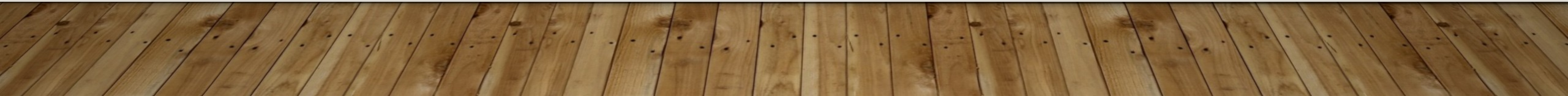


PRATIQUE DE LA PAIE



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.

INTRODUCTION

- 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

INTRODUCTION

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...

INTRODUCTION

- 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 ?

LE SALAIRE

Définition du salaire

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

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.

MENTION OBLIGATOIRE DU BULLETIN DE PAIE

- **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,) ;

MENTION OBLIGATOIRE DU BULLETIN DE PAIE

- **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.**

MENTION OBLIGATOIRE DU BULLETIN DE PAIE

- *L'article 375 du code de travail précise que la non délivrance d'un bulletin de paie détaillé ainsi que la 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.*

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 du temps effectif travaillé

Salaire de base = nombre d'heurs normales X taux horaire normal

SALAIRE DE BASE

Exemple :

M. FARID travaille dans une entreprise où les salaires sont payés quotidiennement. Le taux horaire normal est de 10.50 Dh par heures .

Le salaire de base de M. FARID pour un jour ouvrable de 8 h de travail est de :

SALAIRE BRUTE

- **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...)

LES MAJORATIONS DE SALAIRE

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

LES MAJORATIONS DE SALAIRE

- **LES HEURES SUPPLEMENTAIRES :**

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)

LES MAJORATIONS DE SALAIRE

- **LES HEURES SUPPLEMENTAIRES :**

Exemple :

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

LES MAJORATIONS DE SALAIRE

- **LES HEURES SUPPLEMENTAIRES :**

- **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 22 h à 6h) est de :

LES MAJORATIONS DE SALAIRE

- **LES HEURES SUPPLEMENTAIRES :**

Exemple :

- Salaire de base = $44h \times 9 \text{ Dh} = 396 \text{ Dh}$
- Heures supplémentaires = $8h \times (9 \text{ Dh} \times 1,5) = 108 \text{ Dh}$
- Total = 504 Dh

LES AVANTAGES DE SALAIRE

- **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.

LES AVANTAGES DE SALAIRE

- **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...

LES AVANTAGES DE SALAIRE

- **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.

LES AVANTAGES DE SALAIRE

- **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 AVANTAGES DE SALAIRE

- **LES PRIMES ET GRATIFICATIONS:**

- 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.

LES AVANTAGES DE SALAIRE

- **LES PRIMES ET GRATIFICATIONS:**

- **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.

LES AVANTAGES DE SALAIRE

- **LES INDEMNITES:**

- 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

LES AVANTAGES DE SALAIRE

- **LES INDEMNITES:**
- 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

LES AVANTAGES DE SALAIRE

- **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.)

LES AVANTAGES DE SALAIRE

- **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 :

LES AVANTAGES DE SALAIRE

- **COTISATIONS SOCIALES SALARIALES CNSS:**
- 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 AVANTAGES DE SALAIRE

- **COTISATIONS SOCIALES SALARIALES CNSS:**

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%

LES AVANTAGES DE SALAIRE

- **COTISATIONS SOCIALES SALARIALES CNSS:**

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%

LES AVANTAGES DE SALAIRE

- **COTISATIONS 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.

LES AVANTAGES DE SALAIRE

- **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

LES AVANTAGES DE SALAIRE

- **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%.

LES AVANTAGES DE SALAIRE

La Formule CIMR AL KAMIL :

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

La Formule Al MOUNASSIB :

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

FISCALITE DU SALAIRE

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 ?

FISCALITE DU SALAIRE

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

FISCALITE DU SALAIRE

BARME IR

SNI annuel	Taux de l'impôt	Somme à déduire
Inférieure à 30.000 Dhs	0%	0
De 30.001 à 50.000 Dhs	10%	3 000
De 50.001 à 60.000 Dhs	20%	8 000
De 60.001 à 80.000 Dhs	30%	14 000
De 80.001 à 180.000 Dhs	34%	17 200
Surplus De 180.000 Dhs	38%	24 400

FISCALITE DU SALAIRE

EXEMPLE:

- Exemple : S.N.I Mensul . = 9.391 Dh

FISCALITE DU SALAIRE

- **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

FISCALITE DU SALAIRE

- **LES EXONERATIONS :**

- -Indemnités de salissure
- -Indemnité de transport
- -Indemnité de représentation
- -Indemnité d'assurance vie
- -Bons de restauration

FISCALITE DU SALAIRE

LES EXONERATIONS :

- -Gratifications sociales
- -Prime de tournée
- -Indemnité Kilométrique
- -Indemnité de lait
- -Indemnité de déménagement
- -Prime d'outillage

FISCALITE DU SALAIRE

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

FISCALITE DU SALAIRE

LES DEDUCTIONS :

(-) 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**