

Introduction :

Dans une économie, le marché du travail revêt une importance fondamentale, puisque c'est lui qui permet d'affecter le capital humain à ses usages les plus productifs. Dans le but de protéger les travailleurs, les gouvernements ont toutefois institué au fil des ans diverses contraintes institutionnelles (Code de travail).

Le salaire un élément clé du contrat de travail c'est la contrepartie monétaire du service rendu, si non le plus significatif de la relation employeur-employé, il est conçu comme la contrepartie d'un travail effectué par un ouvrier ou un employé pour le compte d'un employeur auquel il est lié par un contrat de travail, à signaler que les autres formes de contrats nommés tel que le contrat d'entreprise et le mandat donne bien lieu à des rétributions mais celles-ci n'ont pas le caractère du salaire qui, lui, doit correspondre efficacement au travail accompli.

Partie I : Salaire, notion et typologie

Section I : Notion du salaire :

1- Définition :

Un salaire est une somme d'argent versée à un employé ou à un salarié qui en échange fournit un travail. Le montant du salaire versé dépend du contrat de travail, des augmentations de salaires successives et de la réglementation : le Code du travail.

Le salaire a une double nature :

- Sur le plan économique : C'est un caractère alimentaire, dans la mesure où il constitue la source des moyens de subsistance du salarié.
- Sur le plan juridique : C'est l'un des éléments constitutifs du contrat de travail.

La rémunération est une définition plus large que celle du salaire c'est la relation qui lie un employeur a ses salaires, il est souvent le premier poste de charge de l'entreprise qui peut représenter de 20% à 80% de ces charges totales.

Le principe du salaire est d'être versé régulièrement tout au long de la durée du contrat. Son versement peut être effectué par semaine, par trimestre ou, dans le cas le plus répandu au Maroc, par mois. On parle alors de salaire mensuel

2- Types du salaire :

a. Le salaire individuel :

Il est déterminé dans le contrat individuel. Ce salaire peut se présenter sous plusieurs aspects. Il peut être au temps, à la pièce ou à la tâche.

- Salaire au temps : Le salaire au temps est fixé par unité de temps au travail.
- Avantages : Facile à établir et à comprendre, Favorable aux paresseux
- Inconvénients : L'ouvrier actif n'est pas mieux payé que le paresseux, d'où influence néfaste sur la productivité et nivellement par le bas, d'où facteur de prix de revient unitaire élevé, nécessité d'un personnel et matériel abondants pour une production, nécessité d'une surveillance continue.
- Appréciation : ce système appliqué seul tend à disparaître à cause de ses inconvénients.
- Salaire à la pièce : Ce type de salaire est fixé par unité de production.
- Avantages : le contre-pied des inconvénients précédents.
- Inconvénients : Source de fréquents conflits dans son établissement et son application, risque de malfaçons (l'ouvrier recherchant plus la quantité que la qualité de sa production).
- Appréciations : ce système est, en principe, le plus équitable.

b. Le salaire collectif :

Il est déterminé dans les contrats collectifs pour une équipe d'ouvriers qui se répartissent librement le salaire collectif.

- Travail à l'entreprise : Le salaire collectif est convenu pour un travail déterminé (ex : abattage d'arbre, terrassement, moisson), entre l'employeur et une équipe qu'il constitue.

- Commandite d'atelier : Ici, l'équipe recrute elle-même et se charge d'un travail déterminé à prix forfaitaire.
- Equipes autonomes : Système récent qui consiste à sectionner l'entreprise (quand possibilité) en ateliers autonomes (exemple : dans une fabrication des chaussures). Chaque atelier reçoit un salaire collectif déterminé en fonction du travail à effectuer.

c. Les salaires à primes :

Les primes peuvent être attribuées individuellement ou collectivement. Les principales modalités de primes individuelles sont :

- Prime à la qualité du travail : Par exemple quand l'ouvrier décèle les défauts dans les pièces qui lui sont remises.
- Prime à la vente : Par exemple pour les vendeurs dans un grand magasin sous-forme d'un taux de pourcentage sur le chiffre d'affaires qu'ils réalisent.
- Prime à la production : Quand on dépasse un quantum déterminé.

Parmi les primes collectives ou primes d'entreprise, on distingue :

- Les primes de productivité : qui intéressent le personnel à la productivité technique, laquelle se mesure par l'amélioration du coût de production comparé à un coût de production de référence. Dans la mesure de cette amélioration, une prime est donc payée quel que soit le

résultat d'exploitation (et donc, même s'il est déficitaire).

- Les primes de prospérité : qui intéressent le personnel à la productivité économique, laquelle se mesure par l'amélioration du bénéfice d'exploitation. Dans laquelle de cette amélioration, une prime est payée quelle que soit la productivité technique (donc, même si elle est en recul).

Section II : Les composantes du salaire :

Le salaire peut comporter une partie fixe (salaire de base), liée à la fonction et une partie variable liée aux performances, par rapport notamment aux objectifs individuels ou collectifs fixés par l'employeur.

1. Base de travail

C'est l'élément essentiel de la rémunération. Il sert de référence pour le calcul des autres prestations. Il est fixé d'avance, dans sa nature et dans son mode de calcul (contrat de travail). Il peut être majoré des heures supplémentaires.

2. les compléments de salaire

Leur attribution peut être d'origine interne ou externe, ils peuvent donner lieu à un versement monétaire ou non. Ce versement peut être immédiat ou différé. Les éléments internes peuvent prendre plusieurs formes :

- Primes :

C'est la somme d'argent versée au salarié soit pour récompenser la fidélité (prime d'ancienneté), pour obtenir un résultat (prime de rendement), pour tenir compte des conditions d'exécution du travail (prime d'insalubrité). Elles sont imposables et soumises au calcul des cotisations de Sécurité sociale.

- Indemnités :

C'est la somme d'argent versée par l'employeur pour rembourser le salarié de frais supportés à l'occasion du travail (indemnité de déplacement, prime de panier, prime de salissure), elle n'est alors ni imposable, ni soumise à cotisations. En revanche, l'indemnité de congés payés est soumise au calcul des cotisations.

- Gratifications:

Il est versé pour récompenser le travail accompli ou à l'occasion d'événements familiaux (mariage, naissance). En principe, échappe au calcul des cotisations.

- Avantages en nature :

Ils sont octroyés à titre individuel ou collectif (nourriture, logement, voyage, voiture de société, téléphone personnel, loisirs, conseils juridiques ou financiers, club sportif ou culturel). Partie intégrante du salaire, ils sont soumis à l'impôt et aux cotisations sociales.

Ils peuvent avoir plusieurs origines :

- *légale* (congés payés, congés familiaux, indemnisation de la maladie pour un temps et sous certaines conditions)
- *conventionnel en espèces* (congés supplémentaires, prime d'ancienneté, primes de sujétion et de responsabilité, gratifications)

- *conventionnels en nature* (voiture et logement de fonction, téléphone et ordinateur utilisables en dehors des heures normales de travail).

3. Les suppléments de salaire :

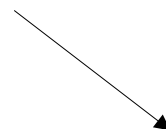
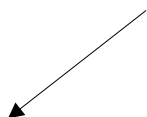
Ils sont constitués des éléments suivants :

- en espèce (mutuelle, prévoyance, retraite, prêts, chèques : restaurant, transport, vacances)
- en nature (assistance juridique, conseils).

4. Evaluation du salaire

a- Le salaire direct :

C'est une somme payée en espèce, à laquelle peuvent s'ajouter des commissions, des indemnités, des participations et des avantages en nature, tels que la fourniture d'un véhicule, d'un logement, etc. On distingue le salaire brut et le salaire net. (Voir les schémas ci-dessous).

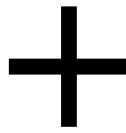


Salaire de base



Calculé selon plusieurs modalités :

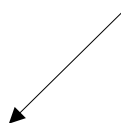
- Le salaire mensuel fixe : attribué aux employés de bureau et aux cadres d'entreprises.
- Le salaire horaire : proportionnel au nombre d'heures de travail (Taux horaire × nbr d'heures) et utilisé pour la rémunération des ouvriers.



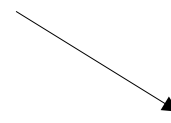
Compléments du salaire brut



- Les heures supplémentaires
- Les primes et indemnités:
 - ✓ Les primes sont des majorations destinées à récompenser le salarié pour un travail fait dans l'E/se : prime d'ancienneté, de rendement, d'assiduité...
 - ✓ Les indemnités : de transport, de licenciement, de logement ...
- Les autres avantages : en nature ou en numéraire.



Salaire brut



Retenus sur

-

- Cotisations salariales à la CNSS: dues par le salarié pour la couverture des dépenses relatives aux prestations sociales. A ces cotisations s'ajoute, pour les affiliés à l'AMO, une cotisation salariale de 2% du salaire brut dé plafonné.
- L'impôt sur le revenu : impôt retenu à la source sur le salaire du personnel et versé à l'Etat. En 2009, il passera de 40 à 38%.
- Autres retenus : cotisations salariales à la caisse de retraite, aux organismes

b- le salaire indirect

Il s'agit des cotisations sociales à la charge de l'employeur. On distingue :

- **Cotisations à la CNSS** : elles se composent des
 - Allocations familiales ;
 - Prestations sociales ;
 - Assurance maladie obligatoire ;
 - Taxe de la formation professionnelle .
- **Autres charges patronales** : il s'agit, notamment, des cotisations aux caisses de retraite et aux assurances groupe telles que:
 - CMR : Caisse marocaine des retraites
 - RCAR ;
 - CIMR ;
 - Certains organismes ont leurs propres régimes de retraite : BAM,OCP,ONE...

5. Sécurité Sociale

Le Maroc est doté d'un système de sécurité sociale obligatoire et est signataire de plusieurs conventions dans ce sens.

- Tout employeur est tenu de procéder à son affiliation à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS), ainsi qu'à l'immatriculation de ses salariés et apprentis à la caisse.

- Le taux de cotisation du à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale sont les suivants :

- Par patronale: 16.10 % du salaire brut.
- Part salariale: 4.29 % du salaire brut.
- Le salaire soumis à cotisation est plafonné à 6000 Dirhams.

Pour les prestations familiales, le taux de cotisation est de 7.5% à la charge de l'employeur, calculé sur le salaire brut mensuel du salarié.

6. Charges sociales

- Taxe de formation professionnelle: 1, 6% sur le salaire brut.
- Congé annuel payé (1 jour et demi ouvrable par mois et 2 jours pour les moins de 18 ans).
- Jours fériés (13 jours chômés payés)

Partie II : Régimes de fixation et paiements des salaires :

Section I : Fixation des salaires :

La première étape consiste à identifier le salaire minimum et la seconde à analyser les régimes actuels de fixation des salaires.

1. SMIG/SMAG :

Institué la première fois en 1936, le salaire minimum légal est la valeur minimale due aux salariés et assurant à ceux, dont le revenu est limité, un pouvoir d'achat leur permettant de suivre l'évolution du niveau des prix et de contribuer au développement économique et social ainsi qu'à l'évolution de l'entreprise.

On peut dire que c'est le salaire nominal que doit percevoir un salarié comme rémunération de son travail. Il est calculé :

- ✓ Dans les activités non agricoles : sur la base de la rémunération versée au salarié pour 1h de travail. D'où un salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).
- ✓ Dans les activités agricoles : sur la base de la rémunération versée pour 1 journée de travail. On parle ici de Salaire minimum agricole garanti (SMAG).

Le SMAG ne connaît pas d'évolution remarquable, et ce pour deux principales raisons :

- La discontinuité du travail : la plupart des salariés sont soit saisonniers soit occasionnels.
- La faiblesse du salaire agricole expliqué d'une part, par la prédominance des petites exploitations familiales, et d'autre part, par la mécanisation du travail agricole.

Le mécanisme de fixation est simple : les salaires minimums sont fixés par décrets du Gouvernement après avis consultatif de la Commission Générale des Prix et des Salaires qui dépend du Gouvernement. C'est donc un système fortement centralisé qui traduit la volonté de l'Etat de pouvoir agir directement sur certains équilibres sociaux.

La révision du salaire minimum est instituée par le Dahir du 31 octobre 1959 qui prévoit un système d'indexation de ce salaire sur un indice des prix : une augmentation du salaire minimum doit intervenir lorsque la Commission Générale des Prix et des Salaires constate que « l'indice du coût de la vie a subi une augmentation au moins égale à 5 % ».

Dans la pratique, ces révisions sont irrégulières et ne sont pas dictées par ce processus d'indexation. Elles sont généralement le résultat de décisions politiques et suite à des pressions syndicales.

Article 356

Le salaire minimum légal ne peut être inférieur aux montants fixés par voie réglementaire pour les activités agricoles et non agricoles après avis des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

Article 357

Dans les activités non agricoles, le salaire minimum légal est calculé suivant la valeur déterminée par la réglementation en vigueur. Les pourboires et les accessoires, en espèces ou en nature, entrent en ligne de compte pour l'appréciation du salaire minimum légal. Dans les activités agricoles, les avantages en nature ne sont pas pris en compte pour le calcul du salaire minimum légal.

2. Les effets du SMIG au Maroc

Le salaire minimum constitue une institution nationale ayant plusieurs implications.

Ces dernières sont à la fois politiques, économiques et sociales.

- sur le plan politique, le salaire minimum constitue pour les pouvoirs publics un instrument d'action d'autant plus efficace qu'il est politiquement reconnu, qu'il est simple dans sa présentation par les médias.

- Sur le plan social, l'adoption et le maintien du SMIG, relèvent d'une volonté de promouvoir l'équité (justice sociale) et de lutter contre la pauvreté.
- Sur le plan économique, le salaire minimum joue un rôle important dans la détermination des salaires au Maroc. La revalorisation du SMIG modifie la structure de salaires par rapport à celle qui aurait prévalu en son absence. Cela se traduit souvent par une augmentation de l'ensemble des salaires dans l'entreprise et pas seulement ceux qui sont directement concernés.

3. Les déterminants des niveaux de salaire par entreprise :

Outre les variables de capital humain (général et spécifique) à savoir, l'éducation, la formation, et l'ancienneté, on introduit le salaire minimum dont on cherche à mesurer l'impact sur le niveau de salaire par entreprise.

Sachant que les opérateurs du secteur privé offrent davantage de possibilités de promotion selon le mérite, aux agents reconnus performants, la fixation des taux de salaire est laissée à l'initiative de négociations entre employeurs et salariés. Mais les salaires versés ne peuvent être inférieurs à un niveau donné selon les secteurs d'activité, le SMIG institué par l'Etat, en vue de garantir ce minimum, notamment aux employés non qualifiés.

Ils sont débattus librement entre employeurs et employés. Ci-après, des exemples antérieurs à juillet 2004.

- Ouvrier qualifié: 12,04-12,98 DH/heure.
- Chef d'équipe: 14,85-16,77 DH/heure.
- Contremaître: 2 750-3 630 DH/mois.
- Ingénieurs et cadres: 6 600-11 000 DH/mois.

Article 345

Le salaire est librement fixé par accord direct entre les parties ou par convention collective de travail, sous réserve des dispositions légales relatives au salaire minimum légal. Si le salaire n'est pas fixé entre les deux parties conformément aux dispositions de l'alinéa ci-dessus, le tribunal se charge de le fixer selon l'usage. S'il y avait une rémunération fixée

auparavant, il sera considéré que les deux parties l'ont acceptée.

Article 346

Est interdite toute discrimination relative au salaire entre les deux sexes pour un travail de valeur égale.

Selon l'article 350, Tous les travailleurs doivent percevoir, en sus de leur salaire, une prime d'ancienneté de :

- o 5 % du salaire après 2 ans de service continu ou non dans le même établissement ou chez le même employeur.
- o 10 % après 5 ans de service.
- o 15 % après 12 ans de service.
- o 20 % après 20 ans de service.

A ces coûts de salaires, variables selon les branches d'industrie, s'ajoutent les charges sociales. Ces dernières sont de l'ordre de 17% de la rémunération brute mensuelle.

4. Le rôle des négociations salariales

La négociation collective, au niveau des entreprises ou à l'échelon national, constitue des moyens essentiels pour déterminer les salaires et résoudre les éventuels conflits. Au Maroc, les syndicats présents au niveau national sont actifs et leur poids dans les négociations collectives est significatif aussi bien au niveau du secteur public qu'au niveau du secteur privé formel.

A titre d'exemple, en 2000, ils ont été capables de négocier une augmentation de 10% du salaire minimum et à accroître d'une façon significative les rémunérations du secteur public, malgré une faible inflation et d'importantes contraintes budgétaires l'action syndicale peut influencer les salaires à deux niveaux : au niveau centralisé des branches et au niveau décentralisé des établissements. On s'intéressera ici aux effets de ce deuxième niveau d'intervention syndicale. Il y a une relation positive entre syndicalisation et rémunération, du fait que le rôle essentiel des syndicats est de défendre les intérêts de leurs adhérents, consistant en général en une hausse des salaires.

En plus de la syndicalisation, les comportements influent les niveaux des salaires. Il y a en particulier les départs volontaires et les grèves. Les deux semblent être liées à des rémunérations plus faibles.

5 .LES SALAIRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

La politique des salaires au Maroc différencie fortement le secteur public du secteur privé. La rémunération des fonctionnaires est en général, régie par des dispositions légales et réglementaires qui trouvent leur fondement dans le statut général de la fonction publique.

- Les salaires sont payés selon une grille instaurée en 1973, divisée en échelles et échelons : 11 échelles et 10 échelons (sauf les échelles 1 et 11 qui sont subdivisées en 11 échelons). A chaque échelon correspond un nombre de points d'indice qui vont de 107 à 928 points.
- La valorisation des échelles tient compte des diplômes, des compétences et de l'ancienneté.
- Selon des statistiques de 1998, l'administration publique verse 42,9% des rémunérations salariales contre 47,3% pour les sociétés non financières. Ce qui témoigne de l'importance de l'Etat employeur.

Section II : Modalités de paiement.

Il s'agit de savoir où et quand le salaire doit être payé.

1- lieu de paiement :

La loi n'impose pas un lieu déterminé pour le paiement des salaires. L'employeur est, par conséquent, libre de fixer ce lieu, mais sans qu'il soit d'une manière qui oblige le salarié à de grands déplacements.

En règle générale, la paye est versée aux intéressés au siège de l'établissement ou au lieu même où s'effectue le travail. Sauf en cas des débits de boissons alcooliques ou magasins de vente.

2- Périodicité de paiement :

Les salaires des ouvriers doivent, en principe, être payés au moins deux fois par mois, à seize jours d'intervalle ; ceux des employés doivent être payés au moins une fois par mois, l'intervalle séparant deux payes successives étant plus égales au nombre de jours de mois dont la dernière paye considérée constitue la rémunération due.

On constate ainsi que la mensualisation n'est exigée que pour les employés, à l'instar des agents ou salariés de l'Etat et des municipalités.

En outre pour tout travail à la pièce ou à la tâche dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré. Toutefois l'ouvrier doit percevoir des acomptes chaque quinzaine et être payé intégralement dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Les autres salariés rémunérés à l'heure ou à la journée doivent être payés dans les 24h.

Par contre, les commissions dues aux voyageurs, représentants et placiers doivent être réglés au moins une fois tout les trois mois. la législation en vigueur interdit le paiement du salaire le jour ou le salarié a droit au repos.

Article 362

Les salaires doivent être payés en monnaie marocaine nonobstant toute clause contraire. Des avantages en nature peuvent être attribués aux salariés dans les professions ou dans les entreprises où il est d'usage d'en accorder.

Article 363

Le salaire doit être payé au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle, aux ouvriers et au moins une fois par mois aux employés.

Les commissions dues aux voyageurs, représentants et placiers de commerce et d'industrie doivent être réglées au moins une fois tous les trois mois.

Article 366

Le paiement du salaire est interdit le jour où le salarié a droit au repos.

Toutefois, lorsque le repos des salariés d'une entreprise du bâtiment ou de travaux publics est donné le jour du marché, le paiement peut être fait ledit jour, sous réserve qu'il soit effectué avant neuf heures.

Section III: Preuves du paiement :

La preuve peut être établie par les moyens de preuve ordinaires (articles 399). Il existe, en outre, deux modes de preuve propres à la relation de travail, qui tendent apparemment à protéger le salarié. Il s'agit, en l'occurrence, du bulletin de paye et du livre de paye.

1. bulletin de paie :

Pour toute rémunération versée à un salarié, l'employeur est tenu de lui délivrer un bulletin de paie. Ce dernier peut servir de pièce justificative face au Fisc et à la Sécurité Sociale. Pour le salarié, la fiche de paye présente une valeur juridique incontestable. Elle constitue une preuve de l'existence d'une relation contractuelle même en l'absence d'un contrat écrit en bonne et due forme.

L'acceptation d'un bulletin de paye par un employé n'équivaut pas à un renoncement tacite à des compléments de salaires éventuels qui lui reviennent de plein droit. Il peut toujours faire valoir son droit ultérieurement, et ce dans la limite de la période de prescription qui court à compter de la date d'exigibilité de ces primes. Si la feuille de paie n'est soumise à aucune condition de forme, la législation du travail réglemente strictement son contenu (Article 10 du dahir du 31 janvier 1961). Le bulletin de paye doit impérativement comporter les nom et prénoms ou la raison sociale, la profession et l'adresse de l'employeur ainsi que son numéro d'identification à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale. Il doit ensuite indiquer les nom et prénoms de l'employé, sa date de naissance ainsi que son numéro d'immatriculation à la Sécurité Sociale. Le bulletin de paie est censé aussi mentionner la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire versé, en ressortant, le cas échéant, ceux qui sont payés au taux normal et ceux qui comportent une majoration au titre des heures

supplémentaires. Est également obligatoire la mention du ou des taux de majoration appliqués. La feuille de paye doit lisiblement mentionner le montant des gains bruts mensuels, la nature et le montant des diverses réductions opérées sur le salaire brut, mais aussi la date de sa remise. La législation fiscale impose aussi d'indiquer la rémunération brute soumise à l'IR.

Si l'employé est rémunéré à la pièce, le bulletin de paye doit en outre préciser les indications permettant de calculer les différents éléments composant la rémunération nette.

Défaut de délivrance du bulletin de paye :

- le défaut de délivrance du bulletin de paye aux salariés ou le bulletin ne contenant pas les indications fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail prévues par l'article 370 coûtera à l'entreprise une amende allant de 300 à 500 dirhams.

Le salarié qui n'a pas reçu ses bulletins de paie ou qui en a reçu des irréguliers peut demander des dommages et intérêts devant l'inspection du travail dans un premier temps pour un règlement à l'amiable. Si les deux parties n'arrivent pas à trouver une solution, l'inspecteur remet au salarié une notice tribunal pour un recours devant les tribunaux. En outre, en cas de litige, si le paiement des sommes dues n'a pas été effectué avant l'audience, le tribunal ordonne, à la demande du salarié concerné, la restitution au profit de ce dernier des sommes représentatives du salaire minimum légal qui ont été, en tout ou partie, indûment retenues.

2. Livre de paie :

Le livre de paie, c'est un mode de preuve de paiement effective du salaire, contrairement, au bulletin de paie, que l'employeur en délivre une copie à l'employé, ce document est conservé par l'employeur, une remarque doit être faite, en comparant les deux documents, le législateur n'exige pas, que le livre de paie comporte les mêmes mentions exigées dans le bulletin de paie. Il convient de signaler que le législateur, a donné la possibilité aux employeurs de remplacer, les livres de paie, par un procédé

mécanographique ou informatique ou partout moyen de contrôle jugé équivalent par l'inspecteur du travail. L'art 372 met à la charge de l'employeur l'obligation de conserver ces documents ou procédés pour une durée de deux ans à compter de la date de leur adoption ; En fixant ce délai à deux ans le législateur a voulu certainement aligner ce délai à celui prévu en matière de prescription de l'action judiciaire en paiement des salaires tout en demeurant favorable au patronat dans ce domaine.

Les inspecteurs et contrôleur du travail, ainsi que les inspecteurs de la CNSS, peuvent à tout moment exiger la communication du livre de paie, le cas échéant, les documents mécanographiques ou informatiques.

L'utilité donc de ce livre parait dans différents domaines, de point de vue du Droit de travail, vérification qu'aucun salaire n'est inférieur au salaire minimum, de point de vue de sécurité sociale, vérification que les cotisations correspondant aux salaires payés ont été réellement versées, de point de vue fiscal pour l'imposition de l'employeur et le calcul de l'impôt sur le revenu.

Avant de finir, il nous semble important de signaler qu'il y a, outre les deux modes signalés précédemment, un autre mode de preuve de paiement des salaires, il s'agit de reçu pour solde de tout compte, qu'est un reçu délivré par le salaire à l'employeur à la cessation du contrat, pour quelque cause que ce soit, pour s'acquitter de tout paiement envers lui, à noter à titre de passage, que ce reçu doit comporter un ensemble d'indications relatées dans l'art 74 CT, l'omission d'une ou plusieurs mentions est sanctionnée par la nullité.

Cependant, en cas de litige, si le paiement des sommes dues n'a pas été effectué avant l'audience, le tribunal ordonne, à la demande du salarié concerné, la restitution au profit de ce dernier des sommes représentatives du salaire minimum légal qui ont été, en tout ou partie, indûment retenues. Le non-respect des dispositions de l'article 346 est puni d'une amende de 25.000 à 30.000 dirhams. En cas de récidive, cette amende est portée au double.

Tout employeur est tenu de délivrer à ses salariés, au moment du règlement des salaires, une pièce justificative dite «bulletin de paye» qui doit mentionner obligatoirement les indications fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail. L'acceptation sans opposition, ni réserve par le salarié du bulletin de paye constatant le règlement du salaire n'implique pas la renonciation du salarié à son droit au salaire et à ses accessoires. Cette disposition reste applicable même si le salarié émarge le document par la mention « lu et approuvé » suivie de sa signature.

Article 371

Tout employeur ou son représentant doit tenir dans chaque établissement ou partie d'établissement ou atelier, un livre dit de paye établi conformément au modèle fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Article 372

Le livre de paye peut être remplacé à la demande de l'employeur par l'utilisation des systèmes de comptabilité mécanographiques ou informatiques ou par tout autre moyen de contrôle jugé équivalent par l'agent chargé de l'inspection du travail.

Article 373

Le livre de paye doit être conservé par l'employeur pendant deux ans au moins à compter de sa clôture. Les documents comptables mécanographiques et informatiques ou les autres moyens de contrôle qui remplacent le livre de paye doivent être conservés pendant deux ans au moins à compter de leur adoption.

Article 374

Le livre de paye ou les documents mécanographiques et informatiques ou les autres moyens de contrôle qui remplacent ce livre doivent être tenus à la disposition des agents chargés de l'inspection du travail et des inspecteurs de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale qui peuvent à tout moment en exiger la communication.

Dispositions pénales

Article 361 Sont punis d'une amende de 300 à 500 dirhams :

- le défaut de rémunération des heures du travail ou la rémunération non conforme aux dispositions de la loi.
- le défaut de paiement du salaire ou le paiement d'un salaire inférieur au salaire minimum légal.
- le défaut de paiement du salaire au salarié ou le paiement d'un salaire inférieur au salaire minimum légal, en dehors du cas prévu par ledit article où le salarié n'a droit qu'au salaire correspondant au travail effectivement réalisé.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels les dispositions des articles précédents n'ont pas été observées, sans toutefois que le total des amendes dépassent le montant de 20.000 dirhams.

En outre, en cas de litige, si le paiement des sommes dues n'a pas été effectué avant l'audience, le tribunal ordonne, à la demande du salarié concerné, la restitution au profit de ce dernier des sommes représentatives du salaire minimum légal qui ont été, en tout ou partie, indûment retenues.

Le non-respect des dispositions de l'article 346 est puni d'une amende de 25.000 à 30.000 dirhams. En cas de récidive, cette amende est portée au double.

Conclusion

L'approche marocaine du salaire reste traditionnelle dans la mesure où le droit ne conçoit le salaire qu'entant que contrepartie ou prix du travail fourni par le travailleur au lieu de le considérer également comme une garantie de la continuité des revenus dont devrait bénéficier tout citoyen même s'il est dans l'impossibilité de travailler. D'autre part la pratique des bas salaires aussi bien dans le secteur public que le secteur privé ne contribue guère à l'amélioration du niveau de vie des travailleurs et par conséquent à l'évolution économique et sociale c'est la raison pour laquelle le Maroc est appelé à revoir sa politique salariale qui souffre de plusieurs problèmes :

- La masse salariale absorbe une partie importante du budget de l'Etat, alors que ce dernier a besoin de ces fonds pour investir aux secteurs générateurs de l'emploi.
- Le niveau bas des salaires et le non respect du SML.
- L'écart important entre les hauts et les bas salaires