



PAIE & FISCALITE DES SALAIRES AU MAROC

Découvrez tout ce que vous devez savoir sur la rémunération des employés, les cotisations sociales, et les aspects fiscaux liés aux salaires

Révision : **Anas EL Ghali ZEMMAMA**

Mise en page : **Ihssane ZAHRANE**

INTRODUCTION :

La rémunération comprend le salaire de base et, éventuellement, des accessoires (treizième mois, primes de fin d'année, d'assiduité...etc.).

Diverses autres sommes peuvent, bien entendu, être versées lors de l'exécution du contrat de travail (majorations pour heures supplémentaires, remboursement des frais professionnels) ou à l'occasion de sa rupture (indemnité de licenciement). Cependant, toutes n'ont pas le caractère de salaire en ce sens qu'elles ne visent pas nécessairement à rémunérer la prestation de travail.

Cette distinction est importante, car, parmi les différentes sommes que peut percevoir le salarié, seules celles ayant le caractère de salaire sont prises en compte pour vérifier si l'employeur respecte bien la législation relative au SMIG et, le cas échéant, aux minima prévus par la convention collective.

Dans ce qui va suivre, nous allons savoir :

1. Comment calculer le salaire brut ?
2. Comment déterminer l'assiette des cotisations de la CNSS ?
3. Comment déterminer l'assiette des cotisations de la CIMR, Mutuels, Ass. Maladie...
4. Comment calculer l'impôt sur le revenu salarial ?
5. Comment déterminer le net à payer ?
6. Comment calculer les charges du personnel ?
7. Comment calculer les charges sociales ?
9. Comment remplir les déclarations CNSS
10. Contrat ANAPEC et TAHFIZ.
11. Exemples de Bulletin de paie réel.
11. Des Applications.

1. Définition du salaire :

Le salarié perçoit, en contrepartie du travail qu'il fournit, une rémunération appelée « salaire ».

Le code du travail a évité de donner une quelconque définition du salaire, il s'est plus intéressé au principe de la fixation de son montant.

En effet, l'article 345 du code dispose que le salaire est librement fixé par accord direct entre les parties ou par convention collective de travail, mais son montant est, le plus souvent, déterminé par l'employeur en fonction de la qualification reconnue au salarié à l'embauche.

2. Mention Obligatoire du bulletin de paie :

Pour être légal, un bulletin de paie doit comporter des mentions obligatoires suivantes :

- **Identification de l'employeur** : Nom, Adresse, Numéro de sécurité sociale, N° registre de commerce et identifiant fiscal.
- **Identification du salarié** : Matricule, Nom + Prénom, Fonction occupée, Date d'embauche, Salaire de base, N° sécurité sociale.
- **Durée de travail effectuée** : nombre de jours travaillés, nombre d'heures travaillées (avec une distinction entre heures normales et heures supplémentaires) et les congés payés
- **Éléments constitutifs de la rémunération brute** : les salaires de bases (horaire / mensuel), les éléments obligatoires (exemple : prime d'ancienneté, congés payés) et les éléments accessoires du salaire (exemple : prime de panier, prime de transport,) ;
- **Le détail des cotisations sociales** : montant des prélèvements sociaux (CNSS, AMO, Retraite, assurance complémentaire,).
- **Le détail des prélèvements fiscaux** (Impôt sur le revenu,).
- Le net à payer au salarié et son mode de paiement.

L'article 375 du code de travail précise que la non-délivrance d'un bulletin de paie détaillé ainsi que le non tenu d'un livre de paie, coûteront à l'entreprise une amende allant de 300 à 500 DH. **Cette amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés sans toutefois que le total des amendes ne dépasse le montant de 20 000 DH.**

3. Salaire de Base :

Plusieurs modes de fixation sont possibles :

- **Au temps**, en fonction de la durée de travail effectif (c'est le mode le plus courant) ;
- **Au rendement**, en fonction de normes connues et définies préalablement (travail aux pièces, travail à la tâche...)
- **Au forfait**. Une convention de forfait entre le salarié (le plus souvent cadre) et l'employeur est alors obligatoirement conclue par écrit. Elle doit par ailleurs être précise et quantifiée.

Le mode le plus courant :

- Salaire de base = nombre d'heures normales X taux horaire normal.

Exemple : M. HATIMI travaille dans une entreprise où les salaires sont payés quotidiennement. Le taux horaire normal est de 9.50 Dh. Le salaire de base de M. HATIMI pour un jour ouvrable de 8 h de travail est de $8 \text{ h} \times 9,50 \text{ Dh} = 76 \text{ Dh}$

4. Salaire Brute :

Le salaire brut comprend l'ensemble des sommes convenues et des avantages accordés par l'employeur :

Salaire de base, avantages en nature et en numéraire, primes, gratifications, pourboires, ainsi que des majorations prévues par la loi ou les conventions collectives (majoration pour heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche, travail salissant ou pénible...).

4.1 - Les heures supplémentaires :

Les salariés peuvent être employés au-delà de la durée normale de travail dans les conditions qui seront fixées par voie réglementaire.

Trois situations sont prévues par le code de travail :

- Lorsqu'il existe des surcroûts exceptionnels de travail.
- Lorsque les salariés doivent effectuer des travaux préparatoires ou complémentaires indispensables à l'activité générale de l'entreprise et qui ne peuvent être exécutés dans la limite normale du travail.
- Lorsque des travaux urgents doivent nécessairement être exécutés immédiatement pour prévenir des dangers imminents, organiser des mesures de sauvetage pour réparer des accidents survenus aux installations ou aux bâtiments, ou pour éviter le dépérissement de certaines matières.

Les HS donnent lieu à une majoration de salaire de *25% si elles sont effectuées entre 6h et 21h* et à *50% si elles sont accomplies entre 21h et 6h*.

Cette majoration est portée respectivement à *50% et à 100% si les heures supplémentaires sont effectuées le jour du repos hebdomadaire les jours fériés, même si un repos compensateur est accordé au salarié.*

- Taux horaire supplémentaire = Taux horaire normal X (1 + Taux de Majoration)

Exemple : Si taux de majoration est 25 % Taux horaire supplémentaire = Taux horaire normal X 1,25.

Application :

M. FILLALI travaille dans une entreprise où les salaires sont payés à la fin de chaque semaine. Le taux horaire normal est de 9 Dh.

Le salaire de M. FILLALI pour une semaine de 52 heures de travail, les heures supplémentaires ont été effectués un jour ouvrable de 23 h à 3h) est de :

Salaire de base = 48h X 9 Dh = 432 Dh

Heures supplémentaires = 4h X (9 Dh X 1,5) = 54 Dh

Total = 486 Dh

4.2- Les avantages en nature :

Les avantages en nature sont constitués par la **fourniture au salarié** de biens ou de services produits par l'employeur ou par la mise à la disposition du salarié, soit gratuitement, soit moyennant une retenue inférieure à la valeur réelle, de biens appartenant à l'employeur.

Exemple : Voiture de service, logement, téléphone portable, une retraite complémentaire...

Ceci est dans le but de motiver les salariés et leurs offrir une meilleure qualité de vie au travail et faire évoluer leurs performances.

Les avantages en nature constituent un élément de salaire et doivent obligatoirement figurer sur le bulletin de salaire.

L'évaluation des Avantages en nature est faite de manière forfaitaire.

Attention : Il ne faut pas confondre les avantages en nature avec les frais professionnels. Les avantages en nature sont une prise en charge d'une partie des frais personnels des salariés, alors que les frais professionnels sont des dépenses inhérentes ou liée à l'emploi du salarié.

Exemples :

- Lorsqu'un employeur met à la disposition d'un salarié un véhicule qu'il peut utiliser à des fins à la fois professionnelles et personnelles, l'utilisation privée constitue un avantage en nature. Par contre, lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles, le remboursement effectué par l'employeur correspond à des frais professionnels.
- La prise en charge totale ou partielle des frais de repas par l'employeur est un avantage en nature. Mais le remboursement de frais de repas pour un salarié en déplacement professionnel, présent sur un chantier ou contraint de prendre ses repas sur son lieu de travail correspond à des frais professionnels.

Exemple de calcul de la valeur d'un avantage en nature :

- Le calcul de la valeur d'un avantage en nature de logement se fait de cette manière :
 - La valeur du logement est égale à la valeur locative réelle du logement, augmentée des autres avantages qui lui sont liés tels que l'eau, l'éclairage, le chauffage, le téléphone, ainsi que la domesticité et le gardiennage.
 - A défaut d'une valeur locative réelle, celle-ci est estimée à partir de la valeur déterminée pour l'évaluation de la taxe urbaine augmentée de l'estimation des autres avantages.

Exemple de calcul de la valeur d'un avantage en nature :

La mise à disposition, à titre permanent et **sans que les besoins du travail le justifie**, d'une voiture de service à **une personne salariée de celle-ci**, autre que le directeur général ou le directeur commercial, doit être considérée comme avantage en nature.

Cet avantage est évalué sur la base de la valeur des dépenses relatives aux frais de l'assurance, de la vignette, du carburant, de l'amortissement du véhicule etc.

Il est de même pour les dépenses occasionnées pour les véhicules loués par l'entreprise pour la même fin.

4.3- Les avantages en Argent :

Ce sont des allègements des dépenses personnelles pour le salarié prises en charge en totalité ou en partie par l'employeur.

- Le loyer du logement personnel, généralement avancé par le salarié et remboursé par l'employeur ;
- Les frais médicaux et hospitalisation ;
- Les frais de voyage et de séjours particuliers ;
- Les impôts personnels du salarié ;
- Les primes personnelles d'assurance-vie, maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse prises en charge de l'employeur ;
- Les participations aux frais scolaires au profit des enfants du personnel ;
- Les achats de jouets à l'occasion de la fête d'Achoura destinés aux enfants du personnel.

4.4- Les primes et gratifications :

Les primes et les gratifications sont des sommes d'argent remises par l'employeur à ses salariés. L'attribution de ces sommes peut être prévue par la convention collective, un accord d'entreprise, le contrat de travail ou un usage.

Les primes sont très variées, elles peuvent être liées :

- **A la présence du salarié dans l'entreprise** (Exemple prime d'assiduité, prime de présence)
- **A la fidélité dans l'entreprise** (Exemple prime d'ancienneté) ;
- **A la production du salarié** (Exemple prime de résultats, prime d'objectifs, prime de rendement) ;
- **Aux conditions de travail** (Exemple prime de risque, prime de pénibilité) ;
- **A la situation personnelle du salarié** (Exemple prime de mariage, prime de naissance).
- Citons également les primes de treizième mois, les primes de fin d'année,etc.
- **Prime d'ancienneté (OBLIGATOIRE) :**

Prime d'ancienneté : prime ajoutée au salaire d'un employé ayant les conditions d'ancienneté requises :

- La prime est de : 5% du salaire de base (plus les heures supplémentaires) si service entre 2 à 5 ans.
- 10 % si service entre 5 et 12 ans.
- 15 % si service entre 12 et 20 ans.
- 20 % Si service est supérieur de 20 ans.

4.5- Les indemnités (sommes n'ayant pas le caractère de salaire) :

Les indemnités sont considérées comme étant des compléments du salaire (elles n'ont pas le caractère d'un salaire). Elles viennent généralement pour couvrir les frais engagés par le salarié dans le cadre de l'exécution de ses fonctions relatives à son poste.

Les indemnités sont des sommes d'argent attribuées à un salarié en réparation d'un dommage ou un préjudice, en compensation de certains frais.

Exemple :

- Indemnité kilométrique pour utilisation voiture personnelle
 - Indemnité d'utilisation de véhicule personnel
 - Indemnité de déménagement
 - Indemnité d'habillement
 - Indemnité de chaussure pour travaux salissants,
 - Indemnité pour travaux pénibles ou dangereux,
 - Indemnité de nourriture,
 - Indemnité de panier ou de repas,
 - Indemnité de déplacement,
 - Indemnité de séjour, Indemnité de représentation
- **Indemnité de représentation** : Son montant ne doit pas dépasser 10 % du salaire de base, Le bénéficiaire de cette indemnité doit obligatoirement assurer l'une des fonctions suivantes : **Président Directeur Général, Directeur Général, Directeur d'un département (Directeur Commercial, Directeur Financier, Directeur Administratif, Directeur Technique, Directeur des Ressources Humaines, Directeur d'une succursale) et Agent commercial.**
 - **Indemnité Kilométrique** : Versée à des salariés qui utilisent leurs véhicules personnels dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles. **Cette indemnité n'est soumise à déduction que quand elle est justifiée par la qualité du bénéficiaire (agent commercial, délégué médical etc.) ou par l'ordre écrit délivré au salarié, quand il s'agit de mission particulière n'entrant pas normalement et habituellement dans les obligations professionnelles de l'intéressé, sans toutefois que son montant dépasse les plafonds fixés par le barème suivant :**

Puissance Fiscale du Véhicule	Indemnité Kilométrique (DHS)
4 CV	1.90
5 CV	2.20
6 CV	2.40
7 CV	2.60
8 CV	2.95
9 CV	3.55
10 CV et plus	5.20

4.5- Les Allocations familiales :

Ce sont des prestations servies par la caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) aux salariés ayant des enfants à charge

Le montant des allocations familiales est de 300 Dh par mois pour chacun des 3 premiers enfants et de 36 Dh par mois pour chacun des 3 suivants. (Avec un maximum de 1008 Dh.)

Exemple : Le montant des allocations familiales reçu par un salarié, marié et ayant 7 enfants est de :
(300 Dh X 3) + (36 Dh X 3) = 1008 Dh

Il n'aura rien pour le septième enfant

NB : Actuellement les allocations familiales sont versées directement par la CNSS, elles ne figurent plus sur le bulletin de paie

5. Cotisations sociales salariales CNSS :

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.
- Les taux de cotisation dus à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale sont les suivants :(part salariale)
 - Part salariale : **4.48 %** du salaire brut imposable (**après la déduction des éléments non acceptés par la CNSS**) (Le salaire soumis à cotisation est plafonné à 6000 Dirhams)
 - AMO, 2,26 % du salaire brut imposable (pas de plafond).

Les cotisations dues à la CNSS sont assises sur l'ensemble des rémunérations perçues par les bénéficiaires du régime de sécurité sociale ; y compris les indemnités, primes, gratifications et tout autre avantage en argent ou en nature, ainsi que toute somme perçue directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire.

Ces rémunérations constituent ce que l'on appelle **l'assiette des cotisations base sur laquelle, sont calculées les cotisations.**

Les taux à appliquer lors du calcul des cotisations sont déterminés par la loi. Chacune des grandes catégories de prestations sociales se caractérise par un taux de cotisation qui lui est propre.

Prestation CNSS	Base de calcul	T. Patronale	T. Salariale	Taux Global
Prestations familiales	Le total des salaires réels de la période (mois/trimestre)	6.40%	----	6.40%
Prestations sociales à court terme	Le total des salaires plafonnés (chacun plafonné à 6000 dhs)	1.05%	0.52%	1.57%

Prestations sociales à long terme	Le total des salaires plafonnés (chacun plafonné à 6000 dhs)	7.93%	3.96%	11.89%
Assurance maladie obligatoire	Le total des salaires réels de la période (mois/trimestre)	4.11%	2.26%	6.37%
Taxe de formation professionnelle.	Le total des salaires réels de la période (mois/trimestre)	1.6%	---	1.6%

- Prestations sociales à court terme : 0,57% relatif à l'Indemnité pour perte d'emploi réparti comme suit : la charge patronale est de 0,38% et la charge salariale est de 0,19%
- **Sont exonérées partiellement du paiement de la cotisation AMO les entreprises qui ne paient que le taux de solidarité de 1,85%**

La base de calcul des cotisations sociales :

- Il s'agit du salaire brut imposable, calculé comme suit : **S.B.I.** = S. Brut – exonérations

CNSS = S.B.I. x4.48% (plafonné à 6000 Dh/mois) Max : 268.8 Dh/mois soit 3225.6 Dh/an

AMO = 2,26 %x S.B.I. (sans plafond)

Prime	Plafond d'exonération et condition
Prime d'outillage	Cette prime versée aux ouvriers propriétaires de leurs outils, est en principe exclue de l'assiette à condition que cela ne corresponde pas à des dépenses relatives à des ouvriers n'ayant pas d'outils et n'ayant pas à s'en servir. Le montant de cette prime non soumis à cotisation, ne doit pas dépasser 100 dirhams par mois. La partie qui dépasse ce montant reste soumise à cotisation.
Prime de salissure	Elle est allouée à des ouvriers qui assurent indistinctement des travaux particulièrement salissants pour leur compenser leurs frais de nettoyage. Le montant exonéré ne doit pas dépasser 200 dirhams par mois. La partie qui dépasse ce montant reste soumise à cotisation.
Prime d'usure de vêtements	Elle est allouée à des travailleurs pour faire face à des charges de renouvellement des vêtements de travail. Le montant non soumis à cotisation (exonéré) ne doit pas dépasser 100 DH En revanche, est soumise à cotisation, la prime injustement appelée vestimentaire qui est versée à certains travailleurs alors que leur métier ne les expose ni à la poussière ni à l'usure des vêtements.
Prime de panier	Cette prime n'est pas soumise à cotisation lorsque l'entreprise qui l'accorde n'organise pas de cantine collective.

	<p>Toutefois, son attribution doit être dictée par la contrainte dans laquelle se trouve le travailleur de prendre une collation ou un repas en raison de conditions particulières de travail, tels que : travail en équipe, travail posté (3 fois 8), travail continu, travail en horaire décalé, travail sur un chantier éloigné du lieu habituel du travail.</p> <p>La fraction exonérée du montant journalier de cette prime ne doit, en aucun cas, dépasser deux fois le SMIG horaire.</p>
Repas servis en ramadan	<p>Accordés, dans les lieux de travail, au personnel de l'entreprise, lorsque les conditions de travail le justifient.</p> <p>L'exonération est plafonnée à 20 DH le jour Il y a lieu, toutefois, de noter que ladite exonération n'est pas cumulable avec l'indemnité de panier.</p>
Bon ou chèque de restauration ou d'alimentation	<p>Les sommes représentatives des frais de restauration, de nourriture ou d'alimentation, accordés par l'employeur à l'ensemble du personnel de l'entreprise sous forme de moyens de paiement spécialement destinés à la nutrition et à l'alimentation des salariés (titres, bons ou chèques de restauration ou d'alimentation), ne sont pas soumises à cotisation et ce, dans la limite de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 10 Dh par salarié et par jour. - 20% du salaire soumis à cotisations, du bénéficiaire. <p>Il y a lieu de noter que cette exonération n'est pas cumulable avec l'indemnité alimentaire dite de panier</p>
Indemnité de lait	<p>Accordée aux travailleurs manipulant des produits toxiques.</p> <p>Le montant de cette prime ne doit pas dépasser 150 dirhams par mois. La partie qui dépasse ce montant reste soumise à cotisation.</p>
Prime de voyage à la Mecque	<p>Accordée une seule fois au salarié. La somme admise ne peut excéder le prix du billet d'avion aller et retour augmenté du montant de la dotation autorisée par l'office des changes.</p>
Prime de jouets achoura	<p>Destinés, une fois par an, aux enfants des employés et ouvriers.</p> <p>La valeur non soumise à cotisation de ces jouets ne doit pas dépasser 150 Dh par enfant, sans pour autant dépasser, par salarié, un plafond de 750 Dh par an. La partie qui dépasse ce montant reste soumise à cotisation.</p>
Prime achat mouton	<p>Accordée forfaitairement une seule fois par an à l'ensemble du personnel.</p> <p>Le montant de cette allocation non soumis à cotisation, ne doit pas dépasser 2.000 Dh par salarié. La partie qui dépasse ce montant reste soumise à cotisation</p>
Les dépenses réelles relatives aux postes téléphoniques	<p>Les redevances relatives aux postes téléphoniques du domicile et aux postes téléphoniques mobiles d'un ou de plusieurs cadres dirigeants dont la prise en charge par l'employeur est justifiée par la qualité du bénéficiaire, ne sont pas soumises à cotisation à concurrence de 50% de leur montant.</p> <p>Toutefois, ces redevances sont totalement exonérées, quand elles sont libellées au nom de l'entreprise.</p>
Indemnité d'utilisation de véhicule personnel	<p>Acceptée pour un plafond de 150 DH pour les employés utilisant leur voiture personnelle pour effectuer des petites courses pour la société pendant les heures de travail</p>
Indemnité de déménagement	<p>Il s'agit du déménagement imposé, en cas de nécessité de service, par l'employeur. Le montant de cette indemnité non soumis à cotisation, ne doit pas dépasser celui dégagé en multipliant le tarif kilométrique de 10 Dh par le nombre de kilomètres séparant le lieu d'habitation initial du salarié et le lieu</p>

	de réaffectation de ce dernier. La partie qui dépasse ce montant reste soumise à cotisation.
Indemnité de caisse	Accordée aux travailleurs qui manipulent des fonds et qui ont une responsabilité pécuniaire. Le montant non soumis à cotisation de cette indemnité ne doit pas dépasser 150 Dh par mois.
Dispenses ou réductions intérêts	Il s'agit de dispense ou réduction des intérêts relatifs aux prêts accordés par l'employeur au personnel
Allocation versée à un enfant d'un travailleur de l'entreprise	L'allocation versée à un enfant d'un travailleur de l'entreprise que cette dernière occupe pendant les vacances d'été (exclusivement), à condition que cette allocation ne dépasse pas deux fois le SMIG et qu'elle soit allouée pendant deux mois au maximum durant lesdites vacances.
Indemnité ou frais de déplacement sur justificatifs	Condition : Déplacement occasionnel. A justifier par billets de transport, notes de frais de restaurants et d'hôtels etc, et à compléter par ordre de mission
Indemnité ou frais de déplacement forfaitaires	Condition : Déplacement dirigeant ou commercial. - Transport : voir barème indemnité kilométrique (véhicule personnel) ou tarif du transport public. - Frais de nourriture : 10 fois le SMIG horaire par jour - Frais d'hébergement : 30 fois le SMIG horaire par jour pour un déplacement dépassant 50 Km. NB : SMIG Horaire est de 13,46 Dh (2018)
L'indemnité de transport	500 Dh dans le milieu urbain - 750 Dh hors ville Lieu de travail éloigné du lieu du domicile à plus de 2 Km que la société ne dispose pas de transport du personnel.
Indemnité kilométrique pour utilisation voiture personnelle	Dépend de la qualité du bénéficiaire avec ordre de mission. 4 CV : 1,9 DH par KM / 5 CV : 2,20 par KM/ 6 CV : 2,40 par Km / 7CV : 2,60 Dh par Km 8 CV : 2,95 par Km/ 9 CV : 3,55 Dh par Km/ 10 CV et+ : 5,20 Dh par Km
La prime de tournée	1500 Dh par mois comme plafond d'exonération. Accordée, en remboursement des frais de transport occasionnés dans le cadre de l'exercice de la fonction, au personnel ayant la qualité de représentant commercial ou d'agent itinérant, appelé à ce titre à visiter, tout au long de la journée, la clientèle, les fournisseurs...etc.
Prime de voyage en congé au pays d'origine (étrangers)	Plafond – billet aller et retour. 1 fois tous les 4 ans et si le contrat de travail le stipule 1 fois tous les deux ans.
L'aide médicale	Condition : 1 fois par an. Accordée en l'absence de mutuelle ou d'assurance groupe. 100 Dh par enfant avec un maximum de 1000 par an et par salarié.
Gratifications à titre social	Condition : 5000 Dh une fois tous les 4 ans. Mariage, naissance, circoncision, décès d'un proche parent.

Allocations versées à un enfant du salarié	Plafond : Smig et maximum 2 fois par an. Lorsque l'entreprise emploie durant les vacances d'été, l'enfant du travailleur
Allocation de rentrée scolaire	Condition : 400 Dh par enfant avec un maximum de 1600 par salarié. Une fois par an pour les enfants des salariés à l'occasion de la rentrée scolaire
L'indemnité de représentation	Limite : maximum 10% du salaire de base. octroyée uniquement aux :PDG -DG-DA-DAFDRH-DT-DC et directeurs de départements, de succursales, d'agences

6. Cotisations de la CIMR :

Le régime de la CIMR, dont l'affiliation est facultative, est ouvert aux salariés du secteur privé à titre de régime complémentaire à celui de la CNSS. Il est accessible à tout employeur installé au Maroc. L'adhésion peut concerner soit l'ensemble des salariés soit une catégorie homogène du personnel. La retraite CIMR garantit un rendement de haut niveau en matière de retraite complémentaire destinée au secteur privé. Ce rendement permet au salarié de sauvegarder son niveau de vie une fois arrivé à l'âge de la retraite.

L'assiette de cotisation CIMR :

Elle dépend du produit choisi au moment de l'affiliation.

- **Pour CIMR Al Kamil**, l'assiette de contribution est constituée de l'ensemble des éléments bruts de la rémunération, avant leur imposition (le salaire fixe, les heures supplémentaires, les gratifications, etc.).
- **Pour CIMR Al Mounassib**, les contributions se font sur la base de la partie du salaire qui dépasse le plafond de la CNSS

Le taux de cotisation : Le montant des contributions dépend du taux de cotisation. Au moment de son adhésion à la CIMR, l'employeur opte pour un taux de cotisation qui s'appliquera pour les deux parts, patronale et salariale.

La part patronale à la charge de l'employeur est égale à la part salariale, majorée de 30%.

La Formule CIMR AL KAMIL :

En optant pour **CIMR AL KAMIL**, l'employeur et ses salariés choisissent ensemble, parmi les 12 taux de contributions proposés, celui qui leur convient le mieux.

Pourcentage du salaire versé en contribution (%)														
Contribution salariale	3,00	3,75	4,50	5,25	6,00	7,00	7,50	8,00	8,50	9,00	9,50	10,00	11,00	12,00
Contribution patronale	3,90	4,88	5,85	6,83	7,80	9,10	9,75	10,40	11,05	11,70	12,35	13,00	14,30	15,60

- Le taux qui sera choisi, s'applique sur la totalité du salaire, sans qu'aucun plafond de cotisation ne soit fixé, pour permettre au salarié de rapprocher le niveau de sa future pension de celui de son revenu en activité.
- Le montant des contributions (salaire x taux choisi) est chaque année convertie en points CIMR.

La Formule Al MOUNASSIB :

En offrant la possibilité de cotiser sur la tranche de salaire supérieure au plafond de la CNSS, CIMR Al Mounassib améliore le niveau de pension et maintient le niveau de vie à la retraite.

Pour ses collaborateurs, **notamment les cadres**, les faire bénéficier du régime de retraite CIMR, est le meilleur moyen de les motiver et de les fidéliser, en leur permettant de travailler dans la sérénité, n'ayant plus d'inquiétude quant à leur avenir et celui de leurs familles.

Pourcentage de la partie de salaire supérieure au plafond versé en contribution							
Cotisation salariale	6	7	8	9	10	11	12
Cotisation patronale	7,80	9,10	10,40	11,70	13	14,30	15,60

Chacune des contributions des salariés, qu'elles proviennent des parts patronale ou salariale, sont traduites en points.

7. IMPOT SUR LE REVENU :

Etudier la fiscalité du revenu salarial nécessite de définir ce revenu (la composition de l'assiette fiscale), les exonérations acceptées et la méthode d'imposition convenable, selon les dispositions de la loi sur l'IR salarial.

Cependant, le revenu salarial regroupe une variété de revenus qu'on passera en revue afin de préciser le champ d'application de l'IR salarial.

Une fois ce champ d'application est délimité, il convient de préciser les éléments à exonérer et dans quelles conditions on est autorisé à le faire ?

Ce travail permet la détermination d'un salaire brut imposable, auquel il faut retrancher des déductions définies par la loi pour avoir un salaire net imposable.

Selon le niveau de ce dernier, l'employeur appliquera le taux d'imposition convenable et le montant à déduire pour calculer correctement l'IR salarial, qui est un impôt retenu à la source à déclarer.

Tranches du S.N.I. (en Dh)	Taux en %	Somme à déduire (En Dh)
0 – 1.666,67	0 %	0
1.666,68 – 2.000	13 %	216,66
2001 – 3.000	21 %	376,66
3.001 – 5.000	35 %	796,66
Au-delà de 5.000	44 %	1.246,66

Exemple : S.N.I. = 9.391 Dh Impôt avant déduction = $(9.391 \times 44 \%) - 1.246,66 = 2.885,38$

LES EXONERATIONS :

La première étape : on calcule le salaire brut imposable de la manière suivante

Salaire brut imposable = Salaire brut – Les éléments exonérés

- Indemnité de panier (accordé aux salariés exerçant dans des chantiers éloignés de leur domicile)
- Indemnité de déplacement justifié
- Indemnité de caisse
- Indemnités de salissure
- Indemnité de transport
- Indemnité de représentation
- Indemnité d'assurance vie
- Bons de restauration
- Gratifications sociales
- Prime de tournée
- Indemnité Kilométrique
- Indemnité de lait
- Indemnité de déménagement
- Prime d'outillage

LES DEDUCTIONS :

Afin de déterminer le salaire net imposable, il faut déduire du salaire brut imposable, l'ensemble des frais engagés par le salarié à partir de son revenu salarial :

Salaire net imposable = Salaire brut imposable - Déductions.

Dans les déductions on distingue entre :

- (-) les cotisations CNSS part salariales
- (-) les cotisations AMO part salariales
- (-) les cotisations CIMR part salariales
- (-) Les frais Professionnelles 20% du Salaire brut imposable diminué des avantages en nature et en numéraire) plafonné à 2500.00 DH le mois
- (-) Les remboursements en principal et intérêts des prêts contractés pour l'acquisition d'un logement social et des intérêts seulement pour les autres types de logement à hauteur de **10% du salaire net imposable.**

A- Les frais professionnels

Exemple :

Un salarié a disposé au cours du mois de mars d'un revenu constitué de :

- Salaire de base : 15.000
- Diverses primes : 2.000
- Valeur locative mensuelle d'un logement mis à sa disposition : 5.000
- Prise en charge des dépenses d'eau et d'électricité : 1.000

Le logement mis gratuitement à la disposition du salarié ainsi que la prise en charge des dépenses d'eau et d'électricité sont des avantages en nature imposable mais non pris en compte pour le calcul des frais professionnels.

Calcul des frais professionnels à retenir pour déduction :

Les frais professionnels déductibles sont calculés comme suit :

Salaire brut = 15.000 + 2.000 + 5.000 + 1.000 = 23000

Salaire brut imposable = 23.000

Frais professionnels = (23.000 - 5.000 - 1.000) x 20% = 3.400 DH

Limite des frais professionnels déductibles = 2.500 DH.

B- Le remboursement en principal et intérêts normaux des prêts :

Est déductible du salaire brut imposable, le remboursement en principal et intérêts normaux des prêts obtenus pour l'acquisition d'un logement social pour habitation principale (superficie couverte comprise entre 50 et 80 m² et prix de vente n'excédant pas 250.000 DH hors TVA) et ce dans la limite de **10% du revenu net imposable.**

Lorsque ces conditions ne sont pas remplies, le salarié ne bénéficie que de la déduction des intérêts.

- *Conditions :*

Cette déduction est subordonnée à la condition que les montants des remboursements (Annuité) soient retenus et versés mensuellement par l'employeur aux organismes de crédit agréés et organismes assimilés.

Exemple :

Un salarié a bénéficié d'un prêt pour l'acquisition de son habitation principale acquise pour un prix de 1200.000 DH.

A ce titre, il rembourse des intérêts annuels de l'ordre de 42.000 DH TTC. Ses éléments de salaire se présentent comme suit :

Salaire brut annuel : 400.000

Éléments exonérés : 18.000

Frais professionnels et cotisation sociales = 39.000

Exemple (Solution) :

Vu le prix d'acquisition du logement, le salarié n'a droit de déduire que les intérêts. (1200000 DH supérieur à 250000 DH HT)

Les intérêts déductibles et le salaire net imposable se calculent comme suit :

Salaire brut imposable : $400.000 - 18.000 = 382000$

Déductions sur le revenu : 39000 DH

Calcul de la limite de déduction des intérêts :

- Limite = $(382.000 - 39000) * 10\% = 34300$ DH

Les intérêts effectivement payés, soit 42.000 DH TTC, sont supérieurs à la limite de **10% du salaire net imposable (avant intérêts)**.

Intérêts déductibles = 34300 DH

Total des déductions = $39000 + 34300 = 73300$ DH

Revenu Net imposable = $382000 - 73300 = 308700$ DH

LE TAUX D'IMPOSITION (IMPOT SUR LE REVENU) :

La retenue à la source est calculée d'après le barème progressif applicable à l'IR.

Cette retenue à la source est souvent calculée suivant un barème mensuel dont l'établissement, à partir du barème annuel, ne pose aucun problème particulier. Il suffit en effet de ramener les

données annuelles (tranches de revenu et sommes à déduire) au mois ou à toute autre période retenue.

Le revenu mensuel, après déduction des charges déductibles, est imposé selon le barème mensuel suivant :

- 1- On détermine le montant de l'impôt en fonction du tableau suivant qui va nous permettre de choisir le taux à appliquer en fonction du ainsi que le montant à déduire :
- 2- On fait une deuxième déduction dont le montant est déterminé sur la base du nombre des personnes prises en charge par le salarié de **30 DH par personne en charges de famille sans que le nombre dépasse six personnes dans la limite de 180 DH par mois.**

Tranches de revenu mensuel	Taux (%)	Somme à déduire en DH
0 – 2500,00	0	-
2501,00 -4166,67	10	250,00
4166,67 - 5000,00	20	666,67
5001,00 - 6666,67	30	1166,67
6666,7 – 15000,00	34	1433,33
Au-delà de 15000,00	38	2033,33

Les personnes considérées à charge sont :

- Le conjoint abstraction faite de ses revenus
- Les enfants propres du contribuable ou les enfants légalement adoptés par lui à la double condition que le revenu annuel par enfant ne dépasse pas la tranche exonérée du barème et que leur âge ne dépasse pas **27 ans, (sauf si l'enfant souffre d'une incapacité permanente).**

Exemple : Monsieur ESSADKI responsable financier au sien de l'entreprise BESTMOR. Son salaire Brut imposable est 9500 DH, il a 4 personnes en charge (Sa femme et trois enfants âgés de 7, 12 et 15 ans. CNSS 4,48 % CIMR 4,5 % AMO 2,26 %.

1)-Calculer l'impôt sur le revenu salarial (CNSS 4,48 % AMO 2,26 %, CIMR 4,5 %)

2)-Calculer le salaire net à payer

1) Calcul de l'impôt sur le revenu salarial :

- CNSS

CNSS 4,48 % (plafond de 6000 dh) $6000 * 4,48\% = 268,8$ DH

- AMO

(-) 2,26% (Sans plafond) $9500 * 2,26\% = 214,7$ DH

- CIMR

9500* 4,5% 427,5 DH

Pour calculer les frais professionnels, on doit déduire dans un premier temps les charges déductibles (CNSS, AMO et CIMR).

Ainsi pour calculer les frais professionnels, on va retenir le taux de 20 %, puisqu'il s'agit d'une activité normale, mais à ne pas dépasser 2500 DH $9500 * 0,2 = 1900$ DH on va donc retenir 1900DH (inférieur à 2500).

Calculons le salaire net imposable :

SNI= SBI- LES CHARGES DELECTIBLES- LES FRAIS PROFESSIONNELS

= 9500-268,8-214,7-427,5-1900

=6689,5DH

IR BRUT= (SNI*34%) -1433,33DH

= (6689,5*0,34= 2274,43DH) -1433,33DH=841,13DH

IR NET : A ce montant on doit déduire l'équivalent de 120 DH (30*4 personnes à la charge du salarié :

IR NET= IR BRUT- (30DH*4) = 841,13-120DH = 721,13DH

2) Calcul du salaire net à payer :

Salaire net à payer =

Salaire Brut 9500 DH

- CNSS 268,8 DH
- AMO 214,7 DH
- CIMR 427,5 DH
- IR 721,13 DH

Salaire net à payer =7867,87DH

Après la détermination du salaire net, il convient de vérifier si on doit prélever des éléments qui rentrent dans le cadre :

- **Des avances et acomptes récupérés :** Une avance consentie à un salarié au cours d'une période (le début du mois en général) est récupérée sur son salaire à la fin de cette période.
- **Des cessions de salaire :** Le salarié peut, de sa pleine volonté, accepter qu'une partie de son salaire lui soit retenue par l'employeur pour être payée directement à ses créanciers. Il s'agit alors d'une cession de salaire. Les sociétés de crédit à la consommation exigent au

salarié, avant de lui accorder le crédit, un document selon lequel le salarié donne à son employeur l'ordre irréversible de retenir et de leur adresser un montant mensuel déterminé jusqu'à extinction du crédit.

- **Des oppositions** : Les oppositions découlent d'une décision prononcée par le tribunal. En effet Pour recouvrer son dû, un créancier peut parfois engager une procédure judiciaire qui finit par *une saisie-arrêt sur le salaire du débiteur*. Exemple : La pension alimentaire due au conjoint, conformément au code du statut personnel, est exigible mensuellement, son montant est intégralement prélevé chaque mois sur la portion insaisissable du salaire, que cette pension soit versée par saisie-arrêt ou par cession du salaire.

Remarque : La déclaration de l'impôt sur revenu salarial Les employeurs domiciliés ou établis au Maroc doivent effectuer la déclaration de l'impôt sur revenu salarial au plus tard le 1er mars de l'année qui suit celle au titre de laquelle les revenus salariés ont été payés.

Ils sont tenus de remettre la déclaration des revenus salariaux et revenus assimilés contre récépissé à l'inspecteur des impôts du lieu de leur domicile fiscal, de leur siège social ou de leur principal établissement.

8. DISPOSITIF ANAPEC :

Objectifs :

- Permettre aux chercheurs d'emploi de développer leurs compétences pratiques au sein de l'entreprise et de renforcer leurs chances pour une insertion durable.
- Permettre aux entreprises de renforcer leur capital humain et de le fidéliser tout en maîtrisant les coûts ;

Population cible :

- Diplômés de l'enseignement supérieur ;
- Lauréats de la formation professionnelle ;
- Bacheliers.

Nature du dispositif :

- Contrat de stage de 24 mois maximum ;
- Indemnité mensuelle octroyée : 1600 à 6000 DH.

Avantages :

- Exonération durant la période de stage et dans la limite d'une rétribution de 6000 DH par mois du paiement :

- Des cotisations patronales et salariales dues à la CNSS/TFP ;
- De l'Impôt sur le Revenu (IR) pour les candidats inscrits à l'ANAPEC depuis 6 mois et plus ;
- Prise en charge par l'Etat, durant la période de stage, des cotisations patronales et salariales au titre de l'Assurance Maladie Obligatoire de base (AMO);
- Prise en charge directe par l'Etat, pendant une année, de la part patronale de la couverture sociale et de la TFP dues à la CNSS en cas de recrutement du stagiaire sur un contrat de travail, au cours ou à l'issue du stage (PCS).

Modalités de bénéfice :

- Sélection du candidat par l'entreprise dans le cadre d'un processus de recrutement.
- Immatriculation du candidat auprès de la CNSS conformément à la législation en vigueur ;
- Instruction par l'employeur du contrat en ligne sur le portail de l'ANAPEC www.anapec.org;
- Dépôt par l'employeur auprès d'une agence de l'ANAPEC, pour validation et visa, d'un dossier constitué des pièces suivantes :
 - 3 exemplaires du contrat d'insertion édités à partir du portail, signés et cachetés par l'employeur et le stagiaire ;
 - Une copie légalisée de la CIN du stagiaire ;
 - Une copie légalisée du diplôme du stagiaire ;
 - Une déclaration sur l'honneur du stagiaire qui atteste n'avoir jamais bénéficié d'un contrat d'insertion (uniquement en cas de signature du premier contrat) ;
 - Une fiche d'identification de l'entreprise (uniquement dans le cas d'une entreprise nouvellement cliente) ;
 - **N° d'immatriculation à la CNSS** du stagiaire s'il n'est pas renseigné sur le contrat.

Bon à savoir :

Les employeurs sont tenus de :

- **Déclarer auprès de la CNSS** les stagiaires bénéficiant du dispositif des Contrats d'Insertion au même titre que les autres salariés sans pour autant payer les cotisations y afférentes ;
- **Recruter au moins 60%** des personnes ayant accompli le stage pour continuer à bénéficier du dispositif des Contrats d'Insertion.
- Lorsque le montant de l'indemnité versée est supérieur au plafond visé ci-dessus, l'entreprise et le stagiaire perdent le bénéfice de l'exonération.

9. DISPOSITIF TAHFIZ :

Exonération du salaire mensuel brut plafonné à 10 000 dirhams au titre du recrutement par les E/ses créées durant la période allant du 1er janvier 2015 au 31/12/2022. « Art 57-20 ° » & « Art 79-V du CGI »

La LF 2015 a instituée une nouvelle exonération pour le salaire mensuel brut plafonné à 10 000 DH pour une durée de vingt-quatre (24) mois à compter de la date de recrutement du salarié versé,

Par une entreprise créée durant la période allant du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2019 dans la limite de cinq (5) salariés mais portée à 10 salariés à partir de janvier 2018.

Conditions d'application :

- ❖ Elle est accordée pour une durée de 24 mois à compter de la date de recrutement du salarié et limitée à 10 salariés ;
- ❖ Le salaire doit être versé par une entreprise créée durant la période allant du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2019 ;
- ❖ Le salarié doit être recruté dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- ❖ Le recrutement doit être effectué dans les deux premières années à compter de la date de création de l'entreprise.

La démarche à suivre pour bénéficier de ce programme est la suivante :

- Déclaration d'existence de l'entreprise ou de l'association auprès des services fiscaux conformément à la législation et réglementation en vigueur ;
- Inscription de la personne à recruter sur le portail de l'ANAPEC ;
- Renseignement par l'employeur du protocole de bénéfice du programme sur le portail de l'ANAPEC ;
- Immatriculation du salarié recruté auprès de la CNSS, conformément à la réglementation en vigueur ;
- Dépôt, par l'employeur auprès d'une agence de l'ANAPEC, d'un dossier par recrue comprenant un protocole de bénéfice du programme TAHFIZ accompagné d'une copie légalisée du contrat de travail ;
- Versement par l'employeur à la CNSS de la cotisation salariale des recrues bénéficiant du programme, conformément à la législation et la réglementation en vigueur ;
- Ouverture des droits par la CNSS au profit des recrues ;

- Déclaration par l'entreprise ou l'association à l'inspecteur des impôts, de la liste des salariés bénéficiant du programme conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

Exemplaire Bulletin de paie :

NOM-PRENOM			QUALIFICATION				MENS/HORAIRE	MATRICULE																																					
DATE EMBAUICHE	N° CIMR	N° CNSS	NAISSANCE	SF	DEDUCT	SALAIRE DE BASE/H	PERIODE DE PAIE																																						
1	12	2019	-			0	35,00	31	1	2023																																			
C. PAIE	LIBELLE		BASE/NOMBRE	Taux	A PAYER	A RETENIR																																							
	SALAIRE DE BASE		191,00	35,00	6 685,00																																								
	PRIME D'ANCIENETE		6 685,00	5,00	334,25																																								
	PRIME				-																																								
	SALAIRE BRUT				7 019,25																																								
	COTISATION CNSS		6 000,00	4,48			268,80																																						
	RETRAITE CIMR		7 019,25	-			-																																						
	AMO		7 019,25	2,28			158,64																																						
	PRELEVEMENT IGR			20,00			300,73																																						
	AVANTAGE EN NATURE						-																																						
	AVANCE						-																																						
	PRÉT						-																																						
CUMUL	CUMUL	CUMUL BASE	CUMUL	CUMUL																																									
JOUR	BASE CONGRES	IMPOSABLE	RETENUE CIMR	IGR																																									
					NET A PAYER																																								
					6 291,08																																								
<p>ANCIENTE 5%</p> <p>saalaire base par heure 35 DH</p> <table border="1"> <tr> <td>6000</td> <td>4,48%</td> <td>268,8</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>7019,25</td> <td>2,26%</td> <td>158,63505</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>7019,25</td> <td>25%</td> <td>1754,8125</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>SIMP</td> <td></td> <td>4837,00245</td> <td>20%</td> <td>967,40049</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>666,67</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>IR</td> <td>300,73049</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>SALAIRE NE</td> <td>6291,0845</td> </tr> </table>											6000	4,48%	268,8			7019,25	2,26%	158,63505			7019,25	25%	1754,8125			SIMP		4837,00245	20%	967,40049					666,67				IR	300,73049				SALAIRE NE	6291,0845
6000	4,48%	268,8																																											
7019,25	2,26%	158,63505																																											
7019,25	25%	1754,8125																																											
SIMP		4837,00245	20%	967,40049																																									
				666,67																																									
			IR	300,73049																																									
			SALAIRE NE	6291,0845																																									

Applications :

Cas n° 1 :

Les éléments de salaires de M. TALAL, technicien informaticien dans une entreprise industrielle, pour le mois de novembre sont les suivants :

- Salaire de base 3000 DH
- Prime de panier 500DH
- Indemnité de transport 200 DH
- Indemnité pour frais de déplacement 300 DH (justifiés à hauteur de 100 DH)

Informations complémentaires :

- Le salarié a été recruté le 01/07/97 •
- Il a effectué les heures supplémentaires suivantes : Le 18 novembre entre 9 h et 22h, un dimanche entre de 18h et 7h et, 26 Novembre entre 17h et 19h.
- L'entreprise adhère à la CIMR (retraite complémentaire) : 4.5% à la charge du salarié et 4.5% à la charge de l'employeur, assurance groupe maladie au taux de 1.75% et 1% à la charge de l'entreprise calculé sur le SBI.

Travail à faire :

1/ Déterminer le salaire net imposable2/

Déterminer le montant de l'IGR

3/ Etablir le bulletin du salarié

4/ Calculer les charges patronales

Cas n° 2 :

Un contribuable marié et père de 7 enfants à charge a perçu au titre du mois de mai 2002 la rémunération brute suivante :

- Salaire de base 4600 DH
- Indemnité de technicité 700 DH
- Indemnité de transport 500 DH
- Indemnité pour frais de déplacement 500 DH (justifiés à hauteur de 300 DH)
- Indemnité de rendement 800 DH.

Ce salarié cotise à la CIMR au taux de 3% calculé sur le SBI et assurance groupe maladie au taux de 1.75% calculé sur le SBI (cotisation plafonnée à 3000 DH/An)

Informations complémentaires

- Le salarié a été recruté le 01/04/96
- Il a effectué les heures supplémentaires suivantes : Le 1er Mai entre 19h et 22h, 1 h le dimanche et de 14 h à 19 h le 22 Mai.