

1.2 العناصر، المكافآت، التعويضات والمنافع الخاضعة

لواجب الاشتراك

تخضع لواجب الاشتراك عناصر الرواتب كانت مباشرة أو ما شابه ذلك، وكذا المكافآت والتعويضات المرتبطة بطبيعة العمل أو الشخص الأجير، والمكافآت والتعويضات المرتبطة بالتبعية للعمل أو الشروط الخاصة للعمل والمنافع العينية.

1.1.2 عناصر الراتب – العناصر المباشرة

تدخل جميع العناصر المكونة لراتب الأجير في الحساب، وهذا المبدأ الذي يطبق بدون

استثناء يشمل على الخصوص:

– المرتبات والراتب الأساسي.

– المكافآت كيفما كان نوعها ودوريتها الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة والذين يشغلون

وظائف داخل المؤسسة، باستثناء إذا كانوا يكتفون بالعضوية داخل مجلس الإدارة.

– راتب العتدوين داخل فترات التجوية أو العرضيين المرتبطين بالمؤسسة.

– راتب اليد العاملة بالنسبة للعاملين اليديوين.

– المكافآت عن الساعات الإضافية المنجزة سواء ليلا أو نهارا أو أيام الأحد وأيام العطل

والتي حدد التهير الشريف رقم 103.194 المؤرخ في 11 2003.09 الصادر بمقتضاه القانون

رقم 65.99 أسس احتسابها كما يلي:

على صعيد الأنشطة غير الفلاحية:

| نسبة الزيادة | | التوقيت |
|----------------------------|-----------------------------|---------------------|
| يوم عمل | يوم عطلة أو راحة | |
| 25% من الأجر عن الساعة (1) | 50% من الأجر عن الساعة (1) | ما بين 6 والساعة 21 |
| 50% من الأجر عن الساعة (1) | 100% من الأجر عن الساعة (1) | ما بين 21 والساعة 6 |

على صعيد الأنشطة الفلاحية:

| نسبة الزيادة | | التوقيت |
|----------------------------|-----------------------------|---------------------|
| يوم عمل | يوم عطلة أو راحة | |
| 25% من الأجر عن الساعة (1) | 50% من الأجر عن الساعة (1) | ما بين 5 والساعة 20 |
| 50% من الأجر عن الساعة (1) | 100% من الأجر عن الساعة (1) | ما بين 20 والساعة 5 |

– الزيادات المحتملة للأشغال المنجزه ليلاً

– الراتب الذي يضاف إليه التعويض عن العمل المنجز خلال أيام العطل سواء نتيجة لوجوب قانوني أو التزام وذلك تنقيحاً لعقده أو قرار أحادي من طرف رب العقولة.

| الأجر عن الساعة | من 2004.05.08 | بعد 2004.06.08 |
|-----------------|-------------------------|------------------------|
| الأجر عن الساعة | 48/1 للأجر الأسبوعي | 44/1 للأجر الأسبوعي |
| | 114/1 للأجر عن 15 يوماً | 95/1 للأجر عن 15 يوماً |
| | 108/1 للأجر عن شهر | 99/1 للأجر عن شهر |

ملاحظة: يعتبر يوم 2004.05.08 تاريخ دخول القانون رقم 99-65 المتعلق بعمدوة الشغل حيز التطبيق.

(1) إن الأجر المعتبر لحساب الساعات الإضافية يتم احتسابه بواسطة الأجر الحقيقي مشافهاً إليه أنواع الأجر الأخرى.

2.1.2 الحلوان (2)

إن المكافآت التي تتخذ كأساس لحساب واجب الاشتراك في المؤسسات التي يكون فيها أداء الحلوان من طرف الربناء مقابل الخدمة المنجزة من طرف الأجراء، يتم تحديدها حسب اختلاف أداء هذا الحلوان:

- للأشخاص الذين يعملون في الفنادق والإقامات المصنفة
- للأشخاص الذين يعملون في المقاهي والمطاعم والفنادق والإقامات غير المصنفة والمؤسسات التجارية

1.2.1.2 فيما يخص الحلوان المؤدى للأشخاص الذين يعملون في الفنادق والإقامات المصنفة

طبقاً لمقتضيات القانون رقم 20.02 المغير والمتمم للفصل 19 من الظهير الشريف رقم 1.72.184 المؤرخ في 1972.7.27 المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي. يستثني من وعاء واجب الاشتراك الحلوان المؤدى للأشخاص الذين يعملون في الفنادق والإقامات المصنفة ابتداء من 2002.06.13 تاريخ دخول القانون المشار إليه حيز التنفيذ.

2.2.1.2 فيما يخص الحلوان المؤدى للأشخاص الذين يعملون في الفنادق والإقامات غير المصنفة والمؤسسات التجارية

بناء على مقتضيات الفصل 19 من الظهير السالف الذكر، يخضع الحلوان المؤدى للأشخاص الذين يعملون في المقاهي والمطاعم والفنادق والإقامات غير المصنفة لواجب الاشتراك.

إن المكافأة الخاضعة لواجب الاشتراك طبقاً لمقتضيات القانون رقم 65.99 المتعلق بدونة الشغل (الحلوان فقط أو الحلوان بالإضافة إلى الواجب الأساسي) لا يمكن أن تكون أقل من الحد الأدنى القانوني للأجر لكل واحد من الأجراء الذين يشتغلون مباشرة مع الربناء. وذلك ابتداء من 2004.06.08 تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ.

(2) إن نظام الحلوان يخضع للقانون 20.02 بتاريخ 2002/18/15

3.1.2 المكافآت والتعويضات

إذا كانت كل مكافأة أو تعويض تشكّل بصفة عامة عنصراً تكسبها للأجر، فإنها تخضع لواجب الاشتراك.

1.3.1.2 المكافآت والتعويضات المرتبطة بنوعية العمل أو بشخص الأجير

يتعلق الأمر خصوصاً بما يلي:

– مكافأة الأقدمية والتي حددها الطهيري الشريف بتاريخ 11.09.2003 الصادر بمقتضاه القانون رقم 05.99 كتفقيات حسابها كالآتي:

| النسبة | الأقدمية |
|---------------------|---------------------|
| 5% من الأجر المؤدى | 2 سنتان من الأقدمية |
| 10% من الأجر المؤدى | 5 سنوات من الأقدمية |
| 15% من الأجر المؤدى | 12 سنة من الأقدمية |
| 20% من الأجر المؤدى | 30 سنة من الأقدمية |
| 25% من الأجر المؤدى | 25 سنة من الأقدمية |

- مكافأة المشاورة أو الانضمام
- مكافأة التقنية
- مكافأة المرودية
- المكافأة الشخصية عن الانتاجية
- مكافأة الإعلاميات
- مكافأة الموزع الهائقي
- مكافأة الإنتاج
- مكافأة الحساب الختامي
- المكافأة الممنوحة في انتظار ضبط الراتب
- مكافأة نهاية السنة
- مكافأة التحفيز عن رقم المعاملات أو الأرباح، لعمولات، النسب...
- لمساهمة في النفقات المدرسية.
- مكافأة القفّة أو المطعم الجماعي الممنوحة بانتظام للعاملين، من غير أن تكون شروط

- العمل للعاملين تعرف تغييرات على مستوى توقيت العمل.
- مصاريف السفر بمناسبة العطلة السنوية المؤدى عنها.
- مكافآت العطلة
- مكافآت أو تعويضات أو إعانات السكنى
- تعويضات النقل التي لها ضابغ جزافي والتي لا تستوفي شروط الإعفاء الواردة في الفقرة 2.2 الموالية والتي تمنح للعاملين بالمقابلة حتى ولو كان أحدهم يسكن بجوار المؤسسة.
- تعويض الإعلام المسبق للأجير الذي يستمر في العمل أولاً يستمر خلال الفترة القانونية.
- تعويض الإقامة.
- تعويض الحوادث الممنوح إضافة للتعويض المحدد في الفقرة 2.2
- تعويض المغادرة أو الإحالة على المعاش بالنسبة للجزء الذي يفوق 2080 مرة الحد الأدنى من الأجر بالنسبة للعاملين في الصناعة أو 260 مرة بالنسبة لعمال القطاع الفلاحي
- تعويض المسؤولية
- تعويض الوظيفة
- التعويض الجزافي لاستعمال السيارة الخاصة. والمضاف إليه عند الاقتضاء المبالغ المتعلقة بتسديد نفقات التأمين والضريبة على السيارة. والإصلاح وجميع أشكال النفقات التي تثبتها وظيفة المستفيد والتي لها علاقة بواجباته المهنية.
- التعويض عن الكيلومتر الغير المثبت والممنوح للعاملين الغير المتجولين أو الذي يفوق المعامل المحدد في الفقرة 2.2
- التعويض عن غلاء المعيشة
- حصة الأجير التي يتحملها المشغل في أداء واجبات الإشتراك الاجتماعية الغير الإلزامية والمتعلقة،
- بالتأمين الجماعي
- والتعاضدية
- وتأمين الحياة
- وباشتراكات راتب التقاعد
- حصة الأجير التي يتحملها المشغل بالنسبة للضرائب عن الراتب وواجبات الإشتراك الاجتماعية الإجبارية.
- المراجعة المتعلقة بالأجر والتعويضات
- المساهمة في الأرباح الممنوحة للأجراء الذين ليس لهم سندات المساهمة بالمقابلة
- التعويض عن المخاطر المهنية الغير المثبتة من طرف وظيفة المستفيد

- التمييز بالمواد المصنعة أو المروجة من طرف المشغل، بحيث أن قيمة هذه المواد تقدر بالرجوع إلى المبالغ المسجلة في دفاتر الحسابات. وإذا كانت هذه المواد غير مسجلة بدفاتر الحسابات فإن قيمتها تقدر بثمن بيعها.
- تعويض الناظر.
- مكافأة شراء أضحية العيد الممنوحة لأطر المؤسسة بالنسبة للجزء الذي يفوق القيمة الممنوحة للعاملين
- تعويض المساعدة للعائلة
- تعويض أو مكافأة البحث
- تعويض التراتبية
- تعويض الإدارة
- تعويض نفقات المكتب
- تعويض المنصب
- تعويض الرئاسة
- تعويض العودة إلى الوطن
- هدايا رأس السنة
- مكافأة الجود
- مكافأة الإزدياد
- مكافأة الإنابة
- مكافأة التأهيل
- مكافأة السفر أو الإقامة الخاصة
- أتعاب الحضور بالنسبة لأعضاء المجلس الإداري للشركات المجهولة الاسم والذين لهم صفة رئيس مدير عام، أو مدير عام ... الخ والذين يزاولون هذه المهام لحساب المشغل
- الواتب المحافظ عليه كلياً أو جزئياً في حالة مرض الأجير تطبيقاً لعقدة الشغل أو للأعراف المتداولة في المهنة
- التعويض العائلي التكميلي

2.1.3.2 المكافآت والتعويضات المترتبة بالأتعاب وبالظروف الخاصة للعمل

تتضمن هذه الفئة، المكافآت والتعويضات التالية:

- مكافأة البرودة
- مكافأة العمل في المياه والثلج والوحل

- مكافأة العمل في قعر المناجم
- مكافأة العمل بمعدات العجلات
- مكافأة الارتفاع بالنسبة للعاملين في الأوتاش بقمم الجبال
- مكافأة العمل بالأعماق والأنفاق
- مكافأة العمل تحت الأرض
- مكافأة المناخ
- التعويضات عن الأشغال الخطيرة والمتسخة
- التعويض عن المداومة بالنسبة للعاملين الملزمين بالبقاء ببيوتهم ليلا أو خلال أيام العطلة وذلك في حالة ضرورة استئناف عملهم بصفة استعجالية أثناء أوقات راحتهم.
- التعويضات عن التقلبات الجوية
- التعويضات عن الفصل أو الغربة.
- مكافأة التمثيلية التي لا تستوفي شروط الإعفاء المبينة في الفقرة 2.2.
- مكافأة مصاريف المائدة أو الأكل الممنوحة للضباط والبحارة المسجلين بلائحة الطاقم الذين لا يمكنهم الأكل على متن الباخرة في حدود 40% من المكافأة.
- الواجبات المتعلقة بهاتف المنزل والهاتف المحمول بالنسبة لأحد الأطر أو لعدة أطر مسيرة والتي يتحملها المشغل في حدود 50% من تلك الواجبات.
- كلفة التأمين (أو التعويض التكميلي) لاستعمال السيارة الشخصية لحاجيات المصلحة والمتعهد بها من طرف المشغل.
- التعويض عن العطلة المؤداة.
- تعويض الإقامة
- تعويض المنطقة.
- تعويض الوضعية.
- تعويض التسخين والتدفئة.
- التعويض النوعي.
- تعويض التدحرج.
- مكافأة الحرارة.

4.1.2 المنافع العينية

إن القيمة التي تمثلها المنافع العينية تضاف إلى الراتب النقدي وذلك لاحتساب واجبات الاشتراك في نظام الضمان الاجتماعي.

إن المنافع العينية تتكون غالبا من توفير الأكل أو السكن أو منهما معا. ويمكن أن تكتسي هذه المنافع صيغا أخرى.

1.4.1.2 الأكل والتغذية

إن التغذية لا تكون لها صفة منفعة عينية خاضعة لواجبات الاشتراك، إلا إذا كانت تقدم للعاملين من غير أن تلزمهم ظروف العمل تناول الوجبة في مكان الشغل (العمل على شكل مجموعات، العمل الذي يلزم صاحبه التقيد بمكان معين، العمل المستمر، العمل على فترات متقطعة، العمل في ورشة بعيدة عن المقر الاعتيادي للعمل).

مبدئياً، فالقيمة الحقيقية للتغذية هي التي يجب اعتمادها ولكن بالنسبة للفنادق والمطاعم والمرافق المشابهة، فقيمة الأكل تحسب ابتداء من الأجر الأدنى القانوني عن الساعة مصحوباً بمعاملاً يمتد من 1 إلى 5 و 2 حسب مستوى الأجر الحقيقي النقدي الممنوح للعاملين وباستثناء كل المكافآت والتعويضات، وبالنسبة للأجزاء الذين يتقاضون أجورهم يومياً أو أسبوعياً أو شهرياً، فإن قيمة الوجبة تحسب جزائياً حسب كل حالة:

– 1/8 من الأجر اليومي (8 ساعات عمل)،

– 1/48 من الأجر الأسبوعي (6 أيام عمل)،

– 1/208 من الأجر الشهري (26 يوماً عمل)،

أما قيمة الفطور فهي محددة في 1/4 قيمة الوجبة.

2.4.1.2 السكن

إن قيمة السكن تساوي القيمة الكراهية الحقيقية للسكن، تضاف إليها الامتيازات الأخرى المرتبطة بها كالماء والكهرباء والتدفئة والهاتف وكذا الحراسة والعمل بالمنزل إذا كان من يقوم بذلك غير مصروح به لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي كباقي العاملین بالمقابلة. وإذا تعذر تقييم السومة الكراهية الحقيقية فإنه يتم تقديرها انطلاقاً من القيمة المحددة بضرورية المعاني مضافاً إليها تقديرات الامتيازات الأخرى.

3.4.1.2 سيارة المصلحة

إن وضع سيارة مصلحة رهن إشارة أجبر وبصورة دائمة من غير أن تستدعي الضرورة إلى ذلك، باستثناء المدير العام أو المدير التجاري، يعتبر منفعة عينية خاضعة لواجبات الاشتراك.

إن هذه المنفعة يتم تقييمها على أساس قيمة المصاريف المتعلقة بنفقات التأمين، والضرورة على السيارات، والبنزين والاستخدام من القيمة الأصلية للسيارة الخ. ويسري نفس الشيء على المصاريف المتعلقة بالعربات التي تكتوبها المقاولات لنفس الغاية.

2.2 المكافآت والتعويضات الغير الخاضعة لواجبات الاشتراك

لا تخضع لواجبات الاشتراك المبالغ التي تصرف للأجراء قصد حمايتهم من المصاريف المتعلقة بوظيفتهم أو عملهم، سواء كانت على شكل تسديدات لاسترداد نفقات صرفت حقا أو على شكل تسديدات للتعويض عن الضرر أو تعويضات جزائية، شريطة أن تكون الغاية من ذلك، هو تحمل مصاريف ليس في استطاعة الأجير تحملها، نظرا للظروف الخاصة بمهنته أو عمله. ويدخل في هذا الإطار:

– مكافأة المعدات

تستثنى، مبدئيا، من وعاء واجبات الاشتراك المكافأة التي تصرف للعمال المالكين لمعداتهم، شريطة أن لا يكون ذلك يتعلق بالمصاريف المتعلقة بالعمال الغير المالكين للمعدات وبالتالي لا يستعملونها. إن مبلغ هذه المكافأة الغير الخاضع لواجبات الاشتراك لا يجب أن يتعدى 100 درهما في الشهر، بحيث أن الجزء الذي يفوق هذا المبلغ، يخضع لواجبات الاشتراك.

– مكافأة الأعمال المتسخة

تمنح هذه المكافأة بدون تمييز بين العمال الذين يزاولون أشغالا متسخة وذلك لتعويضهم عن مصاريف النظافة. والمبلغ الغير الخاضع لواجبات الاشتراك لا يجب أن يتعدى 200 درهما في الشهر بحيث أن الجزء الذي يفوق هذا المبلغ يخضع لواجبات الاشتراك.

– تعويضات تآكل الثياب

يمنح هذا التعويض للعمال على أساس تجديد ملابس الشغل. وبالمقابل، فالمكافأة المسمأة بصورة غير صحيحة «مكافأة الهدام» والممنوحة لبعض العاملين الذين لا تتعرض ملابسهم للتآكل أو الغبار، فإنها تخضع لواجبات الاشتراك. إن المبلغ الذي لا يخضع لواجبات الاشتراك يجب أن يكون متناسبا مع فترات تآكل ملابس العمل من غير أن يتعدى 100 درهما في الشهر، وكل ما يفوقه يكون خاضعا لواجبات الاشتراك.

– المطعم الجماعي

عندما يكون هذا المطعم منتظما من طرف المقابلة نظرا للظروف الخاصة للعمل، والتي

تفرض على العاملين تناول وجبات يومية داخل فترات العمل.

– مكافأة «القفة»

هذه المكافأة لا تخضع لواجبات الاشتراك، إذا كانت المؤسسة لا تنظم مطعماً جماعياً إلا أن منحها يجب أن يكون مرتبطاً بالتزام العامل تناول وجبة أو أكلة خفيفة، نظراً للظروف الخاصة للعمل. مثل العمل في إطار مجموعات عمل تتناوب (8 ثلاث مرات)، العمل المستمر والعمل بتوقيت متفاوت، والعمل في ورشة بعيدة عن المقر الاعتيادي للعمل، غير أن الجزء المعفى من المبلغ اليومي لهذه المكافأة، لا يجب أن يتعدى في كل الأحوال، ضعف قيمة الحد الأدنى القانوني للأجر للساعة.

– الوجبات المقدمة خلال شهر رمضان

وهي التي تقدم داخل أماكن العمل لمستخدمي المقاوله عندما تقتضي ظروف العمل ذلك، ويجب الإشارة هنا إلى أن هذا الإعفاء لا ينبغي جمعه مع تعويض القفة.

– سندات المطعم أو التغذية

إن العبالغ التي تمثل مصاريف المطعم، أو الأكل أو التغذية الممنوحة من طرف المشغل لمجموع مستخدمي المقاوله على شكل وسائل للأداء تستعمل خصيصاً للأكل أو التغذية (سندات أو شيكات التغذية) لا تخضع لواجبات الاشتراك وذلك في حدود:

– 10 دراهم لكل أحيار وعن كل يوم عمل.

– 20% من الأجر الخاص لواجبات الاشتراك للأحيار.

وتحدر الإشارة إلى أن هذا الإعفاء لا ينبغي جمعه مع تعويض القفة.

– تعويض الحليب

يمنح هذا التعويض للعاملين الذين يعملون مع مواد سامة

إن مبلغ هذا التعويض لا يجب أن يتعدى (1.50 درهماً عن كل شهر، والجزء الذي يتجاوز هذا المبلغ، يخضع لواجبات الاشتراك.

– المصاريف المتعلقة بالهاتف

إن المصاريف المتعلقة بالهاتف المنزلي أو الهاتف المحمول لأحد أو عدة أطراف تقوم بالتسيير والتي يتحملها المشغل وتثبتها صفة المستفيد، لا تخضع لواجبات الاشتراك في حدود 50% من المبالغ.

إلا أن هذه الواجبات تعفى من واجبات الاشتراك إذا كانت في إسم المؤسسة

– تعويض استعمال السيارة الشخصية

يمنح هذا التعويض للأعوان المتقنين المكثفين داخل أوقات العمل بالقيام بمهمات على متن سياراتهم. بحيث يجب أن لا يتعدى هذا التعويض 150 درهما في الشهر، وما زاد عن هذا المبلغ يصبح خاضعا لواجبات الاشتراك.

– تعويض الانتقال من سكن إلى آخر

يتعلق الأمر بالانتقال من سكن إلى آخر والمفروض من طرف المشغل، إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك. باستثناء الانتقال الذي يتم من طرف الأجير لأغراض شخصية. والمبلغ الغير الخاضع لواجبات الاشتراك لا يجب أن يتعدى 10 دراهم عن الكيلومتر الواحد مضروبة في عدد الكيلومترات التي تفصل بين السكن الأصلي للأجير والسكن الجديد الذي سيقوم فيه. وما زاد عن هذا المبلغ، يكون خاضعا لواجبات الاشتراك.

– التعويض المرتبط بالصندوق

يمنح هذا التعويض للعاملين الذين يتداولون المبالغ النقدية والذين لهم مسؤولية مالية. والمبلغ الذي لا يخضع لواجبات الاشتراك يجب أن لا يتعدى 150 درهما في الشهر.

– التعويض عن الطرد

يمنح هذا التعويض في حدود النسب المحددة:

* إما بمقتضى الظهير الشريف رقم 1.03.194 بتاريخ 11 شتنبر 2003 الصادر بتنفيذ القانون رقم 65/99 المتعلق بمدونة الشغل الذي يحدد مبلغ وكيفية منح التعويض القانوني عن الطرد كما يلي:

| عدد سنوات العمل الفعلي | التعويض عن كل سنة من العمل الفعلي (1) | التعويض الاجمالي لخمس سنوات |
|--------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|
| السنوات الخمس الأولى | 96 ساعة من الأجر | 480 ساعة |
| من السنة 6 إلى السنة 10 | 144 ساعة من الأجر | 720 ساعة |
| من السنة 11 إلى السنة 15 | 192 ساعة من الأجر | 960 ساعة |
| ما فوق 15 سنة | 240 ساعة من الأجر | — |

(1) يتم احتساب التعويض عن الطرد عن كل سنة أو جزء من سنة من الشغل الفعلي مع وجوب سنة من العمل إن الأجر سمعت للحساب يحدد على أساس معدل الأجر الخاضعة لواجب الاشتراك خلال 52 أسبوعا السابقة لتاريخ التمرد، ولا يدخل في هذا الأجر التعويضات عن الأضرار أو استرجاع نفقات ... الخ.

* وإما بواسطة الاتفاقيات الجماعية

* وإما بمقتضى بحكم صادر عن المحكمة بسبب طرد تعسفي. بحيث أن الإعفاء في هذه الحالة لا يشمل سوى الجزء الذي يمثل التعويض عن الضرر.
وتجدر الإشارة في هذا الصدد، أن التعويضات عن الطرد المنفق عليها بطريقة مباشرة بين المشغلين والأجراء أو تلك التي تدخل في إطار التوافق بين الطرفين والمعززة بقرار تحكيمي صادر عن المحكمة، لا تكون معفاة من واجبات الاشتراك إلا في حدود التعويض القانوني عن الطرد، كما هو محدد في المرسوم السالف الذكر.

—الإعفاء أو التخفيض من الفوائد

يتعلق الأمر بالفوائد المتعلقة بالسلفات قصد اقتناء أو بناء مسكن أو تسلفات الاجتماعية الممنوحة من طرف المشغلين لفائدة أجراءهم.

— تعويض التنقل أو نفقات التنقل

يمنح هذا التعويض للأجراء الذين تزمهم ظروف العمل التنقل من منازلهم إلى مقر عمل غير المقر الاعتيادي والموجود خارج المدار الحضري، وذلك لتعويضهم عن مصاريف الأكل والمبيت والتنقل التي يتحملون نفقاتها.
* عندما تكون مصاريف التنقل مسجلة على أساس وثائق إثباتية (تذاكر السفر، فائورات المصنع أو الفندق... الخ)، فإن المبلغ المعزز بهذه الوثائق لا يدمج كليا في وعاء واجبات الاشتراك.

* وبالمقابل، إذا لم تكن هناك وثائق تثبت هذه المصاريف والتعويض يمنح جزائيا، فإن شروط إعفاء هذه النفقات من واجبات الاشتراك هي كالتالي :

• عندما يكون منح هذا التعويض منتزعا وأن استغلاله بتسوية عمله يتكون مجبرا على التنقل بصفة مستمرة (العوز أو الممثل التجاري أو الأعوان المتحولون).

• وفي حالة إذا كانت المهمة أو الوظيفة لا تدخل بشكل طبيعي وعادي في إطار الواجبات المهنية للأجير، فإن التنقل يجب أن يعزز بأمر مكتوب يسلم للمعني بالأمر، ويوضح موضوع التنقل (زيارة زبون أو مخون أو ورشة أو معرض أو اشتكشاف سوق... الخ).

• فيما يخص الجزء الغير الخاضع لواجبات الاشتراك لمصاريف التنقل الممنوحة جزائيا، فإنه يقدر حسب البنود (النقل، الأكل، الإقامة) كما يلي :

— يتم تقييم مصاريف التنقل بالرجوع إلى جدول التعويض الكيلومتري عندما يستعمل الأجير سيارته الخاصة أو اعتماد تعرفه النقل العمومي إذا كان الأمر عكس ذلك، مع العلم أن تعويض هذه المصاريف لا يمكن اعتبارها إذا استعمل الأجير سيارة المصلحة. إن المسافة تقدر بالنسبة للأماكن موضوع الزيارة المثبتة بأمر مكتوب يسلم للمعني بالأمر

والذي يتضمن موضوع الزيارة.

- ويتم تقييم مصاريف الأكل على أساس 10 مرات أجر الساعة الأدنى القانوني لكل يوم،
- وتجدر الإشارة، أن نفقات الإقامة لا تندرج في هذا المضمون إذا كان الأجير لا يستطيع
مبدئياً العودة يومياً إلى مقر سكناه، إن الحالة التي تعيق الأجير من العودة إلى مقر سكناه
يوميًا هي التي تفرض عليه التنقل إلى مقر عمل يبعد 50 كيلومترا على الأقل عن مقر إقامته.

- تعويض التنقل صوب المقر الاعتيادي للعمل

يتمتع للأجراء نظرا لبعد مقر إقامتهم عن المقابلة، شريطة أن تكون هذه المسافة أكثر من
كيلومترين وأن الأجير لا يستفيد من وسيلة نقل للمؤسسة كما أن المبلغ اليومي لهذا
التعويض لا يتعدى :

« 500 درهما في الشهر داخل المدار الحضري للمدن ؛

« 750 درهما في الشهر عندما يكون مقر العمل خارج المدار الحضري للمدينة

وما زاد عن هذا المبلغ فهو خاضع لواجبات الاشتراك.

- مكافأة الجولة

تمنح هذه المكافأة كتعويض عن مصاريف النقل الناجمة في إطار القيام بالوظيفة إلى
المستخدمين الذين لهم صفة ممثل تجاري أو عون متجول والذين بحكم عملهم يقومون
خلال اليوم بزيارات للزبائن أو الممومنين...الخ.
إن المبلغ الذي لا يخضع لواجبات الاشتراك يجب أن لا يتعدى 1500 درهما في الشهر، وما
زاد عنه يصير خاضعا لواجبات الاشتراك.

- مكافأة السفر خلال العطلة المؤدى عنها للبلد الأصلي بالنسبة للعاملين الأجانب

تمنح هذه المكافأة للعاملين الأجانب مرة كل أربع سنوات، وهذا التعويض يجب أن يطابق
قيمة تذكرة الطائرة ذهابا وإيابا للبلد الأصلي، وفي حالة ما إذا كانت هذه المكافأة
متصوص عليها في الاتفاقية، فإنها لا تخضع لواجبات الاشتراك في حدود سفر واحد كل
سنتين.

- الإعانة الطبية

تمنح في حالة عدم وجود تعاضدية أو شامين جماعي. ويجب أن لا يتعدى مبلغ هذه الإعانة
100 درهم عن كل طفل متكفل به في السنة، غير أن المبلغ الإجمالي لهذه الإعانة يجب أن

يكون في حدود 1000 درهمًا للأجير في السنة. وكل ما زاد هذا عن المبلغ يخضع لواجبات الاشتراك.

– المكافآت ذات الطابع الاجتماعي

تمنح عند المناسبات العائلية الخاصة المرتبطة مباشرة بالأجير (زواج) وباطفال الأجير (ولادة، ختان) أو بأقرب الأجير (وفاة أحد الأوصول أو أحد الفروع). ولا يجب أن يتعدى مبلغ هذه المكافآت 5000 درهمًا مرة كل أربع سنوات. وفي حالة الوفاة فإن الجزء المعفى من هذه المكافأة يجب أن لا يتعدى 5000 درهمًا عن كل مناسبة عائلية يتم إقامتها، وما يزيد عن هذا المبلغ يخضع لواجبات الاشتراك.

– جمع المستخدمين

الذي يتم إما بواسطة الوسائل الخاصة للمؤسسة وإما عن طريق شركة للتفعل.

– الإعانة الممنوحة لطفل العامل بالمقولة

لا تخضع لواجبات الاشتراك كل إعانة ممنوحة لطفل أحد العاملين بالمقولة الذي يعمل استثناءً خلال العمالة الصيفية. شريطة أن لا يتعدى مبلغ هذه الإعانة مرتين الحد الأدنى القانوني للأجور والتي تصرف خلال شهرين على الأكثر في هذه العطلة.

– تعويض التدريب قصد التأهيل لممارسة مهنة من المهن

يمنح هذا التعويض طبقاً لمقتضيات الظهير الشريف، بمثابة قانون رقم 16-93-1 بتاريخ 23 مارس 1993 والمعدل بالظهير الشريف، بمثابة قانون رقم 112-98-1 بتاريخ 10 سبتمبر 1998، ويعفى من واجبات الاشتراك، إذا توفرت الشروط التالية:

- * إذا كان المتدربون الحاصلون على شهادة التعليم العربي، أو البكالوريا أو شهادة تعادلها والمسجلون كطالب في قوسمة عمل لأول مرة لدى المصالح الإقليمية التابعة لوزارة التشغيل.

* إذا كان المتدربون يزاولون مهاما يؤهلهم لكسب التجربة قصد إدماجهم مهنيًا.

* مدة التدريب محددة في 8 أشهر غير قابلة للتجديد.

* ولا يجب أن يقل التعويض الشهري للتدريب عن 600 درهمًا في الشهر ولا يفوق 4500 درهم. وإذا زاد التعويض عن هذا المبلغ، فإنه يصبح خاضعاً بأكمله لواجبات الاشتراك.

* إبرام عقد للتدريب بين المشغل والمتدرب يسمى (اتفاقية التدريب بقصد التأهيل لممارسة مهنة من المهن) وتتولى السلطة التنظيمية تحديد نموذج هذا العقد ويجب أن يكون هذا العقد مؤشراً من طرف الإدارة المختصة ويحدد العمل المخصص للمتدرب

والالتزامات المفروضة عليه والعدة الاسبوعية للتدريب والعمل السنوية ومبلغ التعويض عن التدريب والحالات الخاصة التي يمكن إنهاء عقد التدريب فيها، وفي حالة استخدام المتدرب بصفة نهائية خلال أو بعد إنتهاء مدة التدريب، فإن الإعفاء يستمر مدة سنة ابتداءً من إبرام عقد الشغل شريطة أن يكون الأجر لا يتعدى 4500 درهمًا في الشهر. ويمكن أن تضاعف هذه المدة سنتين بالنسبة للحاصلين على بعض الشواهد، وذلك بعد ترخيص اللجنة الوطنية الوزارية التي لها صلاحية الحسم في هذا الموضوع ومن جهة أخرى، يجب التأكيد على أن المشغلين غير ملزمين بالتصريح لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالنسبة لهؤلاء المتدربين خلال فترة الإعفاء، شريطة أن يدلوا للمصالح المختصة بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، بشسطة من عقد التدريب والشغل مؤشرا عليها من طرف الإدارة المختصة (ويكون الأشعار بالتوصل على النسخة الثانية).

– إعانة التدريب المهني

طبقا لمقتضيات القانون رقم 12.00 الذي أنشأ ونظم التدريب المهني، فإن إعانة التدريب الممنوحة من طرف المقاوله للمتعلمين بموجب عقد التدريب طبقا للقانون أعلاه، لا تخضع لواجبات الاشتراك إلا أن مدة التدريب يجب أن لا تتعدى ثلاث سنوات، ومن جهة أخرى، فإن عقدة التدريب يجب أن تستوفي الشروط التالية :

- * يجب أن تكون العقدة على مطبوع مسلم من طرف الإدارة أو المؤسسات المختصة والمبينة بطريقة قانونية من طرف السلطة الحكومية المكلفة بالتكوين المهني.
- * أن تكون موقعة من طرف رئيس المقاوله ومن طرف المتدرب أو ولي أمره القانوني ومودعة لدى مؤسسة التكوين المهني.
- * عندما يكون رئيس المقاوله هو أب أو ولي أمر المتدرب، فإن عقدة التدريب تأخذ شكل إعلان مقدم من طرف رئيس المقاوله على مطبوع خاص مودع بنفس الشروط السالفة الذكر.

– تعويض التمثيل

لا يخضع هذا التعويض لواجبات الاشتراك إذا توفر فيه شرطان :

- * يجب أن لا يتعدى هذا التعويض 10% من الراتب الأساسي، وما زاد عن هذه النسبة يخضع لواجبات الاشتراك.
- * يجب أن يكون المستفيد من هذا التعويض يزاول بالضرورة إحدى الوظائف التالية :

رئيس مدير عام، أو مدير عام (مدير تجاري، مدير مالي، مدير إداري، مدير تقني، مدير الموارد البشرية، مدير وكالة) أو عون تجاري. ويواد بصفة مدير، المسؤول الأول عن القطاعات المذكورة.

– التعويض الكيلوميتري

يمنح للأجراء الذين يستعملون سياراتهم الخاصة لمزاولة مهامهم المهنية، بحيث لا يخضع لواجبات الاشتراك عندما يتم إثبات صفة المستفيد (عمون متحول، عمون تجاري ... الخ) أو عندما يوجد أمر مكتوب مسلم للأجير عندما يتعلق الأمر بمهمة خاصة لا تندرج بصفة طبيعية أو اعتيادية ضمن الالتزامات والواجبات المهنية للتعني بالأمر. وذلك دون أن يتجاوز مبلغ هذا التعويض السقف المحدد في الجدول التالي:

| القوة الجبائية للسيارة | التعويض الكيلوميتري (بالدرهم) |
|------------------------|-------------------------------|
| 4 أحصنة | 1,00 |
| 5 أحصنة | 2,20 |
| 6 أحصنة | 2,40 |
| 7 أحصنة | 2,60 |
| 8 أحصنة | 2,95 |
| 9 أحصنة | 3,55 |
| 10 أحصنة وما فوق | 5,20 |

وتجدر الإشارة، إلى أن الجدول تم إعداده على أساس معطيات مستعملة من طرف المقاولات التي تعمل في الميدان.

– إعانة الدخول المدرسي

تمنح مرة في السنة لمجموع الأجراء الذين لهم أطفال متدرسون، ويجب أن لا يتعدى مبلغ هذه الإعانة 400 درهم عن كل طفل متدرس من غير أن يتجاوز 1000 درهما، وما زاد عن هذا المبلغ يكون خاضعا لواجبات الاشتراك.

– مكافأة السفر إلى الديار المقدسة

تمنح للأجير مرة واحدة والمبلغ المعتمد لا يجب أن يتجاوز ثمن تذكرة الطائرة ذهابا وإيابا مضافا إليها الجزء المتعلق بالمصاريف المسموح به من طرف «كتب العمرف».

– شراء اللعب بمناسبة عاشوراء

يخصص ذلك مرة في السنة لفائدة أطفال المستخدمين والعامالين، وفيمة هذه اللعب التي لا تخضع لواجبات الاشتراك بحيث أن لا تتعدى (150) درهما لكل طفل من غير أن يتجاوز

المبلغ 750 درهما لكل أجير، وما يزيد عن هذا المبلغ، يكون خاضعا لواجبات الاشتراك.

– مكافأة شراء أضحية عيد الأضحى

تمنح جزافيا مرة كل سنة لمجموع العاملين ومبلغ المكافأة الغير الخاضع لواجبات الاشتراك لا يجب أن يتعدى 2000 درهما لكل أجير، وما زاد عن ذلك يكون خاضعا لواجبات الاشتراك.

– مصاريف متصلة بالميناء (1)

إن مصاريف الشحن المسماة عموما (السندات الزرقاء) الممنوحة من طرف المكلفين بالتعشير داخل مدار الميناء للعاملين في الاستقبال والذين لا يخضعون لنظام الضمان الاجتماعي، لا تخضع لواجبات الاشتراك.

– مصاريف الشحن والإفراغ (1)

تمنح من طرف المعشرين داخل الميناء لليد العاملة التي لا تخضع استثنائيا لنفس المشغل.

– أتعاب الحضور

تمنح للمتصرفين بسبب عضويتهم في المجلس الإداري لشركة مجهولة الاسم، وتكون بمثابة مكافأة لهم لمتابعة جلسات المجلس الإداري وكأجر لنيابة اجتماعية ليس لها طابع أجري

– الهبات

إن هذه الهبات التي تكون على شكل هدية أو مكافأة شريطة أن لا تتعدى 100 درهم عن الخدمة المقدمة، تمنح لموزعي البضائع أو ما شابههم والذين لا ينتمون للمقاولة، مقابل الخدمات التي يقدمونها طوفا للمؤسسة شرط أن تكون هذه الخدمة لا تكتسي طابعا منتظما ومستمرًا لفائدة نفس الشخص، وإذا كان الأمر عكس ذلك، فإن الهبات في هذه الحالة تصبح خاضعة لواجبات الاشتراك.

– الأعمال الاجتماعية

إن المبالغ المصروفة في إطار الأعمال الاجتماعية لا تخضع لواجبات الاشتراك عندما تكون لفائدة العاملين بالمؤسسة على شكل منافع جماعية وليس انفرادية، ومبلغ هذه المنفعة الاجتماعية الذي لا يخضع لواجبات الاشتراك يساوي سقف واحد في المائة (1%) من كتلة الأجر السنوية المؤداة من طرف المقاولة.

(1) طبقا لمقتضيات مذكرة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي رقم 586/99 بتاريخ 06 غشت 2000.