراء لقضاء عطلتهم السنوية وتواريخ عودتهم منها. ويتعين عليها الأخذ بعين الاعتبار احتياجات المصلحة ورغبات الأجراء في حدود الممكن، وكذا الحالة العائلية للأجراء وأقدميتهم بالشركة. يجب تبليغ تواريخ العطل السنوية في أقرب الآجال لمندوبي الأجراء والممثلين النقابيين.

### المادة 35 ، التعويض عن العطل المدفوعة

أجستحق الأجير، أثناء عطلته السنوية، تعويضا يعادل ما كان سيقبضه لو بقي في شغله، باستثناء العلاوات المرتبطة بالنشاط.

بإفحال فسخ عقد الشغل يقبض الأجير تعويضا عن عدم الاستفادة من فترة العطلة المستحقة برسم السنة الجارية وعن الفترات السابقة المجمعة في حال وجودها

### المادة 36 ، العمل المؤقت عند انتهاء فترة العطلة

يمنع على كل أجير، تحت طائلة الإجراءات التأديبية، أن يقوم بأي شغل مؤدى عنه لفائدة الأجير غير أنه، في جميع الأحوال، لا يحق للأجير أن يستفيد من تلك التغيبات إلا عن طريق استيفاء الإجراءات الشكلية المنصوص عليها في النظام الداخلي، وإلا فسيعتبر التغيب بمثابة غياب غير مبرر.

التغيب غير القانوني: كل تغيب غير مبرر ولا مرخص به مسبقا من طرف الرئيس المباشر أو من طرف إدارة الموارد البشرية، يعتبر بمثابة تغيب غير قانوني. ويترتب عنه تعليق الأجر والمرتببات والامتيازات المرتبطة بهما، كما تترتب عنه العقوبات التأديبية طبقا لمدونة الشغل وللنظام الداخلي

### المادة 37 ، العطل الخاصة

سيستفيد الأجراء من العطل الخاصة المنصوص عليها في مدونة الشغل.

### المادة 38 ، طرق أداء الأجر

يتقاضى كل أجير أجرا مقابل الشغل الذي ينجزه، طبقا لمدونة الشغل، ولعقد الشغل ولهذه الاتفاقية.

### المادة 39 ، الحد الأدنى للأجر

تتعهد الشركة باحترام الحد الأدنى القانوني للأجر عن كل فئة

### المادة 40 ، التعويض عن الساعات الإضافية

يتم التعويض عن الساعات الإضافية طبقا للمقتضيات القانونية.

### المادة 41 ، التعويضات الاستثنائية

منحة عيد الأضحى: تمنح للسائقين ذوي أقدمية تفوق السنة منحة عيد الأضحى قدرها 500 درهم.

تعويضات استثنائية خاصة بالسائقين المتعاقدين معهم قبل الثلاثين من يونيو 2014:

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page.

أ-التعويض عن العمل الاستثنائي ب " رونو": يتم التعويض عن خدمة الخروج لمنتصف الليل ب 50 درهم.

ب-التعويض عن العمل الليلي بشركة "تريال": يتم التعويض عن العمل بعد منتصف الليل بزيادة نسبة 75 بالمئة.

## المادة 42 ، نقل المستخدمين

تضع رهن إشارة السائقين وسائل النقل على نفقة المؤسسة لنقل الأجراء من نقط التجميع إلى مقر الشركة مع وجوب احترام التوقيت وأماكن الوقوف التي تحدد باتفاق مع الكاتب الإقليمي للمركزية النقابية والمكتب النقابي.

## مستشفيات عامة

تتعهد الشركة باحترام جميع المقتضيات القانونية والتنظيمية في مجال الوقاية والصحة، والسلامة، والبيئة كما تتعهد بالعمل مع لجنة الصحة والسلامة من أجل توفير الوسائل الملائمة لضمان الوقاية من الأخطار المهنية.

ويتعهد المستخدمون أن يحترموا، تحت طائلة العقوبات التأديبية، جميع قواعد السلامة والوقاية المنصوص عليها في النظام الداخلي أو في المساطر المرتبطة، أو أي وسيلة تصل إلى علمهم بأية طريقة من الطرق.

تنشر الشركة قائمة التوصيات المتعلقة بالصحة والوقاية بعد التشاور مع لجنة الصحة والسلامة.

يتم إحداث لجنة الصحة والسلامة طبقا للمقتضيات القانونية

\*1 الوسائل الضرورية للوقاية والسلامة: تضع الشركة رهن إشارة الأجراء جميع الوسائل الضرورية لحفظ الصحة والبيئة وضمان الوقاية والسلامة، وخاصة: أحواض الغسيل، الرشاشات وغيرها بعد استشارة لجنة الصحة والسلامة.

## \*2 طب الشغل

### \*3 المصلحة الطبية الاجتماعية

تضع الشركة رهن إشارة المستخدمين هيئة طبية اجتماعية.

### \*4 الفحوص الطبية والوقاية

لهذه الغاية، يشكل كل أجير موضوع:

- فحص طبي عند التشغيل

-فحص طبي دوري مرة في السنة

كما يمكن للشركة أن تنظم حملات وقائية سنوية لفائدة مجموع المستخدمين:

ه أشعة الكشف

ه التلقيح ضد الزكام

### \*5 مساعدة المستخدمين

يستفيد المستخدمون ونوو حقوقهم من المساعدة الإدارية لإدارة الموارد البشرية في حال دخولهم المستشفى.

## \*6 السلامة في الشغل

يتعهد جميع الأجراء باحترام تدابير الوقاية الضرورية وباستعمال وسائل الحماية الموضوعة رهن إشارتهم. ويعاقب على كل مخالفة طبقا للقانون وللنظام الداخلي.

### المادة 43 ، المادة الخطل والأمراض المهنية

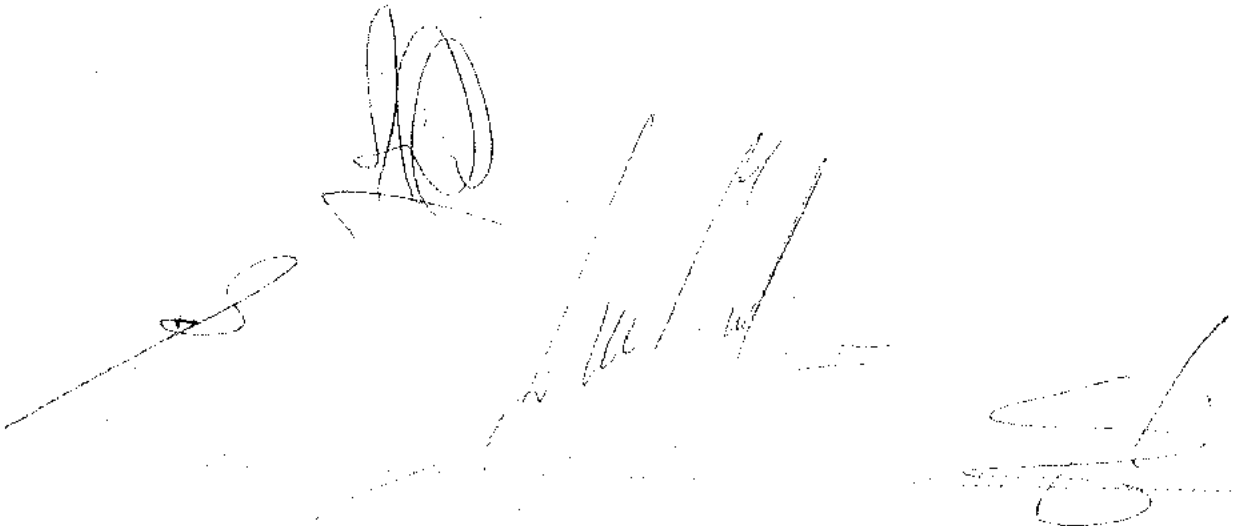
- 1- يعتبر حادث شغل الحادث الذي يتعرض له الأجير بسبب أو بمناسبة عمله. ويعتبر مثل حادث شغل، الحادث الذي يتعرض له الأجير في طريق ذهابه أو إيايه ما بين مقر عمله ومحل سكنه الرئيسي.
- 2- يجب على الأجير الذي يتعرض لحادث شغل بستر الشركة أن يخبر بذلك رؤساءه.
- 3- تتكلف المصلحة الطبية الاجتماعية بالأجير الذي تعرض لحادثة كي تقدم له الإسعافات الأولية، وإذا اقتضى الأمر لاتخاذ التدابير لنقله عند الطبيب.
- 4- يحزر الرؤساء تقريرا يبرر ظروف الحادث، ويحيلونه مع توقيع شاهدين وتوقيع الرؤساء، إلى المصلحة الطبية الاجتماعية. إذا وقع حادث الشغل خارج المؤسسة، يجب على الأجير الضحية أن يخبر المصلحة الطبية الاجتماعية بذلك فورا وأن يدلي بالمعلومات الضرورية (تاريخ وساعة ومكان وقوع الحادثة).

### المادة 44 ، الإيداع

تودع هذه الاتفاقية وملحقاتها طبقا لمدونة النقل الجاري بها العمل، لدى وزارة التشغيل، وكتابة ضبط المحكمة الابتدائية الذي يدخل مقر الشركة ضمن دائرة اختصاصها.

### المادة 45 ، التعليق

سيعلق إعلان بخصوص هذه الاتفاقية بمقر الشركة وكذا بالمحل الذي يتم فيه التوظيف. يشير الإعلان إلى وجود الاتفاقية، وإلى الأطراف الموقعة عليها، وتاريخ إيداعها والسلطات المودع لديها. يوضع مثيل من هذه الاتفاقية رهن إشارة الأجراء.



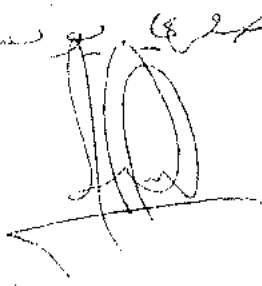


حرر بتاريخ: 19 شتنبر 2014

## عن الشركة

مدير الموارد البشرية

صلى بن صالح



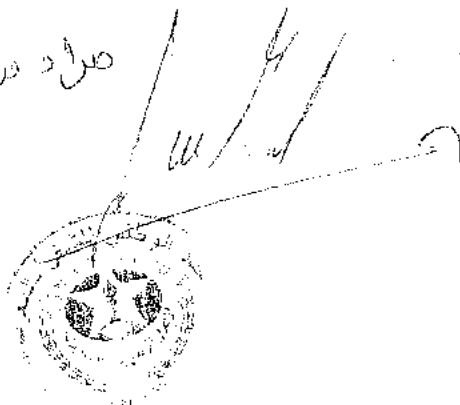

المدير العام  
Louis elouadi

AUTASA  
Route Nationale 2 de Tétouan  
Tanger - Maroc

## عن نقابة الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب

الكاتب العام للمكتب النقابي

صلى بن صالح

الكاتب الإقليمي للاتحاد

محمد السنوسي  
الكاتب الإقليمي  
الاتحاد الوطني للشغل  
بالمغرب