



# La Gestion des salaires

Pr MAGHNI AHMED

- La rémunération comprend:
  - ✓ le salaire de base
  - ✓ Avantages
  - ✓ Majorations pour heures supplémentaires,
  - ✓ Remboursement des frais professionnels
  - ✓ Etc.....
- Cependant, toutes n'ont pas le caractère de salaire en ce sens qu'elles ne visent pas nécessairement à rémunérer la prestation de travail.

# Plan du chapitre

- 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 remplir les déclarations CNSS?

# Salaire de base

- Le salaire de base constitue la rémunération perçue par le salarié en contrepartie de sa prestation de travail.
- Il correspond généralement à un montant mensuel.
- Il est donc calculé en fonction soit du **temps effectif travaillé**
- **S.B. = 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 13.50 Dh.
- Le salaire de base de M. HATIMI pour un jour ouvrable de 8 h de travail est de:
  - **8 h X 13,5Dh**

# Cadre réglementaire du SB

- La garantie d'un Salaire Minimum :
  - Dans l'industrie, le commerce et les professions libérale est de **12,24 Dhs /heure** .
  - Dans le Secteur agricole et forestier: **63, 39 Dhs/H**
- L'égalité des salaires hommes/femmes
- L'égalité des salaires sur le plan national

# Réglementation du SB

- **Lieu paiement du salaire:**
- L'employeur est libre de fixer ce lieu
- Sans qu'il soit fixé de manière qui oblige le salarié à un grand déplacement.
- En pratique, le paiement est effectué **au siège de l'entreprise, de l'établissement ou au lieu même où s'effectue la prestation du service**

# Réglementation du SB

## Périodicité de paiement

- La périodicité courante est le mois pour le personnel permanent,
- la quinzaine, la semaine ou la journée pour les occasionnels.
- L'employeur étant passible de sanctions pécuniaires en cas de non respect de son obligation de paiement, après constatation de l'infraction par les agents de l'inspection du travail.

# MAJORATIONS

- Avantages
- Primes
- Heures supplémentaires
- Indemnités
- Allocations familiales

# 1-Les heures supplémentaires



- L'heure supplémentaire est celle effectuée au-delà de la durée légale du travail.

Article 201 de la loi n° 65-99

## Rémunérations des heures supplémentaires

Activité	Période H.S. effectuées	Jour ouvrable	Jour de repos ou férié
Agricole	entre 5 H et 20 H	25%	50%
Agricole	entre 20 H et 5 H	50%	100%
Non agricole	entre 6 H et 21 H	25%	50%
Non agricole	entre 21 H et 6 H	50%	100%

# Application

- M. FILLALI travaille dans une entreprise où les salaires sont payés à la fin de chaque semaine.
- Le taux horaire normal est de 13 Dh.
- M. FILLALI a travaillé de 52 heures de travail pendant la semaine
- Les heures supplémentaires ont été effectués un jour ouvrable de 23 h à 3h
- Salaire de base .....44h X 13 Dh = 572 Dh  
Heures supplémentaire ..... 8h X ( 13 Dh X 1,5 ) = 156 Dh
- **Taux horaire supplémentaire = Taux horaire normal X (1 + Taux de Majoration**

## 2- Les avantages



- Ce sont des rémunérations en argent ou en nature attribuées à une partie ou à l'ensemble du personnel de l'entreprise, en plus des rémunérations proprement dites:
  - ✓ **Avantages en nature**
  - ✓ **Avantages en argent**

# ***Les avantages en nature (A.E.N)***

- Les avantages en nature sont des biens ou des prestations accordés aux salariés en complément du salaire:
  - ✓ **Le logement appartenant à l'employeur ou loué par lui et affecté à titre gratuit à un salarié;**
  - ✓ **Les dépenses d'eau, d'électricité, de chauffage et de téléphone;**
  - ✓ **Les dépenses de domesticité (chauffeur, Jardinier, Cuisinier, Gardien, Femme de chambre, Nurse, etc.)**
  - ✓ **Les dépenses relatives aux voitures de services affectées à titre permanent à un employé;**
  - ✓ **La nourriture et habillement (exception vêtement de travail)**
  - ✓ **Les dotations en produits fabriqués ou vendus par l'employeur**
- Le montant des avantages en nature doit figurer sur le bulletin de paie.

# Règles d'évaluation des avantages en nature

- l'évaluation de l'A.N. est faite d'après leur valeur réelle, c.à.d. la valeur MARCHANDE, NORMALE & ACTUELLE du service dont bénéficie le salarié.
- Voici quelques exemples:

# Logement:

- **1 CAS:** lorsque le logement affecté gratuitement à un employé, appartient à l'employeur, l'avantage est représenté par la valeur locative normale et actuelle dudit logement.
- **2 CAS:** lorsque le logement affecté gratuitement est pris en location par l'employeur, l'avantage est représenté par le montant du loyer fixé par le contrat de location
- **3 CAS:** le logement n'est pas affecté entièrement à titre gratuit: l'avantage est représenté par la différence entre la valeur réelle et la retenue sur salaire au titre de la location
- **IMPORTANT:** l'avantage représenté par le logement doit être augmenté des frais normalement à la charge du salarié et supporté par l'employeur ( **Syndic, entretien, etc.**)

# Eau, électricité, chauffage, téléphone

- L'avantage est représenté par le montant des **quittances de paiement et le prix d'achat des produits livrés à l'employé.**
- Les frais correspondant aux postes téléphoniques installés aux domiciles de **certains cadres**, sont considérés comme avantage à concurrence **de 50% de leur montant:**

# Voiture de service

- Les dépenses réelles de carburant, d'assurance, d'entretien, de vignette-au tarif appliqué au personnes physiques- ainsi que la dotation annuelle d'amortissement sont considérées comme avantages.
- A l'exclusion:
  1. de celles relatives à la voiture affectée à la direction générale.
  2. Celles relatives aux voitures affectées de façon permanente à des salariés pour les besoins de leur fonction.

# Nourriture:

- La nourriture constitue un avantage en nature lorsqu'elle est servie au personnel sans que les conditions de travail exige de celui-ci de prendre un repas dans le lieu de travail:
- Exemple: travail continu, travail sur un chantier éloigné du lieu habituel du travail.
- En principe la nourriture est retenue pour sa **valeur réelle**.

# Avantages en argent

- Ce sont des allègements de dépenses personnelles du salarié prise en charge par l'employeur:
  - ✓ Loyer du logement **personnel**, généralement avancé par le salarié et remboursé par l'employeur;
  - ✓ Les frais de voyage et de séjours **particuliers**;
  - ✓ Les primes **personnelles** d'assurances vie, maladie, maternité, invalidité, vieillesse et décès;
  - ✓ Les impôts **personnels** du salarié;
  - ✓ Les cotisations **salariales** de sécurité sociales;
  - ✓ Etc.

# Les primes et gratifications

- **Les primes, très variées, peuvent être liées :**
  - ✓ **à la présence** du salarié dans l'entreprise (Exemple prime d'assiduité, prime de présence) ;
  - ✓ **à la délité** dans l'entreprise (Exemple prime d'ancienneté) ;
  - ✓ **à l'effort fourni** par le salarié (Exemple prime de rendement) ;
  - ✓ **aux conditions de travail** (Exemple prime pour salissure, prime de risque, prime de pénibilité) ;
  - ✓ **à la situation personnelle du salarié** (Exemple prime de mariage, prime de naissance).
  - ✓ Etc.

# Prime de présence



- Exemple du secteur portuaire (France)

NOMBRE D'HEURES DE PRESENCE	SALAIRE MENSUEL DE BASE X
au cours des 12 mois précédents	(en pourcentage)
1 785 et plus	1,25
Entre 1 750 et 1 784	0,83
Entre 1 715 et 1 749	0,42
Moins de 1 715	-

# Application

- L'entreprise a observé une présence de M Filali de l'ordre de 1752 heures pendant l'année passée.
- Salaire de base mensuel .....4572 Dh
- Calculer la Prime de présence

# Prime d'ancienneté



- Tout salarié doit bénéficier d'une prime d'ancienneté dont le montant est fixé à (Art. 350 du Code du travail):
  - ✓ 5% du salaire versé après 2 ans de service;
  - ✓ 10% après 5 ans de service;
  - ✓ 15% après 12 ans de service;
  - ✓ 20% après 20 ans de service;
  - ✓ 25% après 25 ans de services et plus.

# Prime d'ancienneté

- Pour le calcul de la prime d'ancienneté, sont pris en compte:
  - ✓ le salaire proprement dit,
  - ✓ ses accessoires (avantages)
  - ✓ les majorations pour heures supplémentaires.

# Exemple

- Mr Fadili a été embauché le 1.02.2009
- Il perçu 4000 dhs les 3 premiers mois d'essai
- Une fois titularisé, càd à partir du 4<sup>ème</sup> mois, 4500 dhs
- A la date du 01.02.2011, Mr Fadili a touché pour 24 mois, la somme de:
- **$4000 \times 3 + 4500 \times 21 = 106540$**
- SALAIRE MOYEN :  $106540/24 = 4439,16$
- **Prime =  $4439,16 \times 5\% = 221,95$  Dhs**

# Prime de rendement: méthode Bedeau



- L'activité d'un opérateur correspond à son taux d'efficacité dans l'exécution du travail pendant une période (journée, semaine, mois, etc.)
- Elle permet de juger le rendement d'un opérateur et de le motiver (ou sanctionner)
- On peut calculer l'activité:
  - ✓ D'un opérateur seul;
  - ✓ D'une équipe seule;
  - ✓ D'un atelier seul;
  - ✓ Ou de l'ensemble des services de l'entreprise.
- L'unité retenue pour le calcul de l'activité est la minute travaillée (point bedeau)

# Prime de rendement

- **Terminologie:**
- Incidents de la production: ce sont toutes les minutes du personnel ne produisant pas des points
- Exemple: coupure d'électricité; pannes; arrêts; etc.
- Heures de présences: renseignements transmis par le chef de l'atelier (contremaître)
- Outils: feuille de présence ou état navette ou autres

- Temps à la paire: le temps passé à la production d'une pièce (paire)
- Outil: fiche suiveuse ou bon de travail

# Prime de rendement

- Calcul de l'activité individuelle:
- Minutes produites:  
temps à la paire × production en nombre de paire par jour
- Minutes passées à la production:  
temps de présence – temps des incidents de production
- Activité par jour:

$$\frac{\text{Minutes produites}}{\text{Minutes passées à la production}} \times 100$$

# Exemple

- Temps de parage: 2,8mn par pièce
- Production: 150 pièces
- Temps de présence: 480 mn par jour
- Minute d'attente: 15 mn par jour
- Minute de panne: 10 mn par jour
- Minute de réparation: 15 mn par jour
- Activité:

$$= \frac{2.8 \times 150}{480 - (15 + 10 + 15)} \times 60 = 57$$

- **Application**

<b>Jours</b>	<b>Minutes produites</b>	<b>Incidents</b>	<b>Activités</b>
<b>Lundi</b>	<b>460</b>	<b>20</b>	
<b>Mardi</b>	<b>420</b>	<b>20</b>	
<b>Mercredi</b>	<b>480</b>	<b>30</b>	
<b>Jeudi</b>	<b>450</b>	<b>20</b>	
<b>Vendredi</b>	<b>380</b>	<b>40</b>	
<b>Samedi</b>	<b>400</b>	<b>60</b>	
<b>Total</b>	<b>2590</b>	<b>190</b>	

- Activité hebdomadaire:

$$= \frac{2590}{(480 \times 6) - 190} \times 60 = 57,76$$

# Calcul de la prime

- Considérons un opérateur travaillant une journée de travail (8 h / j) ayant l'activité 65/60.
- L'objectif (seuil d'activité) demandée est 60/60.
- Activité supplémentaire  $65 - 60 : 5 / 60$  ou bien  $8,33 / 100$ .
- Si le taux salariale est de 14 DH /h :
- le salaire journalier  $14 \text{ DH /h} * 8 \text{ h /j} : 112 \text{ DH /j}$
- La prime journalière correspondante à son rendement sera de :  $112 * 8,33 \% : 9,32 \text{ DH /j}$

# ***Les majorations n'ayant pas le caractère de salaire***

- 1. Les indemnités réparatrices,**
- 2. Les allocations familiales**



# Les indemnités

- Le remboursement des dépenses engagées par le salarié pour les besoins de ses fonctions constituent des indemnités :
- ✓ **Prime de panier ou de casse croûte** : indemnisation du salarié contraint à manger sur un chantier.
- ✓ **Prime d'outillage** : indemnisation du salarié pour l'achat de ses outils de travail.
- ✓ **Prime d'usure de vêtements** : indemnisation du salarié pour l'achat de vêtements de travail
- ✓ **Prime de salissure** : indemnisation des dépenses de nettoyage des vêtements.
- ✓ Etc.....
- Le remboursement s'effectue sous la forme, soit :
  - d'une indemnité « au réel » sur justificatifs ;
  - d'une indemnité forfaitaire, en recourant au barème de la CNSS pour la nourriture ou au barème de l'administration fiscale pour les transports.



# 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 200 Dh. par mois pour chacun des 3 premiers enfants et de 36 Dh. par mois pour chacun des 3 suivants. (Avec un maximum de 558 Dh.)
- Exemple :  
Le montant des allocations familiales reçu par un salarié, marié et ayant 7 enfants est de :
- $(150 \text{ Dh} \times 3) + (36 \text{ Dh} \times 3) = 558 \text{ Dh}$

# Allocations familiales

## Conditions d'âge:

- ✓ 12 ans pour l'enfant à charge résidant au Maroc;
- ✓ 18 ans pour l'enfant qui est placé en apprentissage;
- ✓ 21 ans pour l'enfant qui a eu son baccalauréat, et qui poursuit ses études au Maroc ou à l'étranger;
- ✓ Pas de limite d'âge pour l'enfant handicapé ne disposant pas de revenu stable.

# Retenu sur salaire

- 1. Les cotisations salariales à la CNSS**
- 2. Les cotisations salariales à la Caisse Interprofessionnelle Marocaine de retraite C.I.M.R**
- 3. Les cotisations salariales aux organismes de prévoyance sociale (Mutuelles)**
- 4. Les avances et acomptes récupérés**
- 5. Les cessions de salaire**
- 6. Les oppositions**
- 7. L'impôt sur le revenu (IR Salariale)**

# Les cotisations salariales à la CNSS

- Taux des cotisations salariales

Risques	Part patronale	Part salariale	Plafond	Total
Maladie, maternité, décès	0.67%	0.33%	6000 DHS	1%
Pension	7.93%	3.96%	6000 DHS	11.89%
Prestations familiales	6.4%	Néant	Pas de plafond	6.4%
Solidarité AMO obligatoire	1.5%		Pas de plafond	1.5%
AMO de base	2%	2%	Pas de plafond	4%
<b>Total</b>	<b>18.5%</b>	<b>6.29%</b>		<b>24.79%</b>

# Assiette de Calcul des cotisations

- **L'assiette de calcul des cotisations =**
- Le salaire de base
- + Les indemnités,
- + Les primes,
- + Les avantages en argent et en nature
- - Déductions

# Déductions

- Ne sont pas soumises à cotisations les sommes versées aux salariés pour couvrir **des charges inhérentes à la fonction**:
- soit sous forme de remboursement de dépenses concernant des frais réellement exposés,
- soit sous forme d'allocations forfaitaires

# Déductions : exemple

- **La prime d'outillage:** versée aux ouvriers propriétaires de leurs outils, ne doit pas dépasser 100 dirhams par mois. **La partie qui dépasse ce montant reste soumise à cotisation.**
- **La prime de salissure** pour compenser leurs frais de nettoyage ne doit pas dépasser 200 dirhams par mois. Idem
- **L'indemnité d'usure** des vêtements ou prime de « bleus » pour le renouvellement des vêtements de travail ne doit pas dépasser **100 dirhams par mois. La partie qui dépasse ce montant reste soumise à cotisation**
- **La prime de panier ou de casse croûte** pour le travail en équipe, travail posté (3 fois 8), travail continu, travail en horaire décalé, travail sur un chantier éloigné du lieu habituel du travail. **Ne doit pas dépasser deux fois le SMIG horaire.**

# Déductions : exemple

- **Les dépenses relatives aux postes téléphoniques** des cadres dirigeants ne sont pas soumises à cotisation à concurrence de 50% de leur montant.
- **L'indemnité d'utilisation de véhicule personnel** ne doit pas dépasser 150 dirhams par mois. La partie qui dépasse ce montant reste soumise à cotisation.
- **L'indemnité de caisse** ne doit pas dépasser 150 Dhs par mois .
- **L'indemnité de transport vers le lieu du travail (+ 2 km)** ne doit dépasser 500 Dhs par mois dans le périmètre urbain ; 750 Dhs par mois en dehors du périmètre urbain.
- **La prime de tournée** ne doit pas dépasser 1.500 Dhs par mois.
- **L'indemnité de stage formation insertion** (max de 2 ans) lorsqu'elle ne dépasse pas le montant de 4.500 dirhams ( auquel cas, elle devient assujetties en totalité)

# Cas d'illustration

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

- salaire de base 3000 DH
  - Logement: 1500
  - Indemnité de transport 550 DH
  - Indemnité d'usure: 200 DH
- 
- **TAF : Calculer les cotisations salariales**

# Cas 2

- Un salarié a perçu au titre du mois de Mai 2013 la rémunération brute suivante :
  - salaire de base 4600 DH
  - Prime d'ancienneté: ?
  - Heures supp: ?
  - Indemnité de technicité 700 DH
  - Indemnité de transport 560 DH
  - Indemnité pour frais de déplacement 500 DH (Justifiée)
  - Indemnité de rendement 800 DH.
- Le salarié a été recruté le 01/04/2000
- Il a effectué les heures supplémentaires suivantes : Le 1er Mai entre 19h et 22h, 1h le dimanche, et de 14h à 19h le 22 Mai.
- TAF: calculer les CS/CNSS

# Les cotisations salariales à la Caisse Interprofessionnelle Marocaine de retraite C.I.M.R.

- L'affiliation de l'entreprise à la C.I.M.R. est facultative.
- Le régime de retraite de la C.I.M.R. est alimenté par des cotisations supportées à la fois par les salariés et par l'employeur.
- Deux produits sont offerts aux entreprises:
- **CIMR Al Kamil**
- **CIMR Al Mounassib**

# CIMR AL KAMIL

- CIMR Al Kamil est un régime de retraite ouvert à toutes les entreprises à partir de 3 salariés.
- Il permet aux salariés dont le revenu est supérieur au salaire plafond de la CNSS ou ceux qui n'y ont pas cotisé suffisamment longtemps de maintenir le même niveau de vie à la retraite.

## Un système simple

En optant pour CIMR Al Kamil, l'employeur et ses salariés choisissent ensemble, parmi les 12 taux de cotisations proposés, celui qui leur convient le mieux.

Cotisations	Pourcentage du salaire versé en cotisation											
	3,00	3,75	4,50	5,25	6,00	7,00	7,50	8,00	8,50	9,00	9,50	10,00
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
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

# CIMR Al mounassib

- Spécialement conçue pour les PME dont l'effectif est inférieur ou égal à 50 salariés.
- S'applique à la partie du salaire supérieure au

Cotisation	% appliqué à la partie de salaire supérieure au plafond de la CHSS						
Salarié	6	7	8	9	10	11	12
Patronale	7,80	9,10	10,40	11,70	13,00	14,30	15,60

# Calcul de la Coti. CIMR

- Assiette CIMR = **Salaire brut - (avantages en nature + indemnités justifiées)**
- **Cotis. CIMR= Assiette x Taux ( en fonction du régime et du choix de l'entreprise)**

# Cas 1

- Un salarié marié et père de 7 enfants à charge a perçu au titre du mois de Mai 2013 la rémunération brute suivante :
  - salaire de base 4600 DH
  - Prime d'ancienneté: ?
  - **Allocation familiale?**
  - Heures supp: ?
  - **Logement (AV. NATURE): 2000 DH**
  - Indemnité de transport 560 DH
  - Indemnité pour frais de déplacement 500 DH (Justifiée)
  - Indemnité de rendement 800 DH.
- Le salarié a été recruté le 01/04/2000
- Il a effectué les heures supplémentaires suivantes : Le 1er Mai entre 19h et 22h, 1h le dimanche, et de 14h à 19h le 22 Mai.
- Le taux de cotisation à la CIMR est de 7%.
  
- TAF: calculer les Cotis salariales CIMR

# CAS 2

- Pour le mois de janvier 2005 la rémunération d'un salarié se présente comme suit :
- Salaire de base.....3.000 Dh
- Heures supplémentaires.....600 Dh
- Prime d'ancienneté.....260 Dh
- Logement de fonction ( A.E.N).... 500 Dh
- Indemnité de transport justi é.....120 Dh
- Taux de CIMR : 6%

# Les cotisations salariales aux organismes de prévoyance sociale (Mutuelles)

- Les taux et les bases de calcul sont variables d'un organisme à un autre.

# La part salariale des primes d'assurance Groupe « Maladie, invalidité ...)

- L'employeur peut souscrire auprès d'une compagnie d'assurance un contrat d'assurance au profit de l'ensemble de son personnel pour la couverture des risques de «maladie, invalidité et décès ».
- La part salariale sera retenue selon les modalités du contrat d'assurance.

# Exemple :

- Un salarié cotise à une assurance groupe au taux de 1,75 % du salaire brut;
- Le plafond prévu par le contrat d'assurance 150 Dh /mois.
- Son salaire pour le mois de janvier 2005 est de 5.500 Dh.
- Prime salariale d'assurance groupe :  $5.500 \times 3,75\% = 206,25$  Dh
- Prime salariale retenue (plafond) : 150 Dh.

# Les avances et acomptes récupérés

- Une avance consentie à un salarié au cours d'une période est récupérée sur son salaire à la fin de cette période.

# Les cessions de salaire

- Le salarié peut, de son plein gré, 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 oppositions

- Une partie du salaire doit être saisie entre les mains de l'employeur par un créancier du salarié, suite à un jugement ( saisie –arrêt).  
Cette saisie ne dépassant pas les limites fixées par la loi (**l'Article 387 du code de travail**):
- **Le vingtième** sur la portion inférieure ou égale à quatre fois le salaire minimum légal ;
- **Le dixième** sur la portion supérieure à quatre fois le salaire minimum légal et inférieure ou égale à huit fois le salaire minimum légal ;
- **Le cinquième** sur la portion supérieure à huit fois le salaire minimum légal et inférieure ou égale à douze fois le salaire minimum légal ;
- **Le quart** sur la portion supérieure à douze fois le salaire minimum légal et inférieure ou égale à seize fois le salaire minimum légal ;
- **Le tiers** sur la portion supérieure à seize fois le salaire minimum légal et inférieure ou égale à vingt fois le salaire minimum légal ;
- **Sans limitation** sur la portion du salaire annuel supérieure à vingt fois le salaire minimum légal.

# ***L'impôt sur le revenu Salariale***

***La détermination de la Base Imposable :***

***Salaire brut global (SBG)***

***- Éléments Exonérés***

***= Salaire brut imposable (SBI)***

***- Éléments Déductibles***

***= Salaire Net Imposable (SNI) ou Base imposable***

# Éléments exonérés

- Toutes les indemnités réparatrices justifiées

# Éléments déductibles

- les frais Professionnelles 20% du Salaire brut imposable plafonné à 30000 dirhams/ an
- Les cotisations à la CNSS
- Les cotisations à la CIMR
- Les cotisations aux Mutuelles
- La part salariale des primes d'assurance – groupe dans la limite du plafond prévu par le contrat d'assurance.
- Les remboursements en principal et intérêts normaux des prêts obtenus pour l'acquisition ou la construction des logements pour les habitations principales ne dépassant pas 100 m<sup>2</sup> et 200.000 DH TTC. Les personnes soumises à l'IR ont la possibilité de déduire, à hauteur de 10% de leur revenu global imposable (RGI), leurs intérêts normaux toutes taxes comprises (hors intérêts de retard).

# Application

- Pour le mois de janvier 2014 , la rémunération de M. FAHLAOUI, marié et ayant 3 enfants est comme suite :
- Salaire de base .....8.000 Dh
- Prime d'ancienneté .....1.000 Dh
- Indemnité de transport justifiée.....500 Dh
- Logement ( A.E.N).....3.000 Dh
- Allocations familiales ?
- Ce salarié:
- Cotise à la CIMR au taux de 6 % du traitement de base
- Cotise à une assurance groupe « maladie... » au taux de 1.5 % du salaire de base
- **Calculer la base imposable**

# Calcul de l'impôt

- Impôt exigible =
- impôt avant déduction
- – déduction pour charge de famille

# L'impôt avant déduction pour charges de famille

- L'impôt avant déduction est calculé en appliquant au **S.N.I.** un barème de taux de L'IR progressifs.

# Taux de l'IR

L'impôt sur le revenu ou impôt sur le salaire =  
(application stricte du barème mensuel ci-dessous au salaire net imposable )

Tranche de revenu	Taux	Déductions
0 - 2 500.00	0	0
2501.00 – 4 166.67	10%	250
4166.68 – 5 000.00	20%	666.67
5001.00 – 6 666.67	30%	1166.67
6666.68 – 15 000.00	34%	1433.33
15000.00 – ET PLUS	38%	2033.33

# Application

- **Exemple :**
- S.N.I. = 9.391 Dh  
Impôt avant déduction =
- $(9.391 \times 34 \%) - 1.433,33$

# Charge de famille

- Il est déduit du montant annuel de l'impôt en raison des charges de famille du Contribuable, une somme de 360 dirhams par personne à charge .
- Toutefois le montant total des réductions pour charges de famille ne peut pas dépasser 2 160 dirhams/an .

# APPLICATION

- Impôt dû par M. FAHLAOUI ;
- il a 3 enfants et une épouse donc 4 déductions
- Impôt dû = ?

# ***Le salaire Net à Payer***

<b>Total des gains</b>	<b>Salaire de base</b> <b>+ Heures supplémentaires</b> <b>+ Primes</b> <b>+ Indemnités</b> <b>+ Gratifications</b>
<b>- Total des retenues</b>	<b>- Cotisations salariales ( CNSS, CIMR, Mutuelle, Assurance)</b> <b>- Avances et acomptes</b> <b>- Cessions de salaire</b> <b>- Oppositions</b> <b>- IGR</b>
<b>=</b>	<b>Salaire Net Payer</b>

# Application

- Présentez le bulletin de paie de M. Fahlaoui