



## **NOTE CIRCULAIRE RELATIVE A L'ASSIETTE DE COTISATIONS A LA CNSS**

*En application du Dahir portant loi n°1-72-184 du 15 jounada II 1392 (27 juillet 1972) relatif au régime de sécurité sociale tel qu'il a été modifié et complété et de la résolution n°16/2004 du Conseil d'Administration de la CNSS du 24-12-2004*

## **PRESENTATION**

La présente note circulaire a pour objet de préciser les dispositions législatives et réglementaires du Dahir portant loi n°1-72-184 du 15 Jounada II 1392 (27 juillet 1972) tel que modifié et complété par la loi n° 17-02 du 21 Ramadan 1425 (4 Novembre 2004), du Dahir n° 1-02-296 du 25 Rejeb 1423 (3 Octobre 2002) portant promulgation de la loi n° 65-00 portant code de la couverture médicale de base et des décrets y afférents, notamment celles relatives à :

- ❖ L'assujettissement au régime de la Sécurité Sociale **et au code de couverture médicale de base** ;
- ❖ La détermination de la base de calcul des cotisations **au titre des prestations servies par le régime de Sécurité Sociale et par l'Assurance Maladie Obligatoire**.

Cette note s'adresse aux Employeurs affiliés au régime de Sécurité Sociale géré par la CNSS et plus particulièrement aux fiduciaires, experts comptables, comptables et autres agents des entreprises chargés de la déclaration des salaires et du paiement des cotisations.

Elle constitue la mise à jour de la circulaire n° 295/98 DG-DIA du 15/04/98 relative à l'assiette des cotisations, suite aux actions de concertation entre la CNSS et les employeurs des différents secteurs d'activité et aux amendements intervenus dernièrement au niveau des textes législatifs et réglementaires ayant trait à certains aspects de l'assiette des cotisations.

Dans un souci de clarification et d'uniformisation de l'interprétation, il y a été fait précision de la démarche à adopter pour le traitement de certains aspects de l'assiette des cotisations, tels que : pourboires, stage formation – insertion, frais portuaires, titre ou bons de restauration ou de nourriture, jetons de présence, indemnité de déplacement, indemnité de transport, allocation de stage, rémunérations accordées au personnel intérimaire, au personnel occasionnel , aux intermédiaires, aux gérants des SARL, des SNC et des SCA, aux administrateurs des SA, aux mandataires non patentés des entreprises d'assurances et de crédit, aux travailleurs à domicile, aux voyageurs et représentants de commerce, aux gérants salariés des coopératives et des stations de service, aux transporteurs, aux porteurs de bagages, aux associés non gérants, aux artistes de spectacle, aux journalistes et collaborateurs de presse, aux professeurs et enseignants, ...etc.

Par ailleurs et afin de normaliser le traitement à réservé aux primes et indemnités non soumises à cotisation, des seuils et des barèmes de références ont été arrêtés pour en déterminer la part non soumise à cotisation.

Aussi, les agents de la CNSS chargés du contrôle et de la vérification des déclarations des salaires, ainsi que les employeurs assujettis au régime de Sécurité Sociale et au code de la couverture médicale de base, sont tenus de se conformer aux dispositions de la présente note qui prend effet à partir du premier janvier 2005.

Par ailleurs, la CNSS est tenue de vérifier, à partir de la date d'entrée en vigueur des dispositions de la loi n° 65-00 portant code de la couverture médicale de base, l'adhésion des organismes privés au régime d'Assurance Maladie Obligatoire.

Les employeurs assujettis à ce régime doivent, d'une part, verser une cotisation assise sur l'ensemble de la rémunération mensuelle octroyée aux salariés à raison de 50% à leur charge et 50% à la charge du salarié. D'autre part tous les employeurs doivent verser au régime d'Assurance Maladie Obligatoire géré par la CNSS une contribution patronale dont le taux est fixé par voie réglementaire.

Toutefois, en vertu des dispositions de l'article 114 de la loi n° 65-00 portant code de la couverture médicale de base, la CNSS est tenue de vérifier si les organismes privés qui, à la date d'entrée en vigueur de la-dite loi, disposent d'une couverture médicale à titre facultatif, soit au moyen de contrats groupe auprès de compagnies d'assurances, soit auprès de mutuelles, soit dans le cadre de caisses internes dûment constituées (statuts déposés), continuent d'assurer les mêmes prestations à l'ensemble de leurs salariés. Dans ce cas l'employeur doit verser au régime d'Assurance Maladie Obligatoire géré par la CNSS uniquement une cotisation patronale qui est fixée par voie réglementaire.

## SOMMAIRE

<b>PRESENTATION .....</b>	<b>2</b>
<b>1-L'ASSUJETTISSEMENT .....</b>	<b>6</b>
<b>1.1- CONDITIONS GENERALES DE L'ASSUJETTISSEMENT .....</b>	<b>6</b>
<b>1.2- CAS PARTICULIERS D'ASSUJETTISSEMENT .....</b>	<b>8</b>
<b>1.2.1- LES TRAVAILLEURS ETRANGERS .....</b>	<b>8</b>
<b>1.2.2- LA SOUS-TRAITANCE .....</b>	<b>10</b>
<b>1.2.3- LES PRESTATAIRES DE SERVICES NON PATENTES .....</b>	<b>10</b>
<b>1.2.4- LES INTERMEDIAIRES.....</b>	<b>11</b>
<b>1.2.5- LES STAGIAIRES : STAGE FORMATION INSERTION .....</b>	<b>11</b>
<b>1.2.6- L'ASSURANCE VOLONTAIRE AU REGIME DE SECURITE SOCIALE .....</b>	<b>11</b>
<b>1.2.7- LES MANDATAIRES NON PATENTES DES ENTREPRISES D'ASSURANCES ET DE CREDIT.....</b>	<b>12</b>
<b>1.2.8- LES TRANSPORTEURS NON PATENTES .....</b>	<b>12</b>
<b>1.2.9- LES PORTEURS DE BAGAGES ET LES GARDIENS DE PARKINGS.....</b>	<b>12</b>
<b>1.2.10- LES ASSOCIES NON-GERANTS ET LES MEMBRES DU DIRECTOIRE OU DU CONSEIL DE SURVEILLANCE .....</b>	<b>12</b>
<b>1.2.11- LES ARTISTES DE SPECTACLE .....</b>	<b>13</b>
<b>1.2.12- LES PROFESSEURS – ENSEIGNANTS ET LES MEDECINS VACATAIRES.....</b>	<b>13</b>
<b>1.2.13- LES GERANTS SALARIES DES COOPERATIVES ET DES STATIONS DE SERVICE .....</b>	<b>14</b>
<b>1.2.14- LES JOURNALISTES ET LES COLLABORATEURS DE PRESSE .....</b>	<b>14</b>
<b>1.2.15- LES MEMBRES DE PROFESSIONS LIBERALES TRAVAILLANT DANS LES MEMES LOCAUX .....</b>	<b>14</b>
<b>1.2.16- LES TRAVAILLEURS A DOMICILE TRAVAILLANT POUR LE COMPTE D'UNE ENTREPRISE .....</b>	<b>14</b>
<b>1.2.17- LES VOYAGEURS ET REPRESENTANTS DE COMMERCE .....</b>	<b>15</b>
<b>1.2.18- LES GUIDES TOURISTIQUES .....</b>	<b>15</b>
<b>1.2.19 - LES COURTIERS LIBRES EN PERIODE D'ESSAI.....</b>	<b>15</b>
<b>1.3- LES EXCLUSIONS. .....</b>	<b>16</b>
<b>2- LA BASE DES COTISATIONS .....</b>	<b>17</b>
<b>2.1- ELEMENTS, PRIMES, INDEMNITES ET AVANTAGES SOUMIS A COTISATION .....</b>	<b>17</b>
<b>2.1.1- LES ELEMENTS DE LA REMUNERATION - ELEMENTS DIRECTS .....</b>	<b>17</b>
<b>2.1.2- LES POURBOIRES.....</b>	<b>18</b>
<b>2-1-2-1 – Concernant les pourboires versés aux personnels des hôtels et des résidences classés :.....</b>	<b>18</b>
<b>2-1-2-2 - Concernant les pourboires versés aux personnels des cafés, restaurants, établissements hôteliers et résidences non classés et établissement commerciaux :.....</b>	<b>19</b>
<b>2.1.3 - LES PRIMES ET INDEMNITES : .....</b>	<b>19</b>
<b>2.1.3.1- Primes et indemnités liées à la qualité du travail ou à la personne du salarié</b>	<b>19</b>
<b>2.1.3.2- Primes et indemnités liées aux sujétions de l'emploi et aux conditions particulières du travail .....</b>	<b>21</b>
<b>2.1.4- LES AVANTAGES EN NATURE.....</b>	<b>22</b>
<b>2.1.4.1- La nourriture .....</b>	<b>22</b>
<b>2.1.4.2- Le logement .....</b>	<b>22</b>
<b>2.1.4.3- La voiture de service.....</b>	<b>22</b>
<b>2.2- PRIMES ET INDEMNITES NON SOUMISES A COTISATION.....</b>	<b>23</b>
<b>LA PRIME D'OUTILLAGE. .....</b>	<b>23</b>
<b>LA PRIME DE SALISSURE.....</b>	<b>23</b>
<b>L'INDEMNITE D'USURE DES VETEMENTS OU PRIME DE «BLEUS » .....</b>	<b>23</b>
<b>LA CANTINE COLLECTIVE .....</b>	<b>23</b>

<b>LA PRIME DE PANIER OU DE CASSE CROUTE .....</b>	<b>23</b>
<b>LES REPAS SERVIS A L'OCCASION DU MOIS DE RAMADAN.....</b>	<b>23</b>
<b>TITRE, BONS OU CHEQUES DE RESTAURATION OU D'ALIMENTATION .....</b>	<b>24</b>
<b>L'indemnité de lait.....</b>	<b>24</b>
<b>Les dépenses relatives aux postes téléphoniques .....</b>	<b>24</b>
<b>L'indemnité d'utilisation de véhicule personnel.....</b>	<b>24</b>
<b>L'indemnité de déménagement.....</b>	<b>24</b>
<b>L'indemnité de caisse .....</b>	<b>24</b>
<b>L'indemnité de licenciement .....</b>	<b>24</b>
<b>LA DISPENSE OU LA REDUCTION SUR LES INTERETS .....</b>	<b>25</b>
<b>L'INDEMNITE DE DEPLACEMENT OU DE FRAIS DE DEPLACEMENT.....</b>	<b>25</b>
<b>L'INDEMNITE DE TRANSPORT VERS LE LIEU HABITUEL DE TRAVAIL.....</b>	<b>26</b>
<b>LA PRIME DE TOURNEE .....</b>	<b>26</b>
<b>LA PRIME DE VOYAGE EN CONGE PAYE AU PAYS D'ORIGINE POUR LE PERSONNEL ETRANGER .....</b>	<b>26</b>
<b>L'AIDE MEDICALE :.....</b>	<b>26</b>
<b>LES GRATIFICATIONS A CARACTERE DISCRETIONNAIRE ET SOCIAL .....</b>	<b>26</b>
<b>LE RAMASSAGE DU PERSONNEL .....</b>	<b>27</b>
<b>L'ALLOCATION VERSEE A UN ENFANT D'UN TRAVAILLEUR DE L'ENTREPRISE.....</b>	<b>27</b>
<b>L'INDEMNITE DE STAGE FORMATION INSERTION .....</b>	<b>27</b>
<b>L'ALLOCATION D'APPRENTISSAGE.....</b>	<b>27</b>
<b>L'INDEMNITE DE REPRESENTATION .....</b>	<b>28</b>
<b>L'INDEMNITE KILOMETRIQUE .....</b>	<b>28</b>
<b>L'ALLOCATION DE RENTREE SCOLAIRE .....</b>	<b>28</b>
<b>LA PRIME DE VOYAGE A LA MECQUE.....</b>	<b>28</b>
<b>ACHATS DE JOUETS A L'OCCASION DE LA FETE DE L'ACHOURA.....</b>	<b>29</b>
<b>PRIME POUR L'ACHAT DU MOUTON DE L'AID EL KEBIR.....</b>	<b>29</b>
<b>FRAIS PORTUAIRES .....</b>	<b>29</b>
<b>FRAIS DE MANUTENTION .....</b>	<b>29</b>
<b>JETONS DE PRESENCE.....</b>	<b>29</b>
<b>DONS.....</b>	<b>29</b>
<b>LES ŒUVRES SOCIALES. .....</b>	<b>29</b>
<b>DISPOSITIONS FINALES .....</b>	<b>30</b>

## **1-L'ASSUJETTISSEMENT**

### **1.1- CONDITIONS GENERALES DE L'ASSUJETTISSEMENT**

En vertu de l'article 15 du Dahir 1-72-184 du 27 juillet 1972 relatif au régime de la Sécurité Sociale, tous les employeurs occupant au Maroc des personnes assujetties au présent régime sont tenus de faire procéder :

A leur affiliation à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ; tout affilié à ladite caisse est tenu de mentionner le numéro de son affiliation sur ses factures, lettres, notes de commande;

A l'immatriculation de leurs salariés et apprentis, à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale; tout employeur affilié est tenu d'inscrire sur la carte de travail et le bulletin de paye de son personnel assujetti à la CNSS, le numéro d'immatriculation donné au travailleur par la caisse . Par ailleurs, chaque employeur est responsable vis à vis de la CNSS de l'établissement des déclarations des salaires<sup>1</sup> et du paiement des cotisations y afférentes.

***Le défaut de production, le retard, l'insuffisance ou l'omission dans la déclaration des salaires exposent l'employeur à une astreinte de 50 dirhams par salarié dans la limite de 5000 dirhams.***

L'article 2 dudit Dahir, tel que modifié par le dahir du 04/10/77, stipule ce qui suit:  
« Sont assujettis obligatoirement au régime de sécurité sociale :

Les apprentis et les personnes salariées de l'un ou de l'autre sexe travaillant pour un ou plusieurs employeurs dans l'industrie, le commerce et les professions libérales ou occupées au service d'un notaire, d'une association, d'un syndicat, d'une société civile ou d'un groupement de quelque nature que ce soit, quelles soient la nature de leur rémunération, la forme, la nature ou la validité de leur contrat;

Les personnes employées par les coopératives de quelque nature qu'elles soient, les personnes employées par les propriétaires d'immeubles à usage d'habitation et à usage commercial, les marins pêcheurs à la part.

Des décrets détermineront les conditions d'application du régime de sécurité sociale: aux gens de maison, aux travailleurs temporaires ou occasionnels du secteur privé, aux membres de la famille d'un employeur travaillant pour le compte de ce dernier.

Sont considérés comme temporaires ou occasionnels du secteur privé, les travailleurs qui ne travaillent pas plus de dix heures par semaine pour le même employeur ou le même groupe d'employeurs. »

Le Dahir n° 01-81-178 du 8 avril 1981 portant promulgation de la loi 26-79 étend, le régime de sécurité sociale aux employeurs et travailleurs des exploitations agricoles, forestières et leurs dépendances, tout en excluant, pour ce secteur, la branche des prestations familiales.

Le décret n° 2-93-1 du 7 kaada 1413 ( 29 avril 1993) fixe les conditions d'application du régime de Sécurité Sociale aux salariés travaillant dans l'artisanat.

Ainsi, dans tous les secteurs cités ci-dessus, les travailleurs possédant la qualité juridique de salarié, c'est à dire qui sont liés à un employeur par un contrat de travail ou de louage de service, sont assujettis au premier chef, au régime de sécurité sociale et au code de couverture médicale de base.

On précisera cependant que la notion de salaire (des personnes ou travailleurs salariés) vise ici toute forme de rémunération quels qu'en soit la nature et le mode de versement.

La substitution de la notion de rémunération à celle moins vaste, de salaire, permet l'application du régime

---

<sup>1</sup>*Les déclarations de salaires doivent être nominatives et porter obligatoirement les numéros d'immatriculation des assurés bénéficiaires afin de leur garantir le droit aux différentes prestations servies par la CNSS. Arrêté n° 193/61 du 12/04/1961.*

de sécurité sociale à des travailleurs autres que les seuls salariés stricto sensu. C'est pourquoi, en pratique, on considère que toute personne qui, à l'occasion de l'exécution d'un travail, se trouve placée en fait dans le rapport d'employé à employeur vis à vis de celui pour qui le travail est effectué, est comprise dans le champ d'application du régime de sécurité sociale.

Les éléments de fait qui déterminent l'existence du rapport d'employé à employeur sont, le plus souvent, les suivants :

- Obligation d'être présent en un lieu déterminé ou d'exercer une activité donnée;
- Obligation de respecter les directives d'un employeur;
- Versement d'une rémunération ;
- Exécution d'un travail profitable à l'employeur;
- Et, en général, dépendance vis à vis de l'employeur en ce qui concerne les conditions du travail.

**En application de ces principes, sont notamment, obligatoirement assujettis au régime de sécurité sociale,:**

- Les intermédiaires, courtiers ou autres agents non patentés des entreprises de toute nature, quelle que soit la forme ou l'appellation de leur rémunération et qu'ils travaillent pour un ou plusieurs employeurs ;
- Le personnel des salons de coiffure, les employés d'établissements de spectacle **ainsi que les employés qui, dans ces mêmes établissements, sont chargés de la tenue des vestiaires et ceux qui vendent aux spectateurs des objets de nature diverse** et les employés d'hôtels, cafés et restaurants, quelles que soient les modalités de leur rémunération, que celle-ci soit en totalité ou en partie sous forme de pourboires;
- Le gérant ou les gérants des S.A.R.L, qu'ils soient associés ou non, minoritaires ou majoritaires, percevant à ce titre une rémunération qui correspond à leurs activités réelles et à leurs responsabilités au sein de l'entreprise. Il en découle que les gérants ne percevant pas une rémunération ou un quelconque avantage ne sont pas assujettis au régime de sécurité sociale;
- Les gérants non associés des sociétés en nom collectif rémunérés pour l'exercice de leurs fonctions. Il en découle que les associés, gérants ou non, des sociétés en nom collectif et les commandités des sociétés en commandite simple et en commandite par actions, ne sont pas assujettis au régime de sécurité sociale. Du fait qu'ils ont la qualité de commerçant;
- Les administrateurs et les membres du Directoire ou du conseil de surveillance des sociétés anonymes exerçant effectivement des fonctions de direction au sein de l'entreprise et percevant à ce titre une rémunération qui correspond à leurs activités réelles et à leurs responsabilités au sein de l'entreprise. Il en découle que l'administrateur ou le membre qui ne remplit aucune autre fonction que celle de simple membre du conseil d'administration ou du Directoire ou du conseil de surveillance, ne percevant aucune rémunération ou percevant une rémunération exceptionnelle au titre d'une mission spéciale et temporaire, n'est pas assujetti au régime de sécurité sociale.
- Les membres de la famille d'un employeur, travaillant pour le compte de ce dernier, à condition qu'il existe entre le chef d'entreprise et le membre de sa famille une relation d'autorité d'employeur à employé et à condition également que le membre de la famille exerce une activité effective au sein de l'entreprise à titre professionnel et régulier et qu'il bénéficie d'une rémunération correspondant à son activité réelle au sein de l'entreprise.
- **Le personnel intérimaire mis temporairement à la disposition d'entreprises utilisatrices, par des entreprises de travail temporaire. Cette catégorie de travailleurs temporaires est à différencier de celle précédemment citée dans L'article 2 du Dahir du 27 juillet 1972.**

Il est entendu par personnel intérimaire, les travailleurs recrutés par une entreprise de travail temporaire pour les mettre à la disposition provisoire d'un utilisateur.

L'entreprise de travail temporaire reste donc l'employeur de ces travailleurs pendant la durée de la mission que ceux-ci effectuent pour l'utilisateur, et ce dernier n'est lié qu'avec l'entreprise de travail temporaire, dans le cadre et la limite d'un contrat écrit de mise à disposition.

Du fait que l'entreprise de travail temporaire facture à l'utilisateur le prix de la fourniture de main d'œuvre et verse au personnel intérimaire la rémunération convenue, ce personnel se trouve donc à l'égard des entreprises de travail temporaire dans une situation d'employé à employeur, même si ce personnel est tenu de se soumettre aux directives, au contrôle et aux délais imposés par l'utilisateur.

- Les personnes du secteur privé qui travaillent plus de dix heures par semaine pour le même employeur ou le même groupe d'employeurs, soit occasionnellement ou par intermittence. Au cas où ils ne sont pas immatriculées, l'employeur doit faire procéder à leur immatriculation à la CNSS. Par ailleurs, ces personnes sont tenues de faire connaître à chacun de leurs employeurs aux fins d'être déclarées, le numéro d'immatriculation sous lequel elles sont inscrites à la CNSS.

## 1.2- CAS PARTICULIERS D'ASSUJETTISSEMENT

En application des dispositions susmentionnées, il y a lieu de citer, à titre indicatif et non exhaustif, les travailleurs assujettis au régime de sécurité sociale, présentant certaines particularités. Il s'agit en l'occurrence des personnes suivantes :

### 1.2.1- Les travailleurs étrangers

Les travailleurs étrangers travaillant au Maroc sont soumis au régime de sécurité sociale dans les mêmes conditions que les travailleurs de nationalité marocaine.

Toutefois, en ce qui concerne les travailleurs étrangers ressortissants d'un pays signataire avec le Maroc d'une convention bilatérale de sécurité sociale, des dispositions particulières prévoient leur exclusion du champ d'application du régime de sécurité sociale marocain lorsqu'ils sont détachés par l'entreprise mère dans l'un de ses établissements établis au Maroc afin d'y effectuer un travail pour son compte.

Le détachement doit être matérialisé par un formulaire conventionnel, dit "certificat d'assujettissement d'un salarié en situation de détachement", délivré par l'autorité compétente du pays d'origine. A défaut de ce certificat, le travailleur étranger est soumis de plein droit au régime de sécurité sociale marocain en application des principes de souveraineté et de territorialité.

En cas de prolongation de la durée du détachement d'un salarié, la CNSS reçoit des autorités compétentes des pays signataires de Conventions de sécurité sociale avec le Maroc, via le Ministère marocain chargé de l'emploi, une demande de prolongation dont la durée ne doit pas dépasser celle accordée dans le cadre du détachement initial de l'assuré. La CNSS notifie aux autorités compétentes, via le Ministère marocain chargé de l'emploi, sa décision d'acceptation ou de rejet de la demande de prolongement de détachement avec indication du motif en cas de rejet.

- Les durées du détachement sont fixées comme suit :

	Date prise d'effet	Duree du detachement	Formulaire conventionnel
Allemagne	25/03/1981	36 mois, renouvelable pour une période de 36 mois	MAD 101
Belgique	24/06/1968	12 mois, renouvelable pour une période de 12 mois	BM1 et BM2
Espagne	08/11/1979	36 mois, renouvelable pour une période fixée par l'autorité compétente	EM 10
France	09/07/1965	36 mois, renouvelable pour une période de 36 mois	SE : 350-01
Libye	05/08/1993	12 mois, renouvelable pour une période de 12 mois	3-IAM MIM
Pays-bas	14/02/1972	12 mois, renouvelable pour une période de 12 mois	Inexistant
Suède	04/01/1980	<b>36 mois non renouvelable</b>	S/M1
Tunisie	05/02/1987	<b>36 mois, renouvelable jusqu'à achèvement des travaux</b>	1-MIM TAA
Danemark	24/04/1982	<b>36 mois, renouvelable jusqu'à achèvement des travaux</b>	DK/MA2
Portugal	01/07/1998	<b>36 mois, renouvelable pour une période de 24 mois</b>	P/MAR1ET P/MAR2
Canada	01/07/1998	<b>36 mois, renouvelable pour une période de 24 mois</b>	Inexistant

Dans le cadre de ces dispositions :

- Le personnel ambulant des entreprises de transport dont l'activité s'étend du Maroc à un pays signataire et réciproquement, est exclusivement soumis au régime en vigueur sur le territoire duquel l'entreprise a son siège ;
- **L'équipage d'un navire est soumis au régime de sécurité sociale du pays duquel relève la pavillon de ce navire.**

Les conventions bilatérales susmentionnées affirment, notamment, les principes suivants :

- Egalité de traitement entre les ressortissants des deux Etats ( le Maroc et la partie signataire) au regard des législations de sécurité sociale de chacun d'eux, en apportant aux règles de territorialité les exceptions nécessaires (détachement, personnel ambulant des entreprises de transport, missions diplomatiques et consulaires);
- Maintien, aux ressortissants des pays signataires, des droits acquis ou en cours d'acquisition en vertu de la législation de l'un de ces Etats;
- Totalisation des périodes d'assurance ou reconnues équivalentes accomplies par leurs ressortissants sous chacune des deux législations.

**Par ailleurs, et en vertu des dispositions de la convention bilatérale de sécurité sociale passée entre le Maroc et la France, les ressortissants français exerçant temporairement au niveau des lycées français au Maroc ont le droit d'opter, soit pour le régime français de sécurité sociale ou pour le régime marocain. Les conditions de détachement précitées ne peuvent être appliquées à cette catégorie de salariés.**

## 1.2.2- La sous-traitance

La sous-traitance est l'opération par laquelle une entreprise confie à une autre entreprise le soin de réaliser une partie de sa production dont elle conserve la responsabilité finale. Cette sous-traitance peut être de capacité ou de spécialité.

L'employeur est responsable<sup>1</sup> des salariés qu'il n'a pas embauchés directement dès lors que ces derniers participent à une activité exercée à son profit et qui peuvent notamment être embauchés par des donneurs d'ouvrages, des sous-entrepreneurs ou sous-traitant ne remplissant pas les conditions suivantes:

- L'inscription à la patente;
- La facturation des travaux effectués en sous-traitance; les factures justificatives doivent être réglementaires et porter, notamment, les informations suivantes :
  - le nom ou la raison sociale et l'adresse complète du sous-traitant;
  - son numéro de patente;
  - le montant, la date et la nature de l'opération.

A défaut de cela, il n'y a qu'une présomption d'activité professionnelle indépendante, et par conséquent la partie du montant de la sous-traitance correspondant à la main d'œuvre est à déclarer nominativement avec les numéros d'immatriculation des bénéficiaires.

Si le montant global ne permet pas de dégager séparément le montant de la main d'œuvre, celui-ci est dégagé en appliquant au montant total, le taux de main d'œuvre correspondant à la nature des services rendus, conformément au tableau suivant :

Tableau des taux de main d'œuvre par activité

Intitule des branches d'activité	Taux de main d'œuvre <sup>2</sup>
Articles en caoutchouc ou en plastique	
Bois et article en bois et travaux de menuiserie	15
Industrie alimentaire	
Transport et auxiliaires de transport	
Cuir et chaussures	
Électricité, eau et travaux de plomberie	20
Industrie métallurgique, ouvrages en métaux et travaux mécaniques	
Transformation des minéraux de carrière	25
Textile et confection	
Bâtiment et travaux de maçonnerie	30
Autres services marchands	50

Toutefois, ces taux peuvent être majorés dans le cas où la main d'œuvre représenterait l'essentiel de la prestation sous-traitée.

Par ailleurs, la CNSS se réserve le droit de réintégrer la totalité de la rémunération des salariés du sous-traitant dans le cas où les informations fournies par l'employeur s'avéreraient erronées.

## 1.2.3- Les prestataires de services non patentés

L'employeur est responsable des personnes non patentées qui fournissent, à titre indépendant, un service quelconque, à son profit. Il s'agit par exemple des: mécaniciens, plombiers, maçons, menuisiers, électriciens, nettoyeurs etc. La rétribution du prestataire de service est intégrée dans sa totalité à l'assiette

<sup>1</sup> Conformément aux dispositions du dahir du 18 juin 1936-art18- relatif aux paiement des salaires, aux économats, aux marchandages et aux contrats de sous-entreprise, tel qu'il a été modifié et complété par le dahir du 24 janvier 1953.

<sup>2</sup> Ces taux sont déterminés sur la base des agrégats de la comptabilité nationale élaborés par la Direction de la Statistique (ministère de la Population), notamment le Tableau Entrées / Sorties.

des cotisations pour toute somme égale ou supérieure à **5.000 dirhams par an**; si ce montant est inférieur à **5.000 dirhams**, l'employeur est tenu, sous peine de réintégration, de présenter la copie de la C.I.N du prestataire en question.

Si les montants globaux passés en comptabilité, au titre des travaux de prestation de service, ne sont pas détaillés, la part de la main d'œuvre est dégagée en appliquant au montant total, le taux de main d'œuvre correspondant à la nature des services rendus et ce conformément au tableau précité.

#### **1.2.4- Les intermédiaires**

Les commissions, honoraires et courtages versés aux intermédiaires non patentés, notamment les courtiers, commissionnaires, mandataires et autres agents non patentés qui travaillent pour le compte d'une entreprise, sont obligatoirement soumis à cotisation et doivent, de ce fait, être déclarés avec les noms et les numéros d'immatriculation de leurs bénéficiaires. Les circonstances **retenues comme caractéristiques du lien de subordination entre ces intermédiaires et leurs employeurs sont notamment :**

- l'**obligation de visiter une clientèle déterminée** ;
- l'**interdiction de démarcher pour des concurrents** ;
- l'**obligation de rendre compte de leur activité** ;
- l'**obligation de respecter un préavis** .

La liste de ces circonstances n'est ni limitative ni exhaustive.

#### **1.2.5- Les stagiaires : stage formation insertion**

Les stagiaires sont assujettis au régime de sécurité sociale dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Cependant, l'employeur qui engage des stagiaires dans le cadre du stage formation insertion professionnelle est exonéré du paiement des cotisations et ce en vertu des dispositions du dahir portant loi n° 1-93-16 du 29 Ramadan 1413 (23 mars 1993), **tel qu'il a été modifié et complété par le Dahir portant loi n°1-98-112 du 10/09/1998**.

#### **1.2.6- L'assurance volontaire au régime de sécurité sociale**

En vertu de l'article 5 du Dahir 1-72-184 du 27 juillet 1972 **modifié et complété par la loi 17-02 relatif au régime de la Sécurité Sociale** : « Toute personne qui, ayant été assujettie à l'assurance obligatoire pendant **au moins 1080 jours continus ou discontinus** , cesse de remplir les conditions d'assujettissement a la faculté de s'assurer volontairement à condition d'en faire la demande dans les **douze mois** qui suivent la date à laquelle ses droits à l'assurance obligatoire ont cessé , **sauf cas majeur....** ».

Il en découle que les personnes prétendant au bénéfice d'une assurance volontaire auprès de la CNSS doivent :

- justifier d'au moins 1080 jours continus ou discontinus d'assujettissement à l'assurance obligatoire;
- présenter un certificat de cessation de toute activité salariée ;
- établir une demande de souscription à l'assurance volontaire dans les douze mois qui suivent la date de cessation d'activité .

Les modalités d'application ainsi que les conditions dans lesquelles cessent les droits à cette assurance sont déterminées **par décret après approbation du conseil d'administration**.

## **1.2.7- Les mandataires non patentés des entreprises d'assurances et de crédit**

Les mandataires non patentés des entreprises d'assurances et de crédit rémunérés à la commission sont assujettis au régime de sécurité sociale, qu'ils travaillent pour un ou plusieurs employeurs, à la condition qu'ils effectuent d'une façon habituelle et suivie des opérations de présentation (prospection de la clientèle, démarchage et souscription des contrats, encaissement des primes ou cotisations , remises des sommes dues aux bénéficiaires). Il importe de signaler que les montants à réintégrer à ce titre , sont ceux constitués par toute forme de rémunérations accordées aux dits mandataires, déduction faite de toute charge éventuellement supportée pour l'exercice de la fonction. Il en découle que lorsque les montants globaux accordés à ces mandataires au titre des travaux de démarchage et de représentation, sont passés en comptabilité sans être détaillés, la part de la main d'œuvre à réintégrer, est dégagée en appliquant au montant total, le taux de main d'œuvre estimé à 50%, correspondant à la branche d'activité "Autres services marchands".

## **1.2.8- Les transporteurs non patentés**

Les conducteurs des véhicules assurant, à titre indépendant, le transport du matériel, des matières premières et des marchandises...etc., au profit de l'entreprise, sont assujettis au régime de sécurité sociale, à l'égard de cette dernière, et ce lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- L'exploitation du moyen de transport utilisé est soumise à des tarifs de transport fixés par les autorités publiques ;
- Les conducteurs sont propriétaires de leur véhicule ;
- Le montant de la rétribution est égale ou supérieure à 5.000 dirhams par an et par conducteur. Dans ce cas le montant globale de la rétribution est soumise en totalité à cotisation. Si le montant de la rétribution est inférieur à 5.000 dirhams, l'employeur est tenu, sous peine de réintégration, de présenter la copie de la C.I.N du conducteur en question et de la carte grise du véhicule, justifiant que ledit conducteur en est le propriétaire. Si les montants globaux accordés aux conducteurs sont comptabilisés sans être détaillés, la part de la main d'œuvre à réintégrer, est dégagée en appliquant au montant total, le taux de main d'œuvre estimé à 15%, correspondant à la branche d'activité " Transport et auxiliaires de transport".

Lorsque le conducteur n'est pas propriétaire du véhicule utilisé (la carte grise du véhicule ne correspond pas à la CIN du conducteur), l'assujettissement de l'intéressé est assuré à l'égard de l'entreprise ou de la personne qui a mis à sa disposition le véhicule en question. Dans ce cas, l'entreprise bénéficiaire de la prestation dudit conducteur est tenue, sous peine de réintégration, de décliner l'identité du propriétaire du véhicule et de celle du conducteur.

## **1.2.9- Les porteurs de bagages et les gardiens de parkings**

Les personnes occupées pour assurer le portage des bagages ou les gardiens de parkings dans les gares, les aéroports...etc., sont assujetties au régime de sécurité sociale, à la condition qu'elles soient liées par un contrat avec un concessionnaire ou gérant.

## **1.2.10- Les associés non-gérants et les membres du directoire ou du conseil de surveillance**

L'associé non gérant (minoritaire ou majoritaire), le membre du directoire ou du conseil de

surveillance qui, occupant un emploi salarié au sein de l'entreprise, perçoit à ce titre une rémunération et se trouve dans un lien de subordination et de dépendance d'employé à employeur vis-à-vis de ladite entreprise, est assujetti à l'égard de cette dernière, au régime de sécurité sociale, à la condition toutefois, que l'intéressé n'exerce pas une autre fonction qui l'exclue, de plein droit, de l'assujettissement à ce régime (fonctionnaire civil de l'Etat, militaire ou tout autre personne disposant déjà d'un régime de base obligatoire...etc.

### **1.2.11- Les artistes de spectacle**

Sont désignés par artistes, les personnes (musiciens, chansonniers, artistes de compléments, chefs d'orchestre, metteurs en scène, mannequins...etc.) qui, par suite d'un engagement, se produisent soit au cours de répétitions, soit au cours de représentation données dans des lieux de spectacles et d'audition, tels que théâtres, cinémas, cirques, salles de concerts, hôtels, night-clubs, cafés, restaurants, soit au cours d'émissions radiodiffusées ou télévisées, de prise de vues cinématographiques ou au cours d'enregistrements.

Les conditions d'assujettissement de ces artistes au régime de sécurité sociale, à l'égard des entreprises, établissements touristiques, sociétés d'édition, associations, groupements ou personnes qui font appel à eux, sont les suivantes :

La non inscription de l'artiste au rôle de la patente ou au registre du commerce. Lorsque l'artiste exerce son activité dans des conditions telles qu'elles impliquent son inscription au rôle de la patente ou au registre du commerce (engagement d'une troupe, possession d'un local, facturation des prestations...etc), que cette inscription soit effective ou non, il devient entrepreneur de spectacles et donc employeur des artistes composant la formation ou le groupe.

L'affiliation à la CNSS de cet artiste en tant qu'employeur devient donc obligatoire et dans ce cas, l'entreprise bénéficiaire de la prestation dudit artiste est tenue, sous peine de réintégration, de décliner son identité et celle des personnes qu'il emploient éventuellement.

- La perception d'une rémunération en contre partie des prestations fournies, sous forme de salaire fixe, commissions, cachet, pourboires...etc.;
- L'existence d'un lien de subordination d'employé à employeur vis-à-vis de celui pour qui la prestation est fournie. Tout contrat par lequel une personne morale ou physique s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production, est présumé être un contrat de travail;
- Le caractère habituel et suivi des prestations fournies pour un ou plusieurs employeurs. Le critère retenu à ce titre est le seuil de la rémunération pour l'artiste se produisant individuellement et la fréquence de la prestation pour les groupes d'artiste.

Ainsi, et compte tenu du statut particulier de certains artistes tels les troupes folkloriques et les groupes d'animation ambulante etc..., l'employeur qui leur fait appel une seule fois par mois, est tenu de décliner uniquement l'identité complète du groupe ou du prestataire de l'animation pour que les montants qu'il leur verse ne soient pas soumis à cotisation.

Par contre, si cet employeur leur fait appel plus d'une fois par mois, les conditions d'exonération sont:

- Pour les groupes, l'inscription à la patente et la présentation des factures réglementaires;
- Pour les prestataires d'animation individuels, la présentation de l'identité fiscale sauf si la rémunération perçue est inférieure ou égale à 5000 dirhams par mois auquel cas la présentation de la copie de la C.I.N est obligatoire.

### **1.2.12- Les professeurs – Enseignants et les médecins vacataires**

Les personnes qui enseignent, même à titre de vacation, dans des établissements privés sont assujetties au régime de sécurité sociale dès lors qu'ils perçoivent une rémunération et qu'elles

sont astreintes, dans le cadre d'un service organisé, à certaines sujétions concernant notamment les programmes, les horaires, la notation ...etc., quels que soit par ailleurs leur activité principale. Cependant, lorsque le professeur, l'enseignant ou le médecin relèvent de la fonction publique, ils ne sont plus assujettis au régime de sécurité sociale à la condition, toutefois, que l'établissement qui bénéficie de leurs prestations présente le numéro de S.O.M de l'intéressé ainsi qu'une attestation de travail récente le concernant

A défaut de présentation de ces pièces et à l'occasion des missions de contrôle et d'inspection déclenchées par la CNSS, toute rémunération versée dans ce cadre sera soumise à cotisation sous forme de masse salariale non ventilée.

### **1.2.13- Les gérants salariés des coopératives et des stations de service**

Les personnes qui gèrent les succursales des entreprises d'alimentation de détail, magasins et autres coopératives de consommation et celles qui gèrent des stations de service moyennant une rémunération fixe, des commissions ou des remises proportionnelles au montant des ventes, ont la qualité d'assujettis au régime de sécurité sociale à l'égard de l'entreprise qui les emploie. De même, sont assujettis dans les mêmes conditions, les gérants des dépôts de sociétés à succursales multiples ou autres établissements commerciaux ou industriels.

### **1.2.14- Les journalistes et les collaborateurs de presse**

les journalistes professionnels et assimilés qui fournissent, d'une manière régulière, à une agence ou à une entreprise de presse quotidienne ou périodique, des articles d'information, des reportages, des dessins ou des photographies, en contrepartie d'une rémunération dite "à la pige" c'est à dire à l'article, sont assujettis au régime de sécurité sociale, à la condition toutefois que les personnes concernées soient titulaires de la carte d'identité professionnelle de journaliste et qu'ils n'exercent pas une autre fonction qui les exclue, de plein droit, de l'assujettissement à ce régime (disposition d'un régime de base obligatoire et autorisation de vacation).

### **1.2.15- Les membres de professions libérales travaillant dans les mêmes locaux**

Les personnes auxiliaires, membres de professions libérales, exerçant leurs fonctions dans les mêmes locaux, notamment les médecins, les dentistes et autres auxiliaires médicaux, sont assujetties au régime de sécurité sociale, lorsqu'il y a un lien de subordination de l'une de ces personnes envers l'autre qui est propriétaire ou locataire du local, à la condition, toutefois, qu'il n'y aurait pas une association explicite entre les deux membres pour l'exploitation en commun de l'activité et un engagement de participation aux pertes éventuelles, matérialisé par un contrat.

### **1.2.16- Les travailleurs à domicile travaillant pour le compte d'une entreprise**

Les travailleurs à domicile, non patentés, qui ne sont pas occupées dans l'enceinte de l'entreprise, sont assujetties au régime de sécurité sociale, même si elles possèdent tout ou partie de l'outillage nécessaire à leur travail.

Pour prétendre à la qualité de travailleur à domicile, l'intéressé doit :

- Exécuter, moyennant une rémunération de quelque nature que ce soit, pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs, un travail qui lui est confié, soit directement, soit par un intermédiaire ;
- Travailler seul, ou avec le concours du conjoint ou des enfants à charge.

- Les travailleurs à domicile sont à distinguer des agents de maison engagés directement par l'employeur pour son propre compte dans sa maison.

### **1.2.17- Les voyageurs et représentants de commerce**

- Il s'agit des représentants de commerce non patentés qui, même s'ils ne sont pas occupés dans l'entreprise et même s'ils possèdent tout ou partie de l'outillage nécessaire à leur travail :
- Travaillent pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs ;
- Exercent leur profession d'une façon habituelle, exclusive et constante ;
- Sont liés à leurs employeurs par un engagement écrit, déterminant la nature des prestations offertes à la vente ou à l'achat, la région dans laquelle ils doivent exercer leur activité, les catégories de clients qu'ils sont chargés de visiter, le taux de rémunérations,...etc

### **1.2.18- Les guides touristiques**

Il s'agit des personnes qui accompagnent les voyageurs, notamment les touristes, pour leur faire connaître les lieux, les monuments historiques...etc.

Ces personnes sont assujettis au régime de sécurité sociale lorsqu'ils sont occupés, d'une manière régulière, au service d'un ou de plusieurs établissements (hôtels, restaurants, agences de voyage...etc) et qu'ils perçoivent, à ce titre, une rémunération fixe ou sous forme de commissions ou de pourboires.

Toutefois, les guides titulaires de la carte d'identité professionnelle de "Guide", délivrée par le ministère chargé du tourisme et n'agissant pas de manière régulière pour un même fournisseur de service, sont exonérés du régime de sécurité sociale. L'établissement qui leur fait appel est tenu, sous peine de réintégration, de présenter pour chacun d'eux, la copie de la C.I.N et la copie de la carte d'identité professionnelle de guide.

### **1.2.19 - Les courtiers libres en période d'essai**

Il s'agit des personnes non patentées qui se présentent à l'entreprise pour accéder aux postes de vendeurs libres, non salariés, payés uniquement à la commission. L'entreprise est appelée souvent pendant un laps de temps estimé généralement à 3 mois à partir de la date de leur recrutement, à tester, former si possible et évaluer sur le terrain les capacités de ces personnes avant de procéder à leur recrutement définitif. Les démarches d'inscription à la patente de ces courtiers n'interviennent généralement que lorsque ces derniers ont l'assurance d'être choisis pour ce métier. Or, durant cette période, le courtier émet des factures de commissions sans qu'il soit inscrit à la patente. De ce fait, et afin de tenir compte des contraintes particulières liées à ce métier, un délai de trois mois est accepté pour l'activité de courtier libre ou vendeur en porte à porte, durant lesquels l'entreprise pourra utiliser les services d'un courtier sans qu'il soit déclaré à la CNSS. Passé ce délai, ledit courtier serait considéré vis-à-vis de la CNSS comme salarié pour le montant des sommes de toute nature, perçues depuis le 1<sup>er</sup> jour d'activité dans l'entreprise, si l'entreprise ne pouvait justifier pour le compte de ce courtier, d'une inscription à la patente.

### **1.3- LES EXCLUSIONS.**

D'une manière générale, le régime de sécurité sociale est applicable à tous les travailleurs salariés et assimilés des secteurs déjà cités qui ne sont pas assujettis à un régime spécial, en vertu d'une loi ou d'un statut particulier.

**L'article 3** du dahir portant loi (n°1-72-184) du 27 juillet 1972 relatif au régime de sécurité sociale établit d'une manière claire et non équivoque la liste des personnes non assujetties au régime de sécurité sociale. Ces personnes, qui **restent en dehors** du champ d'application de ce régime, sont les suivantes :

- Les fonctionnaires titulaires de l'état et des autres collectivités publiques ;
- Les agents bénéficiant d'un contrat d'assistance technique passée entre le Maroc et un pays étranger, **à la condition toutefois, qu'ils ne bénéficient d'aucune rémunération de la part de l'entreprise à laquelle ils apportent leur assistance, sous quelque forme que ce soit** (salaire, avantages en argent ou en nature, commissions, prise en charge ou remboursement des notes de frais d'hôtel ou de restaurant, honoraires, ...etc).
- Les militaires des Forces Armées Royales ;
- Les personnes assujetties au Régime collectif d'Allocation de Retraite en application du Dahir portant loi n° 1-77-216 du 20 Choual 1397 (4 octobre 1977) sauf les cas de dérogation prévus par ledit dahir ;
- Les personnes assujetties aux régimes particuliers mis en place dans les établissements publics.

Par ailleurs, et en vertu de la loi n°12.00 portant institution et organisation de l'apprentissage, l'apprenti lié à une entreprise par un contrat d'apprentissage conforme aux dispositions de ladite loi, n'est pas assujetti au régime de sécurité sociale et l'entreprise concernée est exonérée du paiement des cotisations et de la taxe de formation professionnelle au titre de l'allocation d'apprentissage versée à cet effet. Les apprentis non visés par cette loi, restent assujetti au régime de sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article 2 du Dahir 1-72-184 du 27 juillet 1972 régissant le régime de sécurité sociale.

D'un autre coté ,les intermédiaires et les commissionnaires étrangers non-résidents sont exclus du champ d'application de ce régime, dès lors que le paiement, des commissions, honoraires et courtages leur revenant, est dûment justifié (ordre de virement au compte de l'intéressé, facture délivrée par l'entreprise qui emploie l'intermédiaire ou le commissionnaire étranger...etc).

## **2- LA BASE DES COTISATIONS**

L'employeur est responsable du paiement, à la CNSS, de la cotisation totale (part patronale et part salariale) pour les salariés qu'il emploie, que cette dernière soit précomptée ou non.

En vertu de l'article 19 du Dahir du 27 juillet 1972 , **tel qu'il a été modifié par la loi 20-02 du 15-08-2002** : « Les cotisations dues à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale sont assises sur l'ensemble des rémunérations perçues par les bénéficiaires du présent dahir y compris les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire, à l'exclusion des pourboires versés au personnel des établissement hôteliers et des résidences touristiques classés conformément aux législations et la réglementation en vigueur ».

Pour les marins pêcheurs à la part, la cotisation est assise sur les recettes brutes du bateau de pêche.

**En ce qui concerne l'assurance volontaire, la cotisation mensuelle est calculée sur la base du montant du dernier salaire mensuel ayant servi de base de calcul de la dernière cotisation obligatoire.**

Aussi est-il nécessaire de déterminer les sommes qui sont communément considérées comme rémunération. En principe, toutes les sommes versées à l'occasion ou en contrepartie d'un travail entrent dans l'assiette des cotisations.

Cependant, certaines sommes, bien que versées par l'employeur au salarié, sont déductibles de l'assiette des cotisations :

- Soit parce qu'elles représentent des frais justifiés engagés par le salarié pour l'exercice de son activité ;
- Soit parce qu'elles constituent des dommages-intérêts versés au salarié, à l'occasion de la rupture du contrat de travail .

### **2.1- ELEMENTS, PRIMES, INDEMNITES ET AVANTAGES SOUMIS A COTISATION**

Sont soumis à cotisation les éléments de la rémunération qu'ils soient directs ou assimilés, ainsi que les primes et indemnités liées à la qualité du travail ou à la personne du salarié, les primes ou indemnités liées aux sujétions de l'emploi ou aux conditions particulières du travail et les avantages en nature.

#### **2.1.1- Les éléments de la rémunération - éléments directs**

Tous les éléments concourants à la rémunération du salarié entrent en ligne de compte. Ce principe qui s'applique, sans exception aucune, concerne notamment :

- Les appointements et salaires de base ;
- Les rémunérations, quelles qu'en soient la forme et la périodicité, attribuées aux administrateurs remplissant dans l'entreprise des fonctions autres que celles de simples membres du conseil d'administration ;
- Le salaire des stagiaires en période d'essai ou des intérimaires qui dépendent de l'entreprise ;
- Le salaire de la main d'œuvre de manutention ou de manipulation ;
- Les majorations pour heures supplémentaires effectuées de jour ou de nuit ou le dimanche et jours fériés, dont le dahir n°1-03-194 du 14 rejab 1424 (11-09-2003) portant promulgation de la loi n°65-99 fixe les bases de calcul comme suit :

## Au niveau des activités non Agricoles :

Horaire	Taux de majoration	
	jour ouvrable	jour férié ou de repos
Entre 6 heures et 21 heures	25% du salaire <sup>(1)</sup> horaire	50% du salaire <sup>(1)</sup> horaire
Entre 21 heures et 6 heures	50% du salaire <sup>(1)</sup> horaire	100%du salaire <sup>(1)</sup> horaire

## Au niveau des activités Agricoles :

Horaire	Taux de majoration	
	jour ouvrable	jour férié ou de repos
Entre 5 heures et 20 heures	25% du salaire <sup>(1)</sup> horaire	50% du salaire <sup>(1)</sup> horaire
Entre 20 heures et 5 heures	50% du salaire <sup>(1)</sup> horaire	100%du salaire <sup>(1)</sup> horaire

- Les majorations éventuelles pour travaux de nuit ;
- La rémunération majorée en indemnisation du travail effectué durant les jours fériés ou chômés, que cela découle d'une obligation légale, d'un engagement contractuel ou d'une décision unilatérale du chef de l'entreprise.

Salaire horaire	Avant le 08-06-2004	Après le 08-06-2004
Salaire Horaire(2)	1 /48 pour le salaire hebdomadaire	1 /44 pour le salaire hebdomadaire
	1 /104 pour le salaire à la quinzaine	1 /95 pour le salaire à la quinzaine
	1 /208 pour le salaire du mois	1 /190pour le salaire du mois

N.B : Le 8-6-2004 constitue la date d'entrée en vigueur de la loi 65-99 relative au code du travail

## 2.1.2- Les pourboires<sup>2</sup>

la rémunération servant de base pour le calcul des cotisations dans les établissements où il y a versement par la clientèle de pourboires pour les services rendus par les salariés, est déterminée différemment selon que les pourboires sont versés :

- Aux personnels des hôtels et des résidences classés ;
- Aux personnels des cafés, restaurants, hôtels et résidences non classés et des établissements commerciaux .

### 2-1-2-1 – Concernant les pourboires versés aux personnels des hôtels et des résidences classés :

En vertu des dispositions de la loi n° 20.02 modifiant et complétant l'article19 du Dahir 1-72-184 du 27-7-1972 relatif au régime de sécurité sociale, les pourboires versés aux personnels des établissements hôteliers et des résidences touristiques classés, sont exclus de l'assiette des

<sup>1</sup> La rémunération servant de base pour le calcul des heures supplémentaires est calculée sur le salaire proprement dit augmenté des autres accessoires du salaire.

<sup>2</sup> Le régime des pourboires est régi par la loi 20-02 du 15/08/2002.



cotisations à compter du 13-6-2002 , date d'entrée en vigueur de la loi sus indiquée.

## **2-1-2-2 - Concernant les pourboires versés aux personnels des cafés, restaurants, établissements hôteliers et résidences non classés et établissement commerciaux :**

En vertu des dispositions de l'article 19 du dahir précité, les pourboires versés aux personnels des cafés, restaurants, établissements hôteliers et résidences non classés et établissement commerciaux, sont soumis à cotisation.

La rémunération soumise à cotisation au sens des dispositions de la loi 65-99 relative au code du travail (pourboires seulement ou pourboires en sus d'une rémunération de base), ne peut être inférieur au SMIG pour chacun des salariés travaillant en contact avec la clientèle, et ce à compter du 08-6-2004, date d'entrée en vigueur de la loi sus indiquée.

### **2.1.3 - Les primes et indemnités :**

En général, toute prime ou indemnité qui constitue un complément de salaire, est soumise à cotisations.

#### **2.1.3.1- Primes et indemnités liées à la qualité du travail ou à la personne du salarié**

Il s'agit notamment de :

La prime d'ancienneté, dont le Dahir du 11-09-2003 portant promulgation de **la loi n° 65-99 (code du travail)** détermine les modalités de calcul comme suit :

ANCIENNETE	TAUX
2 années d'ancienneté	5% du salaire versé
5 années d'ancienneté	10% du salaire versé
12 années d'ancienneté	15% du salaire versé
20 années d'ancienneté	20% du salaire versé
25 années d'ancienneté et plus	25% du salaire versé

- La prime d'assiduité ;
- La prime de technicité ;
- La prime de rendement ;
- La prime individuelle de productivité ;
- La prime d'informatique ;
- La prime de standard ;
- La prime de production ;
- La prime de bilan ;
- La prime versée dans l'attente d'un réajustement de salaire ;
- Les gratifications de fin d'année ;
- L'intéressement aux chiffres d'affaires ou aux bénéfices, commissions, gueutes et pourcentages ;
- La participation aux frais scolaires ;
- La prime de panier, de casse croûte ou de cantine accordée régulièrement au personnel sans que les conditions du travail des salariés **concernés aient connues des changements en terme d'horaire de travail** ;

- Les frais de voyage à l'occasion d'un congé payé ;
- Les primes de vacance ;
- Les indemnités, primes ou aides au logement ;
- L'indemnité de transport ayant un caractère forfaitaire et ne remplissant pas les conditions d'exonération prévues au paragraphe 2.2 ci-après, alloué au personnel de l'entreprise même à celui dont le logement est à proximité du lieu de travail ;
- L'indemnité de préavis que le salarié continue à travailler ou non pendant la durée légale ;
- L'indemnité de résidence ;
- L'indemnité de licenciement versée en sus de celle fixée au paragraphe 2.2 ;
- L'indemnité de départ ou mise à la retraite pour la partie excédant 2080 fois le SMIG horaire ou 260 fois le Smag journalier ;
- L'indemnité de responsabilité ;
- L'indemnité de fonction ;
- L'indemnité forfaitaire d'utilisation de la voiture personnelle majorée, s'il y a lieu, des montants accordés salariés pour lui rembourser les frais d'assurance, de vignette, de réparations, **d'amortissement** et tout autre frais non justifié par la fonction du bénéficiaire et sans rapport avec ses obligations professionnelles ;
- L'indemnité kilométrique non justifiée allouée au personnel non itinérant ou celle excédant le barème fixé au paragraphe 2-2 ;
- L'indemnité de vie chère ;
- La part salariale prise en charge par l'employeur en matière des cotisations sociales non obligatoire, telles que celles afférentes :
  - A l'assurance groupe ;
  - A la mutuelle ;
  - A l'assurance vie ;
  - Aux cotisations de retraite.
- La part salariale prise en charge par l'employeur en matière d'impôts sur salaire et des cotisations sociales obligatoires ;
- Le rappel sur salaire, sur gratification et indemnités ;
- La participation aux bénéfices versés à des salariés ne possédant pas des titres de participation de l'entreprise ;
- L'indemnité pour risques professionnels non justifiée par la fonction du bénéficiaire ;
- La dotation en produits fabriqués ou vendus par l'employeur ; la valeur de ces produits est évaluée en se référant aux montants comptabilisés. Toutefois, si la dotation n'est pas comptabilisée l'évaluation, est estimée au prix de vente des produits en question ;
- L'indemnité d'encadrement ;
- La prime pour l'achat du mouton de l'Aïd El Kebir, accordée aux cadres de l'entreprise, pour la partie dépassant celle accordée à tout le personnel ;
- L'allocation d'assistance à la famille ;
- L'allocation ou prime de recherche ;
- L'allocation hiérarchique ;
- L'indemnité de direction ;
- L'indemnité d'encadrement ;



- L'indemnité de frais de bureau ;
- L'indemnité de poste ;
- L'indemnité de présidence ;
- L'indemnité de rapatriement ;
- Les étrennes ;
- La prime ou la gratification d'inventaire ;
- La prime de naissance ;
- La prime d'intérimaire ;
- La prime de qualification ;
- La prime de voyage et de séjours particuliers ;
- **Les jetons de présence alloués à des administrateurs de sociétés anonymes en raison de fonctions de PDG, de directeur général...etc, exercées par eux pour le compte de la société;**
- **L'indemnité journalière Allouée aux victimes d'un accident de travail ;**
- **Le salaire maintenu en totalité ou en partie en cas de maladie du salarié, en application du contrat de travail ou d'un usage constant de la profession ;**
- **L'allocation familiale complémentaire ;**

#### **2.1.3.2- Primes et indemnités liées aux sujétions de l'emploi et aux conditions particulières du travail**

Se trouvent notamment comprises dans cette catégorie, les primes et indemnités suivantes :

- Prime de froid ;
- Prime de travail dans l'eau, la neige ou la boue
- La prime de fond dans les mines ;
- Prime pour le travail d'outils pneumatiques ;
- Prime d'altitude des ouvriers occupés sur les chantiers en haute montagne ;
- Prime de profondeur et de travail souterrain ;
- Prime de sous-sol ;
- Prime climatique ;
- Indemnité pour travaux dangereux et insalubres ;
- Indemnité d'astreinte allouée à des ouvriers obligés de ne pas quitter leur domicile la nuit ou les jours fériés, en cas de nécessité de reprise urgente du travail pendant leur temps de repos ;
- Indemnité d'intempéries ;
- Indemnité de séparation ou de dépassement ;
- Prime de représentation ne remplissant pas les conditions d'exonération prévues au paragraphe 2-2 ;
- Indemnité de traitement de table ou de nourriture accordée aux officiers et marins, inscrits au rôle d'équipage, qui ne peuvent être nourris à bord, à concurrence de 40% de son montant ;
- Redevances, relatives aux postes téléphoniques du domicile et **aux postes téléphoniques mobiles (le GSM)** d'un ou de plusieurs cadres dirigeants, prises en charge par l'employeur, à concurrence de 50% de leur montant;
- Prime d'assurance (ou complément de prime), pour utilisation de voiture personnelle pour les



besoins du service, souscrite par l'employeur ;

- Indemnité de congé payé ;
- Indemnité de séjour ou de défraiement ;
- Indemnité de zone ;
- **Indemnité de statut** ;
- **Indemnité de chauffage** ;
- **Indemnité spécifique** ;
- **Indemnité de roulage** ;
- **Prime de chaleur** .

#### **2.1.4- Les avantages en nature**

La valeur représentative des avantages en nature est à ajouter à la rémunération en espèces pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Les avantages en nature sont constitués le plus souvent par la fourniture de la nourriture ou du logement ou de ces deux avantages à la fois. Mais ils peuvent aussi revêtir d'autres aspects.

##### **2.1.4.1- La nourriture**

**La nourriture ne constitue un avantage en nature soumis à cotisation, que lorsqu'elle est servie au personnel sans que les conditions de travail exige de celui-ci de prendre une collation ou un repas dans le lieu de travail (travail en équipe, travail posté, travail continu, travail en horaire décalé, travail sur un chantier éloigné du lieu habituel du travail).**

En principe la nourriture est retenue pour sa valeur réelle. Toutefois, dans les hôtels, restaurants et assimilés, la valeur de la nourriture est calculée à partir du salaire horaire minimum légal assorti d'un coefficient allant de 1 à 2,5 suivant le niveau du salaire réel en argent servi aux employés à l'exclusion de toutes primes ou indemnités.

Pour les salariés payés à la journée, à la semaine ou au mois, la valeur d'un repas est représentée forfaitairement selon le cas, par :

- 1/8 du salaire journalier (8 heures ouvrables) ;
- 1/48 du salaire hebdomadaire (6 jours ouvrables) ;
- 1/208 du salaire mensuel (26 jours ouvrables).

La valeur d'un petit déjeuner est fixée à 1/4 de la valeur d'un repas.

##### **2.1.4.2- Le logement**

La valeur du logement est égale à la valeur locative réelle du logement, augmentée des autres avantages qui lui sont liés tels que l'eau, l'éclairage, le chauffage, le téléphone, ainsi que la domesticité et le gardiennage quand ceux qui les assurent ne sont pas déjà déclarés à la CNSS au même titre que l'ensemble du personnel de l'entreprise. A défaut d'une valeur locative réelle, celle-ci est estimée à partir de la valeur déterminée pour l'évaluation de la taxe urbaine augmentée de l'estimation des autres avantages.

##### **2.1.4.3- La voiture de service**

**la mise à disposition, à titre permanent et sans que les besoins du travail le justifient, d'une voiture de service à une personne salariée de celle-ci, autre que le directeur général ou le directeur commercial, doit être considérée comme avantage en nature soumis à cotisation de la CNSS.**

**Cet avantage est évalué sur la base de la valeur des dépenses relatives aux frais de l'assurance, de**

la vignette, du carburant, de l'amortissement du véhicule etc. Il est de même pour les dépenses occasionnées pour les véhicules loués par l'entreprise pour la même fin.

## **2.2- PRIMES ET INDEMNITES NON SOUMISES A COTISATION.**

Ne sont pas soumises à cotisations les sommes versées aux salariés pour les couvrir des charges inhérentes à la fonction ou à l'emploi, soit sous forme de remboursement de dépenses concernant des frais réellement exposés, soit sous forme de dommages-intérêts ou d'allocations forfaitaires à condition que celles-ci aient pour objet de couvrir des frais que les salariés sont dans l'obligation de supporter en raison des conditions particulières de leur profession ou de leur emploi. Entrent notamment dans cette catégorie:

### **La prime d'outillage.**

Cette prime versée aux ouvriers propriétaires de leurs outils, est en principe exclue de l'assiette à condition que cela ne corresponde pas à des dépenses relatives à des ouvriers n'ayant pas d'outils et n'ayant pas à s'en servir. **Le montant de cette prime non soumis à cotisation, ne doit pas dépasser 100 dirhams par mois.** La partie qui dépasse ce montant reste soumise à cotisation.

### **La prime de salissure**

Elle est allouée à des ouvriers qui assurent indistinctement des travaux particulièrement salissants pour leur compenser leurs frais de nettoyage. **Le montant non soumis de cette prime ne doit pas dépasser 200 dirhams par mois.** La partie qui dépasse ce montant reste soumise à cotisation .

### **L'indemnité d'usure des vêtements ou prime de «bleus »**

Elle est allouée à des travailleurs pour faire face à des charges de renouvellement des vêtements de travail. En revanche, est soumise à cotisation, la prime injustement appelée vestimentaire qui est versée à certains travailleurs alors que leur métier ne les expose ni à la poussière ni à l'usure des vêtements. **Le montant non soumis de cette indemnité doit être proportionnel à la fréquence d'usure des vêtements de travail, sans toutefois dépasser 100 dirhams par mois.** La partie qui dépasse ce montant reste soumise à cotisation

### **La cantine collective**

Lorsqu'elle est organisée par l'entreprise en raison de conditions particulières de travail exigeant de son personnel de prendre un repas par jour sur les lieux de travail.

### **La prime de panier ou de casse croûte**

Cette prime n'est pas soumise à cotisation lorsque l'entreprise qui l'accorde n'organise pas de cantine collective. Par ailleurs, son attribution doit être dictée par la contrainte dans laquelle se trouve le travailleur de prendre une collation ou un repas en raison de conditions particulières de travail, tels que : travail en équipe, travail posté (3 fois 8), travail continu, travail en horaire décalé, travail sur un chantier éloigné du lieu habituel du travail. Toutefois, la fraction exonérée du montant journalier de cette prime ne doit, en aucun cas, dépasser deux fois le SMIG horaire.

### **Les repas servis à l'occasion du mois de Ramadan**

Accordés, dans les lieux de travail, au personnel de l'entreprise, lorsque les conditions de travail le justifient. Il y a lieu, toutefois, de noter que la dite exonération n'est pas cumulable avec l'indemnité alimentaire dite de panier.

## **Titre, bons ou chèques de restauration ou d'alimentation**

Les sommes représentatives des frais de restauration, de nourriture ou d'alimentation, accordés par l'employeur à l'ensemble du personnel de l'entreprise sous forme de moyens de paiement spécialement dévolu à la nutrition et à l'alimentation des salariés (titre, bons ou chèques de restauration ou d'alimentation), ne sont pas soumises à cotisation et ce, dans la limite de :

- 10 dirhams par salarié et par journée de travail ;
- et 20 % du salaire soumis à cotisation, du bénéficiaire.

Il y a lieu de noter que cette exonération n'est pas cumulable avec l'indemnité alimentaire dite de panier.

### **L'indemnité de lait**

Accordée aux travailleurs manipulant des produits toxiques. **Le montant de cette prime ne doit pas dépasser 150 dirhams par mois. La partie qui dépasse ce montant reste soumise à cotisation .**

### **Les dépenses relatives aux postes téléphoniques**

Les redevances relatives aux postes téléphoniques du domicile et **aux postes téléphoniques mobiles** d'un ou de plusieurs cadres dirigeants dont la prise en charge par l'employeur est justifiée par la qualité du bénéficiaire, ne sont pas soumises à cotisation à concurrence de 50% de leur montant.

Toutefois, ces redevances sont totalement exonérées, quand elles sont libellées au nom de l'entreprise.

### **L'indemnité d'utilisation de véhicule personnel**

Attribuée aux coursiers chargés pendant les heures de travail de faire de petites courses sur un véhicule leur appartenant. **Le montant de cette prime ne doit pas dépasser 150 dirhams par mois. La partie qui dépasse ce montant reste soumise à cotisation.**

### **L'indemnité de déménagement**

Il s'agit du déménagement imposé, en cas de nécessité de service, par l'employeur et donc à l'exclusion de celui effectué pour des convenances personnelles du salarié. **Le montant de cette indemnité non soumis à cotisation, ne doit pas dépasser celui dégagé en multipliant le tarif kilométrique de 10 Dhs par le nombre de kilomètres séparant le lieu d'habitation initial du salarié et le lieu de ré affectation de ce dernier. La partie qui dépasse ce montant reste soumise à cotisation .**

### **L'indemnité de caisse**

Accordée aux travailleurs qui manipulent des fonds et qui ont une responsabilité pécuniaire. **Le montant non soumis à cotisation de cette indemnité ne doit pas dépasser 150 Dhs par mois .**

### **L'indemnité de licenciement**

Accordée dans la limite des taux fixés :

- Soit par Dahir du 11-09-2004 portant promulgation de la loi n° 65/99 relative au code du travail qui détermine le montant et les modalités d'attribution de l'indemnité de licenciement légale comme suit :

Tranche d'années de travail effectif	Indemnité par année de travail effectif <sup>1</sup>	Indemnité totale pour les cinq ans
5 premières années	96 heures de salaire	480 heures
6ème année à 10ème année	144 heures de salaire	720 heures
11ème année à 15ème année	192 heures de salaire	960 heures
Au-delà de 15 ans	240 heures de salaire	/

- Soit par les conventions collectives ;
- Soit par un jugement rendu par le tribunal suite à un licenciement abusif. L'exonération ne doit concerner, dans ce cas, que la partie représentant le dommage et intérêt.

A cet effet, il y'a lieu de préciser que les indemnités de licenciement convenues, d'une manière directe, entre les employeurs et leurs salariés, ou celles arrêtées dans le cadre d'arrangements entre les deux parties, assortis d'une sentence arbitrale rendue par le tribunal, ne sont exonérées de l'assiette des cotisations que dans la limite de l'indemnité de licenciement légale, telle qu'elle est fixée par le décret cité ci-dessus.

## La dispense ou la réduction sur les intérêts

Il s'agit des intérêts relatifs aux prêts consentis pour acquisition ou construction de logement et des prêts sociaux consentis par les employeurs à leur personnel.

## L'indemnité de déplacement ou de frais de déplacement

Allouée à des salariés dont les conditions de travail les contraignent à des déplacements de leur domicile vers un lieu de travail, autre que le lieu habituel, situé en dehors du périmètre urbain, en remboursement des frais de nourriture, de logement et de transport qu'ils supportent.

- Lorsque les frais de déplacement sont inscrits sur la base de pièces justificatives (billets de transport, notes de frais de restaurant et d'hôtels ...etc.), le montant ainsi justifié de l'indemnité n'est pas intégré dans sa totalité à l'assiette des cotisations.
- Si par contre les pièces justificatives de frais n'existent pas et que l'indemnité est attribuée forfaitairement, les conditions dans lesquelles les sommes en cause sont déduites de l'assiette des cotisations, sont les suivantes :

lorsqu'il y a une régularité dans l'octroi de l'indemnité, le bénéficiaire doit nécessairement exercer une fonction qui le constraint à se déplacer d'une manière continue (agent ou représentant commercial ou autres agents itinérants).

Si par contre, il s'agit de mission ou de fonction n'entrant pas normalement et habituellement dans les obligations professionnelles du salarié, le déplacement doit être justifié par l'ordre écrit délivré à l'intéressé et par l'objet du déplacement (visite d'un client, d'un fournisseur, d'un chantier ou d'une foire, prospection d'un marché...etc);

Pour ce qui est de la partie non soumise à cotisation des frais de déplacement accordés forfaitairement, elle est estimée par rubrique (transport, nourriture et hébergement) comme suit :

- l'évaluation des frais du transport est faite en se référant au Barème de l'indemnité

---

<sup>1</sup> L'indemnité de licenciement est calculée par année ou fraction d'année de travail effectif, avec l'obligation d'avoir travaillé au moins une année. le salaire servant de base de calcul est définie comme étant la moyenne des salaires soumis à cotisations perçus pendant les 52 semaines précédant la date de licenciement. Il n'est pas tenu compte dans ce salaire des indemnités de dédommagement, des remboursements de frais... etc.

kilométrique lorsque le salarié utilise son propre moyen de transport et au tarif du transport public dans le cas contraire, sachant toutefois que le remboursement de ces frais ne doit pas avoir lieu lorsque le salarié utilise une voiture de service. La distance parcourue est estimée par rapport aux lieux qui ont fait l'objet d'une visite dûment justifiée par l'ordre écrit délivré à l'intéressé et par l'objet du déplacement ;

- l'évaluation des frais de nourriture est faite sur la base de dix (10) fois le salaire horaire minimum garanti par jour ;
- l'évaluation des frais d'hébergement est faite sur la base de trente (30) fois le salaire horaire minimum garanti par jour. Toutefois, il y a lieu de noter que les frais d'hébergement ne sont pris en considération que si le salarié était a priori empêché de regagner chaque jour son lieu de résidence habituel. Est considéré dans une situation d'empêchement de regagner chaque jour son lieu de résidence habituel, le salarié contraint à se déplacer vers un lieu de mission situé à au moins 50 kilomètres du lieu de résidence.

## **L'indemnité de transport vers le lieu habituel de travail**

Attribuée aux salariés en raison de l'éloignement du lieu de leur domicile, à condition que ce lieu soit à, au moins, deux kilomètres du lieu habituel du travail, que le salarié ne bénéficie pas du transport de l'entreprise et que le montant journalier de cette indemnité ne dépasse pas :

- 500 Dhs par mois dans le périmètre urbain des villes ;
- 750 Dhs par mois, lorsque le lieu de travail est situé en dehors du périmètre urbain de la ville.

La partie qui dépasse ce montant reste soumise à cotisation.

## **La prime de tournée**

Accordée, en remboursement des frais de transport occasionnés dans le cadre de l'exercice de la fonction, au personnel ayant la qualité de représentant commercial ou d'agent itinérant, appelé à ce titre à visiter, tout au long de la journée, la clientèle, les fournisseurs...etc.

Le montant de cette prime non soumis à cotisation, ne doit pas dépasser 1.500 Dhs par mois. La partie qui dépasse ce montant reste soumise à cotisation.

## **La prime de voyage en congé payé au pays d'origine pour le personnel étranger**

Allouée au personnel étranger **une fois tous les 4 ans**, cette indemnité doit correspondre à la valeur du billet d'avion (aller/retour) au pays d'origine. Lorsqu'elle est prévue par convention contractuelle elle n'est pas soumise à cotisation dans la limite d'un voyage une fois tous les deux ans.

## **L'aide médicale :**

Accordée en l'absence de mutuelle ou d'assurance groupe. **Le montant de cette aide ne doit pas dépasser 100 Dhs par enfant à charge, par année, sans toutefois que le montant global de cette indemnité dépasse 1000 Dhs par salarié et par an.** La partie qui dépasse ce montant reste soumise à cotisation

## **Les gratifications à caractère discrétionnaire et social**

Elles sont octroyées à l'occasion d'évènement familiaux particuliers liés directement aux salariés

(mariage), aux enfants des salariés (naissance, circoncision), ou aux proches des salariés (décès d'un ascendant ou d'un descendant). Le montant de ces gratifications ne doit pas dépasser 5.000 Dhs une fois tous les 4 ans. Pour ce qui est du décès, la partie non soumise de ces gratifications ne doit pas dépasser 5.000 Dhs par événement familial dûment justifié. La partie qui dépasse ce montant reste soumise à cotisation.

## Le ramassage du personnel

Effectué soit par les moyens propres de l'entreprise, soit par le truchement d'une société de transport.

## L'allocation versée à un enfant d'un travailleur de l'entreprise

N'est pas soumise à cotisation toute allocation versée à un enfant d'un travailleur de l'entreprise que cette dernière occupe pendant les vacances d'été (exclusivement), à condition que cette allocation ne dépasse pas deux fois le SMIG et qu'elle soit allouée pendant deux mois au maximum durant lesdites vacances.

## L'indemnité de stage formation insertion

Accordée conformément aux dispositions du dahir portant loi n° 1-93-16 du 29 Ramadan 1413 (23 mars 1993), tel qu'il a été modifié et complété par le Dahir portant loi n°1-98-112 du 10 septembre 1998, cette indemnité n'est pas soumise à cotisation si les conditions suivantes sont réunies :

- Les stagiaires engagés sont titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur, du baccalauréat ou d'un diplôme équivalent et sont inscrits comme demandeurs d'un premier emploi auprès des services provinciaux ou préfectoraux relevant du ministère de l'emploi.
- Les stagiaires ainsi engagés sont occupés à des tâches susceptibles d'assurer leur formation et leur insertion professionnelle.
- La durée de la période de stage est fixée à dix-huit mois non renouvelable.
- L'indemnité mensuelle de stage n'est ni inférieure à 1.600 dirhams ni supérieure à **4.500 dirhams**. Lorsqu'elle dépasse le montant de **4.500 dirhams**, elle devient soumise en totalité à cotisation.
- L'établissement entre l'employeur et le stagiaire, d'un contrat de stage dit "convention de stage formation insertion" dont le modèle est fixé par voie réglementaire,. Ce contrat, qui doit être visé par l'administration compétente, doit préciser l'affectation du stagiaire, les obligations auxquelles il est soumis, la durée hebdomadaire du stage, les congés annuels, le montant de l'indemnité du stage et les cas particuliers dans lesquels il peut être mis fin au contrat de stage.

En cas de recrutement définitif du stagiaire au cours ou au terme de la période du stage, l'exonération est maintenue pendant une durée d'une année courant à compter de la date de conclusion du contrat de travail, à condition que le montant du salaire servi ne dépasse pas 4500 Dhs. Cette durée peut être portée à 2 ans pour les titulaires de certaines catégories de diplômes, après autorisation de la commission nationale interministérielle habilitée pour ce faire.

Par ailleurs, il est à préciser que les employeurs sont dispensés de toute déclaration à la CNSS de ces stagiaires pendant la période d'exonération, à la condition, toutefois, de communiquer aux services concernés de la CNSS, une copie du contrat de stage et de travail dûment visés par l'administration compétente (l'accusé de réception porté sur le double fait foi). Ce dépôt de la copie du contrat de stage ou de travail, doit avoir lieu, sous peine de réintégration dans l'assiette des cotisations, au plus tard avant la fin du 3<sup>ème</sup> mois suivant la date de conclusion du contrat de stage ou de travail.

## L'allocation d'apprentissage

En application des dispositions de la loi n° 12.00 portant institution et organisation de l'apprentissage, l'allocation d'apprentissage versée par l'entreprise à l'apprenti lié à elle par un

contrat d'apprentissage conforme aux dispositions de la dite loi, n'est pas soumise à cotisation. Toutefois, la durée d'apprentissage ne peut en aucun cas dépasser 3 ans.

Par ailleurs, le contrat d'apprentissage doit satisfaire aux conditions suivantes :

- Etre établi sur un imprimé fourni par l'administration ou par les organismes compétents dont la liste est définie, par voie réglementaire, par l'autorité gouvernementale chargée de la formation professionnelle ;
- Etre signé par le chef d'entreprise et par l'apprenti ou son tuteur légal et déposé auprès de l'établissement ou l'organisme de formation professionnelle ;
- Lorsque le chef d'entreprise est le père ou le tuteur légal de l'apprenti, le contrat d'apprentissage prend la forme d'une déclaration produite par le chef d'entreprise sur un imprimé spécial déposé dans les mêmes conditions précitées .

## L'indemnité de représentation

Deux conditions sont requises pour que cette indemnité ne soit pas soumise à cotisation

- Son montant ne doit pas dépasser 10 % du salaire de base. **La partie qui dépasse ce montant reste soumise à cotisation;**
- Le bénéficiaire de cette indemnité doit obligatoirement assurer l'une des fonctions suivantes : **Président Directeur Général**, Directeur Général, Directeur d'un département (Directeur Commercial, Directeur Financier, **Directeur Administratif**, **Directeur Technique**, **Directeur des Ressources Humaines**, Directeur d'une succursale) et **Agent commercial**. Il est entendu par **Directeur**, le premier responsable des structures susmentionnées.

## L'indemnité kilométrique

Versée à des salariés qui utilisent leurs véhicules personnels dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles. Cette indemnité n'est pas soumise à cotisation quand elle est justifiée par la qualité du bénéficiaire (agents itinérant, agent commercial...etc.) ou par l'ordre écrit délivré au salarié, quand il s'agit de mission particulière n'entrant pas normalement et habituellement dans les obligations professionnelles de l'intéressé, sans toutefois que son montant dépasse les plafonds fixés par le barème suivant :

Puissance fiscale du véhicule	Indemnité kilométrique (DHS)
4 C.V.	1.90
5 C.V.	2.20
6 C.V.	2.40
7 C.V.	2.60
8 C.V.	2.95
9 C.V.	3.55
10 C.V. et Plus	5.20

Il est à noter que ce barème a été élaboré sur la base des données utilisées par des entreprises de la place.

## L'allocation de rentrée scolaire

Accordée une fois par an à l'ensemble des salariés dont les enfants sont scolarisés. **Le montant de cette allocation ne doit pas dépasser 400 Dhs par enfant scolarisé, sans toutefois dépasser 1600 Dhs. La partie qui dépasse ce montant reste soumise à cotisation**

## La prime de voyage à la Mecque

Accordée une seule fois au salarié. La somme admise ne peut excéder le prix du billet d'avion aller et

retour augmenté du montant de la dotation autorisée par l'office des changes.

## Achats de jouets à l'occasion de la fête de l'Achoura.

Destinés, une fois par an, aux enfants des employés et ouvriers. La valeur non soumise à cotisation de ces jouets ne doit pas dépasser 150 Dhs par enfant, sans pour autant dépasser, par salarié, un plafond de 750 dhs par an. La partie qui dépasse ce montant reste soumise à cotisation

## Prime pour l'achat du mouton de l'Aïd El Kebir

Accordée forfaitairement une seule fois par an à l'ensemble du personnel. Le montant de cette allocation non soumis à cotisation, ne doit pas dépasser 2.000 Dhs par salarié. La partie qui dépasse ce montant reste soumise à cotisation

## Frais portuaires<sup>1</sup>

Les frais portuaires, appelés communément "bons bleus", accordés par les transitaires, dans l'enceinte du port, au personnel d'accueil non soumis au régime de sécurité sociale géré par la CNSS, ne sont pas soumis à cotisation.

## Frais de manutention<sup>2</sup>

Accordés par les transitaires à une main d'œuvre travaillant dans l'enceinte du port et non occupée exclusivement au service d'un même employeur.

## Jetons de présence

Alloués à des administrateurs en raison de leur simple appartenance au conseil d'administration d'une société anonyme et constituant, de ce fait, une récompense de l'assiduité des administrateurs aux séances du conseil d'administration et une rémunération d'un mandat social n'ayant pas un caractère salarial.

## Dons

Accordés sous forme de cadeau ou récompense d'une valeur unitaire ne dépassant pas 100 dirhams par service rendu, aux livreurs, commis et autres personnes ne faisant pas partie du personnel de l'entreprise, en contrepartie de services rendus ponctuellement à l'entreprise, à la condition toutefois que ce service ne présente pas un caractère régulier et suivi au profit d'une même personne, auquel cas, les dons y afférents deviennent soumis à cotisation.

## Les œuvres Sociales.

Ne sont pas soumises à cotisation, toutes sommes dépensées au titre d'œuvres ou actions sociales, lorsque celles-ci sont organisées en faveur du personnel de l'entreprise, sous forme d'avantages collectifs et non individualisés. Le montant de cet avantage social n'est pas soumis à cotisation à concurrence d'un plafond de un pour cent (1%) de la masse salariale annuelle servie par l'entreprise.

---

<sup>1</sup> Conformément aux dispositions de la note n° 586/99/DG-CNSS du 06 Août 2000

<sup>2</sup>.idem

## **DISPOSITIONS FINALES**

La CNSS se réserve le droit de vérifier, si en fait, les primes et indemnités versées aux salariés et non soumises à cotisation, présentent bien les caractères correspondants à leur appellation.

Les indemnités non soumises à cotisation ne doivent pas faire double emploi avec d'autres indemnités qui couvrent des frais de même nature.

Toutes les primes, indemnités ou allocations non soumises à cotisation doivent être justifiées, qu'elles soient remboursées sur état ou attribuées forfaitairement.

Quand elles sont attribuées sur état, la justification doit porter sur :

- Les pièces de débours (factures, notes de frais, bons ...etc.). **A cet effet, il y a lieu de préciser que la facture ou le document tenant lieu de pièce justificative, doit comporter l'identité du fournisseur ou du vendeur, la date de l'opération, les prix et quantités des biens livrés et des travaux exécutés ou des prestations de services effectuées ainsi que tous autres renseignements prescrits par des textes légaux ou réglementaires.** L'inobservation de ces dispositions fait perdre à la facture ou au document en tenant lieu, son caractère probant. Toutefois, les réintégrations établies à ce titre par les inspecteurs de la CNSS, ne deviennent définitives, que si l'entreprise objet de vérification ne parvient pas à compléter au cours de la mission d'inspection ou au plus tard avant l'expiration du délai de notification des créances dégagées, ses factures par les renseignements manquants ;
- L'état de décompte (mandat, bulletin, pièce de caisse etc.) ;
- La nature des frais ;
- La période à laquelle elles se rapportent ;
- L'ordre écrit délivré au salarié quand il s'agit de mission ou de fonction n'entrant pas normalement et habituellement dans les obligations professionnelles de l'intéressé ;
- Quand elles sont attribuées forfaitairement, elles doivent présenter un caractère régulier et normal en rapport direct avec les obligations professionnelles de l'employé, et la justification doit concerner :
  - L'état de décompte (mandat, bulletin, pièce de caisse etc.) ;
  - La nature des frais ;
  - Leur fréquence et la durée des situations motivant les frais spéciaux ;
  - Les critères retenus pour leur attribution ;
  - Le mode de calcul des indemnités ;
  - L'ordre écrit délivré au salarié quand il s'agit de mission ou de fonction n'entrant pas normalement et habituellement dans les obligations professionnelles de l'intéressé .
- Le contrôle de l'application des dispositions de la présente circulaire est effectué par les inspecteurs de la CNSS.
- L'inspecteur est un cadre d'exécution supérieur de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale. C'est un agent assermenté qui, dans le cadre de sa mission de vérification des déclarations de salaires, se présente dans l'entreprise, muni de sa carte professionnelle et d'un ordre de mission portant les renseignements suivants :
  - Le numéro d'ordre de mission ;
  - Le nom de l'inspecteur ou des inspecteurs chargés de la mission de vérification ;
  - Le numéro d'affiliation de l'entreprise ;

- Le nom ou la raison sociale et l'adresse de l'affilié ;
- Les périodes à vérifier qui sont, au plus, les quatre dernières années et l'année en cours ;
- La date d'émission et le visa du responsable ;
- La liste des documents à présenter par l'affilié à l'inspecteur (au verso).
- Les employeurs sont tenus de recevoir les inspecteurs de la CNSS pendant les heures d'ouverture des établissements et de mettre, obligatoirement, à leur disposition les livres de paie, les bulletins de paie, les livres de congés payés, les doubles des bordereaux de déclarations de salaires et de paiement des cotisations, les statuts, les bilans, les états 9421 et 8306, les grands livres, les fiches comptables, les livres de caisse et de banque et tout autre document nécessaire à la vérification comptable des déclarations de salaires.
- **Les employeurs, qui disposent d'une couverture médicale facultative à la date d'entrée en vigueur du régime d'Assurance Maladie, sont tenus de justifier la couverture médicale de l'ensemble des salariés et éventuellement des pensionnés.**
- Les oppositions ou obstacles aux inspecteurs sont passibles des même peines que celles prévues par la législation sur l'inspection du travail
- les inspecteurs de la CNSS sont tenus, de procéder au réajustement des salaires déclarés ou à déclarer, quand ces derniers ne sont pas conformes au SMIG ou à la rémunération réellement perçue, en cas d'absence de justificatifs comptables ou d'incohérence sur le nombre de jours travaillés.
- Par ailleurs, l'affilié qui refuse de présenter à l'inspecteur les documents nécessaires à l'accomplissement de la vérification des déclarations de salaires, est mis en demeure pour fournir lesdits documents dans un délai précis. Passé ce délai, et à défaut d'une suite, l'inspecteur procède à la taxation d'office sur la base d'une évaluation établie selon les critères suivants :
- Le relevé du personnel employé ;
- Le respect du SMIG ou du Smag selon les cas, à condition qu'il ne soit versé habituellement dans la profession, des salaires plus élevés. Le Smig étant appréhendé au regard de la période réellement et effectivement travaillée ;
- Un forfait d'une durée de travail, par salarié, de 26 jours par mois, à condition qu'il ne soit fait usage dans la profession d'une durée de travail inférieure ;
- Les salaires et le nombre de jours déclarés, antérieurement, à la CNSS par l'entreprise ;
- Les ratios d'insuffisance de déclaration des salaires, dégagés par secteur d'activité ;
- Les résultats des opérations de vérification et de contrôle effectuées antérieurement auprès du même affilié, par les inspecteurs ou les contrôleurs de la CNSS ;
- Toute autre information susceptible d'être utile pour une évaluation objective.
- Enfin, il reste à préciser que les employeurs sont tenus d'adresser à la CNSS dans le délai d'un mois à compter de la date de début d'exploitation, un dossier d'affiliation composé des pièces suivantes :
  - une déclaration d'affiliation ;
  - un certificat de patente délivré par le service des impôts urbains ;
  - la liste des salariés occupés dans l'entreprise au jour de la déclaration d'affiliation ;
  - le contrat de gérance en cas de gérance libre.
- De signaler à la CNSS, par lettre recommandée, dans un délai d'un mois
  - les modifications survenues dans la forme juridique de l'entreprise ;
  - les changements opérés parmi les administrateurs ou les gérants ;
  - le changement d'adresse de l'entreprise ;

la cessation provisoire d'activité ;

la fermeture définitive de l'entreprise (le certificat de radiation à la patente et le P.V. de dissolution pour les personnes morales sont exigés dans ce cas).

- De reverser à la CNSS les allocations familiales non perçues par les assurés.
- D'instruire d'une manière correcte et lisible les bordereaux de déclaration des salaires qu'ils doivent retourner à la CNSS dans les délais prescrits, et de verser les cotisations y afférentes dans les mêmes délais.

Mounir CHRAIBI

Directeur Général

## Les Editions de la CNSS

