

Plan

INTRODUCTION

I- Les revenus imposables

II- Le salaire brut imposable

III- Salaire net imposable

IV- L'impôt sur le revenu salarial

V- Applications

CONCLUSION

INTRODUCTION

Le revenu global imposable est constitué par le ou les revenus nets d'une ou plusieurs des catégories de revenus.

Le revenu net de chacun de ces catégories est déterminé distinctement suivant les règles propres à chacune d'elles telles que prévus par la loi.

Ainsi, nous allons essayer de traiter L'impôt sur le revenu salarial selon un plan qui se conforme avec la démarche de calcul de cet impôt :

- Déterminer le salaire brut
- Déterminer le revenu brut imposable ;
- Déterminer le revenu net imposable ;
- repérer le barème correspondant au revenu à verser ;
- repérer l'intervalle qui correspond au montant de revenu net imposable obtenu ;
- appliquer le taux qui correspond à l'intervalle choisi dans le barème, au montant du revenu net imposable ;
- déduire la somme à déduire correspondante ;
- déduire les déductions pour charge de famille

Définition du Revenu salarial

Le revenu salarial correspond à la somme de tous les *salaires* perçus par un individu au cours d'une année donnée, nets de toutes cotisations sociales .

Plus précisément, on passe du salaire horaire au salaire journalier en prenant en compte la quotité de temps de travail, puis au revenu salarial annuel en multipliant ce salaire journalier par le nombre de jours rémunérés dans l'année.

Par définition, le revenu salarial n'intègre pas les revenus des activités non salariées, dont un salarié peut éventuellement bénéficier (par exemple le cas d'un médecin exerçant à la fois comme salarié à l'hôpital et dans un cabinet privé), ni les revenus de transfert .

Pour passer du revenu salarial d'un individu au revenu d'un ménage, il faut agréger l'ensemble des revenus des différents membres du ménage (y compris les revenus d'une éventuelle activité non salariée, et les revenus du patrimoine) .

Les revenus salariaux : Selon le code général des impôts Marocain Sont considérées comme revenus salariaux au titre de l'IR, les traitements, les salaires, les indemnités et émoluments, les allocations spéciales et autres rémunérations allouées aux dirigeants les pensions, les rentes viagères ainsi que les avantages en argent ou en nature.

§ Champ d'Application

I- Les revenus imposables : (salaire brut)

Les revenus salariaux représentent une catégorie de revenus réalisés par des assujettis non patentables.

Le revenu salariale qui rentrent dans le champ d'application de l'impôt s'entendent des traitements, salaires, indemnités et émoluments, pensions et rentes viagères ainsi que les avantages en argent ou en nature octroyés par les employeurs, à ce niveau les différentes catégories de revenus et avantages salariaux doivent être définis avec précision puisque c'est en fonction de la nature de revenu qu'il est permis de le classer des ou hors du champ d'application de l'impôt.

1- Les traitements et salaires :

Il s'agit des rémunérations perçues à titres principaux par les personnes physiques à raisons de l'exercice d'une profession salariale publics ou privés.

La fonction de salarié s'analyse à partir de l'existence d'un contrat de travail qui lie un employeur de statut public ou privé à une personne physique et qui prévoit la fourniture par cette dernière de prestations de travail dans un cadre de subordination ou d'une dépendance hiérarchique du salarié vis-à-vis de son employeur.

La forme du contrat, son terme, la manière et la périodicité de versement des rémunérations accordés en contrepartie du travail fourni, sont sans influence sur la définition de la nature salariale du revenu, s'il est établi que ce dernier est basé sur un contrat de travail ou louage de service.

Les modalités de fixation et de distribution du revenu salarial obéissent généralement à des pratiques normalisées se résumant en le versement de montants fixes à échéances préétablies et régulières dans le temps (mois, quinzaine, semaine, jour). Certaines professions empruntent des modes particuliers, telles les rémunérations à la commission, à la remise ou au pourboire.

En complément de ces revenus, certaines rémunérations complémentaires sont souvent allouées, telles les primes, les gratifications et divers intéressements des salariés.

2- Les avantages en nature et en argent:

Les avantages en nature et en argent sont la manifestation de la prise en charge par l'employeur de certains frais qui doivent normalement relever des dépenses propres à engager par le salarié lui-même. Il s'agit donc des rémunérations accessoires payées en numéraires ou accordées sous forme de biens et services payées par l'employeur au personnel en plus des rémunérations principales.

Ces avantages peuvent être en argent ou en nature et sont très diversifiés.

a. Les avantages en argent

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

Les avantages en argent les plus souvent octroyés sont :

- la prise en charge du loyer du logement personnel du salarié, généralement avancé par le salarié et remboursé par l'employeur.
- Les frais médicaux.
- Les frais de voyage et de séjours particuliers.
- des ristournes d'intérêts relatifs aux prêts consentis par les employeurs à leurs agents.
- Les cotisations patronales de sécurité sociale....etc.,

Pour les avantages en argent, la valeur à prendre en considération est la valeur réelle tel qu'elle est allouée par l'employeur ou recueillie par l'employé,

b. Les avantages en nature

Il s'agit des fournitures et diverses prestations accordées par l'employeur et représentées entre autre par :

- Le logement appartenant à l'employeur ou loué par lui et affecté à titre gratuit à un salarié ;
- la prise en charge des dépenses d'eau, d'électricité, de téléphone, de chauffage ;
- les dépenses relatives aux voitures de service affectées à titre permanent à un employé ;
- les dépenses relatives à la nourriture ;
- les dépenses relatives à l'habillement à l'exception des vêtements de travail nécessaires pour l'exercice de la profession (blouses, vêtements uniformes imposés par la profession, etc...)

Les règles d'évaluation des avantages en nature divergent d'un cas à l'autre (valeur locative du logement mis à la disposition du salarié, dépenses réelles engagées pour les frais de voiture de service, rémunérations brutes du personnel de maison...)

Si les avantages en nature octroyés donnent lieu à une ponction sur la rémunération du bénéficiaire, le montant de la retenue opérée à ce titre est déduit de la valeur réelle de l'avantage pour le calcul du montant du revenu correspondant qui sera soumis à l'impôt.

3- Les indemnités et émoluments :

Ils représentent généralement un accessoire à la rémunération principale et sont, à ce titre, passible de l'IR en tant que complément de salaires.

a. Les indemnités

Les indemnités se définissent comme les allocations versées en compensation de certains frais ou sujétions particulières caractérisant l'exercice du travail dans le cadre de certaines professions. Les indemnités peuvent également être destinés à réparer des préjudices ou des dommages subis par les salariés au cours de l'exercice de leur fonction.

On peut citer à titre indicatif l'indemnité de fonction, de responsabilité, de technicité, de diverses servitudes, de résidence, de déplacement, de congé payé, d'ancienneté, d'habillement, de déplacement, de frais de bureau, pour travaux supplémentaires...

Les indemnités sont soumises à l'impôt sur le revenu lorsqu'elles constituent de véritables compléments de salaire. Alors que celles qui sont effectivement destinées à couvrir des frais professionnels et sont entièrement absorbées par ces frais sont exonérées dudit impôt.

b. Les émoluments

Les émoluments s'entendent de l'ensemble des rémunérations perçues par les employés dans certaines professions tels les honoraires versés à certains membres de professions libérales n'exerçant pas d'activités patentables (médecins ou avocats salariés par exemples), ainsi que les vocations allouées à certains agents publics experts en sus de leur traitement.

Les émoluments couvrent les jetons de présence et tantièmes spéciaux ne constituant pas une rémunération de capitaux mobiliers, alloués aux membres des conseils d'administration et les rémunérations des commissaires aux comptes dans les sociétés anonymes. Relèvent également de cette catégorie de revenu, les rétributions allouées aux membres des conseils de surveillance de sociétés en commandite par actions et aux associés gérants minoritaires dans les sociétés à responsabilité limitée.

4- Les pensions et rentes viagères :

L'imposabilité des pensions est subordonnée à leur caractère d'obligation légale ou contractuelle.

Lorsqu'elles ne sont que l'expression d'une libéralité particulière, elles échappent de ce fait à l'imposition.

Les pensions imposables comprennent les pensions civiles et militaires versées par la Caisse Marocaine de Retraite, la Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraite, la Caisse Nationale de Sécurité Sociale et le Régime Collectif d'Allocation et de Retraite. Sont également imposables les retraites similaires versées par les compagnies d'assurance en tout organisme de retraite ou d'assurance national ou étranger.

Les rentes viagères sont soumises à l'impôt sur le revenu lorsqu'elles sont payées à titre obligatoire et qu'elles doivent s'éteindre à la suite du décès du bénéficiaire.

1- Cas particuliers :

a. Cas des rémunérations des exploitants individuels

Ces appointements sont généralement considérés comme des charges de l'entreprise et portés en frais généraux. Le plan comptable général prévoit un compte spécialement à cet effet (compte rémunération de l'exploitant).

Mais ces appointements ne présentent pas le caractère de traitements ou salaires puisque les intéressés ne sauraient être considérés à la fois comme employeurs et employés. C'est ainsi qu'au niveau fiscal, ces appointements ne constituent pas un revenu salarial imposable.

De même, étant directement intéressé à la prospérité de son exploitation, le travail du chef de l'entreprise individuelle ne peut être rémunéré que par le bénéfice net qu'il réalise. Le salaire qu'il peut s'attribuer n'est pas une charge déductible de son revenu professionnel.

Ce même principe est à adopter à l'égard de l'associé principal des sociétés de fait des sociétés en non collectif et des sociétés en commandite simple et du gérant de l'association en participation.

b. Cas des services rendus par les œuvres sociales

Les services rendus par les œuvres sociales de l'employeur (cantine, soins médicaux, coopérative d'achat, colonie de vacances, prêt sociaux etc.) ne sont pas considérés comme des suppléments de salaires et ne sont pas, à ce titre, soumis à l'impôt.

c. Cas des allocations spéciales, remboursement et autre rémunérations imposés au titre des revenus salariaux

Trois cas de figures peuvent se présenter :

- ✚ Soit que l'administrateur personne physique est un salarié de la société, auquel cas, il y a lieu d'appliquer sur ces rémunérations la retenue à la source au titre des traitements et salaires au taux du barème ;
- ✚ Soit que l'administrateur personne physique n'est pas un salarié de la société auquel cas, ces rémunérations sont passibles de la retenue à la source au taux de 30% non libératoire prévu pour les rémunérations perçues par les personnes ne faisant pas partie du personnel permanent de la société. Dans les deux cas précités, il s'agit de revenus salariaux et non pas de revenus de capitaux mobiliers.
- ✚ Soit que l'administrateur est une personne morale n'ayant pas opté pour l'impôt sur les sociétés, dans ce cas, ces rémunérations sont comprises dans les produits accessoires de ladite personne morale et imposées au taux du barème progressif.

d. Les pourboires

Les pourboires sont considérés comme un revenu soumis à la retenue à la source.

Plusieurs cas sont possibles :

- ✚ Lorsque les pourboires sont remis par les clients entre les mains de l'employeur ou centralisés par celui-ci, la retenue est opérée par l'employeur sur le montant cumulé des pourboires et du salaire auquel ils s'ajoutent le cas échéant.

- ✚ Lorsqu'ils sont remis aux bénéficiaires directement et sans aucune intervention de l'employeur, leur montant imposable est forfaitairement évalué à un taux généralement admis suivant les usages du lieu.
- ✚ Lorsque l'employeur ne paie pas de salaire fixe à son employé, ce dernier est tenu de lui remettre le montant de la retenue afférent aux pourboires reçus.

Si le bénéficiaire des pourboires refuse de remettre le montant de la retenue à l'employeur, celui-ci reste néanmoins personnellement responsable du versement

De cette retenue, sauf son recours contre son employé en vue de se faire rembourser le montant des sommes qu'il a dû verser

Principales exonération

Des allocations familiales et d'assistance à la famille

1- Les allocations familiales

Sont exemptées d'impôt :

- ✚ les allocations familiales à caractère obligatoire appelées couramment les prestations familiales à raison de 200dh pour chacun des 3 premier enfants et 36 pour chacun des 3 autres servies par la CNSS. .
- ✚ les allocations d'assistance à la famille, telles que les primes de naissances, les allocations décès, l'aide exceptionnelle au logement en ce qui concerne les revenus des salariés de la fonction publique.
- ✚ Les majorations de retraite ou de pension pour charges de famille.

Pour ouvrir droit à exonération, l'allocation doit consister en une aide sociale apportée à la famille et non d'un avantage couvrant intégralement ou dans une grande proportion la charge pour laquelle elle a été attribuée.

De même cette allocation doit être allouée à l'ensemble du personnel sans exception et son montant doit être uniforme par personne à charge.

I- La base Le salaire brut imposable :

Le salaire brut imposable (SBI) est obtenu en éliminant du salaire brut (SB) les éléments exonérés.

Ces exonérations sont motivées par l'existence de sujétions particulières à certaines professions, mais le plus souvent par des considérations d'ordre social.

2- Les indemnités pour couverture de frais professionnels :

Ce sont des indemnités allouées en sus du salaire afin de dédommager le salarié de certain frais qu'il est obligé d'engager eu égard à la nature de sa profession ou de son emploi.

Ces indemnités ne sont exemptées que si elles remplissent les deux conditions suivantes :

- ✚ être destinées à couvrir des frais engagés dans l'exercice de la fonction ou de l'emploi. elles doivent par conséquent être employées conformément à l'objet

pour lequel elles sont attribuées, et leur montant doit, en principe, être équivalent à celui des frais déboursés par le salarié.

- ✚ être justifiées, qu'elles soient remboursées sur états ou attribuées forfaitairement.

Les indemnités doivent correspondre, en tous cas, à l'existence de frais réels et à l'importance réelle de ces frais. Faute de quoi, l'exemption est refusée ou ne peut concerner que la partie de l'indemnité correspondant aux frais réels.

Ces indemnités peuvent être octroyés d'une manière forfaitaire, ou bien faire l'objet de remboursements de dépenses effectuées en raison de frais professionnels supportés.

Parmi ces indemnités, on peut citer à titre d'exemple :

- les indemnités d'habillement ou de nourriture pour certains travaux de servitudes particulières.
- Les indemnités de caisse ou de responsabilité pécuniaire destinées à couvrir d'éventuels déficits de caisse de comptables chargés de la manipulation de fonds.

3- Pension d'invalidité

L'exonération s'applique aux pensions servies aux militaires à la suite soit d'infirmité résultant d'évènement de guerre ,soit d'accidents survenus ou de maladies contractées par le fait ou l'occasion du service. Elle s'applique aussi aux pensions attribuées dans les mêmes circonstances aux ayants cause des militaires décédés.

4- Indemnité de maladie, maternité, accidents de travail et allocation décès.

Ces indemnités sont destinées à compenser les pertes de revenus.

Il s'agit des prestations à court terme servies par la caisse nationale de sécurité sociale, aux salariés assurés :

- ✚ Les indemnités journalières de maladie ou d'accident sont servies aux assurés qui sont dans l'incapacité physique de reprendre le travail, dûment constatée par un médecin désigné par la caisse nationale de sécurité sociale.
- ✚ Les indemnités journalières de maternité sont servies par la caisse aux assurées à la suite d'un arrêt de travail rendu nécessaire par la proximité de l'accouchement, à condition de cesser tout emploi salarié pendant la période d'indemnisation et d'avoir son domicile au maroc.
- ✚ L'allocation décès est une allocation qui est accordés aux ayant droits du travailleur décédé qu'il soit en période d'activité ou à la période de retraite titulaire d'une pension d'invalidité ou de vieillesse.

5- Les cotisations patronales :

Ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu, la part patronale des cotisations de retraite et de sécurité sociale, ainsi que la part patronale des primes d'assurance groupe couvrant les risques de maladie, maternité, invalidité et décès.

Les cotisations patronales de sécurité sociale sont exclues du champ d'application de l'impôt du fait aussi qu'elles revêtent un caractère obligatoire pour l'employeur et qu'elles ne donnent pas lieu à l'attribution d'un revenu immédiat et certain au profit de l'employé.

6- Rentes temporaires ou viagères d'accident de travail :

Il s'agit des rentes et allocations prévues par la législation du travail et servies en représentation de dommages et intérêt pour la réparation d'un préjudice corporel ayant entraîné pour la victime une incapacité permanente, partielle ou totale.

7- Les indemnités de licenciement :

L'indemnité de licenciement est exonérée dans la limite des normes fixées par la législation et la réglementation en vigueur. Lorsqu'elle est la conséquence d'une décision de justice, l'indemnité exonérée porte sur le montant global accordé en dommage et intérêt pour fait de congédiement.

L'indemnité pour dommage et intérêt, en vertu des dispositions de l'article 41 de la loi n°65-99 relative au code du travail, à un mois et demi de salaires par an dans la limite de 36 mois, exonérée en totalité de l'IR.

La partie de cette indemnité de licenciement, même conventionnelle, excédant l'indemnité légale, représente un supplément de salaire intégralement taxable.

8- Les indemnités de départ volontaire

Sur le plan fiscal, l'indemnité pour départ volontaire est considérée en principe comme un complément de salaire imposable.

La loi de finance 2004, et compte tenu du contexte économique et social poussant les entreprises à se restructurer de plus en plus et à encourager les départs volontaires de leur personnel en leur accordant une indemnité, a exonéré la partie de l'indemnité de départ volontaire dans la limite de l'indemnité de licenciement légale exonérée.

Seule l'excédent par rapport à l'indemnité de licenciement légale exonérée représente un supplément de salaire taxable.

9- Les indemnités ayant le caractère de dommage et intérêts

Ces indemnités sont destinées à réparer un préjudice subi. Elles ne sont pas considérées comme salaires.

10- Pensions alimentaires

Il s'agit des pensions alimentaires perçus par les descendants, les ascendants et le conjoint divorcé en vertu d'obligations du droit civil ou de décisions judiciaires.

Ces pensions sont exonérées aux mains des bénéficiaires.

11- Retraites complémentaires

Les retraites complémentaires, constituées par un salarié à titre individuel, parallèlement aux régimes de retraite obligatoire ne sont pas imposables, lorsque les cotisations correspondantes n'ont pas été déduites pour la détermination du revenu net imposable.

12- Indemnités d'assurance-vie

Il s'agit de prestations servies au terme d'un contrat d'assurance sur la vie ou d'un contrat de capitalisation dont la durée est au moins égale à 8 ans (applicables aux contrats conclus à compter de 1^{er} janvier 2009).

13- Bons de restaurations et d'alimentation

Les montants des bons représentatifs de nourriture ou d'alimentation, délivrés par les employeurs à leurs salariés afin de régler tout ou partie des repas ou des produits alimentaires,

et ce dans la limite de 20 dirhams par salarié et par jour de travail. Le montant de ces frais ne peut dépasser 20% du salaire brut imposable. Cette exemption n'est pas cumulable avec les frais d'alimentation accordés aux salariés dans des chantiers éloignés de leur résidence.

14- Abondement pour souscription ou achat d'actions au profit du personnel

L'abondement supporté par la société dans le cadre d'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions à ses salariés.

Le montant de l'abondement est égal à la différence entre la valeur de l'action à la date de l'attribution de l'option, et le prix payé par le salarié .l'exonération est subordonnée aux conditions ci-dessous :

- ✚ L'abondement ne peut excéder 10% de la valeur de l'action à la date de l'attribution de l'option, le supplément éventuel devant être intégré comme salaire au titre de l'année de la levée de l'option(c.à.d de la confirmation de l'achat d'action par le salarié) ;
- ✚ Les actions doivent être nominatives
- ✚ Le salarié ne peut procéder à la cession avant l'expiration d'un délai de 3ans au moins à compter de la date de la levée de l'option acquise en achat ferme d'action.

Toutefois en cas de décès ou d'invalidité du salarié, il n'est pas tenu compte du délai précité

15- L'indemnité de stage mensuelle brute plafonnée à 6000 dirhams pour une période allant du 1^{er} Janvier 2006 au 31 décembre 2010 versé au stagiaire, Recruté par les entreprises du secteur privé.

Conditions :

- ✚ être lauréat de l'enseignement supérieur ou de la formation professionnelle,
- ✚ La durée de stage doit être de 24 mois renouvelable pour une durée de 12 mois en cas de recrutement définitif.
- ✚ être inscrits depuis au moins six mois à l' Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et de compétences.
- ✚ Ne pas bénéficier deux fois de cette exonération.

16- Les salaires versés par la Banque Islamique de développement

Les salaires versés par la banque islamique de développement à son personnel sont exonérés d'impôt sur le revenu.

17- Les bourses d'études.

III- Salaire net imposable :

En partant du revenu brut déterminé comme il est indiqué ci-dessus, on obtient le revenu net imposable par la déduction des éléments suivants :

1- Des frais professionnels :

Il est opéré une déduction au titre de frais professionnels inhérents à l'emploi. Elle est établie forfaitairement, mais son montant ne peut dépasser 28000 dirhams par an. Seul l'abattement pour frais professionnels relatif aux rémunérations accordés au personnel navigant de la marine marchande et de la pêche maritime est affranchi de ce plafond.

La déduction s'opère en appliquant au revenu brut non compris les avantages en nature ou en argent les taux ci-après :

- 20% pour toutes les rémunérations non concernées par des abattements particuliers ;
- 25% pour le personnel des casinos et cercles supportant des frais de représentation et de veillée ou de double résidence ;
- 35% pour les ouvriers d'imprimerie de journaux travaillant la nuit, ouvriers mineurs, artistes dramatiques, lyriques, cinématographiques, chorégraphiques, artistes musiciens, chefs d'orchestre ;
- 40% pour le personnel navigant de la marine marchande et de la pêche maritime.
- 45% pour les personnes relevant des catégories professionnelles désignées ci-après :
 - * journalistes, rédacteurs, photographes et directeurs de journaux ;
 - * agents de placement de l'assurance-vie, inspecteurs et contrôleurs des compagnies d'assurances des branches – vie, capitalisation et épargne ;
 - * voyageurs, représentants et placiers de commerce et d'industrie ;
 - * personnel navigant de l'aviation marchande comprenant : pilotes, radios, mécaniciens et personnel de cabine navigant des compagnies de transport aérien, pilotes et mécaniciens employés par les maisons de construction d'avions et de moteurs pour l'essai de prototypes, pilotes moniteurs d'aéro-clubs et des écoles d'aviation civile.

Les revenus qui font l'objet d'abattements autre que celui de 20%, s'entendent du montant global des rémunérations octroyés aux bénéficiaires y compris les indemnités versées à titre de frais d'emploi, de service, de route et autres allocations similaires, exclusion faite des avantages en argent ou en nature.

2- Des Cotisations pour la constitution de pensions ou de retraite :

Sont admises en déduction du revenu brut soumis à l'IR, les retenues opérées sur les salaires au titre de la constitution des pensions et retraites dans le cadre des régimes en vigueur.

Pour effectuer cette déduction, l'employeur doit :

- effectuer la retenue des cotisations et en verser le montant mensuellement auxdits organismes ;
- conserver une copie certifiée conforme du ou des contrats d'adhésion des employés concernés.

3-les cotisations des personnes de nationalité étrangère

Les cotisations supportées par les personnes de nationalité étrangère affiliée exclusivement à des régimes de retraites étrangers, il est précisé que la déduction des cotisations ne soit admise que dans la limite des taux des retenues supportées par le personnel de l'entreprise ou de l'administration marocaine dont dépendent les dites personnes.

4- Les cotisations aux organismes marocains de prévoyance sociale.

Sont également déductibles les cotisations aux organismes marocains de prévoyance sociale ainsi que les cotisations salariales de sécurité sociale pour la couverture de dépenses de prestations à court terme.

Dans le cas de la CNSS :

Cotisations CNSS	Part Salariale	Part patronale	Total	La base du calcul
1-allocations familiales	0	6.4%	6.4%	Salaire brut imposable
2-Prestation Sociales	4.29%	8.60%	12.89%	Salaire brut imposable dans la limite de 6000 DH
3-Taxe formation professionnelle	0	1.60%	1.60%	Salaire brut imposable
1-AMO	2%	3.5%	5.5%	Salaire brut imposable
TOTAL	6.29%	19.70%	25.99%	

5- Les cotisations d'assurance-groupe.

Ainsi elle est déductible la part salariale d'assurance - groupe couvrant les risques de maladie, maternité, invalidité et décès.

6- Déductions de l'amortissement de certains emprunts :

Sont admis en déduction du revenu imposable, les remboursements en principal et intérêts des prêts octroyés par les établissements agréés, pour la construction ou l'acquisition de logements économiques dont le prix ne dépasse pas 200 000 dhs, une superficie moins de 100 m².

La déduction est subordonnée à une double condition. Les intérêts servis doivent être normaux ; le remboursement en capital et en intérêt doit être effectué par l'intermédiaire d'une retenue mensuelle opérée par l'employeur et versée par celui-ci à l'organisme prêteur.

7- Déductions spéciales en matière de pensions et Artistes :

Il est appliqué un abattement forfaitairement de 40% sur le montant du revenu brut imposable des pensions et rentes viagères et pour les cachets octroyés aux artistes pour déterminer le revenu soumis à l'impôt. Cet abattement forfaitaire se cumule avec les déductions particulières précédemment mentionnées.

IV- L'impôt sur le revenu salarial :

L'IR salarial est l'impôt sur le revenu dont sont redevables les salariés au titre de leurs rémunérations. Il est prélevé à la source mensuellement par l'employeur et versé au percepteur des impôts.

1- Calcul de l'impôt brut :

1-1 Barème progressif :

Au salaire net obtenu, il est appliqué le barème en vigueur et les déductions sur impôt dont dispose l'intéressé afin d'obtenir l'impôt net retenu à la source.

Le salaire étant généralement mensuel, le barème annuel de l'IR est ramené à un barème mensuel, celui-ci est obtenu en divisant les paramètres par 12.

D'autres barèmes périodiques sont aussi prévus pour simplifier le calcul de l'impôt pour différentes catégories de salariés, ainsi il suffit de diviser les paramètres annuels par les coefficients suivants :

- par 300 pour le calcul de l'équivalent journalier
- par 50 pour obtenir le barème hebdomadaire
- par 24 pour avoir l'équivalent en quinzaine
- et par 4 lorsqu'on désire déterminer le barème trimestriel.

Barème annuel de l'IR

Tranches de revenus En dirhams	Taux en %	Montant à déduire
0 – 28 000	0	0
28 001 – 40 000	12	3360
40 001 – 50 000	24	8160
50 001 – 60 000	34	13160
60 001 – 150 000	38	15560
Au-delà de 150 000	40	18560

1-2 Taux spécifique :

a- Taux de 30%

Les rémunérations des voyageurs représentants et placiers ainsi que les rémunérations occasionnelles versées à des personnels ne faisant pas partie du personnel de l'entreprise sont passibles de la retenue à la source au taux de 30%.

Le taux de 30% est appliqué au revenu brut global, sans aucune déduction. Elle est libératoire de l'IR.

b- Taux de 17%

Les rémunérations versées à des enseignants ne faisant pas partie du personnel des établissements d'enseignements sont passibles de la retenue à la source au taux de 17% .

La retenue de 17% est appliquée au revenu brut global, sans aucune déduction. Elle est libératoire de l'IR.

c- Taux de 18% :

Sont soumises aux taux libératoire de 18 % :

- Les rémunérations versées au personnel salarié des sociétés Holding offshore ;
- Les traitements, émoluments et salaires versés par les banques offshore à leur personnel salarié.

Le personnel salarié résident au Maroc peut bénéficier du même régime fiscal à condition de justifier que la contrepartie de sa rémunération en monnaie étrangère convertible a été cédée à une banque marocaine.

2- Calcul de l'IR du :

De l'IR brut, calculé sur le salaire imposable net on élimine les Déductions d'ordre social : charges de famille :

360 dhs par personne à charge et par an avec un maximum de six déductions par contribuable, soit un conjoint et cinq enfants, la loi de l'IR accorde un maximum de 2160 dhs par salarié par an.

Bien entendu, les enfants au delà des cinq premiers ne sont pas pris en compte.

Les enfants âgés de moins de 21 ans sont des personnes à charge, il en est de même des enfants qui poursuivent leurs études jusqu'à 25 ans ou sans limite d'âge lorsqu'ils sont invalides.

Plafond annuel des déductions pour charge de famille 6 personnes soit :

$$6 \times 360 = 2160 \text{ dh}$$

3- Paiement de l'impôt :

Le régime normal en matière d'imposition des revenus salariaux est celui de la retenue à la source opérée par les employeurs ou les débirentiers établis au Maroc pour le compte du trésor chaque fois qu'un paiement est servi au salarié.

Ainsi le système de la retenue à la source est applicable aux différents traitements et salaires publics et privés ainsi qu'aux pensions et aux rentes viagères.

4- Mesures et obligations déclaratives pour l'employeur:

Les employeurs et débirentiers sont tenus de respecter un certain nombre de mesures déclaratives et de paiement. Ainsi :

- ils doivent retenir l'impôt sur toute rémunération salariale qu'ils paient,
- verser le montant de l'impôt ainsi retenu au percepteur dans le mois qui suit celui de paiement des rémunérations,
- établir chaque année, avant la fin du mois de février, une déclaration de l'ensemble des revenus salariaux payés au courant de l'année précédente.
- Tenir un livret contenant toutes les informations concernant les rémunérations qu'ils versent pour permettre à l'administration de contrôler la déclaration annuelle des salaires,
- Conserver tous les documents relatifs aux salaires payés jusqu'à l'expiration de la 4^{ème} année qui suit celle au titre la retenue a été opérée.

Résumé de la démarche de calcul de l'IR :

Pour résumer tout le cheminement de la détermination du montant de l'impôt à retenir nous vous présenterons ci-dessus les étapes à suivre :

1. Déterminer le revenu brut imposable ;
2. Déterminer le revenu net imposable ;
3. repérer le barème correspondant au revenu à verser ;
4. repérer l'intervalle qui correspond au montant de revenu net imposable obtenu ;

5. appliquer le taux qui correspond à l'intervalle choisi dans le barème, au montant du revenu net imposable ;
6. déduire la somme à déduire correspondante ;
7. déduire les déductions pour charge de famille (180DH par personne à charge et par année à concurrence de 1080DH).

CONCLUSION

A travers le présent exposé, nous avons essayé de traiter les composants du revenu salarial soumis à l'impôt sur le revenu (I.R), ainsi que la démarche de calcul de ce dernier;

Pour compléter l'aspect théorique, on a proposé des études de cas pour bien assimiler l'aspect pratique de notre thème.

L'impôt sur le revenus touche d'autres catégories de revenus tels que : les revenus des capitaux mobiliers, et les revenus agricoles qui feront l'objet des futurs exposés.

Etude de cas

Cas N°1 :

M.HICHAM est fonctionnaire dans un établissement de crédit. Il est marié et père d'une fillette de 8ans. Au titre de l'année 2009, les éléments de son salaire sont les suivants :

- Salaire de base : 45 000
- Prime d'ancienneté : 6700
- Prime de rendement : 11200
- Frais de déplacement (justifiés) : 10600
- Allocations familiales : 2400
- Prime de logement : 14400

Pendant cette année, il a engagé les dépenses suivantes :

- il règle une mensualité de 2600 DH (dont 600 d'intérêts) à un organisme bancaire au titre d'un emprunt contracté pour l'acquisition de son logement acquis il y a deux ans à 320000DH
- il cotise à une assurance retraite pour 1300DH trimestriellement.

Questions :

- Quel est le salaire imposable de M.HICHAM ?
- Quel est le montant de l'IR qu'il a dû acquitter en 2009 ?
- Quel est son salaire net ?

Solution

1-

La détermination de l'IR passe de cinq étapes :

- salaire brut
- Le salaire brut imposable
- le salaire net imposable
- l'impôt brut
- l'impôt net

Le salaire brut est constitué de l'ensemble des éléments de la rémunération soient :

- Salaire de base : 45000
- +prime d'ancienneté : 6700
- +prime de rendement : 11200

+frais de déplacement : 10600
 + Allocations familiales : 2400
 + Prime de logement : 14400
Salaire brut = 90300

Salaire brut imposable = SB- éléments exonérés

Eléments exonérés :

- les allocations familiales : 2400
- les frais de déplacement justifiés : 10600

SBI = 90300-(2400+10600)=77300

Salaire net imposable = SBI – Déductions sur salaire

Les déductions sur salaire :

- les frais professionnels 20% = **12580**
 $(77300 - 14400) = 12580$ (<28000)

Cotisations à la CNSS = **3088.8**

$(77300 > \text{Plafond } 72000) 72000 * 4.29\%$ On retient le plafond = **3088.8**

- Cotisation à l'assurance retraite = **4638**
 $1300 * 4 = 5200 > 6\%$ du SBI soit **4638**, on retient ce dernier montant.
- Intérêts sur l'emprunt contracté pour l'acquisition de logement. On se limitera à la déduction des intérêts, étant donné que le logement ne peut être considéré comme économique (valeur = 320000DH).

Les intérêts sont déduits dans la limite de 10% du SBI, soit :
 $600 * 12 = 7200 < 10\%$ SBI

Total déductions = 27506

SNI = 77300 - 27506 = 49794

2- Calcul de l'impôt :

Impôt brut = $49794 * 24\% - 8160 = 3791$

Impôt net = IB – déductions sur impôt
 $= 3791 - 360 * 2 = 3071\text{DH}$

3- Détermination du salaire net :

Le salaire net obtenu par la différence entre le salaire brut et la somme des retenus effectués par l'entreprise.

Les retenus :

- CNSS : 3088.8
- Assurance retraite : **4638**
- remboursement de l'emprunt : 31200
- IR = 3071

Salaire net =

90300 - (3088.8 + 4638 + 31200 + 3071)
= 48302.2 D

CAS 2

Un salarié payé au mois, marié et père de 7enfants, entré le 18/06/2003 présente la situation suivante à la fin du mois :

- Salaire de base.....8000
 - Bonification personnelle.....3000
 - Indemnité de fonction.....1600
 - Indemnité de logement.....1900
 - Allocations familiales.....708
 - Frais de déplacement justifié...2500
- TOTAL...17708

Il a travaillé en plus les heures supplémentaire suivantes : 26H dont 6h le soir, 3 jours de repos et demi et 2jours et demi fériés.

- Cotisations de retraite (CIMR) 6%.
- une assurance groupe au taux de 3%, appliqué à son salaire brut imposable.

Quel est le montant de l'IR qu'il a dû acquitter ?

Réponse :

I-salaire brut :

Le salaire brut est constitué de l'ensemble des éléments de la rémunération soient :
..... 17708

-Heures supplémentaire :4834
 $(20*1,25) + (6*1,5) + (3,5*8)*1,5 + (2,5*8)*2 = 116H$
 $116H*8000 / 192 = 4834$

-Prime d'ancienneté1284
 $(8000 \ll \text{sal.de base} \gg + 4834)*10\% = 1284$

Salaire brut = 17708+4834+1284=23826

II-salaire brut imposable :

Salaire brut imposable = SB- éléments exonéré

SB.....23826

-Éléments exonéré :

- les allocations familiales.....-708
 $(200*3) + (36*3)$

- frais de déplacement justifié.....-2500

Salaire Brut Imposable = 23826-(708+2500)=20618

III-salaire net imposable :

Salaire brut imposable.....20618

-frais professionnels20%.....-2333
 $(20618-1900 \text{ indem. logt})*20\% = 3744 > (\text{plafond} = 2333)$

-cotisation de retraite.....-1237
 $(20618*6\%)$

-cotisations CNSS.....-258
 $(20618*4,29 > \text{plafond} = 6000*4,29)$

-assurance groupe.....-619
(20618*3%)

Salaire Net Imposable = 20618-(2333+1237+258+619)=16171

IV- IMPOT A RETENIR :

1-l'impôt mensuel brut :

IRB= (16171*40%)-1548=4921

2-l'impôt mensuel net :

L'IRN = IRB- personnes à charges

➤ personnes à charges:.....180
(30*8)> (Plafond=30*6)

IRN=4921-180 = 4741

BIBLIOGRAPHIE

- M.Mohamed SOUAIDI, comprendre et connaître la fiscalité au Maroc, collection I .Management 6,2ème édition 2009.
- Guide pratique de la fiscalité Marocaine 2009, conforme au code général des impôts, éditions les guides de l'entreprise.
- M.Abdou Eljaouad, Fiscalité appliquée de l'entreprise marocaine, 2^{ème} édition, 2007.
- M.Mounir & M.Rigar, Exercices de fiscalité marocaine des entreprises, édition 2002.
- M.Nmili, Les impôts au Maroc : Techniques & procédures, édition 2008.