

## **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 rejeb 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)		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 / 190 pour 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'article 19 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 :

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

- 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, gueltes 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 salarié 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 dépaysement ;
- 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 justifie, 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 représentatifs 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 contraint 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 familiale 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