



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ : 4 ابريل 2017
البلد: المغرب
نوع الوثيقة: اتفاقيات جماعية
القطاع: النقل البري والميكانيك شركة لافوا اكسبراس
الموضوع : المفاوضات الجماعية وعلاقات العمل
مرحلة النزاع : تفاوض جماعي
نوع المكاسب : مقتضيات عامة/ الحريات والحقوق النقابية وتنظيم الحوار الاجتماعي /الحقوق الاساسية والفعالية الاقتصادية/الاجور والحماية الاجتماعية / شبكة الاجور ....
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:



# الاتفاقية الجماعية لشركة لافوا اكسبريس 2

## الاتفاقية الجماعية لشركة لافوا اكسبريس 2

بين الموقعين:

**1- شركة لافوا اكسبريس 2، شركة مجهولة، رأسمالها 23 077 000.00 درهم المسجلة بالسجل التجاري تحت رقم 95457 بالدار البيضاء، مقرها الاجتماعي يوجد ب: 19 زنقة أبو بكر ابن قتيبة، عين السبع، الدار البيضاء التي يمثلها الرئيس المدير العام، السيد محمد طلال بمقتضى السلطات المخولة له، والمسماة في ما يلي الشركة،**

من جهة،

و

**2- الممثلون النقابيون للأجراء غير الأطر، العاملين بالشركة التابعون للمكتب النقابي للكونفدرالية الديمقراطية للشغل، النقابة الأكثر تمثيلية، والممثل من طرف السيدان بنداود بوعبياد الكاتب العام وعبد الجليل بنداود نائبه الأول،**

**3- الممثلون النقابيون للأجراء الأطر، العاملين بالشركة التابعون للمكتب النقابي للكونفدرالية الديمقراطية للشغل والممثل من طرف السيدان احمد فاصل الكاتب العام وعبد اللطيف دهموش نائبه الأول، من جهة أخرى.**

وقد اتفق الطرفان على ما يلي:

## ديباجة

إن هذه الاتفاقية الجماعية المبرمة بين إدارة شركة لافوا اكسبريس 2 والممثلون النقابيون للأجراء الأطر وغير الأطر، العاملين بالشركة التابعين للمكتبين النقابيين للكونفدرالية الديمقراطية للشغل، تأتي كنتيجة لمسلسل أطلقه الطرفان منذ مدة، بهدف إرساء ديناميكية داخلية قوامها الشفافية، وتبادل وجهات النظر، والحوار والاحترام المتبادل والمسؤولية الاجتماعية المشتركة

إن لافوا اكسبريس 2، المقاوله المواطنة، و شركاؤها الاجتماعيون مقتنعون بان تنظيم العلاقات الاجتماعية داخلها، يشكل رافعة مهمة للإنتاجية و التنافسية، كما يعتبر ضامنا لمناخ اجتماعي سليم، هادئ، محفز و مشجع على انفتاح الأجراء و على مرودية و ديمومة المقاوله.

كما أن التاريخ و التطور الاستثنائي للشركة يقويان ثقة كل مكوناتها في نموذج الأعمال الذي تم اختياره و كذا في التنوع المنسجم و المتناسق لأنشطتها و حرفها الشيء الذي مكن المقاوله من مواجهة اكرهات محيطها الخارجي، و البرهنة على صمود استثنائي خلال سنوات الأزمة.

إن الشريكين الموقعين على هذه الاتفاقية، مقتنعان بان التنمية و المردودية الاقتصادية و المالية للمقاوله هما الضمانتان الوحيدتان لسياسة اجتماعية مبنية على التحسين الدائم و التدريجي لظروف العمل و كذا للأوضاع الاجتماعية للأجراء.

إنها اتفاقية جماعية مبنية على الإرادة الراسخة للطرفين للانفتاح على بعضهما و الحفاظ على حوار اجتماعي مسؤول و بناء، و هي تندرج في إطار مقاربة تشاركية، يطبعها التدرج و تتسم بالديناميكية و القابلية للتطور، لكنها في نفس الوقت دائمة و غير قابلة للتراجع. كل ذلك بهدف الوصول إلى القدرة على التكيف باستمرار مع رهانات و سياقات الشركة.

إن هذه الاتفاقية الجماعية تشكل للطرفين:

- خيارا استراتيجيا للنمو و التطور المثمر و الدائم في مصلحة الجميع.
- التزاما مشتركا بتطوير ثقافة الحوار و الحفاظ على مناخ اجتماعي سليم.
- استعدادا دائما لاستباق الأحداث و التطورات و للاستماع الفعلي و تقديم الاقتراحات و الفعل المتشاور بشأنه.
- أداة لحكامه جيدة للعلاقات المهنية و للحوار و للمفاوضة الاجتماعية.

## المحتويات

### ديباجة

#### القسم الأول: مقتضيات عامة

المادة 1: الموضوع ومجال التطبيق

المادة 2: المدة وتاريخ بدء السريان

المادة 3: الإيداع والإشهار.

المادة 4: الامتيازات المكتسبة والمقتضيات غير المنصوص عليها.

المادة 5: المراجعة

المادة 6: منظومة القيم المشتركة

المادة 7: الشراكة

#### القسم الثاني: الحريات والحقوق النقابية وتنظيم الحوار الاجتماعي

المادة 8: المبادئ الأساسية

المادة 9: تمثيل الأجراء

المادة 10: التسهيلات الممنوحة

المادة 11: آليات تدبير الحوار الاجتماعي.

المادة 12: آليات ومستويات المفاوضة الجماعية.

المادة 13: الالتزامات المشتركة الخاصة بالسلم الاجتماعي

## القسم الثالث: الحقوق الأساسية والفعالية الاقتصادية

المادة 14: الالتزامات المشتركة

المادة 15: الحقوق الأساسية والوقاية من الأخطار المهنية

المادة 16: عقد الشغل

المادة 17: تدبير مدة الشغل

المادة 18: الأهداف ومعايير الإنتاج

المادة 19: الجودة والتكلفة

المادة 20: التكوين المهني

المادة 21: تقييم الكفاءات والأداء

المادة 22: مسطرة التشغيل والترقية الداخلية

## القسم الرابع: الأجور، الحماية والشؤون الاجتماعية

المادة 23: الأجور

المادة 24: التعويضات والمنح

المادة 25: الامتيازات الاجتماعية

المادة 26: الحماية الاجتماعية

المادة 27: العمل الاجتماعي

## القسم الخامس: الملحقات بالاتفاقية الجماعية<sup>1</sup>

الملحق 1: الترتيب المهني للأجراء

الملحق 2: شبكة الأجور

الملحق 3: التعويضات والمنح

الملحق 4: الامتيازات الاجتماعية

الملحق 5: الحماية الاجتماعية

الملحق 6: العمل الاجتماعي

الملحق 7: منظومة التقييم

الملحق 8: مسطرة التشغيل والترقية الداخلية

---

يمكن إضافة ملحقات أخرى لهذه الاتفاقية باتفاق بين الطرفين الموقعين عليها<sup>1</sup>

القسم الأول  
**مقتضيات عامة**

## المادة 1: الموضوع ومجال التطبيق

تهدف هذه الاتفاقية الجماعية المبرمة في توافق تام مع مقتضيات مدونة الشغل المغربية، إلى تحديد علاقات الشغل بين شركة لافوا اكسبريس 2 والممثلين النقابيين للأجراء الأطر وغير الأطر، العاملين بالشركة التابعين للمكتبين النقابيين للكونفدرالية الديمقراطية للشغل ، وكذا تنظيم العلاقات المهنية داخل الشركة.

تشمل هذه الاتفاقية الجماعية كل الأجراء الدائمين بالمقاولة باستثناء الأطر العليا.

## المادة 2: المدة وتاريخ بدء سريان المفعول

يتم إبرام هذه الاتفاقية لمدة ثلاث سنوات، قابلة للتجديد الضمني، ويبدأ سريان مفعولها في اليوم الثالث الموالي لوضع نسخة منها لدى السلطة المكلفة بالشغل وكتابة الضبط بالمحكمة الابتدائية التابع لنفوذ ترابها مقر الشركة.

## المادة 3: الإيداع والإشهار

يتم إيداع هذه الاتفاقية الجماعية وملحقاتها، طبقاً لمدونة الشغل، لدى السلطة المكلفة بالشغل ولدى كتابة الضبط بالمحكمة الابتدائية التابع لها تراب تواجد المقر الاجتماعي للشركة.

تقوم الشركة بوضع إعلان خاص بهذه الاتفاقية في الأماكن التي تتم فيها مزاولة الشغل، يشير هذا الإعلان إلى وجود الاتفاقية، والأطراف الموقعة عليها وتاريخ وضعها والسلطات التي تم وضعها لديها.

وتضع الشركة نسخاً من الاتفاقية رهن إشارة أجراءها.

في حالة خلاف بين الطرفين حول تأويل إحدى مواد هذه الاتفاقية، يلجأ الطرفان إلى تحكيم لدى السلطة المكلفة بالشغل.

يتم اعتماد النسخة العربية من هذه الاتفاقية في ذلك

#### المادة 4: الامتيازات المكتسبة، والمقتضيات غير المنصوص عليها بالاتفاقية

لا يمكن لهذه الاتفاقية الجماعية، بأي حال من الأحوال، أن تمس بالامتيازات والحقوق المكتسبة من طرف الأجراء قبل دخولها حيز التطبيق، سواء بشكل فردي أو جماعي. وتبقى جميع المشاكل ذات العلاقة بالشغل و التي لا تتضمنها الاتفاقية الحالية خاضعة لمقتضيات مدونة الشغل الجاري بها العمل.

#### المادة 5: المراجعة

لا يمكن مراجعة هذه الاتفاقية الجماعية إلا بعد مرور سنة كاملة على دخولها حيز التنفيذ. يقوم الطرف الموقع على هذه الاتفاقية الراغب في المراجعة بمراسلة الطرف الموقع الآخر كتابيا عن طريق البريد المضمون مع الإشعار بالتوصل، طالبا المراجعة.

يجب أن يتضمن طلب المراجعة ما يلي:

- أسباب المراجعة.
- لائحة المواد المطلوب مراجعتها
- اقتراح لمضامين المراجعة.

تبدأ المفاوضات خلال شهر بعد التوصل بطلب المراجعة عن طريق البريد المضمون، وتبقى هذه الاتفاقية الجماعية سارية المفعول إلى حين إبرام اتفاقية معدلة.

و خلال فترة المفاوضات، يلتزم الطرفان بعدم القيام بأي عمل من شأنه الإخلال بالنشاط العادي للشركة، أو التأثير على المفاوضات الجارية.

## المادة 6: منظومة القيم المشتركة داخل شركة لافوا اكسبريس

تعتبر منظومة القيم هي الأساس الذي تقوم عليه كل مقابلة. وفي هذا الإطار، قامت الشركة بانجاز عمل كبير شاركت فيه كل مكوناتها، من اجل تحديد مجموعة من القيم والاتفاق عليها وإشاعتها على كل المستويات بالشركة.

و قد اتفقت الأطراف الموقعة على هذه الاتفاقية على منظومة القيم المشتركة التالية:

**الثقة:** الثقة المتبادلة بين الشركاء، الثقة في قدراتهما، وفي الإمكانيات التي تتيحها الشركة والثقة في الحاضر والمستقبل وكذا الثقة في والحصول على ثقة المساهمين والمسيرين والزبناء.

**الالتزام:** احترام الالتزامات من اجل إرضاء الشركاء من مساهمين و زبناء وأجراء ومحيط مجتمعي. و كذلك من اجل تحقيق أهداف الشركة وتصورها في أفق سنة 2020 والحرص على تطويرها الدائم نحو الامتياز.

**حسن الأداء:** على المستوى الاجتماعي و الاقتصادي والبيئي و ذلك بغاية تحقيق مردودية و ربحية دائمة للشركة و تحسين الأوضاع المادية والمعنوية لأجرائها، في احترام تام للبيئة، كمقابلة مواطنة و ذات مسؤولية مجتمعية.

## المادة 7: الشراكة

يؤمن الطرفان الموقعان على هذه الاتفاقية، بأن الشراكة هي علاقة تفاعلية، مبنية على الإرادة الصادقة و الالتزام المشترك كما أنها تقوم على أساس وجود مصلحة مشتركة بين الطرفين، تتطلب توفير كل السبل لتنافسية، و ديمومة و ازدهار المقابلة.

كما أن الشراكة تعني التزاما مشتركا بالعمل على حل المشاكل اليومية بالمساهمة المباشرة للأجراء وممثليهم وكذا بالاستثمار في التكوين المستمر والرفع من القدرات والتحسين الدائم لظروف العمل، خاصة ما تعلق منها بالسلامة و الصحة و النظافة.

القسم الثاني

## الحريات و الحقوق النقابية و تنظيم الحوار الاجتماعي

## المادة 8: المبادئ الأساسية

اتفق الطرفان الموقعان على الاتفاقية، على المبادئ الكبرى التالية:

**1-احترام الحقوق والحريات المتعلقة بتمثيلية الأجراء، بممارسة الحق النقابي وبسير مختلف المؤسسات التمثيلية للأجراء داخل المقابلة وذلك طبقا لمقتضيات مدونة الشغل والمساطر الداخلية بالمقابلة.**

**2-الاحترام المتبادل، الذي يعتبر شرطا أساسيا لتدبير هادئ للعلاقات المهنية وللحفاظ على مناخ اجتماعي سليم ولتطوير ثقافة دائمة للحوار والتشاور.**

**3-تطبيق القواعد والمساطر الداخلية بالمقابلة والتي تم وضعها في ملائمة تامة مع المقتضيات التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.**

**4-اعتماد وتبني الممارسات الجيدة في مجال الحوار الاجتماعي و التشاور واحترام الالتزامات.**

**5-الاحترام التام للاختصاصات المخولة للمشغل بحكم القانون، و لممثليه ولممثلي الأجراء ولمختلف المؤسسات التمثيلية للأجراء.**

كما أن الأطراف الموقعة على هذه الاتفاقية الجماعية تعبر عن وعيها و إدراكها العميق للمكانة الاستراتيجية التي تنبؤها شركة لافوا اكبريس 2 كفاعل أساسي بالقطاع، و خصوصا ما تعلق بمهن نقل الطرود و اللوجيستيك و نقل البضائع.

لذلك فان الأطراف الموقعة على هذه الاتفاقية الجماعية، و أخذاً بعين الاعتبار الانعكاس القوي لنشاط شركة لافوا اكسبريس 2 على حركية و حساسية التدفقات السلعية على النسيج الحضري و الشبه حضري، تلتزم بالحفاظ، خلال مختلف مراحل المفاوضات الجماعية أو خلال معالجة النزاعات، على مناخ اجتماعي من شأنه التشجيع على الوصول إلى اتفاق، و عدم اللجوء إلى أي إجراء من شأنه التأثير على المفاوضات، و العمل معا و في كل الظروف، من اجل ضمان استمرار العمل و كذا المحافظة على سمعة الشركة إزاء محيطها الخارجي.

## المادة 9: تمثيل الأجراء

### المادة 9-1: انتخاب ودور مناديب الأجراء:

تطبيقا لمقتضيات مدونة الشغل، يتم تنظيم انتخابات لمناديب الأجراء بالشركة. يقوم مناديب الأجراء بدورهم و مهامهم و وظائفهم طبقا لمقتضيات مدونة الشغل

### المادة 9-2: لجنة المقابولة:

طبقا لمقتضيات مدونة الشغل، يتم تكوين و تفعيل لجنة المقابولة ذات طابع استشاري.

### المادة 9-3: حفظ الصحة و السلامة:

طبقا لمقتضيات مدونة الشغل يتم تكوين و تفعيل لجنة حفظ الصحة و السلامة بالشركة

### المادة 9-4: الممثل النقابي:

تقوم النقابة الأكثر تمثيلية، و التي حصلت على أكبر عدد من الأصوات في الانتخابات المهنية الأخيرة، بتعيين ممثل نقابي أو ممثلين و ذلك تطبيقا لمقتضيات مدونة الشغل.

### المادة 10: التسهيلات الممنوحة

تقوم الشركة بإعطاء مناديب الأجراء كل التسهيلات الضرورية لتمكينهم من القيام بواجباتهم على الوجه الأكمل و المتمثلة في مقر للاجتماعات، ساعات انتداب و سبورات للإعلانات النقابية.

كما تمنح الشركة كذلك تسهيلات لممثلي الأجراء لتمكينهم من المشاركة في المؤتمرات، و الاجتماعات، و الدورات التكوينية، و ذلك بطلب من مركزيتهم النقابية مع مراعاة ضرورات العمل.

## المادة 11: تدبير العلاقات المهنية

### المادة 11-1: الشكايات الفردية

يقوم الأجير بعرض شكايته الفردية على أنظار رئيسه المباشر أولاً لمباشرة معالجتها خلال اجل معقول و في حالة عدم المعالجة يتم طرحها على أنظارا لمصالح المختصة للموارد البشرية

إذا بقيت الشكاية بدون معالجة، تتم إحالتها على مندوب الأجراء للقيام بحلها مع الإدارة أو طرحها مع السلطة المكلفة بالشغل إذا بقيت بدون جواب.

### المادة 11-2: الاجتماع الشهري مع مندوبي الأجراء

يتم عقد اجتماع كل شهر بين إدارة الشركة ومندوبي الأجراء وذلك لدراسة و معالجة الشكايات الفردية التي لم يتم حلها خلال مختلف المراحل السابقة.

في حالات الاستعجال، يتم استقبال مناديب الأجراء من طرف الإدارة مباشرة، و خاصة في حالات: حوادث الشغل، الوفاة، الإجراءات التأديبية.

### المادة 12: آليات المفاوضة الجماعية ومستوياتها

طبقا لمقتضيات مدونة الشغل، يتم تنظيم المفاوضة الجماعية كل سنة بين إدارة الشركة والنقابة الأكثر تمثيلية بالشركة.

يتم تسليم الملف المطلوب لإدارة الشركة في آخر شهر دجنبر من كل سنة.

يتم تنظيم اجتماع تحضيرى للدورة العادية للمفاوضة الجماعية في بداية شهر يناير ويكون هدفه:

- شرح الملف المطلوب ومخطط التنمية المقدم من طرف إدارة الشركة
- وضع جدول لاجتماعات المفاوضة وتحديد جدول أعمال اجتماع المفاوضة السنوية

يتم تنظيم الدورة العادية للمفاوضة الجماعية طيلة شهر فبراير، و يتم الوصول إلى اتفاق قبل 15 مارس على أبعد تقدير.

في حالة عدم التوصل إلى اتفاق في الآجال المحددة أعلاه، يتم رفع التفاوض إلى لجنة مكونة بالإضافة للطرفين، من ممثلين عن إدارة الشركة وممثلين عن المركزية النقابية للكنفدرالية الديمقراطية للشغل، وذلك بهدف تقريب وجهات النظر بين الطرفين والتمكن من الوصول إلى اتفاق مرضي لهما.

وخلال فترة التفاوض، يلتزم الطرفان بالامتناع عن اللجوء إلى كل عمل من شأنه أن يؤثر على مجريات التفاوض.

### المادة 13: الالتزامات بخصوص السلم الاجتماعي

يلتزم الطرفان باحترام الحريات و الحقوق النقابية المنصوص عليها في مدونة الشغل و قواعد التدبير الداخلية المحددة من طرف الشركة، و خاصة في مجالات الجودة و الإنتاجية، و بصفة عامة العمل على إشاعة مناخ يسوده التعاون والتفاهم و الحوار الدائم بين الطرفين.

القسم الثالث

## الحقوق الأساسية والفعالية الاقتصادية

## المادة 14: الالتزامات المشتركة

يلتزم الطرفان الموقعان على هذه الاتفاقية الجماعية:

1. بمعالجة الشكايات الفردية بالطريقة المنصوص عليها في مدونة الشغل و في هذه الاتفاقية.
2. بإرادة التعاون في كل ما يتعلق بالإجراءات الرامية إلى تطوير الفعالية و السلامة و الصحة و البيئة بما في ذلك استعمال تقنيات حديثة.
3. بضرورة الصيانة و الاستعمال الجيد و الأمثل لكل تجهيزات و وسائل العمل بالشركة.
4. بإشاعة روح التعدد المهني عند الأجراء، حيثما طلب ذلك، و كذا المرونة في تعيين الأجراء بمختلف وحدات المقولة، شريطة تمكينهم من التكوين و المصاحبة اللازمين.
5. بدعم و تشجيع إدخال أي تغيير في المناهج و الأدوات و طرق تنظيم العمل، من شأنه أن يحدث انعكاسا ايجابيا على مستوى تطوير الفعالية في أداء الشركة.

## المادة 15: الحقوق الأساسية و الوقاية من الأخطار المهنية

تلتزم الشركة باحترام كل المقترضات التشريعية و التنظيمية المتعلقة بمجال النظافة و الصحة و السلامة و البيئة، و بتوفير الوسائل الأكثر ملائمة لضمان الوقاية من الأخطار المهنية. و يلتزم الأجراء باحترام و تطبيق كل قواعد السلامة و الوقاية التي تضعها الشركة.

## المادة 16: عقد الشغل

تتوزع عقود الشغل بالشركة كما يلي :

- عقود شغل غير محددة المدة للأجراء الذين يمارسون نشاطا دائما.
- عقود شغل محددة المدة للأجراء الذين يمارسون نشاطا مؤقتا (طبقا للمادتين 16 و 17).

○ الأجراء الدائمون هم الذين يتم تشغيلهم لمدة غير محددة، بعد فترة اختبار، طبقا لمقتضيات مدونة الشغل.

○ الأجراء المؤقتون هم الذين يتم تشغيلهم لمدة محددة.

يمكن للشركة أن تلتجئ حسب الحاجة و طبقا للمقتضيات القانونية و التنظيمية الجاري بها العمل إلى خدمات أجراء مقاولات المناولة و شركات العمل المؤقت و ذلك لانجاز بعض المهام.

### المادة 17: تدبير مدة الشغل.

يتم تحديد مدة الشغل وفقا لمقتضيات مدونة الشغل في الموضوع و يتم إنجاز الساعات الإضافية من طرف الأجراء بطلب من رؤسائهم المباشرين طبقا للشروط المنصوص عليها في مدونة الشغل المادة 196.

يمكن تنظيم و توزيع مدة العمل حسب احتياجات و ضرورات عمل الشركة. و في هذا الإطار، يمكن للإدارة أن تعتمد احد أشكال توزيع العمل التالية، و ذلك في احترام تام لمساطر وشكليات الاستشارة و الإخبار القبلي المنصوص عليهما قانونيا (الفقرة الأولى و الثانية من المادة 184):

▪ التوزيع الأسبوعي

▪ التوزيع غير المتساوي خلال جزء من السنة

▪ التوزيع غير المتساوي السنوي

يتم إبلاغ الأجراء بمواقيت بدء و انتهاء العمل اليومي عن طريق الإعلان أو أي شكل من أشكال التواصل و الإخبار الجاري بها العمل بالشركة.

يمكن للإدارة، إذا اقتضت حاجيات و ضرورات المصلحة ذلك، اللجوء إلى الاستثناءات في مدة الشغل التالية، و ذلك في احترام تام لمساطر و شكليات الاستشارة و الإخبار القبلي المنصوص عليهما قانونيا:

- استثناءات في تجاوز أو النقص من مدة العمل العادية بهدف انجاز عمل مؤقت أو للقيام بأعمال تحضيرية أو تكميلية ضرورية للسير العام للشركة أو لانجاز أعمال مستعجلة أو لأسباب النقص في النشاط، أو بسبب حادثة أو قوة القاهرة (المادة 184 و 189 من م.ش.).
- استثناءات لتجاوز مدة العمل العادية في إطار الساعات الإضافية، حسب المقتضيات القانونية في هذا المجال.
- استثناءات في تعليق العطلة الأسبوعية حسب احتياجات الشركة وفقا لمقتضيات مدونة الشغل.

### المادة 18: أهداف و معايير الإنتاج

تقوم الشركة بإخبار الأجراء، بشكل واضح، بأهداف ومعايير الإنتاج الهادفة إلى تحقيق فعالية وتنافسية المقاول.

و يلتزم المكتب النقابي و ممثلو الأجراء ببذل جهود لتحسيس الأجراء و حثهم على المساهمة الفعالة في تحقيق الأهداف المرسومة و احترام معايير و مواصفات الإنتاج المحددة من طرف الشركة. كما تلتزم إدارة الشركة بتوفير جميع آليات و مواد العمل.

### المادة 19: الجودة و التكاليف

يلتزم الطرفان الموقعان على هذه الاتفاقية بالعمل معا على تحسين جودة و فعالية المنتوجات و الخدمات المقدمة للزبناء و كذا العمل على حل المشاكل اليومية و ترشيد تكاليف الإنتاج.

### المادة 20: التكوين المهني

تقوم الشركة بأنشطة تكوينية في إطار مخطط سنوي. يعتبر حضور الأجراء في التكوين أمرا إلزاميا.

تساهم الشركة في محاربة الأمية وسط الأجراء.

يلتزم ممثلو الأجراء بحث العمال على المشاركة في هذه الأنشطة التكوينية.

## المادة 21: تقييم كفاءات وأداء الأجراء

### منظومة التقييم

تلتزم إدارة الشركة بإعداد منظومة لتقييم الكفاءات و الأداء الجماعي والفردى للأجراء، سيكون الهدف من هذه المنظومة هو وضع مناهج و طرق لتحديد الأهداف و تقييم النتائج لكل فئة من فئات الأجراء و كذا ضمان عدالة أجرية و ربط مستوى الأجر بمستوى مساهمة الأجير في النتائج.

و سيتم إشراك الممثلين النقابيين في إعداد هذه المنظومة.

و عندما يتم إعداد هذه المنظومة والمصادقة عليها من الطرفين، سيتم تضمينها بهذه الاتفاقية **بالملحق رقم 7.**

## المادة 22: مسطرة التشغيل و الترقية الداخلية

يتم تشغيل الأجراء بشركة لافوا اكسبريس حسب الحاجيات و وفقا للقواعد و المساطر الداخلية المعتمدة بالشركة و في احترام تام لمقتضيات مدونة الشغل.

يضم **الملحق رقم 8** الخطوط العريضة لمسطرة التشغيل و الترقية الداخلية

القسم الرابع

## الأجور و الأنشطة الاجتماعية

## المادة 23: الأجور

يتقاضى كل أجير أجرا مقابل العمل المنجز وذلك طبقا لمقتضيات مدونة الشغل و لعقد العمل المبرم مع الشركة و الاتفاقية الجماعية الحالية

### المادة 23-1: الزيادة في الأجر

تتم كل زيادة في الأجور والتعويضات و المنح و كذا في كل الامتيازات الاجتماعية في إطار المفاوضات الجماعية السنوية بين إدارة الشركة والمكتب النقابي للنقابة الأكثر تمثيلية بالمقولة

### المادة 23-2: الترتيب المهني

تضم هذه الاتفاقية في الملحق رقم 1 شبكة للترتيب المهني خاصة بمختلف الفئات المهنية للأجراء بالشركة.

### المادة 23-3: شبكة الأجور

تضم هذه الاتفاقية في الملحق رقم 2 شبكة للأجور الخاصة بمختلف الفئات المهنية للأجراء بالشركة.

### المادة 24: التعويضات والمنح

تضم هذه الاتفاقية في الملحق رقم 3 مختلف التعويضات و المنح التي يستفيد منها أجراء الشركة.

### المادة 25: الامتيازات الاجتماعية

تضم هذه الاتفاقية في الملحق رقم 4 مختلف الامتيازات الاجتماعية التي يستفيد منها أجراء الشركة.

## المادة 26: الحماية الاجتماعية

تطبيقا لمقتضيات مدونة الشغل، يستفيد كل أجير، حسب الفئة المهنية التي ينتمي إليها، و طبقا للمساطر و القواعد الداخلية بالشركة، من التغطية الصحية الإجبارية و القانون 12/18 المتعلق بحوادث الشغل و الأمراض المهنية حسب الشروط المحددة في **الملحق رقم 5** المرفق بهذه الاتفاقية.

## المادة 27: العمل الاجتماعي

من اجل تدعيم العمل الاجتماعي بالمقاولة لصالح أجراءها، اتفق الطرفان على إحداث **صندوق للتضامن الاجتماعي**.

وقد اتفق الطرفان على العمل، بتشاور و تنسيق فيما بينهما، لتحديد أهدافه و مجالات تدخله و طريقة تكوينه و سبل تمويله و كيفية تدبيره (نظام داخلي)

كما اتفق الطرفان على تشكيل فريق عمل مشترك لهذه الغاية، سيبتدئ عمله خلال الأسبوع الأول من شهر ابريل 2017، ليقدم نتائج أشغاله و اقتراحاته للمصادقة خلال الأسبوع الأخير من شهر ابريل 2017.

ينطلق العمل بصندوق التضامن الاجتماعي ابتداء من شهر يونيو 2017.

سيضمن **الملحق رقم 6** العناصر الأساسية للتدبير المالي والإداري لصندوق التضامن الاجتماعي حال الاتفاق عليها من لدن الأطراف.

## الملحقات بالاتفاقية الجماعية

الملحق 1: الترتيب المهني للأجراء

الملحق 2: شبكة الأجور

الملحق 3: التعويضات والمنح

الملحق 4: الامتيازات الاجتماعية

الملحق 5: الحماية الاجتماعية

الملحق 6: العمل الاجتماعي

الملحق 7: منظومة التقييم

الملحق 8: مسطرة التشغيل والترقية الداخلية

## الملحق رقم 1

### الترتيب المهني للأجراء

يتم ترتيب الأجراء بالشركة كما يلي:

الرقم	الفئة	الأصناف داخل الفئة
2	إطار	1.2 رئيس قطاع 2.2 رئيس مصلحة 3.2 إطار
3	عون رياضة	1.3 الرياضة العليا 2.3 عون الرياضة
4	عون تنفيذ	1.4 مستخدم مؤهل 2.4 مستخدم مرتب 3.4 مستخدم 4.4 عون تنفيذ

## الملحق رقم 2

### شبكة الأجور

تكتسي السياسة الأجرية أهمية قصوى لدى شركة لافوا اكسبريس نظرا لما لها من انعكاسات سلبية أو ايجابية على المقاوله وعلى الأجراء.

وفي هذا الإطار، يلتزم الطرفان بالحرص التام، في شبكة الأجور هذه على ضمان المبادئ الأساسية التالية:

- احترام مبدأ الإنصاف الأجرى داخل المقاوله
- أخذ التنافسية الخارجية بعين الاعتبار
- احترام العلاقة التناسبية بين مستوى المسؤولية ومستوى الأجر
- ضمان الإنصاف في العلاقة بين المجهود المبذول والأجر المحصل عليه

كما يعتبر الطرفان شبكة الأجور هذه أولية وتلتزم الشركة بتحيينها، بتشاور مع الممثلين النقابيين، عند الانتهاء من انجاز المشاريع التالية:

- نظام شامل للترتيب المهني للأجراء
- نظام شامل للأجور
- نظام تقييم الأداء الفردي والجماعي للأجراء
- نظام تدبير المسار المهني للأجراء

الرقم	الفئة	الأصناف داخل الفئة	الأجر
2	إطار	1.2 رئيس قطاع 2.2 رئيس مصلحة 3.2 إطار	كل حالة على حدة، حسب الشهادة، التجربة المهنية و أوضاع سوق الشغل (التنافسية الخارجية)
3	عون رياضة	1.3 الرياضة العليا 2.3 عون الرياضة	من 2,5 إلى 3,5 مرات الحد الأدنى للأجر من 1,75 إلى 2,5 مرات الحد الأدنى للأجر
4	عون تنفيذ	1.4 مستخدم مؤهل 2.4 مستخدم مرتب 3.4 مستخدم 4.4 عون تنفيذ	الحد الأدنى للأجر مضافا إليه من 25% إلى 40% الحد الأدنى للأجر مضافا إليه من 15% إلى 25% الحد الأدنى للأجر مضافا إليه من 10% إلى 15% الحد الأدنى للأجر

## الملحق رقم 3

### التعويضات والمنح

شروط الاستفادة	المبلغ	الفئة المعنية	التعويض/المنحة
		كل الفئات	التعويض عن التنقل أثناء المهام
	0.125 درهم/كلم	السائق	التعويض عن الكيلومترات
	30.00 درهم/ سفريّة	السائق	التعويض عن القفّة
طيلة شهر رمضان	30.00 درهم/ يوم	كل الفئات المتواجدة بمقر العمل وقت وجبة الإفطار	التعويض عن الإفطار
ابتداء من الليلة الثانية	75.00 درهم/ ليلة مبيت	السائق	التعويض عن ليالي المبيت
رجوع بحافلة ممتلئة	150.00 درهم/ رجوع	السائق	منحة الرجوع حافلة ممتلئة
احترام نسبة الاستهلاك المحددة في مذكرة الأهداف	حسب مستوى استهلاك المحروق	السائق	منحة المحروقات
احترام نسبة التآكل المحددة في مذكرة الأهداف	حسب تآكل الإطارات	السائقون	منحة إطارات العجلات
	0.30 درهم/ لكل تصريح	المجمع/المسلم	منحة التصاريحات المجمعّة
	0.25 درهم/ لكل طرد مجمع	المجمع/المسلم	منحة الطرود المجمعّة
	0.25 درهم/ لكل تصريح	المجمع/المسلم	منحة التصاريحات المسلمة

	مسلم		
	0.20 درهم/ لكل طرد مسلم	المجمع/المسلم	منحة الطرود المسلمة
	0.85 درهم/ لكل وثيقة	الساعي	منحة توزيع مقابل تسديد
	1.20 درهم/ لكل فاتورة	الساعي	منحة توزيع الفواتير
	5 دراهم/ لكل قيمة مسترجعة	الساعي	منحة القيم المسترجعة
	0.10 درهم/ لكل تصريح	المكلف بالتسعير	منحة التصريح الخاضع لرسم
	1 درهم/ لكل تصريح	المكلف بالتسعير	منحة رسم المساحات التجارية الكبرى
	2%	رئيس وكالة	منحة التحصيل
	5%	رئيس وكالة	عمولة على رقم المعاملات انطلاقا من الوكالة
	0.1%	مسؤول الاستغلال	منحة على رقم المعاملات انطلاقا من الوكالة
	0.2%	مسؤول الاستغلال	منحة على رقم المعاملات عند الوصول للوكالة
	1% من رقم معاملات القطاع	مسؤول الاستغلال	منحة الزبناء الجدد
	1% من رقم معاملات القطاع	المسؤول التجاري القطاعي	منحة زيارة ومحادثة الزبناء
	0.5% من رقم معاملات القطاع	المسؤول التجاري القطاعي	منحة التحصيل لدى الزبناء
	10% من الراتب الأساسي على الأكثر	التجارين	التعويض عن التمثيلية
	حسب الإنتاجية المحددة بمذكرة الأهداف	الحمالون	منحة الحمل

## الملحق رقم 4

### الامتيازات الاجتماعية

نوع الدعم	المبلغ	الفئة المعنية	كيفية وشروط الاستفادة
دعم عيد الأضحى	200 درهم سنويا	غيرا لأطر	أسبوعان قبل العيد
دعم عاشوراء	50 درهم عن كل طفل	غيرا لأطر الأطر	الأطفال بعمر 6 سنوات على الأكثر أسبوعان قبل عاشوراء
دعم الدخول المدرسي	ابتدائي: 50 درهم/طفل إعدادي: 70 درهم/طفل ثانوي: 120 درهم/طفل عالي: 200 درهم/طفل	غيرا لأطر الأطر	الأطفال أكثر من 6 سنوات في حدود 4 أطفال/أجير
سلف عيد الأضحى	1200.00 درهم 1600.00 درهم 1800.00 درهم 2100.00 درهم	كل الفئات	من سنة إلى سنتين أقدمية من سنتين إلى 3 سنوات أقدمية من 3 سنوات إلى 5 سنوات أقدمية أكثر من 5 سنوات أقدمية

## الملحق رقم 5

### الحماية الاجتماعية

نوع المساهمة	مساهمة الأجير	مساهمة المشغل
الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي	% 4,48	% 8,98
التقاعد	% 8,79	% 4,67
التعويضات العائلية	% 0	% 6,40
ضمانة العجز والوفاة	% 0,48	% 0,48
التامين الإجباري عن المرض	% 0	% 1,50
التامين عن حوادث الشغل	% 0	% 1,9440
رسم التكوين المهني	% 0	% 1,60

## الملحق رقم 6 العمل الاجتماعي

انظر المادة 27: العمل الاجتماعي

القانون الداخلي لصندوق التضامن الاجتماعي

## الملحق رقم 7 منظومة التقييم

انظرالمادة 21: تقييم كفاءات وأداء الأجراء

## الملحق رقم 8

### مسطرة التشغيل والترقية الداخلية

بغاية تدعيم وتشجيع الترقية الداخلية، ومن أجل خلق مناخ عام يطبعه التحفيز والتنافس الايجابي بين الأجراء، فإن شركة لافوا اكسبريس وبتشاور مع شركائها الاجتماعيين، بإعطاء الأفضلية للتشغيل من داخل المقاول، وهكذا وفي حالة شغور منصب ما أو عند ما تظهر الحاجة لمنصب جديد، فإن الأولوية ستعطى لأجراء لافوا اكسبريس 2، شريطة توفر المرشحين المحتملين على المواصفات والكفاءات المطلوبة. وفي حالة تعدد الترشيحات، يتم تكوين لجنة خاصة من مديرين و مسؤولين بالمقاول، تجتمع لدراسة الملفات واستقبال المرشحين.

تكون قرارات هذه اللجنة غير قابلة للطعن.

تمت صياغة هذه الاتفاقية في خمسة نظائر أصلية

الدار البيضاء 14 أبريل 2017

## التوقيعات

عن المكتبين النقابيين للكونفدرالية الديمقراطية  
للشغل

الكاتب العام للمكتب النقابي للأجراء غير الأطر

السيد بنداود بوعياذ

نائب الكاتب العام للمكتب النقابي للأجراء غير  
الأطر

السيد عبد الجليل بندادا

الكاتب العام للمكتب النقابي للأجراء الأطر

السيد أحمد فصيل

نائب الكاتب العام للمكتب النقابي للأجراء الأطر

السيد عبد اللطيف دهموش

عن لافوا إكسبريس 2

الرئيس المدير العام

السيد محمد طلال

عن الكونفدرالية الديمقراطية للشغل  
الكاتب العام للإتحاد المحلي للدار البيضاء

السيد بوشعيب حبيد