



الضمان الإجتماعي
CNSS

مذكرة دورية

تعلق بوعاء واجب الاشتراك

للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

تطبيقاً:

- للظهير الشريف بمثابة قانون رقم 184/2004 بتاريخ 15 جمادى الثانية 1392 (27 يوليوز 1972) المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي كما تم تغييره وتتميمه؛
- ولقرار المجلس الاداري للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي رقم 16 / 2004 بتاريخ 24 دجنبر 2004

يناير 2005



الضمان الإجتماعي
CNSS

مذكرة دورية

تتعلق بوعاء واجب الاشتراك

للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

تطبيقاً :

- للظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 بتاريخ 15 جمادى الثانية 1392 (27 يوليوز 1972) المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي كما تم تغييره وتتميمه؛
- ولقرار المجلس الاداري للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي رقم 16 / 2004 بتاريخ 24 دجنبر 2004

يناير 2005

تقديم

تهدف هذه المذكرة إلى توضيح المقترضات التشريعية والقانونية للظهير الشريف بمثابة قانون رقم 184 - 27 - الصادر بتاريخ 15 جمادى الثانية 1392 الموافق ل 27 يوليوز 1972 كما تم تغييره وتتميمه بمقتضى القانون رقم 17.02 بتاريخ 21 رمضان 1425 (04 نونبر 2004) والظهير الشريف رقم 1.02.296 بتاريخ 25 رجب 1423 (3 أكتوبر 2002) الصادر بتنفيذ القانون رقم 65.00 المتعلق بمدونة التغطية الصحية الأساسية؛ وكذا المراسيم التطبيقية لهذه المقترضات وخصوصا تلك المتعلقة:

- 1 - بالخضوع لنظام الضمان الاجتماعي و بمدونة التغطية الصحية الأساسية
- 2 - وتحديد أساس احتساب واجبات الاشتراك، برسم التعويضات التي يدفعها نظام الضمان الاجتماعي؛ والتأمين الإجباري عن المرض.

إن هذه المذكرة موجهة إلى مفتشي ومراقبي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وإلى المشغلين المنخرطين في نظام الضمان الاجتماعي، كما أنها موجهة بالخصوص إلى المكاتب المحاسبية والخبراء المحاسبين وإلى الأعدان المكلفين داخل المقاولات بالقيام بتصريحات الأجور وأداء واجبات الاشتراك.

كما أنها، تندرج في تحيين المذكرة رقم 295/98 بتاريخ 15 أبريل 1998 المتعلقة بوعاء واجبات الاشتراك تبعا للمشاورات التي تمت بين الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والمشغلين بمختلف القطاعات، وتبعا للتعديلات التي طرأت مؤخرا على النصوص التشريعية والقانونية المرتبطة ببعض محتويات وعاء واجبات الاشتراك.

وفي إطار توضيح وتوحيد الرؤى، فإن هذه المذكرة تحدد المنهج الذي يجب اعتماده لمعالجة بعض بنود وعاء واجبات الاشتراك مثل: العلاوات، التدريب من أجل التكوين في أفق الإدماج، نفقات الشحن، سندات المطعم أو الأكل، أتعاب الحضور، تعويضات التنقل وتعويضات السفر، منحة التدريب، الرواتب الممنوحة للمستخدمين بالوكالة والمستخدمين العرضيين ولوكلاء الشركات ذات المسؤولية المحدودة، وأعضاء المجالس الإدارية للشركات المجهولة، وللوكلاء الغير الخاضعين للضريبة بالنسبة لشركات التأمين والقروض وللمسيرين الذين يتقاضون أجورا في التعاونيات ومحطات الوقود وأصحاب النقل وحاملي الأمتعة وللشركاء الغير المسيرين، والفنانون في قاعات

العرض والصحفيون ومساعدو النشر والأساتذة والمدرسون.

ومن جهة أخرى، وقصد تطبيع معالجة المنح والتعويضات التي لا تندرج في إطار الأجر الذي يجب التصريح به، فإن عتبات وجداول قد وضعت من أجل تحديد النسبة المعفاة من التصريح.

وعليه؛ فإن مراقبي ومفتشي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الموكلة لهم مراجعة التصريحات بالأجور، وكذا المشغلين الخاضعين لنظام الضمان الاجتماعي، ملزمون بمقتضيات هذه المذكرة التي تدخل حيز التنفيذ ابتداء من تاريخ التوقيع عليها.

من جهة أخرى يتعين على الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ابتداء من تاريخ دخول مقتضيات القانون رقم 65.00 المتعلق بمدونة التغطية الصحية الأساسية، التحقق من انتماء المؤسسات الخاصة إلى نظام التأمين الاجباري عن المرض.

إن المشغلين الخاضعين لهذا النظام يجب أن يدفعوا واجب الإشتراك الذي يتم احتسابه على أساس مجموع الأجر الشهري الممنوح للأجراء على أساس 50 % على عاتقهم و50% على عاتق الأجير، ومن جهة أخرى فإن كل المشغلين ملزمون بأداء مساهمة للتأمين الاجباري عن المرض الذي يديره الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

غير أنه وبناء على مقتضيات الفصل 114 من القانون رقم 65.00 المتعلق بمدونة التغطية الصحية الأساسية؛ يتعين على الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي التحقق من أن الهيئات الخاصة التي تضمن في تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق تغطية صحية اختيارية، إما بواسطة عقود جماعية لدى شركات التأمين وإما لدى التعااضديات وإما في إطار صناديق داخلية مؤسسة بصفة قانونية (وضع القوانين الأساسية)، تستمر في ضمان نفس التعويضات لمجموع أجراءها، وفي هذه الحالة يجب على المشغل أن يؤدي فقط لنظام التأمين الاجباري الذي يديره الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي مساهمة يتم تحديدها بنص تنظيمي.

المحتوى

تقديم

- 1 - الخضوع لنظام الضمان الاجتماعي 6
- 1.1 - الشروط العامة للخضوع لنظام الضمان الاجتماعي 6
- 2.1 - حالات خاصة للخضوع لنظام الضمان الاجتماعي 9
- 1.2.1 - العاملون الأجانب 9
- 2.2.1 - المقالة من الباطن 11
- 3.2.1 - العارضون للخدمات الغير المسجلين بالضريبة المهنية 12
- 4.2.1 - الوسطاء 13
- 5.2.1 - المتدربون: التدريب من أجل التأهيل لممارسة مهنة من المهن 13
- 6.2.1 - التأمين الاختياري في نظام الضمان الاجتماعي 13
- 7.2.1 - وكلاء مؤسسات التأمين والقرض الغير المسجلين بالضريبة المهنية 14
- 8.2.1 - أرباب النقل الغير المسجلين بالضريبة المهنية 14
- 9.2.1 - حاملوا الأمتعة وحراس مواقف السيارات 15
- 10.2.1 - الشركاء الغير المسيرين وأعضاء مجلس الإدارة الجماعية أو مجلس الرقابة 15
- 11.2.1 - فنانون قاعات العروض 15
- 12.2.1 - الأساتذة والمدرسون والأطباء الذين يمارسون مهامهم كمعوضين 17
- 13.2.1 - المسيرين الأجراء في التعاونيات وفي محطات الوقود 17
- 14.2.1 - الصحفيون ومساعدو الصحافة 17
- 15.2.1 - أعضاء المهن الحرة العاملين في مكان واحد 17
- 16.2.1 - العاملون بالمنازل والذين يشتغلون لحساب مقولة 18
- 17.2.1 - المسافرون، ممثلو التجارة 18
- 18.2.1 - المرشدون السياحيون 18
- 19.2.1 - السماسرة المستقلون الذين يوجدون في فترة التجربة 19
- 3.1 - الإستثناءات 19
- 2 - أساس واجب الاشتراك 20
- 1.2 - العناصر، المكافآت، التعويضات والمنافع الخاضعة لواجب الاشتراك 21
- 1.2.1 - عناصر الراتب - العناصر المباشرة 21
- 2.2.1 - الحلوان 23
- 1.2.1.1 - الحلوان المؤدى للأشخاص الذين يعملون في الفنادق والإقامات المصنفة 23
- 2.2.1.2 - الحلوان المؤدى للأشخاص الذين يعملون في الفنادق والإقامات غير المصنفة والمؤسسات التجارية 23
- 3.1.2 - المكافآت والتعويضات 24
- 3.1.2.1 - المكافآت والتعويضات المرتبطة بنوعية العمل أو شخص الأجير 24
- 3.1.2.2 - المكافآت والتعويضات المرتبطة بالأتعاب وبظروف العمل 26

27 1.1.2-4 المنافع العينية.
28 1.1.2-4.1-1 الأكل والتغذية
28 1.1.2-4.2-2 السكن
28 1.1.2-4.3-3 سيارة المصلحة.
29 2.2- المكافآت والتعويضات غير الخاضعة لواجب الاشتراك
29 - مكافأة المعدات
29 - مكافأة الأعمال المتسخة
29 - تعويضات تآكل الثياب
29 - المطعم الجماعي.
30 - مكافأة القفة.
30 - الوجبات المقدمة خلال شهر رمضان
30 - سندات المطعم أو التغذية.
30 - تعويض الحليب
30 - المصاريف المتعلقة بالهاتف.
31 - تعويضات استعمال السيارة الشخصية.
31 - تعويض الانتقال من سكن إلى آخر.
31 - التعويض المرتبط بالصندوق
31 - التعويض عن الطرد.
32 - الإعفاء أو التخفيض من الفوائد.
32 - تعويض التنقل أو نفقات التنقل
33 - تعويض التنقل صوب المقر الإعتيادي للعمل
33 - مكافأة الجولة.
33 - مكافأة السفر خلال العطلة المؤدى عنها للبلد الأصلي
33 بالنسبة للعاملين الأجانب.
33 - الإعانة الطبية.
34 - المكافآت ذات الطابع الإجتماعي
34 - جمع المستخدمين.
34 - الإعانة الممنوحة لطفل العامل بالمقاولة
34 - تعويض التدريب قصد التأهيل لممارسة مهنة من المهن
35 - إعانة التدريب المهني
35 - تعويض التمثيل
36 - التعويض الكيلومطري
36 - إعانة الدخول المدرسي
36 - مكافأة السفر إلى الديار المقدسة
36 - مشتريات اللعب بمناسبة عاشوراء
37 - مكافأة شراء أضحية عيد الأضحى
37 - مصاريف متصلة بالميناء
37 - مصاريف الشحن والإفراغ
37 - أتعاب الحضور
37 - الهيئات
37 - الأعمال الاجتماعية.
38 - مقتضيات ختامية

1- الخضوع لنظام الضمان الاجتماعي

1.1 - الشروط العامة للخضوع لنظام الضمان الاجتماعي

طبقاً للفصل 15 من الظهير الشريف 184-72-1 الصادر بتاريخ 27 يوليوز 1972 المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي، فإن جميع المشغلين بالمغرب الذين يستخدمون أشخاصاً خاضعين لهذا النظام، ملزمون:

- بالانخراط في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، بحيث يجب على كل منخرط في هذا الصندوق أن يبين رقم انخراطه في فاتورته، ومراسلاته ومذكراته.

- بتسجيل المأجورين المتدربين المهنيين لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بحيث أن كل مشغل ملزم بأن يبين في بطاقة الشغل وورقة الأداء للمأجورين لديه الخاضعين لنظام الضمان الاجتماعي، رقم التسجيل الممنوح للعامل من طرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

من جهة أخرى، فإن كل مشغل مسؤول أمام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالقيام بالتصريحات بالأجور⁽¹⁾ وأداء واجبات الاشتراك المترتبة عنها.

إن عدم الإداء أو التأخير أو النقصان أو النسيان في التصريح بالأجور يعرض المشغل إلى غرامة 50 درهم لكل أجير وذلك في حدود 5000 درهم.

كما أن الفصل 2 من الظهير الشريف المشار إليه والمعدل بظهير 14 أكتوبر 1977 ينص على ما يلي:

يجري نظام الضمان الاجتماعي على من يأتي:

- المتدربون المهنيون والأشخاص المأجورون ذكورا كانوا أو إناثا العاملون لحساب مشغل واحد أو عدة مشغلين في الصناعة العصرية والتجارية والمهن الحرة أو المشتغلون مع موثق أو جمعية أو نقابة أو شركة مدنية أو هيئة ما كيفما كانت طريقة أداء أجورهم وشكل عقد عملهم أو نوعه أو صلاحيته،

- الأشخاص الذين تشغلهم التعاونيات كيفما كان نوعها،

- الأشخاص الذين يشغلهم أرباب الأملاك المعدة للسكن والتجارة،

- البحارة الصيادون بالمحاصة.

(1) يجب أن تكون التصريحات بالأجور إسمية وتحمل إجبارياً أرقام التسجيل للمؤمن لهم المستفيدين، وذلك لضمان حقهم في مختلف التعويضات التي يدفعها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي قرار وزير الشغل والشؤون الاجتماعية رقم 193/61 بتاريخ 12.04.1961.

وتحدد بمراسيم، شروط تطبيق نظام الضمان الاجتماعي على من يأتي:

– المأجورون والعاملون بمقاومات الصناعة التقليدية،

– الأعوان المستخدمون بالمنازل،

– الشغالون المؤقتون أو العرضيون العاملون بالقطاع الخاص،

– الأفراد المنتمون لعائلة أحد المشغلين والعاملون لحسابه.

ويعتبر مؤقتين أو عرضيين بالقطاع الخاص المشتغلون الذين لا يعملون أكثر من عشر ساعات في الأسبوع لمشغل واحد أو مجموعة مشغلين .

ويمدد الظهير الشريف رقم 178 – 81 – 01 المؤرخ في 8 أبريل 1981 المتعلق بتنفيذ القانون

رقم 97–26، نظام الضمان الاجتماعي ليشمل المشغلين والعاملين في القطاع الفلاحي

والغابوي وكل ما يرتبط بهما مع استثناء التعويضات العائلية في هذا القطاع.

بالإضافة إلى أن المرسوم رقم 1–93–2 بتاريخ 29 أبريل 1993، يحدد شروط تطبيق نظام

الضمان الاجتماعي بالنسبة للعاملين في قطاع الصناعة التقليدية.

وهكذا، ففي جميع القطاعات السالفة الذكر، فالعاملون الذين لهم الصفة القانونية للأجير،

أي الذين تربطهم بالمشغل عقدة الشغل أو كراء خدمة، يخضعون بالدرجة الأولى لنظام

الضمان الاجتماعي.

وللتوضيح فإن مفهوم الراتب، يعني كل شكل من أشكال المكافآت مهما كانت طبيعتها أو طريقة تسديدها.

ويسمح استبدال مفهوم المكافأة التي هي أقل اتساعا مكان الأجر، بتطبيق نظام الضمان

الاجتماعي على كل العاملين بغض النظر عن المأجورين المتعارف عليهم عموما.

ولهذا، وفي مجال التطبيق، فإنه يتم اعتبار كل شخص بمناسبة إنجازته لعمل ما وأنه يكون

مرتبطا بالمشغل الذي من أجله أنجز هذا العمل. يندرج ضمن مجال تطبيق نظام الضمان

الاجتماعي.

إن العناصر التي تحدد وجود العلاقة بين المشغل والعامل هي في أغلب الأحيان، كالتالي:

– الالتزام بالحضور في مكان معين أو القيام بنشاط محدد،

– الالتزام باحترام تعليمات المشغل،

– أداء راتب،

– القيام بعمل لصالح المشغل،

– وعلى العموم، الارتباط بالمشغل فيما يخص شروط العمل.

وتطبيقا لهذه المبادئ، فإنه يتم الخضوع لنظام الضمان الاجتماعي على سبيل المثال:

– الوسطاء أو الأعوان الغير الخاضعين للضريبة المهنية للمقاومات على اختلاف أنواع أو

أشكال أو تسمية المكافآت التي يحصلون عليها والذين يعملون لحساب مشغل واحد أو

عدة مشغلين.

– المستخدمون في قاعات الحلاقة ومرافق الترفيه والعاملون في هذه المرافق المكلفون بصيانة مستودعات الملابس أو الذين يبيعون للجمهور أشياء مختلفة والعاملون في الفنادق والمقاهي والمطاعم كيفما كانت طريقة صرف مكافآتهم سواء كانت على شكل علاوات تؤدي لهم دفعة واحدة أو على أقساط.

– المسير أو المسيرون للشركات ذات المسؤولية المحدودة، سواء كانوا شركاء أو غير شركاء، أقلية أو أغلبية، يتقاضون على هذا الأساس مكافأة مقابل نشاطهم الفعلي داخل المؤسسة. ويترتب عن هذا، أن المسيرين الذين لا يتقاضون أية مكافآت أو أي امتياز، لا يخضعون لنظام الضمان الاجتماعي.

– المسيرون الغير الشركاء بالنسبة للشركات ذات التسمية المشتركة والشركات المقدمة لرأس المال أو الممولة عن طريق الأسهم المانحة لمكافآت مقابل مهامهم، ويترتب عن هذا، أن الشركاء كانوا مسيرين أو لا لتلك الشركات، لا يخضعون لنظام الضمان الاجتماعي، لأنهم يتمتعون بصفة التاجر، وعلى هذا الأساس، فهم لا يخضعون لنظام الضمان الاجتماعي.

– أعضاء المجلس الإداري وأعضاء مجلس المراقبة للشركات المجهولة والذين يقومون فعلا بمهام إدارية داخل المؤسسة ويتقاضون في هذا الإطار مكافآت مقابل نشاطهم الفعلي ومسؤولياتهم بالمقولة. بحيث يترتب عن هذا أن عضو المجلس الإداري أو العضو الذي لا يقوم بأي نشاط سوى عضويته بالمجلس الإداري أو مجلس المراقبة ولا يتقاضى أية مكافآت أو أي راتب مقابل مهمة خاصة أو عرضية، لا يخضع لنظام الضمان الاجتماعي. وعليه فإن أعضاء المجلس الإداري أو مجلس المراقبة الذين لهم هذه الصفة، ليسوا بأجراء وإنما وكلاء.

– أفراد الأسرة للمشغل الذين يعملون لحسابه بشرط وجود علاقة تبعية بينهم وبين المشغل وبشرط كذلك أن يقوم الفرد المنتمي للأسرة بنشاط احترافي وفعلي ومنتظم داخل المقولة ويحصل على مكافآت مقابل لهذا النشاط.

– المستخدم الوسيط الموضوع مؤقتا رهن إشارة المؤسسات المستعملة من طرف مقاولات الشغل المؤقتة.

ويجب التفريق بين هذه الفئة من العاملين المؤقتين، وتلك المشار إليها في الفصل 2 من ظهير 27 يوليوز 1972.

ويراد بالمستخدمين المؤقتين، أولئك الذين يستأجرون من طرف المقاولات العارضة للخدمات المؤقتة وذلك لحساب مؤسسات أخرى لمدة محددة.

وعليه، فإن المقاولات العارضة للخدمات المؤقتة تبقى هي المشغل لهؤلاء العمال طيلة ممارستهم لحساب مؤسسة أخرى، ما دامت هذه الأخيرة مرتبطة بواسطة عقد مكتوب مع المقولة العارضة للخدمات المؤقتة.

وفي هذا الصدد، فإن المقابلة العارضة للخدمات المؤقتة تستخلص من المؤسسة المستعملة لهؤلاء العمال ثمن تزويدها باليد العاملة وتدفع لهم المكافآت المتفق عليها. وهكذا، فإن هؤلاء العمال تربطهم علاقة الأجر مع المقابلة العارضة للخدمات المؤقتة بالرغم من وجودهم تحت تعليمات ومراقبة الشركة المستعملة لهم وملزمون باحترام الأوقات المفروضة عليهم من طرف هذه الأخيرة.

– الأشخاص الذين يزاولون في القطاع الخاص أكثر من عشر ساعات في الأسبوع لحساب مشغل واحد أو مجموعة من المشغلين، سواء لفترات مؤقتة أو متقطعة، ففي حالة عدم تسجيلهم، يجب على المشغل تسجيلهم في الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي. ومن جهة أخرى، يجب على هؤلاء العاملين الإدلاء بأرقام تسجيلهم لدى مشغليهم إذا كانوا يتوفرون عليها قصد التصريح بأجورهم.

2.1 حالات خاصة للخضوع لنظام الضمان الاجتماعي

تطبيقا للمقتضيات الواردة أعلاه، فإنه يجب التذكير على سبيل المثال لا الحصر، بالعاملين الخاضعين لنظام الضمان الاجتماعي، والذين لهم بعض الخاصيات ويتعلق الأمر :

1,2,1 العاملون الأجانب

يسرى على العاملين الأجانب المشتغلين في المغرب نظام الضمان الاجتماعي بنفس الشروط التي يخضع لها العاملون الذين يحملون الجنسية المغربية ولكن فيما يخص العاملون الأجانب المنحدرون من بلد تربطه بالمغرب اتفاقية ثنائية في مجال الضمان الاجتماعي، فهناك مقتضيات خاصة تنص على إعفائهم من تطبيق نظام الضمان الاجتماعي المغربي عليهم وذلك في حالة تعيينهم من طرف المؤسسة الأم للعمل في إحدى مؤسساتها الموجودة بالمغرب لمزاولة نشاط لحسابها.

إن صفة العامل الذي تسند له مهمة خارج المؤسسة الأم لا بد أن تثبت في مطبوع اتفاقي يسمى «شهادة خضوع المستخدم الذي يوجد في حالة إنجاز مهمة خارج المؤسسة الأم» ويسلم هذا المطبوع من طرف الإدارة المختصة بالبلد الأصلي. وفي حالة عدم وجود هذه الشهادة، فإن العامل الأجنبي يخضع بقوة القانون، لنظام الضمان الاجتماعي المغربي تطبيقا لمبادئ السيادة والمجال الترابي.

كما أنه في حالة تمديد مدة مزاولة العمل خارج المؤسسة الأم، فإن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يتسلم من السلطات المختصة في البلدان الموقعة على اتفاقيات الضمان الاجتماعي مع المغرب، عن طريق الوزارة المكلفة بالتشغيل بالمغرب، طلب التمديد الذي يجب أن لا يتجاوز المدة الأولية الممنوحة مسبقا للعامل. ويتم الإعلان عن قبول التمديد أو رفضه، بواسطة مراسلة أو مطبوع من طرف السلطة المختصة المغربية، إلى

السلطة المختصة الأجنبية التي تقوم بإرسالها إلى الإدارة المكلفة بالضمان الاجتماعي.
إن مدة مزاولة الأعمال خارج المؤسسة الأم محددة كالتالي :

المطبوع الاتفاقي	مدة المزاولة	تاريخ التوقيع	البلد
MAD 101	36 شهرا قابلة للتجديد لمدة 36 شهرا	25 مارس 1981	ألمانيا
BM1- BM2	12 شهرا قابلة للتجديد لمدة 12 شهرا	24 يونيو 1968	بلجيكا
EM 10	36 شهرا قابلة للتجديد لمدة تحددها السلطة المختصة	8 نوفمبر 1979	إسبانيا
SE: 350- 01	36 شهرا قابلة للتجديد لمدة 36 شهرا	9 يوليوز 1965	فرنسا
3- IAM MI	12 شهرا قابلة للتجديد لمدة 12 شهرا	5 غشت 1983	ليبيا
لا يوجد	12 شهرا قابلة للتجديد لمدة 12 شهرا	14 فبراير 1972	هولندا
S/M1	36 شهرا غير قابلة للتجديد	4 يناير 1980	السويد
1-MIM TAA	36 شهرا قابلة للتجديد لغاية انتهاء الأشغال	5 فبراير 1987	تونس
DK/MA2	36 شهرا قابلة للتجديد لغاية انتهاء الأشغال	21 أبريل 1982	الدانمارك
P/MAR 1- P/MAR2	36 شهرا قابلة للتجديد لمدة 24 شهر	1 يوليوز 1998	البرتغال
لا يوجد	36 شهرا قابلة للتجديد لمدة 24 شهرا	1 يوليوز 1998	كندا

ويدخل في إطار هذه المقتضيات :

- المستخدم المتجول لشركات النقل التي يمتد نشاطها من المغرب إلى بلد مصادق على اتفاقية الضمان الاجتماعي و العكس كذلك ، فهذا المستخدم المتجول يسري عليه خاصة قانون نظام الضمان الاجتماعي للبلد الذي يوجد فوق ترابه المقر الرئيسي للشركة.
- طاقم الباخرة خاضع لنظام الضمان الاجتماعي للبلد الذي تنتمي إليه هذه الباخرة.
- إن الاتفاقيات الثنائية المشار إليها أعلاه تؤكد بالخصوص على المبادئ التالية :
- مساواة المعالجة لمواطني البلدين (المغرب والبلد الموقع على الاتفاقية) وذلك بالنظر إلى تشريعات الضمان الاجتماعي، لكل بلد على حدة، مع إضافة المجال الترابي والإستثناءات الضرورية (مزاولة عمل خارج المؤسسة الأم، المستخدم المتجول في شركات النقل، المهام الدبلوماسية والقنصلية).
- الحفاظ لمواطني البلدان الموقعة على الاتفاقية على حقوقهم المكتسبة أو في طور الاكتساب بمقتضى تشريعات هذه البلدان.

– احتساب مدد التأمين أو المعترف بأنها تعادلها والمنجزة من طرف مواطنيها حسب كل تشريع .

ومن جهة أخرى، وطبقا لمقتضيات الاتفاقية الثنائية في مجال الضمان الاجتماعي الموقعة بين المغرب وفرنسا، فإن المواطنين الفرنسيين الذين يعملون مؤقتا في المعاهد الفرنسية بالمغرب، لهم الحق في اختيار النظام الفرنسي للضمان الاجتماعي أو النظام المغربي، إلا أن شروط مزاولة عمل خارج المؤسسة الأم لا تنطبق على هذه الفئة من العاملين.

2,2,1 المقاوله من الباطن

المقاوله من الباطن هي العملية التي من خلالها تمنح مقاوله إلى مقاوله أخرى مهمة إنجاز جزء من نشاطها بحيث أن المقاوله الأولى تحتفظ بكل مسؤولياتها. وتجدر الإشارة أن الاعتماد على المقاوله من الباطن يمكن أن يكون في مجال الطاقة الإنتاجية أو حسب خاصية المنتج.

ويبقى المشغل⁽¹⁾ مسؤولا عن العاملين الذين لم يشغلهم مباشرة، عندما يكون هؤلاء يساهمون في نشاط يكون لحسابه، وقد يكونون بالأخص مستأجرين عن طريق مقاولين ثانويين أو متعهدين ثانويين لا تنطبق عليهم الشروط التالية :

– التسجيل في الضريبة المهنية :

– فوتره الأشغال المنجزة عن طريق المقاوله من الباطن وفي هذه الحالة يجب أن تكون الفواتير خاضعة للشروط القانونية وتحمل البيانات التالية :

* الاسم أو المركز الاجتماعي والعنوان الكامل للمقاوله من الباطن ؛

* رقم الضريبة المهنية ؛

* مبلغ وتاريخ ونوع العملية المنجزة.

وفي حالة غياب ذلك، فليس هناك إلا الأخذ بعين الاعتبار التخمين بوجود نشاط مهني مستقل، وعليه، فإن جزء مبلغ المقاوله من الباطن المتعلق باليد العاملة يجب التصريح به إسميا مع أرقام التسجيل بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالنسبة لكافة المستفيدين. وإذا كان المبلغ الإجمالي لا يمكن من فصل مبلغ اليد العاملة، فإن هذا الأخير يمكن فصله بالتطبيق على المبلغ الإجمالي النسبة التي تطابق طبيعة الأعمال المنجزة طبقا للجدول التالي :

(1) طبقا لمقتضيات الظهير الشريف بتاريخ 18 يونيو 1936 – الفصل 18 – المتعلق بأداء أجور المقتصدین و عقود المقاولات الثانوية كما تم تغييره وتتميمه بمقتضى الظهير الشريف بتاريخ 24 يناير 1953.

جدول نسب اليد العاملة حسب كل نشاط

نسبة اليد العاملة (1)	تسمية فروع النشاط
15	البضائع من الكاوتش أو البلاستيك
	الخشب والأشياء المصنعة من الخشب وأشغال النجارة
	الصناعة الغذائية
	النقل ومرافق النقل
20	الجلد والأحذية
	الكهرباء، الماء وأشغال الترخيص
	الصناعة المعدنية، الأشغال المعدنية والأشغال الميكانيكية
25	تحويل معادن المقالع
30	النسيج وصناعة الملابس الجاهزة
	البناء وأشغال البناء
50	مصالح أخرى تجارية

غير أن هذه النسب يمكن الرفع منها إذا كانت اليد العاملة تمثل جزءا أساسيا في الخدمة المنجزة بواسطة المقاول من الباطن.
من جهة أخرى، يحتفظ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بحقه في إدماج كل المكافآت الممنوحة للعمال في المقاول من الباطن إذا كانت المعلومات المقدمة من طرف المشغل غير صحيحة.

3,2,1 العارضون للخدمات الغير المسجلين بالضريبة المهنية

إن المشغل مسؤول عن الأشخاص الغير المسجلين بالضريبة المهنية والذين يقومون بصفة مستقلة، بنشاط لصالحه. ويتعلق الأمر مثلا : بالميكانيكيين، بالمرصصين، باليناثين، النجارين، بالكهربائيين، وعمال التنظيف... الخ. إن المبلغ الممنوح لعارض الخدمات يدمج بأكمله في وعاء واجبات الاشتراك إذا كان يعادل أو يفوق 4250 درهما في السنة. وإذا كان هذا المبلغ أقل من 4250 درهما، فإن المشغل ملزم تحت طائلة مسؤوليته، أن يقدم نسخة من بطاقة التعريف الوطنية لعارض الخدمات.

(1) تم تحديده النسب على أساس تراكبات المحاسبة الوطنية المعدة من طرف مديرية الإحصاء (وزارة السكان)

وإذا كانت المبالغ الأجمالية مسجلة في دفاتر الحسابات في خانة «الأشغال المنجزة عن طريق عارض الخدمات»، غير مفصلة، فإن حصة اليد العاملة تحتسب بتطبيق النسبة، على المبلغ الأجمالي حسب طبيعة الخدمات المقدمة، طبقا للجدول أعلاه.

1,2,4 الوسطاء

إن العمولات، والأتعاب ومصاريف السمسرة التي تصرف للوسطاء الغير المسجلين بالضريبة المهنية. وخصوصا إذا تعلق الأمر بالسماورة والعملاء والوكلاء والأشخاص الآخرين الغير المسجلين بالضريبة المهنية والذين يعملون لحساب مقاوله، فإنها تخضع وجوبا لواجبات الاشتراك بحيث يجب في هذه الحالة، التصريح بها مع توضيح أسماء وأرقام التسجيل بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لكل المستفيدين. إن الحالات التي يعتمد عليها كميزة لعلاقة التبعية بين هؤلاء الوسطاء ومشغليهم هي على الخصوص :

– الالتزام بزيارة زبائن معينين ؛

– منع العمل مع منافس آخر ؛

– الالتزام بتقديم محضر حول نشاطهم ؛

– وجوب الالتزام بالإشعار المسبق ؛

وتعتبر اللائحة المتعلقة بهذه الحالات غير محدودة وغير شاملة.

1,2,5 المتدربون: التدريب من أجل التأهيل لممارسة مهنة

يخضع المتدربون لنظام الضمان الاجتماعي بنفس الشروط التي يخضع لها الأجراء الآخرون.

إلا أن المشغل الذي يستخدم المتدربين في إطار تدريب من أجل التأهيل لممارسة مهنة من المهن، يعفي من أداء واجبات الاشتراك بالنسبة لهؤلاء المتدربين طبقا لمقتضيات الظهير بمثابة قانون رقم 16-93-1- بتاريخ 23 مارس 1993 والمعدل بظهير بمثابة قانون 112-98-1 بتاريخ 10 شتنبر 1998.

1,2,6 التأمين الاختياري في نظام الضمان الاجتماعي

طبقا للفصل 5 من ظهير رقم 184-72-1 الصادر بتاريخ 27 يوليوز 1972 المغير والمتمم بالقانون رقم 17.02 المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي :

«كل شخص فرض عليه التأمين الإجباري خلال مدة 1080 مدنية متوالية أو غير متوالية على الأقل ولم تبق شروط التأمين الاختياري متوفرة فيه، يجوز له إبرام تأمين اختياري بشرط أن يقدم طلبا بذلك خلال الاثنى عشر شهرا مالم تحل دون ذلك قوة قاهرة الموالية للتاريخ الذي انتهت فيه حقوقه في التأمين الإجباري».

ويستفاد من ذلك، أن الأشخاص الراغبين في الاستفادة من التأمين الاختياري لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، يجب :

– أن يثبتوا خضوعهم لنظام الضمان الاجتماعي 1080 شهرا على الأقل متوالية أو غير متوالية :

– أن يدلوا بشهادة التوقف عن أي عمل بصفة أجبر :

– أن يقدموا طلبا للاستفادة من التأمين الاختياري داخل أجل 12 شهرا التي تلي تاريخ التوقف عن العمل.

إن كفاءات التطبيق وكذا الشروط التي يتوقف عنها الحق في التأمين الاختياري، يتم تحديدها بمقتضى مرسوم بعد مصادقة المجلس الإداري عليها .

7,2,1 وكلاء مؤسسات التأمين والقرض الغير المسجلين

بالضريبة المهنية

إن الوكلاء الغير المسجلين بالضريبة المهنية بالنسبة لمؤسسات التأمين والقرض والذين يتقاضون عمولات، يخضعون لنظام الضمان الاجتماعي، سواء اشتغلوا لحساب مشغل واحد أو عدة مشغلين شريطة أن ينجزوا العمليات التمثيلية بصفة اعتيادية ومتواصلة، (البحث عن الزبائن، السعي من أجل اكتتاب العقود، تحصيل المكافآت، تسليم المبالغ المستحقة للمستفيدين)، وتجدر الإشارة إلى أن المبالغ التي يجب إدماجها هي التي تتكون من المكافآت الممنوحة للوكلاء كيفما كان شكلها مع استثناء التكاليف المحتملة في إطار القيام بالوظيفة. وإذا كانت المبالغ الإجمالية الممنوحة للوكلاء مقابل الأشغال المتعلقة بالبحث أو التمثيلية، مسجلة بدفاتر الحسابات من غير أن تكون مفصلة، فإن حصة اليد العاملة التي يجب التصريح بها، تحسب بتطبيق نسبة اليد العاملة المقدرة في 50 % على المبلغ الإجمالي والمقابلة لفرع النشاط : «خدمات أخرى تجارية».

8,2,1 أرباب النقل الغير المسجلين بالضريبة المهنية

إن سائقي العربات الذين يزاولون بصفة مستقلة نقل المعدات والمواد الأولية والبضائع... الخ لحساب مؤسسة، يخضعون لنظام الضمان الاجتماعي، إذا استوفت هذه المؤسسات الشروط التالية :

– عندما يكون استغلال وسيلة النقل خاضعا لتعريفات النقل المحددة من طرف السلطات العمومية.

– عندما يكون السائقون هم ملاكو عرباتهم.

– عندما يكون مبلغ الأداء يساوي أو يفوق 5000 درهم في السنة ولكل سائق. في هذه

الحالة، فإن المبلغ الإجمالي المؤدى، يخضع كلياً لأداء واجب الاشتراك. وإذا كان المبلغ المؤدى دون 5000 درهم في السنة، فإن المشغل وتحت طائلة مسؤوليته بالتصريح والأداء، ملزم بتقديم نسخة لبطاقة التعريف الوطنية للسائق والورقة الرمادية للعربة لإثبات بأن هذا السائق هو صاحبها. وإذا كانت المبالغ الإجمالية الممنوحة للسائقين مسجلة في دفاتر الحسابات من دون أن تكون مفصلة، فإن حصة اليد العاملة التي يجب التصريح بها، تحتسب بتطبيق نسبة اليد العاملة المقدرة في 15 % بالنسبة للمبلغ الإجمالي الذي يقابل فرع النشاط : «النقل ومرافق النقل».

عندما يكون السائق غير مالك للعربة المستعملة (البطاقة الرمادية للعربة لا تطابق بطاقة التعريف الوطنية)، فإن خضوع السائق لنظام الضمان الاجتماعي يكون من مسؤولية المقاول أو الشخص الذي وضعت رهن إشارته العربة المستعملة للنقل. وفي هذه الحالة، فإن المؤسسة التي استفادت من خدمات السائق ملزمة، تحت طائلة المسؤولية، بتقديم هوية صاحب العربة وهوية السائق.

9.2.1 حاملو الأمتعة وحراس مواقف السيارات

إن الأشخاص الذين يمارسون مهنة حمل الأمتعة أو حراسة مواقف السيارات في المحطات والمطارات... الخ. يخضعون لنظام الضمان الاجتماعي بشرط أن يكونوا مرتبطين بعقدة مع صاحب امتياز أو مسير.

10.2.1 الشركاء الغير المسيرين وأعضاء مجلس الإدارة

الجماعية أو مجلس الرقابة

إن الشركاء الغير المسيرين (أقلية أو أغلبية)، والعضو في مجلس الإدارة الجماعية أو مجلس الرقابة والذي يشغل منصب أجير داخل المؤسسة، ويتقاضى بهذه الصفة أجراً بحيث يوجد في حالة تبعية بينه وبين المشغل داخل المؤسسة، يخضع لنظام الضمان الاجتماعي بشرط أن يكون هذا الشريك الغير المسير لا يشغل وظيفة أخرى تستثنيه بقوة القانون من الخضوع لهذا النظام (موظف مدني، أو عسكري أو أي شخص آخر يستفيد من نظام أساسي إجباري).

11.2.1 فنانون قاعات العروض

يصطلح لفظ الفنانين، على الأشخاص (الموسيقيون، كاتبو الكلمات، فنانون تشكيليون، رؤساء الأjqواق، المخرجون، عارضات الأزياء... الخ). الذين يزاولون بناء على التزام، في

البروفات أو سهرات مقدمة في أماكن العرض أو الاستماع مثل المسارح، قاعات السينما، ملاعب السيرك، مهرجانات الموسيقى، الفنادق، الملاهي الليلية، المقاهي، المطاعم أو خلال البرامج التي تبث عبر الراديو أو التلفزيون أو أخذ مشاهد سينمائية أو خلال التسجيلات.

إن شروط خضوع هؤلاء الفنانين لنظام الضمان الاجتماعي بالنسبة للمقاولات والمؤسسات السياحية وشركات النشر والجمعيات أو التجمعات أو الأشخاص الذين يطلبون خدماتهم، هي :

عدم تسجيل الفنان في جدول الضريبة المهنية أو السجل التجاري، وعندما يزاول الفنان نشاطه في ظروف تحتم عليه التسجيل بالضريبة المهنية أو السجل التجاري (التزام فرقة، امتلاك محل، فوترة الخدمات... الخ). سواء كان هذا التسجيل فعليا أم لا، فإن هذا الفنان يصبح مقاولا للعروض وبالتالي مشغلا للفنانين الذين يكونون المجموعة.

إن انخراط هذا الفنان بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بصفته مشغلا يصبح وجوبا، وفي هذه الحالة، فإن المؤسسة المستفيدة من خدمات هذا الفنان، ملزمة تحت طائلة المسؤولية، أن تقدم هويته وعند الاقتضاء هوية الأشخاص الذين يشغلهم.

* الحصول على مكافأة مقابل الخدمات المنجزة في شكل أجر ثابت، عمولات، علاوات... الخ :

* وجود علاقة تبعية بين المشغل والعامل إزاء الشخص الذي قدمت له الخدمات. فكل عقد بين شخص معنوي أو طبيعي يتضمن مكافأة لفنان من أجل تقديم عروضه، يعتبر عقد شغل :

* الطابع العادي والمتوالي للخدمات المقدمة لمشغل أو عدة مشغلين. بحيث أن المعيار المعتمد في هذا الصدد هو عتبة المكافأة للفنان الذي يزاول بمفرده ومواظبة الخدمة بالنسبة لمجموعات الفنانين.

وهكذا، وأخذا بعين الاعتبار للوضعية الخاصة لبعض الفنانين مثل المجموعات الفلكلورية أو مجموعات الترفيه المتجولة... الخ. فإن المشغل الذي يطلبهم مرة في الشهر، يجب عليه فقط الإدلاء بهوية المجموعة أو مقدم الترفيه لكي تكون المبالغ الممنوحة لهم غير خاضعة لأداء واجبات الاشتراك.

وبالمقابل، إذا كان المشغل يطلبهم أكثر من مرة في الشهر، فإن شروط الإعفاء هي :

– بالنسبة للمجموعات، التسجيل في الضريبة المهنية وتقديم الفاتورات القانونية :

– بالنسبة لمقدمي خدمات الترفيه الفردية، الإدلاء بهوية الجبائية إلا إذا كانت المكافأة تقل أو تعادل 5000 درهم في الشهر، مع وجوب تقديم نسخة من بطاقة التعريف الوطنية.

12,2,1 الأساتذة والمدرسون والأطباء الذين يمارسون مهامهم كمعوضين

إن الأشخاص الذين يقومون بالتدريس ولو كمعوضين، بالمعاهد الحرة، يخضعون لنظام الضمان الاجتماعي منذ الوقت الذي يتقاضون فيه الأجر، وأنهم ملزمون في إطار عمل منظم ببعض التبعيات المتعلقة بالبرامج والأوقات والتنقيط... الخ. بغض النظر عن نشاطهم الأساسي، ولكن عندما يكون الأستاذ أو المدرس أو الطبيب موظفا حكوميا، فإنه لا يخضع لنظام الضمان الاجتماعي شريطة أن تدلي المؤسسة التي تستفيد من خدماته برقمه التأجيري، وشهادة للشغل حديثة تتعلق به.

وفي حالة عدم الإدلاء بهذه الوثائق، وعند القيام بمهام المراقبة والتفتيش التي يأمر بها الصندوق. فإن كل راتب مقدم في هذا الإطار سيكون خاضعا لواجب الاشتراك، وذلك على شكل كتلة أجور.

13,2,1 المسيرون الأجراء في التعاونيات ومحطات الوقود

إن الأشخاص الذين يسيرون فروع مقاولات التغذية بالتقسيط، والمتاجر وتعاونيات أخرى للاستهلاك والأشخاص الذين يسيرون محطات الوقود مقابل مكافآت قارة أو عمولات أو تخفيضات متناسبة مع مبلغ البيع، يتوفرون على صفة الخضوع لنظام الضمان الاجتماعي بالنسبة للمقاولات التي تشغلهم. كما يخضع لنفس الشروط، المسيرون لمخازن الشركات التي لها عدة فروع أو المقاولات الأخرى التجارية أو الصناعية.

14,2,1 الصحافيون ومساعدو الصحافة

إن الصحافيين ومن يماثلهم الذين يقومون بإنجاز بصفة منتظمة لوكالة أو مقالة للصحافة اليومية أو الأسبوعية، مقالات اخبارية وروبورتاجات ورسوم أو صور فوتوغرافية مقابل أجر عن ذلك، يخضعون لنظام الضمان الاجتماعي شرط أن يكون الأشخاص المعنيين يتوفرون على بطاقة التعريف المهنية للصحافة ولا يمارسون مهنة أخرى تستتعيهم بقوة القانون من الخضوع لهذا النظام.

15,2,1 أعضاء المهن الحرة العاملين بنفس المكان

الأشخاص المساعدون، وأعضاء المهن الحرة، الذين يزاولون وظائفهم بنفس المكان وخاصة الأطباء، وأطباء الأسنان والمرضون، يخضعون لنظام الضمان الاجتماعي عندما

تكون هناك علاقة تبعية بين أحد هؤلاء الأشخاص وشخص آخر مالك للمحل أو مكتريه، شريطة أن لا تكون هناك جمعية واضحة بين الأعضاء للاستغلال المشترك للنشاط، أو الالتزام للمساهمة في الخسائر المحتملة بموجب عقد.

16,2,1 العاملون بالمنازل والذين يشتغلون لحسابمقاولة

العاملون بالمنازل الغير المسجلين بالضريبة المهنية والذين لا يزاولون داخل المقاولة، يخضعون لنظام الضمان الاجتماعي بالرغم من امتلاكهم كلا أو جزءا من المعدات الخاصة بالعمل.

هذا، وللحصول على صفة عامل بالمنزل، يجب على المعني بالأمر :

- مزاوله نشاط موكول إليه مقابل مكافأة لحساب مشغل أو عدة مشغلين سواء كان ذلك بصفة مباشرة أو عن طريق وسيط.
- مزاوله النشاط بمفرده أو بمساعدة زوجته أو أبنائه.
- يجب التفريق بين العاملين بالمنازل والأشخاص الذين يعملون داخل البيوت لحساب مشغل أستاذجرهم مباشرة.

17,2,1 المسافرون وممثلو التجارة

يتعلق الأمر بممثلي التجارة الغير المسجلين بالضريبة المهنية الذين حتى ولو كانوا لا يشتغلون داخل المؤسسة وحتى لو كانوا يمتلكون كل المعدات أو جزءا منها لإنجاز العمل فإنهم :

- يشتغلون لحساب مشغل أو عدة مشغلين ؛
- يزاولون نشاطهم بطريقة اعتيادية، وبامتياز وقارة ؛
- مرتبطون مع مشغليهم بالتزام مكتوب، يحدد طبيعة الخدمات المعروضة للبيع أو الشراء، والمنطقة التي يجب أن يزاولوا فيها نشاطهم، وأصناف الزبناء، ونسبة المكافأة...الخ.

18,2,1 المرشدون السياحيون

يتعلق الأمر بالأشخاص الذين يرافقون المسافرين وخصوصا السواح لإطلاعهم على الأماكن والمآثر التاريخية...الخ.

فهؤلاء الأشخاص، يخضعون لنظام الضمان الاجتماعي عندما يكونون مشغلين من طرف مؤسسة أو عدة مؤسسات (فنادق، مطاعم، وكالات الأسفار...الخ) ويتقاضون بهذه الصفة أجرة قارة أو على شكل عمولات أو علاوات.

إلا أن المرشدين السياحيين الحاملين لبطاقة التعريف المهنية «كمرشد» المسلمة من طرف وزارة السياحة و الذين لا يزالون بطريقة منتظمة لحساب نفس المشغل، فهم لا يخضعون لنظام الضمان الاجتماعي، إن المؤسسة التي تطلبهم للعمل لحسابها، وتحت طائلة المسؤولية، يجب عليها تقديم نسخة من بطاقة التعريف الوطنية لكل واحد منهم وكذا بطاقة التعريف المهنية التي تثبت أنهم مرشدون سياحيون.

19,2,1 السماسرة المستقلون الذين يوجدون في فترة التجربة

يتعلق الأمر بالأشخاص الغير المسجلين بالضريبة المهنية الذين يتقدمون إلى مؤسسة للحصول على وظائف كباة أحرار، غير مأجورين، ويحصلون على مكافآتهم عن طريق العمولات فقط. إن المؤسسة في غالب الأحيان تحتاج لفترة زمنية غالبا ما تكون ثلاثة أشهر، ابتداء من تاريخ توظيفهم لاختبارهم وتكوينهم إذا أمكن، وتقييم مؤهلاتهم على أرض الواقع قبل توظيفهم نهائيا. إن التسجيل بالضريبة المهنية بالنسبة لهؤلاء الوسطاء لا يتم عادة إلا إذا كان هؤلاء على يقين باختيارهم لمزاولة هذه المهنة. ولكن وخلال هذه الفترة فإن الوسيط يصدر فاتورات العمولات من غير أن يكون مسجلا بالضريبة المهنية. وعلى هذا الأساس، واعتبارا للإكراهات الخاصة المرتبطة بهذه المهنة، فإن أجل ثلاثة أشهر مقبول بالنسبة لنشاط الوسيط الحرز أو البائع المتجول، وخلال هذه المدة يمكن للمؤسسة الاستفادة من خدمات الوسيط دون التصريح به لدى الصندوق الوطني الضمان الاجتماعي.

ومع مرور هذه المدة، يعتبر الوسيط مأجورا بالنسبة للصندوق الوطني الضمان الاجتماعي بجميع المبالغ التي يتقاضاها من أول يوم لنشاطه في المؤسسة إذا لم تتمكن هذه الأخيرة من إثبات تسجيل هذا الوسيط بالضريبة المهنية.

3,1 الاستثناءات

بصفة عامة، يطبق نظام الضمان الاجتماعي على جميع الأجراء أو الذين يمثلون القطاعات التي سبق ذكرها والذين لا يتمتعون بنظام خاص طبقا لقانون أو تشريع خاص. وينص الفصل 3 من الظهير بمثابة قانون رقم 184-1.72 بتاريخ 27 يوليوز 1972 المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي بصورة واضحة، لا لبس فيها، على لائحة الأشخاص الذين لا يشملهم نظام الضمان الاجتماعي. والذين يظلون خارج مجال تطبيق هذا النظام وهم كالتالي:

– موظفو الدولة الرسميون والجماعات العمومية الأخرى :

– الأعراف الممارسون بموجب عقد المساعدة التقنية بين المغرب وبلد أجنبي، شريطة أن لا يتقاضوا أية مكافأة من طرف المؤسسة التي يشتغلون لحسابها كيفما كانت طبيعتها (راتب، امتيازات عينية أو نقدية، عمولات، تحمل أو إرجاع مصاريف الفندق أو الأكل، أتعاب... الخ).

– أفراد القوات المسلحة الملكية؛

– الأشخاص الخاضعون للنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد طبقا للظهير الشريف بمثابة قانون رقم 216-1.77 بتاريخ 4 أكتوبر 1977، باستثناء الحالات المنصوص عليها في نفس الظهير؛

– الأشخاص الخاضعون للأنظمة الخاصة داخل المؤسسات العمومية.

ومن جهة أخرى، وطبقا للقانون 12.00 المؤسس والمنظم للتدريب المهني، فإن المتدرب المرتبط بمقابلة بموجب عقد التدريب طبقا لمقتضيات القانون السابق ذكره، لا يخضع لنظام الضمان الاجتماعي، والمقابلة في هذه الحالة معفاة من أداء واجبات الاشتراك وضريبة التكوين المهني برسم منحة التدريب المؤداة في هذا الصدد.

ويخضع المتدربون المهنيون الذين لا يشملهم هذا القانون، لنظام الضمان الاجتماعي طبقا للفصل 2 من الظهير رقم 172-184 بتاريخ 27 يوليوز 1972.

ومن جهة أخرى، فالوسطاء والعملاء الأجانب الغير المقيمين، لا يخضعون لنظام الضمان الاجتماعي في حالة إثبات أداء العمولات والأتعاب المستحقة (أمر التحويل لحساب المعني بالأمر، فاتورة مسلمة من طرف المؤسسة التي تشغل الوسيط أو العميل الأجنبي... الخ).

2 – أساس واجبات الاشتراك

إن المشغل مسؤول عن أداء مجموع واجبات الاشتراك للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (حصة المشغل وحصة الأجير) عن جميع الأجراء الذين يشغلهم بغض النظر إذا كانت حصة الأجير مقطوعة أم لا.

وطبقا للفصل 19 من ظهير 27 يوليوز 1972 المعدل بالقانون رقم 02-20 بتاريخ 15 غشت 2002 فإن « واجبات الاشتراك المستحقة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تقدر على أساس مجموع الأجر التي يتقاضاها المستفيدون من ظهيرنا الشريف هذا، بما في ذلك التعويضات والمنح والمكافآت وجميع المنافع النقدية الأخرى والمنافع العينية وكذا المبالغ المقبوضة بصفة مباشرة أو بواسطة الغير برسم العلاوات باستثناء العلاوات الممنوحة لعمال المؤسسات الفندقية أو الإقامة السياحية المصنفة طبقا للتشريعات والقانون الجاري به العمل».

وفيما يخص البحارة الصيادون بالمحاصة، فإن واجب الاشتراك يقدر على أساس المداخل الخاصة لباخرة الصيد.

أما فيما يتعلق بالتأمين الاختياري، فإن واجب الاشتراك الشهري يحتسب على أساس آخر راتب شهري الذي قدر على أساسه آخر واجب شهري مستحق.

وعليه، فإنه من الضروري تحديد المبالغ المتعارف عليها كرواتب لأنه مبدئياً، كل المبالغ الممنوحة مقابل عمل، تدخل في إطار وعاء واجبات الاشتراك. إلا أن هناك بعض المبالغ التي تصرف من طرف المشغل للأجير، تعفى من الخضوع لوعاء واجبات الاشتراك وذلك: - إما لأنها تمثل نفقات مثبتة تم صرفها من طرف الأجير لإنجاز نشاطه.

- وإما لأنها تمثل التعويض عن الضرر المؤدى للأجير على إثر فسخ عقدة العمل.

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 المتدربين داخل فترات التجربة أو العرضيين المرتبطين بالمؤسسة.

- راتب اليد العاملة بالنسبة للعاملين اليديويين.

- المكافآت عن الساعات الإضافية المنجزة سواء ليلاً أو نهاراً أو أيام الأحد وأيام العطل والتي حدد الظهير الشريف رقم 103.194 المؤرخ في 11.09.2003 الصادر بمقتضاه القانون

رقم 65.99 أسس احتسابها كما يلي:

على صعيد الأنشطة غير الفلاحية:

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

على صعيد الأنشطة الفلاحية:

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

– الزيادات المحتملة للأشغال المنجزة ليلا.

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

بعد 2004.06.08	قبل 2004.06.08	الأجر عن الساعة
44/1 للأجر الأسبوعي	48/1 للأجر الأسبوعي	الأجر عن الساعة
95/1 للأجر عن 15 يوما	104/1 للأجر عن 15 يوما	
190/1 للأجر عن شهر	208/1 للأجر عن شهر	

ملاحظة: يعتبر يوم 2004.06.08 تاريخ دخول القانون رقم 99–65 المتعلق بمدونة الشغل حيز التطبيق.

(1) إن الأجر المعتمد لحساب الساعات الإضافية يتم احتسابه بواسطة الأجر الحقيقي مضافا إليه نوابح الأجر الأخرى.

2.1.2 الحلوان (2)

إن المكافآت التي تتخذ كأساس لحساب واجب الاشتراك في المؤسسات التي يكون فيها أداء الحلوان من طرف الزبناء 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

طبقا لمقتضيات القانون رقم 20.02 المغربي 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 طبقا لمقتضيات القانون رقم 65.99 المتعلق بدونة الشغل (الحلوان فقط أو الحلوان بالإضافة إلى الراتب الأساسي) لا يمكن أن تكون أقل من الحد الأدنى القانوني للأجر لكل واحد من الأجراء الذين يشتغلون مباشرة مع الزبناء، 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 تشكل بصفة عامة عنصرا تكميليا للأجر، فإنها تخضع لواجب الاشتراك.

1.3.1.2 المكافآت والتعويضات المرتبطة بنوعية العمل أو بشخص الأجير

يتعلق الأمر خصوصا بما يلي:

– مكافأة الأقدمية والتي حددها الظهير الشريف بتاريخ 11.09.2003 الصادر بمقتضاه القانون رقم 65.99 كيفيات حسابها كالتالي:

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

– مكافأة المثابرة أو الانضباط

– مكافأة التقنية

– مكافأة المردودية

– المكافأة الشخصية عن الانتاجية

– مكافأة الإعلاميات

– مكافأة الموزع الهاتفي

– مكافأة الإنتاج

– مكافأة الحساب الختامي

– المكافأة الممنوحة في انتظار ضبط الراتب

– مكافأة نهاية السنة

– مكافأة التحفيز عن رقم المعاملات أو الأرباح، العمولات، النسب...

– المساهمة في النفقات المدرسية.

– مكافأة القفة أو المطعم الجماعي الممنوحة بانتظام للعاملين، من غير أن تكون ظروف

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 طابع 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 الطرد 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 تثبتتها 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 المتبئة من طرف وظيفة المستفيد

– التموين 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 بـدفاتر الحسابات فإن قيمتها تقدر بـثمن بيعها.

– تعويض التأطير.

– 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 الجرد

– مكافأة الازدياد

– مكافأة الانابة

– 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

– الراتب المحافظ عليه كليا أو جزئيا في حالة مرض الأجير تطبيقا 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 الأوراش 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 التامين (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 التدرج،
- 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.

2.4.1.2 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 تحتسب ابتداء من الأجر الأدنى القانوني عن الساعة مصحوباً بمعامل يمتد من 1 إلى 5 و 2 حسب مستوى الأجر الحقيقي النقدي الممنوح للعاملين وباستثناء كل المكافآت والتعويضات.

وبالنسبة للأجراء الذين يتقاضون أجرهم يومياً أو أسبوعياً أو شهرياً، فإن قيمة الوجبة تحتسب جزافياً 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 الغطور فهي محددة في 1/4 قيمة الوجبة

2.4.1.2 السكن

إن قيمة السكن تساوي القيمة الكرائية الحقيقية للسكن، تضاف إليها الامتيازات الأخرى المرتبطة بها كالماء والكهرباء والتدفئة والهاتف وكذا الحراسة والعمل بالمنزل إذا كان من يقوم بذلك غير مصرح به لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي كباقي العاملين بالمقاولة. وإذا تعذر تقييم السومة الكرائية الحقيقية فإنه يتم تقديرها انطلاقاً من القيمة المحددة بضرية المباني مضافاً إليها تقديرات الامتيازات الأخرى.

3.4.1.2. سيارة المصلحة

إن وضع سيارة مصلحة رهن إشارة أجير 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، والضرية على السيارات، والبنزين والاستخدام من القيمة الأصلية للسيارة الخ. ويسري نفس الشيء على المصاريف المتعلقة بالعربات التي تكتريها المقاولة 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 جزافية، 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 المسماة بصورة غير صحيحة «مكافأة الهندام» 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 منظما من طرف المقاوله 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 مطعما جماعيا إلا أن منحها يجب أن يكون مرتبطا بالتزام العامل تناول وجبة أو أكلة خفيفة. نظرا 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 المقابلة عندما تقتضي ظروف العمل ذلك، ويجب الإشارة هنا إلى أن هذا الإعفاء لا ينبغي جمعه مع تعويض القفة.

– سندات المطعم أو التغذية

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

– 10 دراهم لكل أجير وعن كل يوم عمل.

– 20% من الأجر الخاضع لواجبات الإشتراك للأجير.

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

– تعويض الحليب

يمنح هذا التعويض للعاملين الذين يعالجون مواد سامة.

إن مبلغ هذا التعويض لا يجب أن يتعدى 150 درهما عن كل شهر، والجزء الذي يتجاوز هذا المبلغ، يخضع لواجبات الإشتراك.

– المصاريف المتعلقة بالهاتف

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

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

– تعويض استعمال السيارة الشخصية

يمنح هذا التعويض للأعوان المتنقلين المكلفين داخل أوقات العمل بالقيام بمهام 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 سيقم 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 وكيفيات 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 المعتمد للحساب يحدد على أساس معدل الأجور الخاضعة لواجب الاشتراك خلال 52 أسبوعا السابقة لتاريخ الطرد، 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 المتفق 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 السلفات الاجتماعية الممنوحة من طرف المشغلين لفائدة أجراءهم.

— تعويض التنقل أو نفقات التنقل

يمنح هذا التعويض للأجراء الذين تلزمهم 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، فاتورات المطعم 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 جزافيا. فإن شروط إعفاء هذه النفقات من واجبات الاشتراك هي كالتالي؛

عندما يكون منح هذا التعويض منتظما وأن المستفيد بطبيعة عمله يكون مجبرا على التنقل بصفة مستمرة (العون أو الممثل التجاري أو الأعوان المتجولون).

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

وفيما يخص الجزء الغير الخاضع لواجبات الاشتراك لمصاريف التنقل الممنوحة جزافيا، 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 تعرفة 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 يوميا إلى مقر سكنه. إن الحالة التي تعيق الأجير من العودة إلى مقر سكنه يوميا هي التي تفرض عليه التنقل إلى مقر عمل يبعد 50 كيلومترا على الأقل عن مقر إقامته.

- تعويض التنقل صوب المقر الاعتيادي للعمل

يمنح للأجراء نظرا لبعد مقر إقامتهم عن المقولة، شريطة أن تكون هذه المسافة أكثر من كيلومتريين 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 منصوص عليها في الاتفاقية، فإنها لا تخضع لواجبات الاشتراك في حدود سفر واحد كل سنتين.

- الإعانة الطبية

تمنح في حالة عدم وجود تعاضدية أو تأمين 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 درهما 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) وبأطفال الأجير (ولادة، ختان) أو بأقارب الأجير (وفاة أحد الأصول أو أحد الفروع). ولا يجب أن يتعدى مبلغ هذه المكافآت 5000 درهما مرة كل أربع سنوات، وفي حالة الوفاة فإن الجزء المعفى من هذه المكافأة يجب أن لا يتعدى 5000 درهما عن كل مناسبة عائلية يتم إثباتها. وما يزيد عن هذا المبلغ يخضع لواجبات الاشتراك.

– جمع المستخدمين

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

– الإعانة الممنوحة لطفل العامل بالمقاولة

لا تخضع لواجبات الاشتراك كل إعانة ممنوحة لطفل أحد العاملين بالمقاولة الذي يعمل استثناء خلال العطلة 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 طبقا 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 العالي، أو البكالوريا أو شهادة تعادلها والمسجلون كطالبي فرصة عمل لأول مرة لدى المصالح الإقليمية التابعة لوزارة التشغيل.

* إذا كان المتدربون يزاولون مهاما تؤهلهم لكسب التجربة قصد إدماجهم مهنيا.

* مدة التدريب محددة في 18 شهرا غير قابلة للتجديد.

* ولا يجب أن يقل التعويض الشهري للتدريب عن 1600 درهما في الشهر ولا يفوق 4500 درهم، وإذا زاد التعويض عن هذا المبلغ، فإنه يصبح خاضعا 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 مؤشرا من طرف الإدارة المختصة ويحدد العمل المخصص للمتدرب

والالتزامات المفروضة عليه والمدة الاسبوعية للتدريب والعطل 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 إبتداءً من إبرام عقد الشغل شريطة أن يكون الأجر لا يتعدى 4500 درهما 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، بنسخة 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 للمتمرن بموجب عقد التدريب طبقا للقانون أعلاه، لاتخضع 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 يزاوُل 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. ويراد 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 (عون متجول، عون تجاري... الخ) أو عندما يوجد أمر مكتوب مسلم للأجير عندما يتعلق الأمر بمهمة خاصة لا تندرج بصفة طبيعية أو اعتيادية ضمن الالتزامات والواجبات المهنية للمعني بالأمر. وذلك دون أن يتجاوز مبلغ هذا التعويض السقف المحدد في الجدول التالي:

القوة الجبائية للسيارة	التعويض الكيلوميتري (بالدرهم)
4 أحصنة	1,90
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 ممتدرسون. ويجب أن لا يتعدى مبلغ هذه الإعانة 400 درهم عن كل طفل ممتدرس من غير أن تتجاوز 1600 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 مكتب الصرف.

– شراء اللعب بمناسبة عاشوراء

يخصص ذلك مرة في السنة لفائدة أطفال المستخدمين والعاملين. وقيمة هذه اللعب التي لاتخضع لواجبات الاشتراك يجب أن لاتتعدى 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 ظرفيا للمؤسسة شرط أن تكون هذه الخدمة لا تكتسي طابعا منتظما ومستمرا لفائدة نفس الشخص، وإذا كان الأمر عكس ذلك، فإن الهبات في هذه الحالة تصبح خاضعة لواجبات الاشتراك.

– الاعمال 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 الأجور السنوية المؤداة من طرف المقاولة.

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

مقتضيات ختامية

إن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يحتفظ بحق المراقبة إذا تبين له أن المكافآت والتعويضات الممنوحة للأجراء الغير الخاضعة لواجبات الاشتراك، لها الصفات التي تطابق تسميتها.

إن التعويضات الغير الخاضعة لواجبات الاشتراك لايجوز استعمالها مرتين مع تعويضات أخرى تغطي مصاريف ذات طبيعة واحدة.

كل المكافآت والتعويضات أو الإعانات الغير الخاضعة لواجبات الاشتراك يجب إثباتها سواء تم استرجاعها عن طريق لائحة أو كانت ممنوحة جزافيا. عندما تكون ممنوحة عن طريق لائحة، فالإثبات يجب أن يكون في :

– وثائق الإنفاق (فواتير، لائحة المصاريف، سندات... الخ) وفي هذا الصدد، ينبغي الإشارة إلى أن الفاتورة أو وثيقة الإثبات، يجب أن تتضمن هوية الممون أو البائع، تاريخ العملية، أسعار وكميات البضائع المسلمة والأشغال أو الخدمات المنجزة، وكذا جميع المعلومات التي تنص عليها النصوص القانونية والتنظيمية لأن عدم احترام هذه المقتضيات، يفقد الفاتورة طبيعتها الإثباتية. غير أن الإدماج الذي قد يقوم به مفتشو الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في هذا الإطار، لا يصير نهائيا إلا عندما لا تتمكن المقاوله موضوع التفتيش من إتمام فواتيرها بالمعلومات الناقصة وذلك خلال عملية التفتيش أو قبل نهاية أجل الإشعار بالديون التي قد يكشف عليها التفتيش.

– لائحة التسبيقات (حوالة، ورقة الأداء، وثيقة الصندوق... الخ).

– طبيعة المصاريف

– المدة التي تتعلق بها

– الأمر المكتوب المسلم للأجير، عندما يتعلق الأمر بمهمة أو وظيفة لا تدخل في إطار الالتزامات الطبيعية والاعتيادية.

وعندما تكون ممنوحة بصفة جزافية، فيجب أن تكون لها صفة طبيعية واعتيادية وذات علاقة مباشرة مع الالتزامات المهنية للأجير، ويجب أن يتعلق الإثبات بـ:

* لائحة التسبيقات (حوالة، ورقة الأداء، وثيقة الصندوق... الخ).

* طبيعة المصاريف.

* تعاقبها والفترة الزمنية للحالات التي تدعو إلى المصاريف الخاصة.

* المواصفات المعتمدة في منحها.

* طريقة احتساب التعويضات.

* الأمر المكتوب المسلم للأجير، إذا تعلق الأمر بمهمة أو وظيفة لا تدخل في إطار الالتزامات المهنية الطبيعية والإعتيادية للمعني بالأمر.

إن مراقبة تطبيق مقتضيات هذه الدورية يتم إنجازها من طرف مفتشي الصندوق الوطني

للضمان الاجتماعي. لأن المفتش هو عبارة عن إطار عالي للتنفيذ بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. كما أنه عون محلف، وفي إطار مهمته للتحقيق من التصريحات بالأجور، يتقدم الى المقابلة مصحوبا ببطاقة التعريف الوطنية المهنية، وبأمر مهمة يتضمن المعلومات التالية

– رقم أمر بالمهمة
– اسم المفتش أو المفتشين المسندة إليهم مهمة التفتيش.

– رقم إنخراط المقابلة.

– الإسم أو المقر الاجتماعي وعنوان المنخرط.

– الفترات موضوع التفتيش وهي السنوات الأربع الأخيرة على الأكثر مع السنة الجارية.

– تاريخ الإصدار وتوقيع المسؤول.

– لائحة الوثائق الواجب تقديمها من طرف المنخرط للمفتش

كما يجب على المنخرطين استقبال مفتشي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي خلال ساعات العمل للمؤسسات وأن يجعلوا تحت تصرفهم دفاتر الأداء وأوراق الأداء ودفاتر العطل المؤداة ونسخ أوراق التصريحات بالأجور وأوراق أداء واجبات الاشتراك وقوانين المؤسسة، وحصيلة الحسابات الختامية واللوائح رقم 8306 و 9421، ودفاتر الأستاذ، وكشوفات الحسابات، ودفاتر الصندوق والأبنك وكل وثيقة ضرورية للتحقق من التصريحات بالأجور.

إن المشغلين الذين يتوفرون على تغطية اختيارية عند دخول نظام التأمين عن المرض حيز التطبيق، يجب عليهم اثبات التغطية الصحية لمجموع أجراءهم وعند الإقتضاء، المستفيدون من المعاش.

وكل اعتراض أو عرقلة يحول دون إنجاز مهمة مفتشي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، يعرض مرتكبه لنفس العقوبات المنصوص عليها في التشريع الخاص بتفتيش الشغل

ويتعين على مفتشي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي القيام بإعادة تسوية الأجور المصرح بها أو التي يجب التصريح بها، عندما تكون غير مطابقة للحد الأدنى القانوني للأجور أو للمكافآت الحقيقية الممنوحة وذلك في حالة غياب وثائق إثبات أو عدم انسجام في التصريح بعدد الأيام التي اشتغلها الأجير.

ومن جهة أخرى، فإن المنخرط الذي يرفض تقديم الوثائق اللازمة لإنجاز مهمة المفتش، فإن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يشعره رسميا بضرورة تقديم هذه الوثائق داخل أجل محدد. وفي حالة انصرام هذا الأجل دون أن يكون هناك رد من طرف المنخرط، يقوم المفتش بعملية الانخراط الحتمي على أساس تقييم يتم إعداده طبقا للمعايير التالية :
– بيان للعاملين المشتغلين.

– احترام الحد الأدنى القانوني للأجور، شريطة أن لا تمنح أجور أعلى بنفس القطاع. كما أن الحد الأدنى القانوني للأجر يجب أن يؤخذ بالنسبة للمدة الحقيقية والفعالية التي تم

اشتغالها

- مدة 26 يوما عمل كمدة جزافية عن كل أجبر شريطة أن لا تكون هذه المدة أقل بنفس القطاع.
- الأجور ومدة الأيام المصرح بها لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من طرف المقاوله
- نسب النقص في التصريحات بالأجور المحصلة والمكتشفة حسب كل نشاط وعن كل قطاع.
- نتائج عمليات التفتيش والمراقبة المنجزة سابقا لدى نفس المنخرط من طرف مفتشي او مراقبي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
- كل معلومة أخرى قد تفيد لتقييم موضوعي.
- وفي الأخير، يجب الإشارة الى أن المشغلين ملزمون:
- * بإرسال ملف الانخراط إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي داخل أجل شهر ابتداء من تاريخ بداية نشاط المقاوله والذي يتكون من الوثائق التالية:
- تصريح بالإنخراط.
- شهادة الضريبة المهنية مسلمة من مصلحة الضرائب الحضرية.
- لائحة العاملين المشغلين من طرف المقاوله عند يوم التصريح بالانخراط.
- عقدة التسيير في حالة التسيير الحر.
- * بإبلاغ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بواسطة رسالة مضمونة الوصول داخل أجل شهر .
- التعديلات التي تطرأ على الشكل القانوني للمقاوله.
- التغييرات التي تحصل بين أعضاء المجلس الإداري أو المسييرين.
- تغيير عنوان المقاوله.
- الإنتهاء المؤقت للنشاط.
- الإغلاق النهائي للمقاوله (شهادة التشطيب من الضريبة المهنية ومحضر الفسخ بالنسبة للأشخاص المعنويين ضروريان في هذه الحالة).
- * بإعادة التعويضات العائلية التي لم يتوصل بها الأجراء إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي .
- * بملء أوراق التصريحات بالأجور بصفة مضبوطة ومقروءة والتي يجب إرجاعها للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي داخل الأجل المحددة مع أداء واجبات الاشتراك المتعلقة بها داخل نفس الأجل.

منير الشرايبي

مدير عام



الضمان الإجتماعي
CNS