

## Informations réglementaires

Dernière mise à jour : 08-10-2007

**Droit des affaires Environnement juridique :** le droit commercial marocain est dans une large mesure inspiré du droit français avec lequel il présente des similitudes, notamment dans les formes d'implantation d'une activité économique. Les différentes formes d'implantation Juridiques sont SA, SARL, SAS, SNC, SCI, &hellip;

cf. Conditions générales d'implantation : publication CFCIM Fiscalité

Les entreprises commerciales ou industrielles établies au Maroc sont assujetties au régime fiscal de droit commun qui distingue : - Les impôts acquittés par les sociétés de capitaux, il s'agit de l'impôt sur les sociétés (IS), - Les impôts acquittés par les sociétés de personnes, il s'agit de l'impôt général sur le revenu (IGR). - Les autres impôts (taxe urbaine, taxe d'édilité, patente, TVA) sont communs aux deux catégories de sociétés. L'impôt sur les sociétés

[www.finances.gov.ma](http://www.finances.gov.ma)

**Conventions Fiscales** Afin d'éliminer les doubles impositions, le Maroc a passé avec un certain nombre de pays des conventions bilatérales (France, Allemagne, Belgique, Canada, Danemark, Egypte, Espagne, Etats-Unis, Finlande, Grande-Bretagne, Italie, Suisse, Tunisie, &hellip;).

Les revenus visés par les conventions, sont aussi bien personnels que professionnels.

**Droit du travail** Le Maroc est doté d'une législation du travail moderne, inspirée des conventions et recommandations du Bureau International du Travail. La surveillance de la législation marocaine du travail est exercée par les inspecteurs du travail qui visitent les établissements pour veiller à la conformité des conditions de travail. Ils sont également présents pour renseigner les salariés, et concilier les différends qui peuvent opposer travailleurs et employeurs.

**Le contrat de travail** Il est passé entre l'employeur et l'employé. Il peut s'agir d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée, qui peut alors cesser par la volonté de l'une des parties.

Pour les résidents étrangers, le contrat de travail doit faire l'objet d'une demande d'agrément auprès du ministère de l'Emploi qui accorde un visa pour une période déterminée qui est en général de un à trois ans. Une demande de renouvellement doit donc être faite par l'employeur avant l'expiration du contrat en cours. Cette demande doit être reformulée à chaque changement d'employeur.

**Le salaire** Il est librement débattu entre employeur et salarié. Cependant une limite inférieure est prévue, le SMIG, Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti, fixé à 8,80 dh/heure, ou le SMAG, Salaire Minimum Agricole Garanti, égal à 46dh/jour. En plus de ce salaire, tous les travailleurs reçoivent obligatoirement une prime d'ancienneté, qui s'élève à : moins de 2 ans de service: 0% de 5 à 12 ans : 10% de 12 à 20 ans : 15% plus de 20 ans : 20% La durée du travail Elle ne peut excéder 8 heures par jour et 48 heures par semaine, pour les ouvriers et employés de tout âge et de tout sexe. L'employeur, sur autorisation de l'Inspection du Travail, peut faire effectuer des heures supplémentaires. Les salaires sont alors majorés de 25% entre 5 h et 22 h, et de 50% entre 22 h et 5 h, les jours ouvrables. Le jour de repos hebdomadaire, ces majorations sont portées à 50% et 100%. **Droit de grève et syndicalisme** Les principaux syndicats sont la CDT, l'UGTM et l'UMT. Le droit de grève est expressément reconnu par la Constitution, même si certaines professions définies par la loi en sont exclues. Défini par l'article 14 de la Constitution qui ne cite pas les conditions de son exercice, celui-ci stipule juste que "le droit de grève demeure garanti" et qu'"une loi organique en précisera les conditions et les formes dans lesquelles ce droit peut s'exercer".

**Sécurité Sociale** Tout employeur est tenu de procéder à son affiliation à la CNSS (Caisse Nationale de Sécurité Sociale) ainsi qu'à l'immatriculation de ses salariés à la même caisse. Les cotisations patronales varient entre 10,75% sans plafond et 5,84% avec plafond (le plafond est de 5000 dh mensuel). Les cotisations salariales sont de 2,92% avec plafond et sont retenues à la source. Le Maroc a conclu avec un certain nombre de pays (dont la France) des conventions de sécurité sociale. Voir nos PACKS Commandez Maintenant