



# Rapport de l'exposé

## Sous le thème

L'impôt sur le revenu (salaire)

**Encadrant pédagogique : M. TAACHA**

**Réalisé par :**

- Mlle : MULAYALI Salima

**Année universitaire 2009 - 2010**

# Plan de l'exposé

Introduction

Partie I- Les charges de personnel et le droit de travail

- I- Le salaire
- II- Le salaire minimum interprofessionnel garanti ( SMIG)
- III- Les heures du travail normales
- IV- Les heures supplémentaires
- V- Les congés annuels
- VI- Prime d'ancienneté

Partie II- Les charges de personnel et la fiscalité

- I- L'impôt sur le revenu
  - I.1- Détermination du salaire brut ( SB)
  - I.2- Détermination du salaire brut imposable ( SBI)
  - I.3- Détermination du salaire net imposable (SNI)
  - I.4- Calcul de l'impôt sur le revenu ( IR) brut
  - I.5- Calcul de l'impôt sur le revenu net ( IR net)
  - I.6- Le salaire net à payer
  
- II- Les charges sur salaires supportés par l'employeur (Charges patronales)
  - II.1- Les charges sociales
  - II.2- Les charges sociales diverses:

III - Les pratiques de la paie

- I.2 - bulletin de salaire :
- I.1- Livre de la paie :

Partie III: Application

- I- L'étude de cas
- II - Le corrigé

Conclusion

Bibliographie

## **Introduction :**

Anciennement appelé l'Impôt Général sur le Revenu (I.G.R.), c'est un impôt direct, qui s'applique aux revenus, profits et bénéfices acquis par les personnes physiques et morales. C'est un impôt retenu à la source qui frappe le revenu salarial suivant un barème remis par le Ministère des Finances, il est collecté par l'employeur en faveur de l'État en remplissant un avis de versement.

# **Partie I- Les charges de personnel et le droit de travail**

Le travail fourni par les salariés, leur contribution à la création de richesse de l'entreprise implique une rémunération. Le droit social fixe un cadre pour cette rémunération et définit entre autre :

## **I- Le salaire :**

La partie fixe de la rémunération est représentée par le salaire de base, usuellement défini dans sa nature et son mode de calcul le contrat de travail.

D'après l'article 345, le salaire est librement fixé par accord direct entre les parties ou par convention collective de travail, sous réserve des dispositions légales relatives au salaire minimum légal.

## **II- Le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG)**

Certaines administrations le définissent à 2210.00 Dirhams. Quoiqu'il en soit, les données de base sont :

- SMIG horaire : 10.14 Dirhams
- Nombre d'heures par semaine : 44 H
- Repos hebdomadaire : 1 jour par semaine
- Congés payés : consultez article

D'après l'article 358, le SMIG « est calculé :

- o dans les activités non agricoles, sur la base de la rémunération versée au salarié pour une heure de travail ;
- o dans les activités agricoles sur la base de la rémunération versée pour une journée de travail. »

## **III- Les heures du travail normales :**

Selon l'article 184, Dans les activités non agricoles, la durée normale de travail des salariés est fixée à 2288 heures par année ou 44 heures par semaine.

La durée annuelle globale de travail peut être répartie sur l'année selon les besoins de l'entreprise à condition que la durée normale du travail n'excède pas dix heures par jour.

## **IV- Heures supplémentaires :**

Il s'agit des heures de travail effectuées en dehors de l'horaire normal de l'établissement et compte tenu des dérogations accordées par l'inspection du travail audit établissement.

Les heures supplémentaires sont évaluées sur une période de référence qui est la semaine en appliquant la règle suivante :

◆ **Pour les jours de travail habituels :**

1. Heures supplémentaires effectuées entre 6h00 et 21h00 : Majoration de 25% du salaire horaire de base
2. Heures supplémentaires effectuées entre 21h00 et 6h00 : Majoration de 50% du salaire horaire de base

◆ **Pour les dimanches et jours fériés**

3. Heures supplémentaires effectuées entre 6h00 et 21h00 : Majoration de 50% du salaire horaire de base
4. Heures supplémentaires effectuées entre 21h00 et 6h00 : Majoration de 100% du salaire horaire de base.

## **V- Les congés annuels :**

D'après l'article 231 et 238 ,tout salarié a droit, après six mois de service continu dans la même entreprise ou chez le même employeur, à un congé annuel payé dont la durée est fixée comme suit :

- un **jour et demi** de travail effectif par mois de service ;
- deux jours de travail effectif par mois de service pour les salariés âgés de moins de dix-huit ans.
- un mois de travail correspond à vingt-six jours de travail effectif ;
- chaque période de travail continue ou discontinue de 191 heures dans les activités non agricoles et de 208 heures dans les activités agricoles correspond à un mois de travail.

Suivant le code de travail, Le salarié a droit, pendant son congé annuel payé, à une indemnité équivalente à la rémunération qu'il aurait perçue s'il était en service.

L'indemnité du congé annuel payé comprend le salaire et ses accessoires, qu'ils soient matériels ou en nature.

## **VI - Prime d'ancienneté:**

Selon l'article 350, tout salarié doit bénéficier d'une prime d'ancienneté dont le montant est fixé à :

- **5 %** du salaire versé (salaire de base plus les heures supplémentaires) après deux ans de service ;

- **10 %** du salaire versé, après cinq ans de service ;
- **15 %** du salaire versé, après douze ans de service ;
- **20%** du salaire versé, après vingt ans de service ;
- **25%** du salaire versé, après vingt-cinq ans de service.

# **Partie II- Les charges de personnel et la fiscalité**

# I- L'impôt sur le revenu

Les revenus salariaux, c'est-à-dire les salaires et les traitements résultants de l'exercice d'un service du travail, sont imposés à l'impôt sur les revenus ( IR) . L'impôt sur le revenu est prélevé à la source mensuellement par l'employeur qui se charge lui-même de le déclarer et de le verser au trésor.

Il est calculé par application du barème relatif à la période de paie après détermination du salaire net imposable. Son calcul nécessite donc le passage par les étapes suivantes :

## I.1- Détermination du salaire brut (SB) :

Le salaire brut est composé du salaire de base, des heures supplémentaires, des primes, des gratifications, des indemnités, des avantages et des allocations familiales.

### ■ Les salaires de base (Heures normales)

La durée normale du travail des deux sexes (masculin et féminin) et de tout âge ne peut excéder :

- Soit 8 heures par jour.
- Soit 44 heures par semaine (répartie sur 6 jours avec un maximum de 9 heures par jour ou sur 5 jours avec un maximum de 10 heures par jour).

$$\text{Salaire de base} = \text{Nombre d'heures normales} \times \text{taux horaire normal}$$

### ■ Les heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires sont payées avec majoration de :

- 25% le jour (entre 6 heures et 21 heures)
- 50% la nuit (de 21 heures à 6 heures du matin).

Ces taux sont portés à 50% le jour et 100% la nuit si les heures supplémentaires sont effectuées pendant les repos hebdomadaires et les jours fériés.

$$\text{Taux horaire supplémentaire} = \text{Taux horaire normal} \times (1 + \text{taux de majoration})$$

$$\text{Taux horaire supplémentaire} = \text{Taux horaire normal} \times 1,25$$

$$\text{Taux horaire supplémentaire} = \text{Taux horaire normal} \times 1,50$$

$$\text{Taux horaire supplémentaire} = \text{Taux horaire normal} \times 2$$

### ■ Les indemnités :

Les indemnités sont des sommes d'argent attribuées à un salarié en réparation d'un dommage ou d'un préjudice, en compensation de certains frais, à titre de sujétions (assujettissement) spéciales ou encore pour tenir compte de la valeur ou de la durée des services rendus.

Exemple :

- Indemnité de résidence, indemnité de fonction, indemnité d'habillement, de chaussures pour travaux salissants, indemnité vestimentaire, indemnité de déplacement indemnité de transport, indemnité de séjour, indemnité de frais de bureau, indemnité pour travaux pénible ou dangereux, indemnité pour travaux supplémentaires, indemnité de congés payés, indemnité de direction, indemnité de nourriture, de panier ou de repas, indemnité de déménagement ou de mutation, indemnité de cherté de la vie, indemnité de logement, indemnité de préavis...
- Indemnité de licenciement ou de congédiement : L'indemnité égale et déterminée d'après la moyenne des salaires perçus au cours des 52 semaines qui ont précédé le licenciement et son montant est égal, par année ou fraction d'année de travail effectif, à :
  - ◆ 96 h pour les 5 premières années d'ancienneté
  - ◆ 144 h de la 6ème à la 10ème année
  - ◆ 192 h de la 11ème à la 15ème année
  - ◆ 240 h au delà de la 15ème année

#### ■ **Les primes :**

Une prime est une somme d'argent accordée à un salarié à titre d'encouragement ou de récompense.

Exemple :

- Prime d'ancienneté : prime ajoutée aux salariés de tous les salariés ayant les conditions d'ancienneté requises.
- Prime de production, prime de rendement, prime de qualification, prime de technicité, prime de responsabilité, prime d'assiduité, prime de fin d'année, prime de bilan, prime de naissance, prime pour l'achat du mouton de l'Aïd el kabir...

#### ■ **Les gratifications :**

Une gratification est une libéralité en plus du salaire de base.

Exemple : Treizième mois, prime de vacances, gratification d'inventaire...

#### ■ **Les avantages :**

Ce sont des rémunérations accessoires en argent ou en nature attribuée par l'employeur (à une partie ou à l'ensemble de son personnel) en plus des rémunérations proprement dites.

❖ *Les avantages en argents (A.E.A.) :*

Ce sont des allègements des dépenses personnelles pour le salarié prises en totalité ou en partie par l'employeur. En font partie notamment :

- le loyer du logement personnel, généralement avancé par le salarié et remboursé par l'employeur.
- les frais médicaux et d'hospitalisation
- Les frais de voyages et de séjours particuliers
- les impôts personnels du salarié
- les primes personnelles d'assurance-vie, maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse prises en charges par l'employeur

❖ *Les avantages en nature (A.E.N.)*

Constituent des avantages en nature les diverses prestations et fournitures accordées par l'employeur et représentées entre autres par :

- les dépenses de domesticité (chauffeur, jardinier, cuisinier, gardien..., affectés aux services personnels d'un employé)
- les dépenses d'eau, d'électricité, de chauffage et de téléphone
- les dépenses relatives aux voitures de service affectées à titre permanent à un employé
- le logement appartenant à l'employeur ou loué par lui et affecté à un salarié
- la nourriture
- les dotations en produits fabriqués ou vendus par l'employeur

■ **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 200,- DH par mois pour chacun des 3 premiers enfants et de 30,- DH par mois pour chacun des 3 suivants.

## **I.2- Détermination du salaire brut imposable (SBI) :**

Il est obtenu en déduisant du salaire brut les éléments exonérés, à savoir principalement les allocations familiales et les remboursements de frais engagés par le salarié dans le cadre de ses fonctions ( frais de déplacement,...)

**Donc :**

## SBI = SB - Exonérations

- ❖ *Les exonérations* : sont exonérés en matière de l'IR les éléments suivants ;
- Les allocations familiales
  - Les allocations temporaires versées par la CNSS ( accident de travail, maternité ,prime de naissance, allocations décès,.....)
  - Les cotisations patronales à la CNSS, CIMR , et l'assurance groupe.
  - Les indemnités qui couvrent les frais professionnels (indemnités de déplacement justifié, indemnités de représentation, indemnité de chaussures, d'habillement pour travaux salissants, indemnité de séjours,...)
  - Les indemnités de licenciement dans la limite du plafond fixé par le code du travail
  - Les indemnités d'alimentation : dans la limite de 10 dh par jour et 20% de SBI..

### **I.3- Détermination du salaire net imposable (SNI) :**

Il est obtenu en éliminant du SBI certaines déductions de charges engagées par le salarié et parmi lesquelles on peut citer notamment :

◆ **Les frais professionnels :**

Les frais inhérents à la fonction ou à l'emploi, calculés aux taux forfaitaires suivants :

- 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, les ouvriers mineurs, le personnel des casinos et cercles supportant des frais de représentation et de veillée ou de double résidence, les artistes.
- 45% pour les journalistes, les rédacteurs, photographes, les directeurs de journaux, les inspecteurs et les contrôleurs des compagnies d'assurances des branches vie, capitalisation et épargne, le personnel navigant de l'aviation marchande, les voyageurs, représentant et placier.
- 40% pour le personnel navigant de la marine marchande et de pêche maritime.

**N.B. :** Pour le calcul des déductions au taux de 25%, 40% ou 45%, le salaire brut auquel s'appliquent les pourcentages s'entend du montant global des rémunérations 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.

-20% pour les personnes ne relèvent pas des catégories professionnelles visées ci-dessus.  
(Taux retenu pour tous les calculs dans le présent chapitre)

La déduction, quelque soit la catégorie professionnelle est plafonnée 28 000,- DH (soit 2 000,- DH par mois).

◆ **Les cotisations salariales à la CNSS pour la couverture des prestations sociales:**

Taux de cotisation et plafond de rémunération servant de base au calcul des cotisations par famille de prestations

Famille de prestation	Cotisation salariale
Prestations sociales à court terme :	
Taux	0,33%
Plafond	6 000,- DH
Prestations sociales à long terme :	
Taux	3,96%
Plafond	6 000,- DH
Total	<b>4,29%</b>

Taux de cotisation pour les marins pêcheurs à la part

Marins pêcheurs à la part	Taux de cotisation	Base
- Chalutiers	4,65%	Recette brute du bateau de pêche
- Sardiniers et palangiers	6%	

**N.B. :** l'affiliation de l'employeur à la CNSS est obligatoire.

Les prestations sociales à court terme regroupent les indemnités journalières de maladie, les indemnités journalières d'accident et les allocations en cas de décès.

Les prestations sociales à long terme regroupent la pension de vieillesse ou de la retraite, la pension d'invalidité et la pension de survivants.

Les cotisations salariales pour la couverture des prestations sociales (à court et à long terme) sont calculés sur l'ensemble de la rémunération brute (salaire brute) dans la limite d'un plafond de 6 000,- DH par mois et par salarié.

◆ **Les cotisations salariales à l'assurance maladie obligatoire (AMO):**

Nature	Masses salariales déplafonnées brutes
Cotisations AMO	2%

◆ **Les cotisations salariales pour la constitution de pension ou de retraite (C.I.M.R.) :**

Le régime de retraite de la C.I.M.R. est alimenté par des cotisations supportées à la fois par les salariés et par employeur.

Le taux de cotisation pour le salarié (et l'employeur) peut varier de 3% à 6% du traitement de base. Le taux est choisi par l'employeur et est uniformément appliqué à tous les salariés d'une même catégorie (cadres, employés, ouvriers).

Le taux choisi peut s'appliquer :

- soit à la totalité du traitement de base
- soit sur la fraction du traitement de base supérieure au plafond fixé par la CNSS (6 000,- DH)

Le traitement annuel qui servira pour le calcul des cotisations et des prestations des allocations comprend tous les éléments bruts de la rémunération perçus par les participants (salaire de base, heures supplémentaires, indemnités, primes, gratifications,...) à l'exception des avantages en nature et des sommes destinées au remboursement de frais effectifs d'emploi (indemnité justifiée de déplacement, de transport,...).

**Traitement de base** = Salaire brut - (avantages en nature + remboursement des frais effectifs d'emploi)

◆ **Les cotisations salariales aux organismes de prévoyance sociale (Mutuelles...):**

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

◆ **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 payées directement à ses créanciers. Il s'agit alors d'une cession de salaire.

◆ **Les oppositions :**

Une partie du salaire peut être saisie entre les mains de l'employeur par un créancier du salarié. Cette saisie étant pratiquée en vertu d'un jugement (saisie-arrêt).

L'employeur doit alors retenir la somme saisie sur les paiements à faire au salarié et la verser au créancier.

Cette saisie ne peut dépasser les limites fixées par la loi.

◆ **Les intérêts pour les crédits pour logements d'habitation principale:**

Dans la limite de 10% de SNI avant déduction de ces intérêts.

## I.4- Calcul de l'impôt sur le revenu (IR) brut :

La détermination de la base imposable :

Salaire brut global (S.B.G.)

- éléments exonérés

= salaire brut imposable (S.B.I.)

- éléments déductibles

= salaire net imposable (S.N.I.) ou base imposable

Après détermination de la tranche dans laquelle se trouve le SNI, on le multiplie par le taux correspondant à la tranche et on déduit la somme figurant dans la dernière colonne( voir tableau suivant) :

Base d'imposition annuelle		
Tranche de revenu net imposable	Taux applicable	Somme à déduire
0 à 28 000	0%	0,00
28 001 à 40 000	12%	3 600
40 001 à 50 000	24%	6 600
50 001 à 60 000	34%	11 100
60 001 à 150 000	38%	14 100
Au-delà de 150 000	40%	16 500

Base d'imposition mensuelle		
Tranche de revenu net imposable	Taux applicable	Somme à déduire
0 à 2 000	0%	0,00
2 001 à 2 500	15%	300
2 501 à 3 750	25%	550
3 751 à 5 000	35%	925
5 001 à 10 000	40%	1 175
Au-delà de 10 000	42%	1 375

Ainsi :

$$\text{IR (brut)} = (\text{SNI} * \text{Taux}) - (\text{Somme à déduire})$$

## I.5- Calcul de l'impôt sur le revenu net (IR net) :

Il s'obtient en retranchement de l'IR brut les déductions au titre des charges familiales.

Les salariés ayant des charges de famille bénéficient de la déduction d'une somme égale à 15 DH par mois et par personne à charge (épouse, enfants) dans la limite de 90 DH par mois (c'est-à-dire 6 déductions).

Donc :

$$\text{IR net (Impôt dû exigible)} = \text{IR brut} - \text{déductions pour charges de famille}$$

## I.6- Le salaire net à payer :

### **Salaire de base**

+ Heures supplémentaires

+ Primes

+ Indemnités

- + Gratifications
- = **Total des gains**
- Cotisations salariales
- Avances et acomptes
- Cession de salaire
- Oppositions
- I.G.R.
- = **Salaire net**

**Salaire net à payer** = Total des gains - total des retenues

### **Rappel sommaire de règles fiscales :**

- **Du point de vue fiscal, sont admises comme charges déductibles :**
  - Tous les frais de personnel à la charge de l'entreprise comprenant aussi bien les rémunérations de base que les compléments de rémunération ;
  - Toutes les charges sociales supportées dans l'intérêt du personnel.
- **Les rémunérations allouées aux dirigeants ne doivent pas excéder la rétribution normale des fonctions exercées.**
- **Ces rémunérations, sous réserves d'exclusions prévues par la loi, sont soumises à l'IR, retenu par l'entreprise pour le compte du trésor ;**
- **Les indemnités de licenciement doivent être déduites du revenu imposable propre à l'exercice de rupture du contrat. Lorsque ces indemnités excèdent celles fixées par la législation, sans qu'elles aient été déterminées par une juridiction, l'excédent est taxé à l'IR pour le compte du bénéficiaire**

## **II- Les charges sur salaires supportées par l'employeur (Charges patronales)**

### **II.1- Les charges sociales :**

#### **❖ Les cotisations patronales de sécurité sociales (CNSS) :**

Les cotisations patronales pour la couverture des allocations familiales sont calculées sur l'ensemble de la rémunération brute (salaire brut) non plafonné.

Les cotisations patronales pour la couverture des prestations sociales (à court et à long terme) sont calculées sur l'ensemble de la rémunération brute dans la limite du plafond de 6 000,- DH par mois et par salarié.

La participation de l'employeur au financement de la formation professionnelle continue, au taux de 1,6%, est calculée sur la masse salariale brute (rémunération totale brute).

**N.B. :** Cette taxe est instituée au profit de l'OFPPT et versée par l'employeur à la CNSS en même temps que les cotisations sociales.

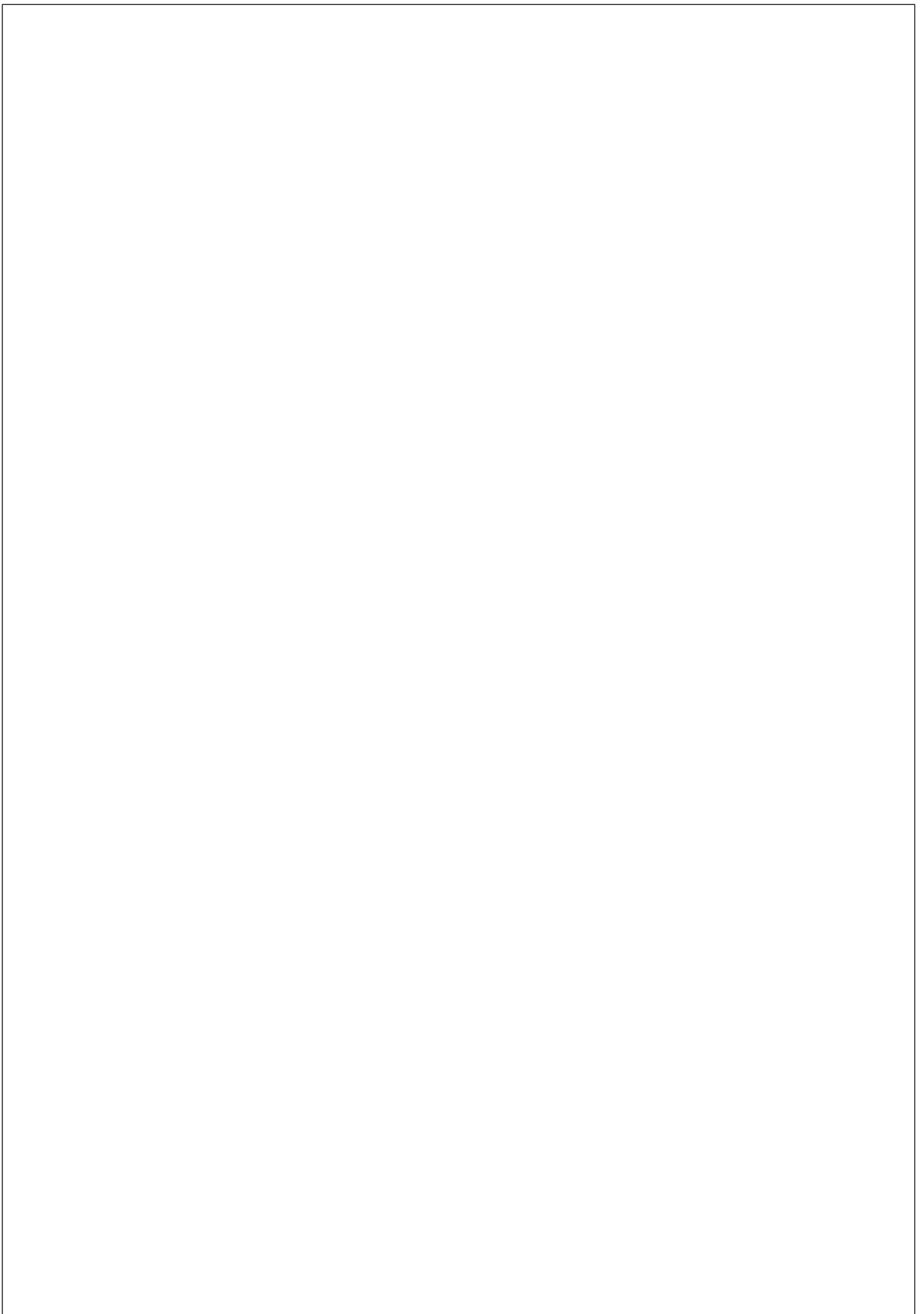
Taux de cotisation et plafond de rémunération servant de base au calcul des cotisation par famille de prestation.

<b>Risques</b>	<b>Part patronale</b>	<b>Part salariale</b>	<b>Plafond</b>	<b>Total</b>
Maladie, maternité, décès	0,67 %	0,33%	6 000 DH	1 %
Pension	7,93 %	3,96 %	6 000 DH	11,89 %
Prestations familiales	6,4 %	-	pas de plafond	6,4 %
Solidarité AMO obligatoire	1,5 %		pas de plafond	1,5 %
AMO de base	2 %	2 %	pas de plafond	4 %
Total	18,50 %	6,29 %		24,79 %

- ❖ **Les cotisations de l'assurance maladie obligatoire (AMO)( voir le tableau )**
- ❖ **Les cotisations patronales à la C.I.M.R. (Cotisations aux caisses de retraite).**
- ❖ **Les prestations familiales (prestations directes).**
- ❖ **Les cotisations patronales aux assurances accidents de travail.**

## **II.2- Les charges sociales diverses:**

- ❖ **- Les primes patronales d'assurance groupes.**
- ❖ **- Les prestations de retraites.**
- ❖ **- Les allocations aux œuvres sociales (versement pour les services sociaux gérés par le comité d'entreprise).**
- ❖ **- L'habillement et les vêtements de travail.**
- ❖ **- Les indemnités de préavis et de licenciement ;**
- ❖ **-Les frais de médecine de travail et de pharmacie (service médical du travail).**
- ❖ **- Autres charges sociales diverses.**



**A** la fin de la période de paie, donc au moins mensuellement, le comptable procède en deux temps :

- Il enregistre d'abord la paie proprement dite du personnel (salaires et compléments, retenues sur salaires)

Le document de base de ces enregistrements est le livre de paie, obligatoire et qui est à l'image des bulletins de paie (eux- mêmes obligatoires) remis aux salariés.

- Il enregistre ensuite les charges patronales sur salaires.

### III- Les pratiques de la paie:

L'application très simplifiée qui précède montre la lourdeur et la complexité des opérations comptables liées à la paie et aux charges sur salaires ; on imagine cette lourdeur lorsqu'une firme emploie des dizaines ou des centaines de personnes.

Utilisant la technique du décalque et, de plus en plus, de l'informatique automatisée, cette organisation est, pour une part, liée aux exigences de la loi qui impose aux entreprises :

- ❖ la tenue d'un livre de paie
- ❖ La tenue d'une fiche individuelle pour chaque salarié (utilisée les déclarations fiscales des revenus, en fin d'année)
- ❖ La délivrance, lors de chaque paie, d'un bulletin de paie qui fournit le détail du calcul du montant net versé au salarié.

*Exemple :*

- Salaire de base	*	
- Heures supplémentaires	*	
- Primes d'ancienneté	*	
- Primes diverses	*	
- Indemnités de logement	*	
- Avantages en nature	*	
- Allocations familiales	*	
- Indemnités déplacements	*	
Salaire brut global	A	
Les retenus sur salaire :		*
- Cotisations du salarié à la sécurité sociale		*
- Cotisations du salarié à la retraite		*
-Assurance groupe		*
-IGR		*
-Oppositions sur salaires		*
-Avances		*
-Avantages en nature		*
TOTAL des retenus		B
Salaire net à payer		A-B

#### I.1- Livre de la paie :

Le livre de paie, document obligatoire coté et paraphé, imposé par le code du travail, récapitule et totalise les sommes de tous les bulletins d'une période considérée. Il sert de pièce comptable à l'enregistrement des opérations liées aux rémunérations du personnel.

#### I.2 - bulletin de salaire :

**L**a base de l'enregistrement comptable de toutes ces opérations est représentée par le bulletin de salaire, qui doit être obligatoirement remis au salarié lors du versement (ou virement) du salaire.

**O**utre les mentions identifiant le salarié et l'entreprise employeur, ce bulletin de salaire doit comporter des détails concernant la composition de la rémunération brute, les charges sociales salariales et faire apparaître le net à payer.

**L'**établissement du bulletin de salaire ci-dessus déclenche trois étapes dans l'enregistrement comptable :

- Constatation de la rémunération due et des charges sociales salariales
- Constatation des charges sociales patronales afférentes à ces salaires
- Constatation du règlement aux organismes sociaux des charges sociales salariales et patronales.

de l'entreprise

## **Partie III- Application**

# Énoncés de l'étude de cas

L'entreprise « TEMASA », spécialisée le textile, vous présente les données relatives aux rémunérations du mois Juillet 2009, Afin de :

- 1) Calculer l'IR net de chaque salarié.
- 2) Calculer le salaire net de chaque salarié.
- 3) Etablir le bulletin de paie
- 4) Calculer les charges patronales à la CNSS.
- 5) Présenter le livre de la paie

Il est à noter que la société « TEMASA » :

- o Son siège sociale ce trouve Zone industriel martil
- o Est affiliée à la CNSS au numéro 6307258
- o Adhère à la CIMR : 3% à la charge du salarié et 3% à la charge de l'employeur
- o A conclu un contrat avec la société AMA TRANS pour transporter les couturiers. Les frais de transport sont à la charge du salarié à raison de 5 Dh pour chaque jour du travail. Et la société supporte 4 DH .
- o La société prélève 4 Dh pour chaque avertissement envoyé à un salarié pour l'inviter à reprendre son travail.

Ainsi vous trouvez les dossiers de ses quatre salariés :

- o « Youssef BAKKALI »
- o « Yassir WAHABI »
- o « Ahmed TEMSAMANI »
- o « Ayman ZAYDI »

## o **Dossier N°1 :**

- **Nom et prénom :** Youssef BAKKALI
- **Date de naissance :** 12/06/1967
- **N° Matricule :** 12
- **N° CNSS :** 814536
- **N° retraite :** 23149
- **Fonction :** Monsieur Youssef est le directeur commercial de « TEMASA ».
- **Date d'embauche :** il a été recruté le 01/ 05/ 1997.
- **Situation patrimoniale :** Il est marié et père de quatre enfants à charge.

- **Salaire fixe mensuel** (sur la base de 176h/ mois) : .....15000 dhs

- **Heures supplémentaires :**

2 heures lors d'un jour ouvrable de 06h à 21h

8 heures le dimanche de 21h à 06h

- **Prime d'ancienneté :** .....  
...à calculer

- **Frais de déplacement justifiés :** .....  
...620 dhs

- **Prime de vente :** .....600 dhs

- **Indemnité de panier :** .....450 dhs

- **Indemnités de logement :** .....  
.....2000 dhs

- **Les allocations familiales :** .....  
.....à calculer

- **Eau, électricité :** .....  
.....300 dhs

- **Participation aux frais scolaires :** .....  
.....1000 dhs

- **Frais de séjour à l'étranger avec sa famille:** .....1300 dhs

- Il bénéficie aussi d'une voiture acquise à 300000Dh et mise à sa disposition pour ses propres besoins.

- Il rembourse un crédit logement (habitation secondaire) auprès de la BP montant de la mensualité 8000 dhs dont 1500 d'intérêt.

- Il a pris une avance de 2000 en 15/07/2008

## o **Dossier N°2 :**

- **Nom et prénom :** Yassir WAHABI

- **Date de naissance :** 29/02/1975

- **N° Matricule :** 628

- **N° CNSS :** 824470

- **N° retraite :** 93731

- **Fonction :** Monsieur Yassir est le directeur production de « TEMASA ».

- **Date d'embauche :** il a été recruté le 01/ 01/ 2001.

- **Situation patrimoniale :** Il est marié et père d'un enfant à charge.

- **Salaire fixe mensuel** (sur la base de 176h/ mois) : .....12000 dhs

**- Heures supplémentaires :**

7 heures lors d'un jour ouvrable de 06h à 21h

**- Prime d'ancienneté :** .....

....à calculer

**- Frais de déplacement justifiés :** .....

...600 dhs

**- Prime d'échelle :** .....

.....500 dhs

**- Indemnité de panier :**

.....450 dhs

**- Indemnités de logement :** .....

.....1500 dhs

**- Les allocations familiales :** .....

....à calculer

**- Eau, électricité :** .....

.....300 dhs

**- Frais de séjour à l'étranger avec sa famille:** .....1000

dhs

- Il bénéficie aussi d'une voiture acquise à 300000Dh et mise à sa disposition pour ses propres besoins.

- Opposition d'un créancier de 3920 Dhs

- Il a perçu un acompte de 3000 le 15/07/2008

**o Dossier N°3 :**

**- Nom et prénom :** Ahmed TEMSAMANI

**- Date de naissance :** 13/09/1971

**- N° Matricule :** 53

**- N° CNSS :** 813477

**- N° retraite :** 23751

**- Fonction :** Monsieur Ahmed est couturier

**- Date d'embauche :** il a été recruté le 15/ 01/ 1997.

**- Situation patrimoniale :** Il est marié et père de cinq enfants à charge.

**- Heures de travail normales :** .....

.....177 heures

**- Nombre des jours travaillés :** .....

...24 jours

**- Heures supplémentaires pendant les jours ouvrables :**

5 heures entre 06h à 21h

6 heures entre 21h à 06h

**- Heures supplémentaires pendant les jours fériés :**

9 heures entre 06h à 21h

2 heures entre 21h à 06h

- **Prime d'ancienneté** : .....  
.....à calculer
- **Prime de rendement** : .....400 dhs
- **Prime de naissance** : .....500 dhs
- **Indemnité de panier** : .....200 dhs
- **Indemnités de logement** : .....  
.....700 dhs
- **Les allocations familiales** : .....  
....à calculer
- **Eau, électricité** : .....  
.....100 dhs
- La société a envoyé 2 avertissements à Monsieur Ahmed suite à 3 jours d'absence non justifiés afin de l'inviter à reprendre son travail.
- Opposition d'un créancier de 1500 Dhs
- Il bénéficie d'un prêt accordé par la société « TEMASA » de 10.000,00 DH, dont il s'engage à le rembourser à raison de 250,00 dirhams par mois par déduction de son salaire à compter de fin Mai 2008.
- Il a perçu un acompte de 1000 Dhs le 15/07/2008

#### o **Dossier N°4** :

- **Nom et prénom** : Ayman ZAYDI
- **Date de naissance** : 22/05/1984
- **N° Matricule** : 1298
- **N° CNSS** : 839857
- **N° retraite** : 96852
- **Fonction** : Monsieur Ayman est couturier
- **Date d'embauche** : il a été recruté le 02/ 01/ 2006.
- **Situation patrimoniale** : Il est célibataire.
- **Heures de travail normales** : .....184 heures
- **Nombre des jours travaillés** : .....26 jours
- **Heures supplémentaires pendant les jours ouvrables** :

8 heures entre 06h à 21h

4 heures entre 21h à 06h

**- Heures supplémentaires pendant les jours fériés :**

6 heures entre 06h à 21h

3 heures entre 21h à 06h

**- Prime d'ancienneté :** .....

...à calculer

**- Frais de déplacement justifiés :** .....

...100 dhs

**- Prime de rendement :** .....

.....500 dhs

**- Indemnité de panier :**

.....150 dhs

**- Indemnités de logement :** .....

.....600 dhs

**- Les allocations familiales :** .....

...à calculer

**- Eau, électricité :** .....

.....100 dhs

- La société a envoyé un avertissement à Monsieur Ayman suite à une absence non justifié afin de l'inviter à reprendre son travail.

- Il rembourse un crédit logement à titre d'habitation principale auprès de la Attijariwafa BANK montant de la mensualité 1000 dhs dont 500 d'intérêt.

- Il a perçu un acompte de 1000 le 15/07/20

## I. Correction de l'étude de cas :

### 1- L'aspect social:

Il s'agit essentiellement de

- o Allocations familiales :

*Youssef*

*Yassir*

*Ahmed*

Nombre d'enfant	4 enfants	1 enfant	5 enfants
Montant des allocations	$(3 * 200) + (1 * 36) = 636$	200	$(3 * 200) + (2 * 36) = 672$

- o Autres primes et indemnités:

Prime de naissance de 500dhs perçue par M. Ahmed TEMSAMANI

## 2- L'aspect fiscal :

### b. calcul du salaire brut :

On sait que :

Le salaire horaire de Youssef est de :  $15000 / 176h = 85.23$  dhs

Le salaire horaire de Yassir est de :  $12000 / 176 h = 68.18$  dhs

Le salaire horaire de Ahmed et Ayman est de 9,90 dhs suivant les derniers modifications de SMIG dans le secteur de Textile.

- o Heures supplémentaires et traitement de base:

Taux	Youssef	Yassir	Ahmed	Ayman
1.25	$2 * 1.25 * 85.23 = 213.075$	$7 * 1.25 * 68.18 = 596.575$	$5 * 1.25 * 9.90 = 61.875$	$8 * 1.25 * 9.90 = 99$
1.5			$15 * 1.5 * 9.90 = 222.75$	$10 * 1.5 * 9.90 = 148.5$
2	$8 * 2 * 85.23 = 1363.68$		$2 * 2 * 9.90 = 39.6$	$3 * 2 * 9.90 = 59.4$
<b>Total</b>	<b>1576.775</b>	<b>596.575</b>	<b>324.225</b>	<b>306.9</b>
<b>Salaire de base</b>	<b>15000</b>	<b>12000</b>	$177 * 9.90 = 1752.3$	$184 * 9.90 = 1821.6$
<b>Traitement de base</b>	$15000 + 1576.775 = 16576.775$	$12000 + 596.575 = 12596.575$	$1752.3 + 324.225 = 2076.525$	$1821.6 + 306.9 = 2128.5$

- o Prime d'ancienneté :

	Youssef	Yassir	Ahmed	Ayman
Nombre d'année	12 ans	8 ans	12 ans	3 ans
Taux	15%	10%	15%	5%
Montant de prime	$16576.775 * 0.15 = 2486.52$	$12596.575 * 0.1 = 1259.66$	$2076.525 * 0.15 = 311.48$	$2128.5 * 0.05 = 106.425$

- o Salaire brut :

<b>Eléments</b>	<b>Youssef</b>	<b>Yassir</b>	<b>Ahmed</b>	<b>Ayman</b>
Salaire de base	15000.00	12000	1752.3	1821.60
Heures supplémentaires	1576.77	596.57	324.22	306.90
<b>Traitement de base</b>	<b>16576.77</b>	<b>12596.57</b>	<b>2076.52</b>	<b>2128.50</b>
Prime d'ancienneté	2486.52	1259.66	311.48	106.42
Indemnité de logement	2000.00	1500.00	700.00	600.00
Indemnité de panier	450.00	450.00	200.00	150.00
Prime de vente	600.00	-	-	-
Prime d'échelle	-	500.00	-	-
Prime de rendement	-	-	400.00	500.00
Frais de déplacement justifiés	620.00	600.00	-	100.00
Eau , électricité	300.00	300.00	100.00	100.00
Prime de naissance	-	-	500.00	-
Frais de séjour avec sa famille	1300.00	1000.00	-	-
Participation aux frais de scolarité	1000.00	-	-	-
Voiture	5000.00	5000.00	-	-
Frais de transport	-	-	(24 * 4) = 96	(26 * 4) = 104
Allocation familiale	636.00	200.00	672.00	-
<b>Total</b>	<b>30969.29</b>	<b>23406.23</b>	<b>5056.01</b>	<b>3788.93</b>

**N.B :**

o Les voitures sont considérés comme des avantages dont le montant est égale aux dotations d'amortissement mensuelles :

La dotation annuelle :  $300000/5 = 60000$

La dotation mensuelle :  $60000/12 = 5000$

o Les frais de transport supportés par la société « Dream Way » sont calculés en multipliant le nombre des jours travaillés par 4 DH .

**- calcul du salaire brut imposable :**

<b>Eléments</b>	<b>Youssef</b>	<b>Yassir</b>	<b>Ahmed</b>	<b>Ayman</b>	<b>Total</b>
<b>Salaire Brut</b>	<b>30969.29</b>	<b>23406.23</b>	<b>5056.01</b>	<b>3788.93</b>	<b>63220.46</b>
<b>Les exonérations</b>	<b>1706.00</b>	<b>1250.00</b>	<b>1372.00</b>	<b>250.00</b>	<b>4578.00</b>
Frais de déplacement justifiés	620.00	600.00	-	100.00	1320.00
Allocation familiale	636.00	200.00	672.00	-	1508.00
Indemnité de panier	450.00	450.00	200.00	150.00	1250.00
Prime de naissance	-	-	500.00	-	500.00

SBI	29263.29	22156.23	3684.01	3538.93	58642.46
-----	----------	----------	---------	---------	----------

**- calcul du salaire net imposable :**

<i>Eléments</i>	<i>Youssef</i>	<i>Yassir</i>	<i>Ahmed</i>	<i>Ayman</i>
<b>Salaire Brut imposable</b>	<b>29263.29</b>	<b>22156.23</b>	<b>3684.01</b>	<b>3538.93</b>
<i>Les avantages</i>	(2000 + 300 + 1300 + 1000 + 5000) = <b>9600</b>	(1500 + 300 + 1000 + 5000) = <b>7800</b>	(700 + 100 + 96) = <b>896</b>	(600 + 100 + 104) = <b>804</b>
Frais forfaitaire professionnel	(29263.29 – 9600) * 0.17 = <b>3342.75</b>	(22156.23 – 7800) * 0.17 = <b>2440.56</b>	(3684.01 – 896) * 0.17 = <b>473.96</b>	(3538.93 – 804) * 0.17 = <b>464.94</b>
CIMR (3%) de SBI dans la limite de 6000 DH / mois	6000 * 0.03 = <b>180</b>	6000 * 0.03 = <b>180</b>	3684.01 * 0.03 = <b>110.52</b>	3538.93 * 0.03 = <b>106.17</b>
CNSS (4.29%) de SBI dans la limite de 6000 DH / mois	6000 * 0.0429 = <b>257.40</b>	6000 * 0.0429 = <b>257.40</b>	3684.01 * 0.0429 = <b>156.50</b>	3538.93 * 0.0429 = <b>151.82</b>
AMO ( 2% ) sans plafond	29263.29 * 0.02 = <b>585.27</b>	22156.23 * 0.02 = <b>443.13</b>	3684.01 * 0.02 = <b>73.68</b>	3538.93 * 0.02 = <b>70.78</b>
<b>Total des déductions</b>	<b>4365.42</b>	<b>3321.09</b>	<b>814.66</b>	<b>793.71</b>
<b>SNI avant déduction des intérêts</b>	<b>24897.87</b>	<b>18835.14</b>	<b>2869.35</b>	<b>2745.22</b>
<b>Intérêts sur crédit de logement à titre d'habitation principale</b>	-	-	-	(2745.22 * 0.1) = <b>274.522</b>
<b>SNI</b>	<b>24897.87</b>	<b>18835.14</b>	<b>2869.35</b>	2745.22 - 274.522 = <b>2470.698</b>

**- calcul du IR brut :**

<i>Nom</i>	<i>SNI</i>	<i>Taux</i>	<i>Somme à déduire</i>	<i>IR brut</i>
Youssef	24897.87	40%	<b>1375.00</b>	<b>9082.11</b>
Yassir	18835.14	40%	<b>1375.00</b>	<b>6535.76</b>
Ahmed	2869.35	25%	<b>550.00</b>	<b>167.34</b>
Ayman	2470.70	12%	<b>300.00</b>	<b>70.61</b>

**- calcul du IR net :**

<i>Nom</i>	<i>IR brut</i>	<i>Nombre de personnes à charge</i>	<i>Somme à déduire</i>	<i>IR net</i>
Youssef	9082.11	5	75	9007.11
Yassir	6535.76	2	30	6505.76
Ahmed	167.34	6	90	77.34
Ayman	70.61	0	-	70.61

**- Le calcul de salaire net :**

<i>Eléments</i>	<i>Youssef</i>	<i>Yassir</i>	<i>Ahmed</i>	<i>Ayman</i>
<b>Salaire Brut</b>	30969.29	23406.23	5056.01	3788.93
<b>Les retenus :</b>	<b>23029.78</b>	<b>19306.29</b>	<b>3392.04</b>	<b>2637.38</b>
Frais Transport	-	-	(24 * 5) = 120	(26 * 5) = 130
CIMR (3%)	180	180	110.52	106.17
CNSS (4.29%)	257.40	257.40	156.50	151.82
AMO ( 2% )	585.27	443.13	73.68	70.78
IR net	9007.11	6505.76	77.34	70.61
Mensualité	6000			1000
Opposition		3920	1500	
Prélèvement sur Prêt au personnel			250,00	
Avances	2000	3000	1000	1000
Frais des avertissements			2 * 4 = 8	1 * 4 = 4
Avantages en nature	5000	5000	96	104
<b>Le salaire net à payer</b>	<b>7939.51</b>	<b>4099.94</b>	<b>1663.97</b>	<b>1151.55</b>

**- Etablissement des bulletins de paie :**

<b>BULLETIN DE PAIE</b>		<b>MOIS DE PAIE</b>		<b>ANNEE</b>		PAGE : 1/1	
		JUILLET		2009			
<b>RAISON SOCIALE</b>		<b>ADRESSE :</b>				<b>N° CNSS</b>	
TEMASA		ZONE INDUSTRIEL MARTIL TETOUAN				6307258	
<b>N° MATRICULE</b>		<b>NOM ET PRENOM</b>				<b>N° CNSS</b>	
12		Youssef BAKKALI				814536	
<b>DATE DE NAISSANCE</b>	<b>DATE D'EMBAUCHE</b>	<b>QUALIFICATION</b>				<b>N° RETRAITE</b>	
12/06/1967	01/05/1997	Directeur commercial				23149	
<b>N° Rub,</b>	<b>LIBELLE</b>	<b>BASE</b>	<b>TAUX</b>	<b>GAINS</b>	<b>RETENUS</b>		
	Salaire de base	176	85 ,23	15000 ,00			
	Heures supp, 25%	2	106 ,53	213 ,06			
	Heures supp, 100%	8	170 ,46	1363 ,68			
	Prime d'ancienneté	16576 ,77	15 %	2486 ,52			
	Prime de vente			600 ,00			

Frais de déplacement justifiés					620	,00			
Eau, électricité					300	,00			
Frais de séjour avec sa famille					1300	,00			
Participation aux frais de scolarité					1000	,00			
Voiture					5000	,00			
Indemnité de logement					2000	,00			
Indemnité de panier					450	,00			
Allocation familiale					636	,00			
IGR							9007	,11	
CNSS							257	,40	
CIMR							180	,00	
AMO							585	,27	
Mensualité BP							6000	,00	
Avantages en nature							5000	,00	
Avances							2000	,00	
					30969	,29	23029	,78	
<b>SIGNATURE :</b>							<b>NET A PAYER :</b>		
							<b>7939,51</b>		



BULLETIN DE PAIE		MOIS DE PAIE		ANNEE		PAGE : 1/1	
		JUILLET		2009			
RAISON SOCIALE		ADRESSE :				N° CNSS	
TEMASA		ZONE INDUSTRIEL MARTIL TETOUAN				6307258	
N° MATRICULE		NOM ET PRENOM				N° CNSS	
628		Yassir WAHABI				824470	
DATE DE NAISSANCE	DATE D'EMBAUCHE	QUALIFICATION		N° RETRAITE			
29/02/1975	01/01/2001	Directeur production		93731			
N° Rub,	LIBELLE	BASE	TAUX	GAINS		RETENUS	
	Salaire de base	176	68 ,18	12000	00		
	Heures supp, 25%	7	85 ,23	596	57		
	Prime d'ancienneté	12596 ,57	10 %	1259	66		
	Prime d'échelle			500	00		
	Frais de déplacement justifiés			600	00		
	Eau, électricité			300	00		
	Frais de séjour avec sa famille			1000	00		
	Voiture			5000	00		
	Indemnité de logement			1500	00		
	Indemnité de panier			450	00		
	Allocation familiale			200	00		
	IGR					6505	,76
	CNSS					257	,40
	CIMR					180	,00
	AMO					443	,13
	Opposition					3920	,00
	Avantages en nature					5000	,00
	Avances					3000	,00
				23406	23	19306	,29
<b>SIGNATURE :</b>						<b>NET A PAYER :</b>	
						<b>4099,94</b>	

BULLETIN DE PAIE		MOIS DE PAIE		ANNEE		PAGE : 1/1			
		JUILLET		2009					
RAISON SOCIALE		ADRESSE :				N° CNSS			
TEMASA		ZONE INDUSTRIEL MARTIL TETOUAN				6307258			
N° MATRICULE		NOM ET PRENOM				N° CNSS			
53		Ahmed TEMSAMANI				813477			
DATE DE NAISSANCE	DATE D'EMBAUCHE	QUALIFICATION				N° RETRAITE			
13/09/1971	01/05/1997	Couturier				23751			
N° Rub,	LIBELLE	BASE		TAUX		GAINS		RETENUS	
	Salaire de base	177		9	,90	1752	,30		
	Heures supp, 25%	5		12	,38	61	,88		
	Heures supp, 50%	15		14	,85	222	,75		
	Heures supp, 100%	2		19	,80	39	,60		
	Prime d'ancienneté	2076	,52	15	%	311	,48		
	Prime de rendement					400	,00		
	Prime de naissance					500	,00		
	Eau , électricité					100	,00		
	Transport de personnel					96	,00		
	Indemnité de logement					700	,00		
	Indemnité de panier					200	,00		
	Allocation familiale					672	,00		
	IGR							77	,34
	CNSS							156	,50
	CIMR							110	,52
	AMO							73	,68
	Frais des avertissements							8	,00
	Avantages en nature							96	,00
	Avances							1000	,00
	Prélèvement sur Prêt au personnel							250	,00
	Opposition							1500	,00
	Transport de personnel							120	,00

						5056	,01	3392	,04
<b>SIGNATURE :</b>								<b>NET A PAYER :</b>	
								<b>1663,97</b>	

<b>BULLETIN DE PAIE</b>		<b>MOIS DE PAIE</b>		<b>ANNEE</b>		PAGE : 1/1	
		JUILLET		2009			
<b>RAISON SOCIALE</b>		<b>ADRESSE :</b>				<b>N° CNSS</b>	
TEMASA		ZONE INDUSTRIEL MARTIL TETOUAN				6307258	
<b>N° MATRICULE</b>		<b>NOM ET PRENOM</b>				<b>N° CNSS</b>	
1298		Ayman ZAYDI				839857	
<b>DATE DE NAISSANCE</b>	<b>DATE D'EMBAUCHE</b>	<b>QUALIFICATION</b>			<b>N° RETRAITE</b>		
22/05/1984	02/01/2006	Couturier			96852		
<b>N° Rub,</b>	<b>LIBELLE</b>	<b>BASE</b>	<b>TAUX</b>	<b>GAINS</b>	<b>RETENUS</b>		
	Salaire de base	184	9 ,90	1821 ,60			
	Heures supp, 25%	8	12 ,38	99 ,00			
	Heures supp, 50%	10	14 ,85	148 ,50			
	Heures supp, 100%	3	19 ,80	59 ,40			
	Prime d'ancienneté	2128 ,50	5 %	106 ,43			
	Prime de rendement			500 ,00			
	Frais de déplacement justifiés			100 ,00			
	Eau , électricité			100 ,00			
	Transport de personnel			104 ,00			
	Indemnité de logement			600 ,00			
	Indemnité de panier			150 ,00			
	IGR					70 ,61	
	CNSS					151 ,82	
	CIMR					106 ,17	
	AMO					70 ,78	
	Frais des avertissements					4 ,00	
	Avantages en nature					104 ,00	
	Avances					1000 ,00	
	Mensualité					1000 ,00	
	Transport de personnel					130 ,00	
				3788 ,93		2637 ,38	
<b>SIGNATURE :</b>						<b>NET A PAYER :</b>	

	<b>1151,55</b>

**- Calcul des cotisations patronales à la CNSS et à CIMR :**

On a :

SBI total : 58642.46

- o Cotisations pour la couverture des prestations familiales :

$$58642.46 * 6 \% = 3518.55$$

- o Cotisations pour la couverture des prestations sociales :

$$6000 + 6000 + 3684.01 + 3538.93 = 19222.94$$

$$19222.94 * 8.6 \% = 1653.17$$

- o Taxe de la formation professionnelle :

$$58642.46 * 1.6 \% = 938.28$$

- o Assurance maladie obligatoire :

$$58642.46 * 3.5 \% = 2052.49$$

- o **L'ensemble des cotisations patronales à la CNSS : 8162.49**

- o Cotisation à CIMR :

$$19222.94 * 3 \% = 576.69$$

**- Le livre de la paie :**

**Le livre de la paie de la société TEMASA**

Salarié	Fonction	Date d'entrée en service	Situation familiale	Nbre de déduct.	Salaire Brut Global	Retenues									Salaire net	
						CNSS	AMO	CIMR	IGR	Avances	Prêt	Transport	Mensualité	A. en nature		Opposition
Youssef BAKKALI	Directeur de Commercial	01/05/1997	M + 4 enf,	5	30969.29	257.40	585.27	180,00	9007.11	2 000,00			6 000,00	5 000,00		<b>7939.51</b>
Yassir WAHABI	Directeur de production	01/01/2001	M+1 enf,	2	23406.23	257.40	443.13	180,00	6505.76	3 000,00				5 000,00	3 920,00	<b>4099.94</b>
Ahmed TEMSAMANI	Couturier	01/05/1997	M +5 enf,	6	5056.01	156.50	73.68	110.52	77.34	1 000,00	250,00	120,00		96,00	1 500,00	<b>1663.97</b>
Ayman ZAYDI	Couturier	02/01/2006	Célibataire	-	3788.93	151.82	70.78	106.17	70.61	1 000,00		130,00	1 000,00	104,00		<b>1151.55</b>
<b>TOTAL</b>					<b>63220</b>	823,12	1 172,86	576,69	15 660,82	7 000,00	250,00	250,00	7 000,00	10 200,00	5 420,00	<b>14854,97</b>

## Conclusion

La fiscalité au Maroc constitue le principal pourvoyeur de recettes nécessaires pour faire face aux dépenses publiques. Elle est considérée ainsi comme un instrument important de développement économique et social du pays. Pour jouer pleinement ce rôle moteur de développement, le système fiscal marocain devrait être un système moderne et évolutif.

C'est dans ce cadre que s'inscrit la poursuite de la réforme fiscale, notamment la réduction du niveau d'impôt sur le revenu (IR) mise en oeuvre à partir de l'année 2007.

Dans ce travail, on évalue l'impact de cette mesure de réduction de l'IR, d'une part sur la croissance économique, et d'autre part sur les recettes publiques en estimant le manque à gagner pour le budget de l'Etat. En outre, d'autres effets économiques et sociaux de cette mesure sont aussi présentés.

Pour simuler l'impact de cette mesure de réduction de l'IR et aussi pour analyser ses effets macroéconomiques à court et moyen termes, on a utilisé le modèle macro économétrique agrégé élaboré pour l'économie marocaine.

L'employeur n'a aucun droit à vouloir profiter d'une baisse de l'IR. C'est un impôt payé par le salarié à l'Etat. L'employeur n'est qu'un percepteur. S'il y a une baisse du taux, c'est bien au bénéfice de l'employé

Sauf que le Code général des impôts en question n'apporte pas de réponse précise au bénéficiaire d'une éventuelle variation du taux de l'IR. L'article 21 énonce que cet impôt «s'applique aux revenus et profits de personnes physiques et l'article 156 impose à l'employeur d'opérer une retenue pour le compte du Trésor.

Le nouveau barème de l'IR qui sera appliqué après approbation par le parlement sera comme suit:

de 0 à 30000 DHS 0%

de 30000 à 50000 DHS 10%.

de 50000 à 60000 DHS 20%.

de 60000 à 80000 DHS 30%.

de 80000 à 180000 DHS 34%.

> À 180000 DHS 38%.

## Bibliographie

- ◆ Le nouveau Code Du travail marocain
- ◆ L'IR 2009
- ◆ C. PÉTROCHON, M. CHAHIB, M. MELLIT, T. MHAMDI, A. QAZDAR (1995) : « TQG : Comptabilité Générale -Tome 2- », Edition FOUCHER.
- ◆ A HENRIET (1991): « Mémento DEGE : Comptabilité Générale Approfondie » Edition TECHNIPLUS.
- ◆ B. BELLETANTE, C.POTY (1991) : « Comptabilité : analyse approfondie par type de partenaire » Edition MARKETING.
- ◆ M. HINARD ET A.C. MITTAINE-CHENEVIER (1988) ; « Comptabilité et fiscalité » Edition PUF.