



# **Traitement des salaires et des charges sociales et fiscales**

**ANNÉE DE FORMATION : 2022/2023**

# Présentation du module : SOMMAIRE

## CHAPITRE 1: CADRE JURIDIQUE

### I. Cadre juridique

1-le droit du travail

2- Notion de contrat de travail

3- Types du contrat de travail :

4- Cessation des relations de travail :

### II. La réglementation du travail

1. La durée légale de travail :

2. la rémunération de travail

# Présentation du module : SOMMAIRE

## **III. La représentation collective des travailleurs**

1. **Les syndicats professionnels des travailleurs :**
2. **les représentants des syndicats dans l'entreprise**
3. **Les délégués du personnel**
4. **Les institutions consultatives dans l'entreprise**

## **IV. Le régime de sécurité sociale**

1. **Structure**
2. **la caisse Nationale de sécurité sociale(CNSS) :**

# Présentation du module : SOMMAIRE

## CHAPITRE 2: LE SALAIRE

### I. Définition

### II. Composantes de la rémunération du personnel :

A- Le salaire de base :

B- Les compléments de salaire :

### III. Les retenues sur salaire :

A- Les cotisations à la CNSS à la charge du salarié :

B- Les cotisations à la CIMR :

# Présentation du module : SOMMAIRE

D- La retenue à caractère fiscal : L'impôt sur les retenus

IV. Les revenus exonérés :

V. Calcul du salaire net

❖ Cas pratique

# **CHAPITRE 1: CADRE JURIDIQUE**

# I. CADRE JURIDIQUE

## ➤ Objectifs :

- Prendre connaissance des dispositions du code marocain du travail et savoir les mettre en pratique
- Identifier les types de contrat de travail et maîtriser les critères de choix de chaque type
- S'initier à la rédaction d'un contrat de travail (clauses obligatoires et clauses facultatives)
- Cerner les conditions de travail et pouvoir les appliquer
- Connaitre les modes de cessation de travail
- Maîtriser les modes de calcul des salaires

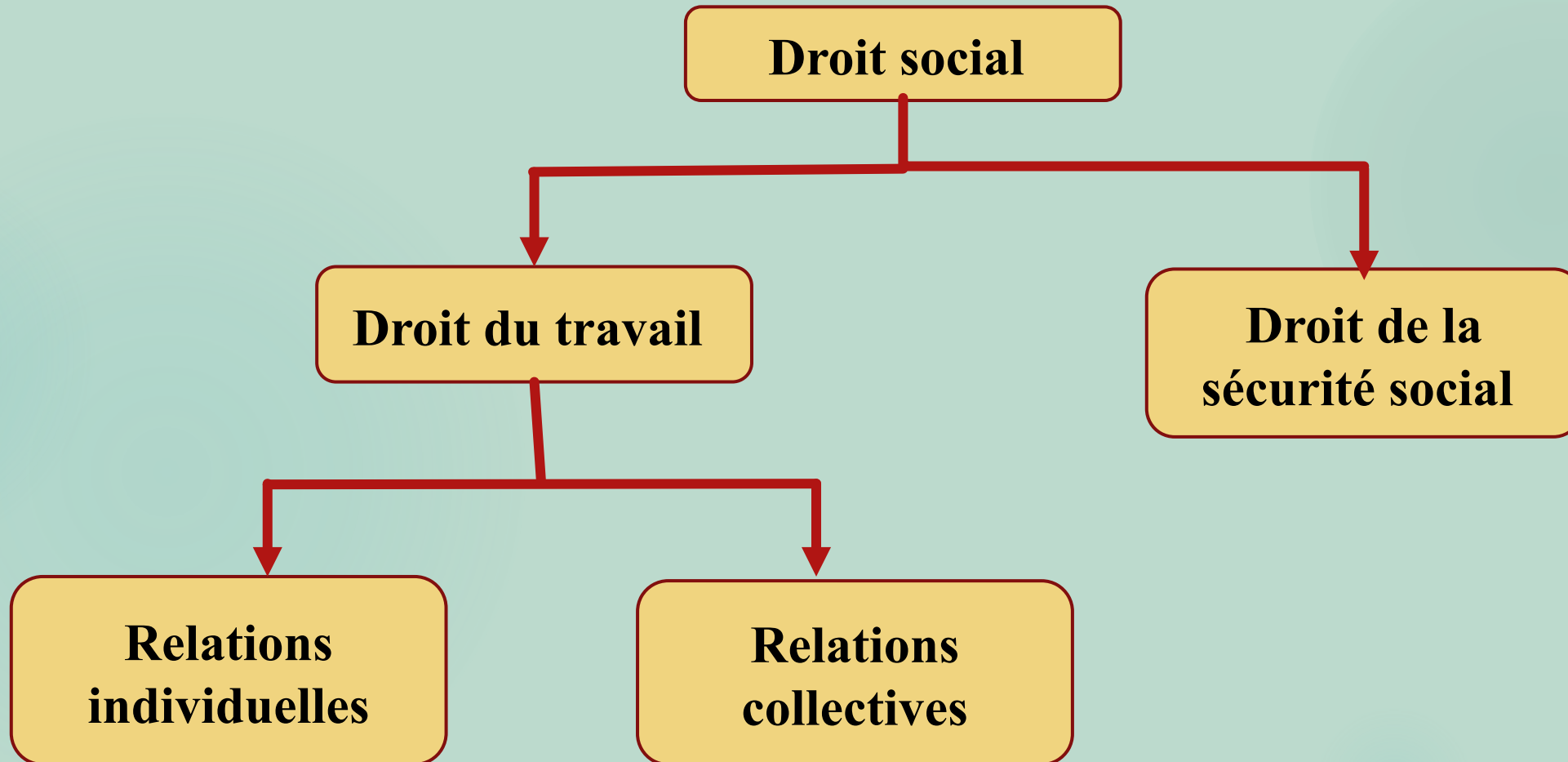
## ➤ Introduction:

**Les entreprises sont des groupes humains structurés et fondés sur des liens juridiques, techniques, sociaux et psychologiques.**

**Pour l'entreprise, il y a:**

- Le droit commercial pour les clients;**
- Le droit de social pour les travailleurs;**
- Le droit des sociétés pour les propriétaires.**

➤ **Introduction:**



# **1-le droit du travail**

## **Les caractères généraux du droit du travail**

- **Le droit de travail s'applique dans le secteur privé**
- **Le droit de travail naît d'une relation entre 2 personnes dont l'un d'entre eux fournit des prestations de travail. Il y a un lien de subordination, une autorité juridique.**
- **C'est aussi le droit des relations collectives: grève, syndicat**

**c'est un droit interdisciplinaire: il fait appel au:**

- **Droit civil( doc) : contrat synallagmatique (qui engendre des obligations réciproques et interdépendantes);**
- **Droit pénal: vol d'information, règles de sécurité;**
- **Droit administratif: inspecteur de travail.**

# **1-le droit du travail**



- **Le travail est une activité consciente et volontaire, naturelle mais pénible, parce qu'elle comporte un effort, appliquée à l'élaboration d'une œuvre utile, matérielle ou immatérielle.**
- **Le droit de travail est régi par un ensemble de textes qui règlent les relations entre employeurs et salariés. Ces textes sont regroupés dans le code du travail**

➤ **Les sources du droit du travail :**

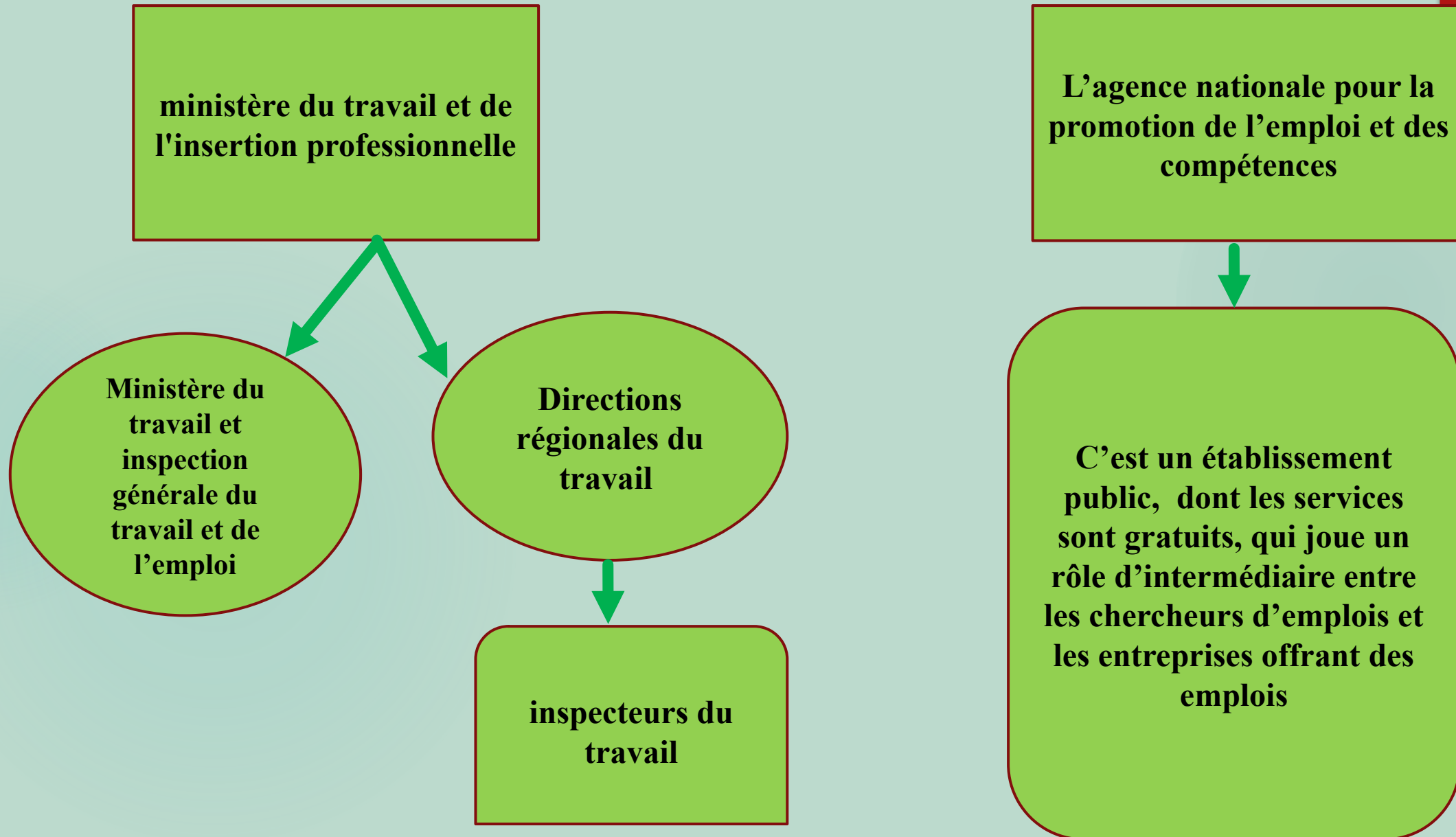
**Sources traditionnelles**

- **La constitution**
- **Conventions des nations unies et de ses organisation en relation avec le domaine de travail**
- **La jurisprudence**

**Source professionnelles**

- **Conventions collectives de travail**
- **Usages d'entreprise**
- **Règlements intérieurs**
- **Contrat du travail**

➤ **L'organisation administrative du travail**



# **I. CADRE JURIDIQUE**

## **2– Notion de contrat de travail**

### **A- Définition :**

**Le contrat de travail est un accord par lequel une personne (le salarié) s'engage à exécuter un travail pour le compte et sous la subordination d'une autre personne (l'employeur) qui, en contrepartie, lui verse une rémunération appelée salaire.**

**Le contrat de travail définit les conditions de travail et de rémunération applicables au salarié. Ces conditions ne peuvent être contraires à la loi, aux conventions collectives ou aux usages de la profession.**

## B- Contenu et caractéristique du contrat de travail :

### a- Contenu :


Trois éléments doivent être réunis pour former le contrat de travail :

❖ **La prestation de travail du salarié :** le salarié doit exécuter le travail personnellement.

L'employeur conclut le contrat de travail prenant en considération les qualités du salarié.

❖ **Le salaire versé par l'employeur :** c'est la contrepartie du travail fourni pour le salarié. Il ne peut être inférieur au salaire minimum légal (SMG ou MAG) ou conventionnel imposé à l'entreprise.

a- Contenu :



❖ **L'existence d'un lien de subordination entre le salarié et l'employeur** : le salarié exerce le travail ou le service sous l'autorité et les pouvoirs de l'employeur (pouvoir de direction, pouvoir réglementaire et pouvoir disciplinaire).

Ce lien **de subordination juridique** est l'élément déterminant qui caractérise le contrat de travail, par lequel le salarié échange sa liberté contre la sécurité de sa rémunération. **La subordination économique** en est le second lien dans la mesure où le salaire reste la source principale du revenu, essentiel pour subvenir aux besoins du salarié et de sa famille.

## **b- Caractéristique :**

**Le contrat de travail est un :**

- **Contrat à titre onéreux** : la prestation de travail n'est pas fournie gratuitement par le salarié.
- **Contrat synallagmatique** : les obligations des parties sont réiproques. En effet le salarié n'a droit à la rémunération que s'il a fourni sa prestation de travail. De son côté, l'employeur doit lui procurer le salaire comme contrepartie de cette prestation.
- **Contrat à exécution successive** : les prestations des parties s'échelonnent dans le temps.

## **b- Caractéristique :**

- **Contrat « Intuitu persone » pour le salarié :** les obligations du salarié sont personnelles ; il ne peut les faire exécuter par un tiers puisque la relation contractuelle du travail est un engagement de sa personne.
- **Contrat d'adhésion :** le salarié doit accepter certaines clauses du contrat sans qu'il ait la possibilité de les discuter. Ces clauses sont imposées par le législateur, les conventions collectives et visent à protéger le salarié.

## C – Formation du contrat de travail :

La formation du contrat de travail est subordonnée à des conditions de validité. Ces conditions sont celles du droit commun des contrats

- ❑ **Le consentement :** Le consentement du salarié doit être personnel. Le principe de la liberté contractuelle est souvent réduit pour le salarié par l'existence des limites légales et conventionnelles : ce dernier doit adhérer au règlement intérieur et aux conditions qu'impose l'employeur en rapport avec le poste à pouvoir.

L'employeur doit respecter le principe de non-discrimination en fonction de la race, couleur, sexe, opinion, politique ou syndicat.

## C – Formation du contrat de travail :

**☐ La capacité :** le contrat de travail doit être conclu entre des personnes ayant la capacité de contracter.

L'employeur peut être une personne physique (capable juridiquement) ou morale.

Pour le salarié, le code de travail comporte une dérogation au droit commun

pour permettre, au mineur de 15 ans révolus, de conclure un contrat de travail avec une entreprise sous réserve que son représentant légal l'autorise. La prestation de travail convenue ne peut être exécutée la nuit et ne pas présenter des risques ou excéder les capacités du mineur.

## C – Formation du contrat de travail :

- ❑ **L'objet doit être licite :** la prestation de travail prévue ne doit pas être prohibée par la loi, contraire aux bonnes mœurs ou à l'ordre public.
  
- ❑ **La cause doit être licite :**
  - pour le salarié : recevoir un salaire ;
  - pour l'employeur : bénéficier de la prestation du travail.
  
- ❑ **La forme du contrat de travail :** n'exige aucune forme particulière puisqu'il est consensuel. Il peut être écrit, verbal ou résulter de l'exécution des prestations.

## C – Formation du contrat de travail :

L'existence des relations de travail peut être établie par tous moyens.



la carte de travail, que l'employeur doit obligatoirement délivrer au salarié

l'employeur peut introduire des clauses particulières dont la non exécution pourra constituer **une faute grave**, telle que la clause de mobilité, la clause de discrétion, la clause de non concurrence, la clause de crédit-formation, la clause d'invention ...etc

## D – Obligations des parties du contrat de travail :

### Obligations du salarié :

- Exécuter le travail personnellement et conformément aux ordres de l'employeur ;
- Prendre soin du matériel et de l'outillage qui lui sont confiés ;
- Ne pas révéler les secrets professionnels dont il a pris connaissance au titre de ses fonctions dans l'entreprise ;
- Respecter le règlement intérieur ;
- Respecter la législation sociale.

### Obligations de l'employeur

- Fournir le travail convenu et les moyens nécessaires à sa réalisation ;
- Acquitter le salaire convenu ;
- Respecter et faire respecter la vie privée des salariés, leur dignité, leur liberté individuelle et collective ;
  - Délivrer au salarié une carte de travail ;
- Informer le salarié du règlement intérieur, des dispositions de la convention collective, de l'horaire du travail ;
- Respecter la législation sociale.
- Le n° d'immatriculation à la CNSS

### **3- Types du contrat de travail :**

**Le code de travail prévoit trois types de contrats de travail :**

- **Contrat à durée indéterminée (CDI) ;**
- **Contrat à durée déterminée (CDD) ;**
- **Le contrat de travail temporaire (Intérim)**

**✓ contrat ANAPEC**

## **A. - CDD :**

### **a- Définition :**

**C'est un contrat qui comporte un terme précis convenu par les parties sur la réalisation d'un objet ou sur un travail saisonnier...**

- **Dans les secteurs non agricoles, on peut conclure un CDD pour une période n'excédant pas une année renouvelable une seule fois. S'il est reconduit il deviendra un CDI.**
- **Dans le secteur agricole, on peut conclure un CDD pour une période de 6 mois renouvelable. La période du contrat ne doit pas être supérieure à 2 années, si non il devient à durée indéterminée.**

### **b- Caractéristiques :**

**Le code de travail fixe les conditions de recours au CDD**

- **remplacement d'un salarié temporairement absent,**
- **accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise,**
- **Le travail a un caractère saisonnier,**
- **Lors de l'ouverture d'une entreprise pour la première fois**
- **Lors du lancement d'un nouveau produit pour la première fois**

## **b- Caractéristiques :**

**Ainsi pour empêcher les employeurs, voulant échapper à la réglementation sur le contrat de travail à durée indéterminée, d'abuser de ces types de contrats.**

- **Si la relation contractuelle se poursuit au-delà du terme du contrat, ce dernier devient un CDI.**
- **Le CDD doit mentionner le motif pour lequel il est conclu faute de quoi, il peut être qualifié de CDI.**
- **Le CDD cesse de plein droit à l'échéance du terme ou lorsque l'objet pour lequel il conclu est réalisé.**

## **B. C- CDI :**

**Le CDI est le contrat de droit commun, c'est-à-dire le contrat normal en droit du travail. Il est conclu sans limitation de durée pour occuper un emploi durable dans l'entreprise.**

**Chaque partie, à tout moment, sous réserve du préavis, mettre fin à la relation de travail.**

**Le délai et la durée du préavis à respecter par les parties sont ceux découlant des dispositions juridiques, des usages, du règlement intérieurs ou convenus dans le contrat de travail. Dans tous les cas, le législateur impose un minimum de 8 jours.**

## C. Le contrat ANAPEC

### 1. définition

Le contrat ANAPEC est en premier lieu destiné aux personnes qui entament leur carrière professionnelle ou ceux qui postulent pour des stages. C'est un contrat qui comporte les informations essentielles qui encadrent la relation entre l'employeur et le salarié.

Le contrat ANAPEC est aussi utilisé pour les activités temporaires, **les contrats d'intérim** ou encore des contrats pour remplacement de personnel.

Le contrat ANAPEC doit comporter les informations basiques telles que les infos sur **la date d'embauche, l'intitulé du poste, le lieu et les horaires de travail ainsi que le montant de la rémunération.**

## 2. les avantages et les inconvénients du contrat ANAPEC

- **Au niveau de l'employeur :** l'employeur qui emploie son stagiaire ou son salarié avec un contrat ANAPEC n'est pas tenu de payer les cotisations patronales et salariales à la Caisse National de Sécurité Sociale. De même, les cotisations ne doivent pas être versées pour la taxe de formation professionnelle sur les indemnités versées comme salaire au stagiaire. Toutefois, le salarié ou le stagiaire est couvert par l'AMO, l'Assurance Maladie Obligatoire.

Il faut aussi savoir que l'État prend en charge le paiement de la part patronale si le recrutement du salarié se transforme en contrat définitif. La prise en charge de la part patronale concerne les cotisations à verser à la CNSS sur une période de 12 mois.

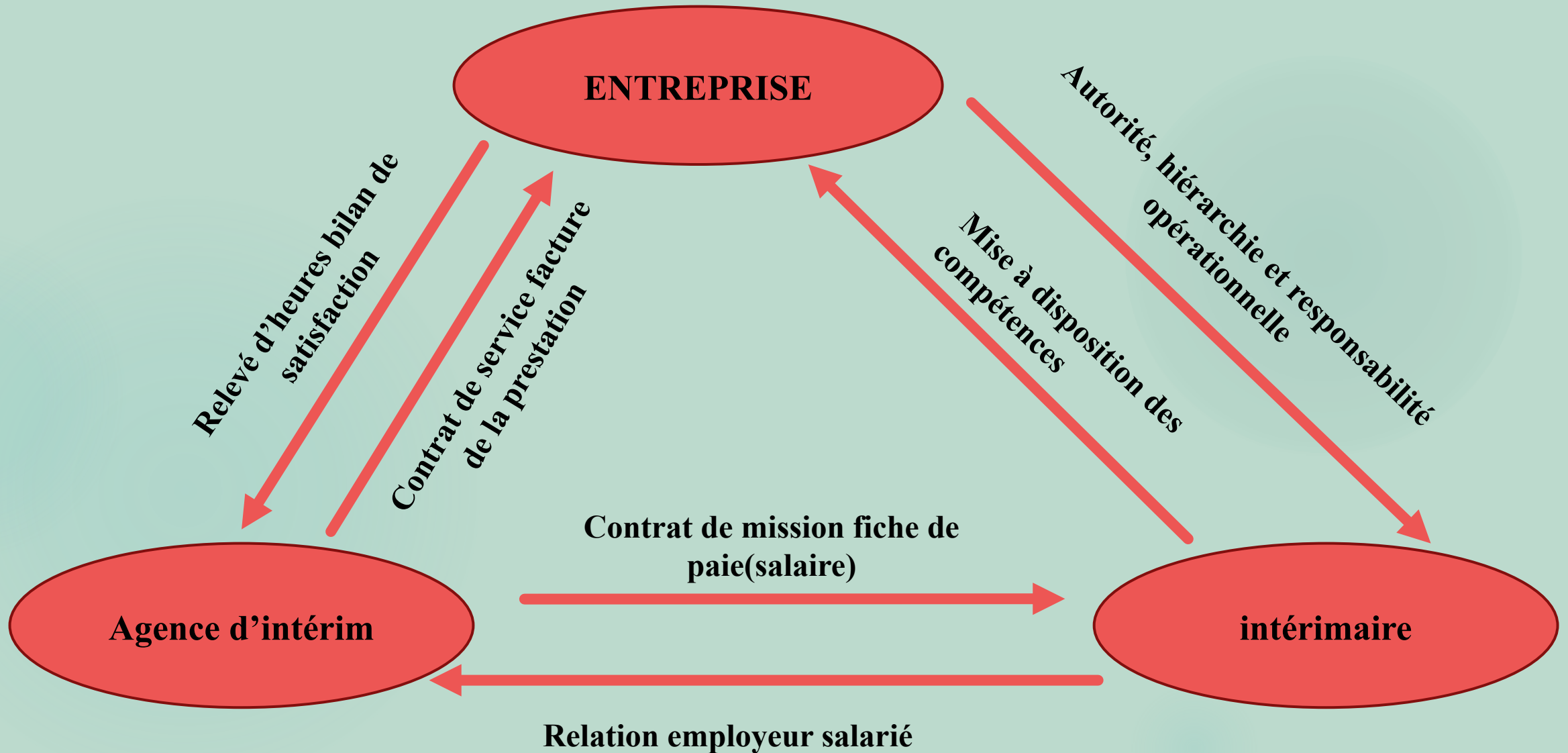
## 2. les avantages et les inconvénients du contrat ANAPEC

- **Cas du salarié (stagiaire) :** le contrat ANAPEC est une aubaine pour les salariés, surtout ceux qui n'ont pas d'expérience. En effet, vu l'allègement au niveau fiscal et au niveau des cotisations,. C'est une opportunité pour le salarié pour acquérir de l'expérience et prouver ses compétences sur le marché professionnel. De même, son expérience au sein de l'entreprise peut se transformer en CDI si l'entreprise remarque que c'est un profil compétent.

### 3. Les types de contrats ANAPEC

Modèle de contrat	Population éligible	Durée	Indemnité de stage	exonérations		Condition
				CNSS/TFP	IR	
Modèle I	Diplômés ES ET FP, bacheliers	24 mois	Entre 1600 et 3125dhs	Oui	Oui	Inscrits à l'ANAPEC
Modèle II	Diplômés ES ET FP	24 mois	Entre 1600 et 6000dhs	Oui	Oui	Inscrits à l'ANAPEC Depuis +6MOIS
Modèle III	Diplômés ES ET FP, bacheliers	24 mois	Entre 3125 et 6000dhs	Oui	non	Inscrits à l'ANAPEC

## E. Contrat de travail temporaire



**Le recours aux salariés de l'agence d'intérim ne peut se faire dans les cas suivants:**

- **L'exécution des travaux comportant des risques particuliers.**
- **Remplacement des salariés qui ont été licenciés pour des raisons économiques et ce, dans l'année qui suit le licenciement.**

**La durée du travail temporaire ne doit pas dépasser:**

- **La durée de suspension du contrat de travail du salarié remplacé**
- **Trois mois renouvelable une fois en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise**
- **Six mois non renouvelable en cas d'exécution de travaux à caractère saisonnier ou en cas d'exécution des travaux dont la nature ne peut donner lieu à un CDI**

## **F. Avenant**

**Dans les domaine des contrat, un avenant est un acte juridique qui se traduit par la décision d'une clause additionnelle au contrat initial permettant d'apporter une ou plusieurs modification (qui peuvent être très divers : salaire, affectation, mutation.....).**

**Les éléments de l'accord initial qui ne sont pas explicitement visés ou modifiés implicitement par l'avenant demeurent inchangés.**

## **G. Période d'essai :**

**Dans le contrat de travail, une période d'essai peut être prévue, avant l'engagement définitif. Elle permet, à l'employeur d'apprécier les aptitudes professionnelles du salarié et, à ce dernier, l'emploi qui lui est proposé et les conditions dans lesquelles il doit exécuter ses obligations**

➤ **- Période d'essai :**

- ❖ **la période d'essai n'est pas obligatoire. Mais lorsque les parties l'exigent, sa durée doit être fixée au préalable, elle dépend du type de contrat.**
- ❖ **La clause prévoyant une période d'essai doit faire l'objet d'un accord. A défaut, l'engagement est considéré comme définitif dès la conclusion du contrat de travail.**

**La période d'essai dans le cas de CDI dépend du profil du salarié (cadre, employé ou ouvrier).**

- **Elle ne peut être supérieure, en tout cas à 6 mois et n'est renouvelée qu'une seule fois.**
- **Dans les CDD, la durée de la période d'essai varie selon la durée du contrat, mais ne peut en aucun cas excéder un mois.**

❖ **A- Période d'essai :**

**Durée relative à un CDI**

- Trois mois pour les cadres**
- Un mois et demi pour les employés**
- Quinze jour pour les ouvriers**

**la période d'essai peut être renouvelée une seul fois**

**Durée relative à un CDD**

- Une journée par semaine sans dépasser 15 jours et ce pour les contrats de moins de 6 mois**
- Un mois pour les contrats de plus de 6 mois**

**Remarque: après au moins une semaine de travail, la rupture de la période d'essai non motivé par la faute grave du salarié, ne peut avoir lieu qu'en lui donnant un délai de préavis de huit (8) jours avant la rupture.**

## ❑ Période d'essai pour l'intérimaire

**La période d'essai ne peut être supérieur à:**

- **2 jours si la durée du contrat est inférieur à 1 mois**
- **3 jours si la durée du contrat est de 1 à 2 mois**
- **5 jours si la durée du contrat supérieur à 2 mois**

## **H. Les conventions collectives et le type de travail**

**La convention collective de travail " est un contrat collectif régissant les relations de travail conclu entre d'une part, les représentants d'une ou plusieurs organisations syndicales des salariés les plus représentatives ou leurs unions. et, d'autre part, soit un ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel, soit les représentants d'une ou de plusieurs organisations professionnelles des employeurs.**

## **4- Cessation des relations de travail :**

### **A- Suspension du contrat de travail :**

#### **a- Causes :**

**La suspension est l'interruption momentanée du contrat de travail sans être rompu. Le contrat n'est que suspendu.**

**À la fin de la période de suspension, le salarié retrouve son emploi, et son ancienneté lui reste acquise.**

**La suspension peut être à l'initiative du salarié ou de l'employeur.**

## Le cas du salarié :

**incapacité temporaire du salarié résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;**

**durée de la grève.**

**absence du salarié pour maladie ou accident dûment constaté par un médecin**

**période qui précède et suit l'accouchement ;**

**durée du service militaire obligatoire**

**Appel sous drapeau**

**périodes d'absences légales du salarié (maternité, congés pour événements familiaux, formation...)** ;

## **Cas de l'employeur :**

**fermeture temporaire  
de l'entreprise (force  
majeure, difficultés  
techniques...) ;**

**mise à pied  
disciplinaire (pour  
faute du salarié).**

## **B- Causes de la rupture du contrat de travail :**

### **1. La démission :**

**La démission est la décision unilatérale de la part du salarié de mettre fin au contrat de travail. Elle doit être obligatoirement écrite, signée, avec la légalisation de la signature du salarié.**

**La démission doit indiquer la date à partir de laquelle elle prend effet. Le délai de préavis, commence à courir à partir de cette date.**

**Le délai de préavis est suspendu, pour l'impossibilité de son exécution dans les deux cas suivants :**

- **Pendant la période d'incapacité temporaire du salarié (cas de maladie, d'accident de travail ou de maladie professionnelle).**
- **Pendant le congé de maternité.**

## ❑ Effets :

**La démission met fin aux obligations réciproques découlant de la relation de travail, la seule obligation du salarié est de respecter le préavis avant de quitter l'entreprise.**

### ❖ Pendant le délai de préavis :

- **Le salarié et l'employeur sont tenus de respecter leurs obligations réciproques.**
- **Le salarié bénéficie de permissions d'absence, à raison de 2 heures par jour dans la limite de 8 heures par semaine ou 30 heures pour une période de 30 jours consécutifs.**

### ❖ A la fin de préavis :

**L'employeur doit :**

- **Verser au salarié le solde de tout compte (salaires ; accessoires et congés payés).**
- **Lui délivrer une attestation de travail dans un délai de 8 jours.**

**N.B : si le salarié n'a pas respecté le délai de préavis, il n'a droit à aucune indemnité.**

## 2. Le licenciement

C'est la rupture du contrat du travail par l'employeur qui exerce son droit de résiliation unilatéral.

### ➤ Causes :

l'existence d'un motif valable:

- **Le licenciement pour motif personnel** : le licenciement doit être fondé sur l'existence d'un motif valable :
  - ❑ **Inaptitude professionnelle et invalidité du salarié** : le salarié n'est plus apte ou invalide pour pouvoir continuer l'emploi convenu dans le contrat de travail (incapacité permanente suite à un accident, longue maladie...etc.).
  - ❑ **A une mesure disciplinaire** : vol, abus de confiance, absences fréquentes, agression corporelle, non-respect des règles de sécurité...etc.

- **En cas de faute grave, le salarié peut être licencié sans préavis ni indemnité, ni versement des dommages et intérêts.**

**Les cas de faute grave pouvant donner lieu au licenciement sont énumérées par l'article 39 du code du travail. Il s'agit :**

- ❖ **Le délit portant atteinte à l'honneur, à la confiance, aux bonnes mœurs ayant donné lieu à un jugement définitif et privatif de liberté.**
- ❖ **La divulgation d'un secret professionnel ayant causé u préjudice à l'entreprise.**

**❖ Le fait de commettre les actes suivants à l'intérieur de l'établissement ou pendant le travail :**

**x Le vol.**

**× L'abus de confiance.**

**× L'ivresse publique.**


**× La consommation des stupéfiants.**


**× L'agression corporelle.**

**× L'insulte grave.**

**× Le refus délibéré et injustifié du salarié d'exécuter un travail de sa compétence.**

**× L'absence non justifiée du salarié pour plus de quatre jours ou de huit demi-journées pendant une période de douze mois.**

- 
- × **La détérioration grave des équipements, des machines et des matières premières causée délibérément par le salarié ou suite à une négligence grave de sa part.**
  - × **La faute grave du salarié occasionnant un dommage matériel considérable à l'employeur.**
  - × **L'inobservation par le salarié des instructions à suivre pour garantir la sécurité du travail ou de l'établissement ayant causé un dommage considérable.**
  - × **L'incitation à la débauche.**
  - × **Toute forme de violence ou d'agression dirigée contre un salarié, l'employeur ou son représentant portant atteinte au fonctionnement de l'entreprise**

- 
- **Le licenciement pour motifs technologiques, structurelles ou économiques : il s'agit d'un licenciement :**
    - ❑ **Non imputable à la personne du salarié.**
    - ❑ **Qui résulte d'une suppression ou réorganisation d'organisation d'emplois ou d'une modification substantielle du contrat de travail consécutives à des difficultés économiques ou mutations technologiques.**

## **Conditions de forme : la décision de licenciement impose à l'employeur de suivre la procédure légale.**

### **licenciement pour faute grave (procédure)**

En cas de faute grave, le salarié peut être licencié sans préavis ni indemnité ni versement de dommages-intérêts.

Mais l'entreprise doit absolument respecter une procédure bien précise prévue dans les articles 62 et suivants du code du travail.

Avant le licenciement, le salarié doit pouvoir se défendre et être entendu par l'employeur ou le représentant de celui-ci en présence du délégué des salariés ou du représentant syndical dans l'entreprise qu'il choisit lui-même dans un délai ne dépassant pas 8 jours à compter de la date de constatation de l'acte qui lui est imputé.

Il est dressé un procès-verbal à ce propos par l'entreprise, signé par les deux parties, dont une copie est délivrée au salarié.



Si l'une des parties refuse d'entreprendre ou de poursuivre la procédure, il est fait recours à l'inspecteur de travail.

La décision de licenciement est remise au salarié en mains propres contre reçu ou par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai de 48 heures suivant la date à laquelle la décision précitée a été prise.

Une copie de la décision de licenciement est adressée à l'agent chargé de l'inspection du travail. La décision de licenciement doit comporter les motifs justifiant le licenciement du salarié, la date à laquelle il a été entendu et être assortie du procès-verbal.

**Tout licenciement** qui ne respecte pas les conditions de forme **est considéré comme injustifié et donc abusif**. Même dans les cas de fautes graves et justifiées, l'employeur peut être amené à payer des indemnités pour vice de procédure

## Les sanctions

L'employeur peut prendre l'une des sanctions disciplinaires suivantes à l'encontre du salarié pour faute non grave :

1° l'avertissement ;

2° le blâme ;

3° un deuxième blâme ou la mise à pied pour une durée n'excédant pas huit jours ;

4° un troisième blâme ou le transfert à un autre service ou, le cas échéant, à un autre établissement (le lieu de résidence du salarié étant pris en considération)

L'employeur applique les sanctions disciplinaires graduellement.

Lorsque **les sanctions disciplinaires sont épuisées dans l'année**, à compter de la date de réception de la première sanction , l'employeur peut procéder au **licenciement du salarié**. Dans ce cas, le licenciement est considéré comme **justifié, sans indemnité, ni préavis**.

## Effets

**Observer le préavis**

**Payer les indemnités de licenciement**

**Délivrer le certificat de travail**

**Liquider le solde pour tout compte**

**le salarié a droit à un préavis que l'employeur doit observer sauf en cas de faute grave ou de force majeure**

**le salarié licencié a droit à une indemnité légale de licenciement**

**quel que soit le motif de la cessation, ce document doit être délivré au salarié dans un délai de 8 jours**

**le salaires, congés payés, indemnités**

- **Le contrat de travail doit être à durée indéterminée.**
- **La rupture du contrat de travail doit être imputable à l'employeur.**
- **Le licenciement ne doit pas être lié à une faute grave.**
- **Le salarié doit avoir une ancienneté d'au moins 6 mois**

## ➤ Le préavis

**Article 49 du code de travail stipule : en vue de la recherche d'un autre emploi, le salarié bénéficie pendant le délai de préavis, de permissions d'absence rémunérées comme temps de travail effectif, soit 2 heures par jour sans excéder 8 heures dans une même semaine ou 30 heures dans une même période de 30 jours consécutifs.**

# La durée de préavis pour le CDI

les cadres et assimilés

selon leur  
ancienneté

- Moins de 1 an : 1 mois.
- De 1 à 5ans : 2mois.
- Plus de 5ans : 3mois.

les ouvriers et les  
employés

selon leur  
ancienneté

- Moins de 1 an : 8 jours.
- De 1 à 5ans : 1 mois.
- Plus de 5ans : 2 mois.

## ➤ L'indemnité de licenciement

Lorsque le salarié fait l'objet de licenciement, alors qu'il compte au moins 6 mois de service effectif dans le même établissement ou la même entreprise peut prétendre à une indemnité de licenciement calculée en fonction de son ancienneté.

**Indemnité de licenciement suit l'épuisement des sanctions disciplinaires pour fautes non graves.**

- Le montant de l'indemnité de licenciement **l'Ind I**
  - 96 heures de salaire pour la 1ere période de 5 ans d'ancienneté.
  - 144 heures de salaire pour la période d'ancienneté allant de 6 à 10 ans.
  - 192 heures de salaire pour la période d'ancienneté allant de 11 à 15 ans.
  - 240 heures de salaire pour la période d'ancienneté supérieure à 15 ans.

## Indemnité de licenciement abusif

En plus de l'indemnité citée ci-dessus, une indemnité supplémentaire **(Ind II)** est fixé sur la base du salaire d'un mois et demi (1,5moi) par année ou fraction d'année de travail sans toutefois dépasser le plafond de 36 mois

## Indemnité de licenciement pour motifs technologiques, structurels ou économiques

- En cas d'obtention de l'autorisation de licenciement, les salariés bénéficient de **(Ind I)**
- En cas de non d'obtention de l'autorisation de licenciement, les salariés bénéficient de **(Ind I) plus (Ind II)** sous réserve que cette dernière soit prononcé par voies judiciaire.

## **Exemple:**

M. KARIM est cadre qui est licencié par son employeur à titre abusif, les indemnités de licenciement auxquelles ce cadre a le droit en tenant compte des information suivantes:

**Date d'intégration : 01/04/2005**      **Période de travail sans congé 12 mois**

**Date de licenciement : 22/03/2021**      **Salaire brut mensuel : 14 000 DHS**

- **Calculer le solde pour tout compte de M. KARIM?**

## II. LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL

### 1. La durée légale de travail :

➤ Est le nombre d'heures que doit effectuer normalement un salarié :

Activités	par an	par semaine	par jour
Non agricoles	2288 heures	44 heures	8 heures
Agricoles	2496 heures	réparties sur des périodes en fonction des besoins de l'activité.	

- Cette durée doit être répartie sur les jours ouvrables de la semaine sous réserve du repos hebdomadaire à condition que les heures normale de travail ne dépassant pas **10 heures** par jour (**8 heures** si le travail en équipes successives ou **12 heures** si travail intermittent).

- les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont des heures effectuées au-delà de la durée normale du travail. Elles sont rémunérées au taux majoré de :

25%	entre 6H et 21H 5H et 20H pour l'agriculture
50%	entre 21H et 6H 20H et 5H pour l'agriculture

➤ Ainsi les taux majoré effectuées les jours **de repos hebdomadaire** du salarié ou lors d'un **jour férié**

50%	entre 6H et 21H 5H et 20H pour l'agriculture
100%	entre 21H et 6H 20H et 5H pour l'agriculture

## Jours de repos

```
graph TD; A([Jours de repos]) --> B[Le repos hebdomadaire :]; A --> C[Les autres jours de repos]; B --> D[un jour de repos après chaque 6 jours de travail]; C --> E[Les Jours de fêtes : l'indemnité égale à la rémunération normale que le salarié aurait perçue s'il était resté à son poste de travail]; C --> F[Autres jours fériés : ils peuvent être déclarés payés comme temps de travail effectif.];
```

### Le repos hebdomadaire :

un jour de repos  
après chaque 6  
jours de travail

### Les autres jours de repos

**Les Jours de fêtes :**  
l'indemnité égale à la  
rémunération normale  
que le salarié aurait  
perçue s'il était resté à  
son poste de travail

**Autres jours fériés :**  
ils peuvent être  
déclarés payés  
comme temps de  
travail effectif.

congé annuel :

Congés :

Congés spéciaux :

**Un jour et demi** de travail effectif par mois de service

Un jour et demi de travail effectif de congés supplémentaires par période de 5 années de service sans que le cumul ne dépasse pas 30 jours.

- **Congé de maternité** : la durée normale est de 14 semaines (7 avant la date présumée de l'accouchement, 7 après) et peut être augmentée à 22 semaines si les circonstances de la santé de la salariée l'imposent.
- **Congé de naissance ou de reconnaissance de paternité** : 3 jours
- **Congé de maladie ou d'accident de travail** : 4 jours
- **Congé pour événement familial** : mariage du salarié (4 jours), mariage d'un enfant (2 jours), décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère (3 jours), décès d'un frère, d'une sœur du salarié ou du conjoint (2 jours)

## **Congés :**

- **Les indemnités de congés de maternité, de naissance, de maladie professionnelle ou d'accident de travail sont supportées par la CNSS.**
- **Les congés pour événement familial ne sont rémunérés qu'aux salariés rémunérés par mois, dans la limite de : 2 jours pour le mariage du salarié, 1 jour pour le décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant du salarié.**

## 2. la rémunération de travail

### ➤ Définition

La rémunération est le salaire versé par l'employeur au salarié en contrepartie de la prestation du travail qu'il fournit, en vertu d'un contrat de travail.

La rémunération peut être envisagée sous trois aspects

```
graph LR; A[La rémunération peut être envisagée sous trois aspects] --> B[Aspect juridique : c'est la contrepartie du travail fourni en vertu d'un contrat de travail.]; A --> C[Aspect social : détermine le niveau de vie du salarié et conditionne ses relations avec son employeur.]; A --> D[Aspect économique : c'est un coût pour l'employeur et un revenu pour le salarié.];
```

**Aspect juridique** : c'est la contrepartie du travail fourni en vertu d'un contrat de travail.

**Aspect social** : détermine le niveau de vie du salarié et conditionne ses relations avec son employeur.

**Aspect économique** : c'est un coût pour l'employeur et un revenu pour le salarié.

➤ **Eléments du salaire :**

a. **Salaire de base :**

**Il peut être calculé en fonction :**

- **Du temps passé au travail : salaire horaire, salaire mensuel.**
- **Du rendement : salaires aux pièces, en fonction du chiffre d'affaires (commissions).**
- **A la tâche : construire un mur, installer une application ou un logiciel informatique...**

**N.B : salaire minimum :**

**Les montants du SMIG et du SMAG ont été fixés :**

- A partir du 01septembre 2022, le SMIG est égal à 15,55dh/h**
- A partir du 01septembre 2022, le SMAG est fixé à 84,37dh/jour**

**b. Compléments de salaire :**

**Compléments de salaire**

**Heures supplémentaires**

**Avantages en nature : nourriture, logement, éclairage, chauffage, etc.**

**Avantage en numéraire : loyer, abonnement téléphone...**

**Primes : prime d'ancienneté, prime de rendement, prime d'assiduité, 13<sup>ème</sup> mois, etc**

**Indemnités : elles correspondent au remboursement des frais supportés par le salarié dans le cadre de son travail.**

c. La prime d'ancienneté

Taux	Nombre d'année
5%	2ans
10%	5 ans
15%	12 ans
20%	20 ans
25%	25 ans

d. Retenues sur salaire :

- Retenues à caractère fiscal : impôt sur le revenu
- Retenues à, caractère social : cotisations salaires aux organismes de prévoyance sociales (CNSS, AMO, CIMR, Mutuelles, assurances...).


d. Retenues sur salaire :

- Retenues à caractère personnel : avance, acompte, saisies, arrêts, oppositions ...).

**N.B : les retenues à caractère personnel :**

**\* Les avances :** ce sont des prêts accordés par l'employeur à ses salariés

**\* La cession du salaire (opposition) :** le salarié s'acquitte d'une dette en consentant à un créancier de percevoir à sa place une partie de son salaire.



**\* les saisies arrêts : il s'agit d'une action en justice effectuée par le créancier contre un salarié débiteur dans le but de se rembourser par une retenue directe sur le salaire effectuée par l'employeur.**

**e. Paiement du salaire :**

- **Au moins une fois par mois pour les employés et les ouvriers mensualisés.**
- **Au moins deux fois par mois pour les ouvriers non mensualisés.**

**Documents relatifs au paiement du salaire :**

**Bulletin de paie :** document obligatoire remis au salarié à chaque versement du salaire.

**Livre de paie :** preuve de l'application de la réglementation du travail, il doit être établi et conservé par l'employeur pendant 5 ans.

**La carte du travail :** l'employeur est tenu de remettre à son salarié une pièce justificative au moment de son règlement

### **III. La représentation collective des travailleurs**

Le Code du travail prévoit l'existence, dans la représentation du personnel, de deux organisations professionnelles : **les syndicats professionnels** de travailleurs et **les délégués du personnel**.

#### **1. Les syndicats professionnels des travailleurs :**

Le but des syndicats professionnels est la défense des intérêts économiques, sociaux, moraux et professionnels, l'étude et le développement de ces intérêts ainsi que l'évolution du niveau culturel de leurs adhérents.

Ils participent à la préparation de la politique nationale dans les domaines économique et social.

**Les principaux syndicats professionnels au Maroc :**



- **L'Union Marocaine du Travail (UMT) ;**
- **L'Union Générale des Travailleurs du Maroc (UGTM) ;**
- **L'Union Nationale du Travail au Maroc (UNTM)**
- **La Confédération Démocratique du Travail (CDT)**

## 2. les représentants des syndicats dans l'entreprise

Nombre des salariés	Nombre des représentants
De 100 à 250 salariés	1 représentant syndical
De 251 à 500 salariés	2 représentants syndicaux
De 501 à 2000 salariés	3 représentants syndicaux
De 2001 à 3500 salariés	4 représentants syndicaux
De 3501 à 6000 salariés	5 représentants syndicaux
Plus de 6000 salariés	6 représentants syndicaux

**le représentant syndical a pour mission**

**Présenter à l'employeur ou son représentant le dossier des revendications.**

**Défendre les revendications collectives et engager les négociations à cet effet.**

**Participer à la conclusion des conventions collectives**

### **3. Les délégués du personnel**

**Ils sont élus par les salariés des deux sexes âgés de seize ans révolus et sont Éligibles à condition d'être de nationalité marocaine âgés de 21 ans révolus.**

**Le nouveau Code du travail a étendu le principe d'élection dans les exploitations Agricoles et forestières. Il prévoit aussi la rédaction d'une clause retirant le mandat**

**Du délégué par décision des 2/3 des salariés votants.**

**Les délégués ont pour mission de présenter au chef d'entreprise les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites.**



**Le nombre des délégués à élire est le suivant :**

- **De 10 à 25 salariés 1 délégué**
- **De 25 à 50 salariés 2 délégués**
- **De 51 à 100 salariés 3 délégués**
- **De 101 à 250 salariés 5 délégués**
- **De 250 à 500 salariés 7 délégués**
- **De 501 à 1000 salariés 9 délégués**

#### 4. Les institutions consultatives dans l'entreprise

##### Le comité d'entreprise

- **L'employeur et son représentant**
- **Deux délégués des salariés élus parmi les délégués**
- **Un ou deux représentants syndicaux de l'entreprise s'ils en existent**

- **La stratégie de production de l'entreprise et les moyens de relever sa productivité ;**
- **Le bilan social de l'entreprise ;**
- **Les changements structurels et technologiques de l'entreprise ;**
- **L'apprentissage, les stages pour l'insertion professionnelle et la formation continue des salariés ;**
- **Les projets sociaux pour les salariés ;**

##### Le comité d'hygiène et de sécurité

**Le comité d'hygiène et de sécurité a pour mission de prévenir les risques professionnels dans l'entreprise et de veiller à l'application de la législation du travail en matière de santé et de sécurité,**

# IV. Le régime de sécurité sociale

## 1. Structure

Le régime marocain de protection sociale couvre les salariés du secteur public et du secteur privé. Il assure aux intéressés une protection contre les risques de maladie, maternité, invalidité, survie, décès, vieillesse, chômage et il sert des prestations sociales.



- La caisse Nationale des organismes de prévoyance sociale (CNOPS) : gère l'assurance maladie du régime public et des étudiants.

- La caisse Nationale de sécurité sociale (CNSS) : gère l'ensemble des risques du régime privé.

## **La couverture retraite**

```
graph TD; A[La couverture retraite] --> B[Pour les travailleurs salariés du secteur privé : la caisse Nationale de sécurité sociale (CNSS) : établissement public placé sous la tutelle du ministère du travail et de l'insertion professionnelle.]; A --> C[Pour les salariés du secteur public et semi public (régime des pensions civiles et pensions militaires) : la caisse marocaine de retraite (CMR), établissement public placé sous la tutelle du ministère de l'économie et des finances.];
```

**Pour les travailleurs salariés du secteur privé : la caisse Nationale de sécurité sociale (CNSS) : établissement public placé sous la tutelle du ministère du travail et de l'insertion professionnelle.**

**Pour les salariés du secteur public et semi public (régime des pensions civiles et pensions militaires) : la caisse marocaine de retraite (CMR), établissement public placé sous la tutelle du ministère de l'économie et des finances.**

## 2. la caisse Nationale de sécurité sociale(CNSS) :

### Statut juridique



**Etablissement  
publique**

### Mission



**La CNSS est une caisse  
chargée de la couverture  
sociale des travailleurs du  
secteur privé en cas des  
risques de maladie,  
maternité, invalidité,  
vieillesse...**

### Affiliation



**Les employeurs sont tenus :**

- De s'affilier à la CNSS au plus tard 30 jours après l'embauche du premier salarié.**
- De déclarer mensuellement à la CNSS le montant mensuel des salaires versés et le nombre de jours travaillés par leurs salariés.**
- Une carte d'immatriculation est délivrée à chaque salarié.**

➤ **Financement :**

**Taux de cotisation au 1<sup>er</sup> janvier 2019 :**

<b><u>Risques</u></b>	<b><u>Part patronal</u></b>	<b><u>Part salarial</u></b>	<b><u>plafond</u></b>
<b>Maladie- maternité (prestations en espèces)</b>	<b><u>0,67%</u></b>	<b><u>0,33%</u></b>	<b><u>6 000dh</u></b>
<b>Pension de décès</b>	<b><u>7,93%</u></b>	<b><u>3,96%</u></b>	<b><u>6 000dh</u></b>
<b>Prestations familiales</b>	<b><u>6,40%</u></b>	-	<b><u>Pas de plafond</u></b>
<b>Solidarité AMO obligatoire</b>	<b><u>1,85%</u></b>	-	<b><u>Pas de plafond</u></b>
<b>AMO de base *</b>	<b><u>2,26%</u></b>	<b><u>2,26%</u></b>	<b><u>Pas de plafond</u></b>
<b>Indemnité pour perte d'emploi</b>	<b><u>0,38%</u></b>	<b><u>0,19%</u></b>	<b><u>6 000dh</u></b>



**N.B : Les entreprises qui disposent d'une couverture médicale groupe avant l'instauration de l'AMO, sont exonérées du paiement de cette cotisation. Elles ne paient que le taux correspondant à la solidarité (1,85%).**

✓ **Les prestations de la CNSS :**

**1. Maladie :**Le panier de soins de l'AMO du secteur privé contient :(en nature)

- **Le suivi de la maternité et les actes médicaux et chirurgicaux en découlant.**
- **Les prestations liées à l'enfant de moins de 12 ans.**
- **Les prestations médicales requises et le suivi des affections longues et coûteuses(ALC) et des affections de longue durée(ALD)**
- **L'ensemble des soins et prestations dans le cadre d'une hospitalisation.**
- **Depuis 2015, les soins ambulatoires pour l'ensemble des bénéficiaires.**
- **Les soins préventifs et curatifs liés au programme prioritaire de l'Etat.**
- **Les actes de médecine générale et de spécialités médicales et chirurgicales**
- **.....**

✓ prestations en espèces :

- Pour prétendre aux indemnités journalières lors d'un premier arrêt de travail, l'assuré salarié doit justifier de **54 jours** de cotisations au cours des 6 mois civils précédant l'incapacité de travail.
- Les indemnités journalières correspondent aux **2/3** du salaire journalier moyen sur lequel les cotisations ont été versées durant les **6 mois** qui précèdent le début de l'incapacité de travail. Elles ne peuvent être inférieures au salaire minimum légal.

## 2. Maternité :

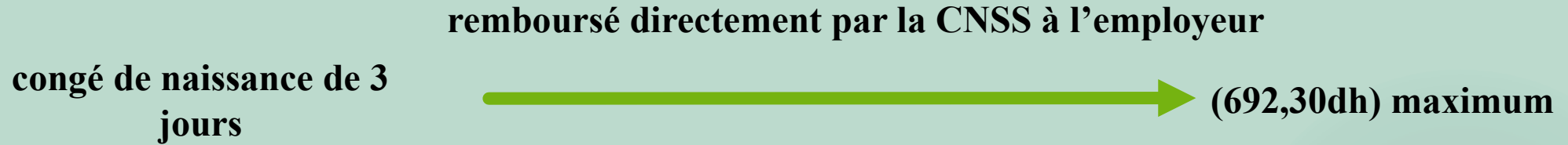
### Prestations en nature

Le panier de l'AMO prévoit que la femme enceinte ouvre droit pendant toute sa période de grossesse à l'ensemble des prestations en nature requises par son état (visites médicales, radio, analyses...) avant et après l'accouchement.

### Prestations en espèces

Les indemnités journalières sont égales à 100% du salaire brut moyen plafonné à 6 000dh par mois. Elles ne peuvent être inférieures au SMIG.

### 3. Remboursement des congés de naissance :



### 4. Allocations familiales :

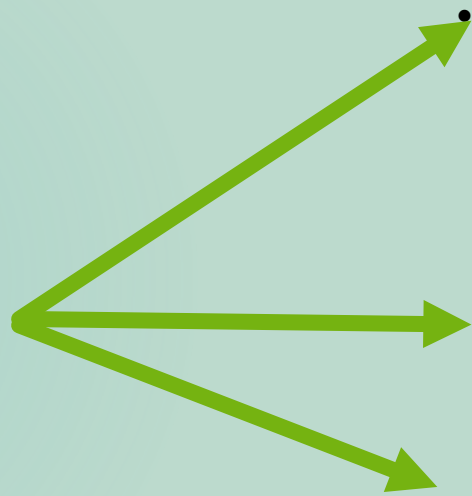
Tranche d'Age	Conditions
18 ans	pour les enfants placés en apprentissage
21 ans	pour les titulaires du baccalauréat qui poursuivent leurs études au Maroc ou à l'étranger.
Sans limite d'âge	pour les enfants qui, suite d'infirmité ou de maladie incurable, sont dans l'impossibilité permanente d'exercer une activité lucrative.

**Le montant mensuel des allocations familiales est égal, pour chaque enfant à charge et dans la limite de 6 maximum à :**

- **300dh pour les 3 premiers enfants.**
- **36dh pour les 3 derniers enfants.**

## **5. Décès :**

### **Pensions de survivants**



- **Les enfants âgés de moins de 16 ans ou 26 ans s'ils sont scolarisés ou sans limite d'Age si atteints d'un handicap physique ou mental.**
- **Le conjoint.**
- **Les ascendants qui au moment du décès étaient à la charge de la victime.**

## 6. Invalidité/Vieillesse

### Invalidité

La pension d'invalidité est accordée à l'assuré

âgé moins de 60 ans :

- Qui présente une invalidité permanente.

- Qui justifie d'au moins de 108 jours

d'assurance pendant les 12 mois qui précèdent

l'incapacité de travail.

- Qui est totalement incapable d'exercer une

activité lucrative.

### Vieillesse

Pour bénéficier d'une pension de retraite, l'assuré

doit :

- Etre âgé d'au moins 60 ans.

- Cesser toute activité salariale.

- Justifier d'au moins 3 240 jours d'assurance

## 7. Retraite anticipée/ Retraite complémentaire

### Retraite anticipée

- A partir de 55 ans et jusqu'aux 59 ans
- Le montant de cette prime varie en fonction de l'Age de l'assuré.

Pour en bénéficier, il faut :

- ❖ L'accord de l'employeur.
- ❖ Justifier d'au moins 3 240 jours de cotisations.
- ❖ Avoir cotisé 54 jours de façon continue ou discontinue pendant les 6 mois précédant la demande.

### Retraite complémentaire

- Le régime de retraite complémentaire n'a pas de caractère obligatoire.
- L'adhésion à la caisse interprofessionnelle Marocaine de Retraite (CIMR), qui a le statut de société Mutuelle de Retraite, est facultative

## **8. Chômage**

**L'assuré salarié qui perd involontairement son emploi peut bénéficier durant 6 mois, d'une indemnité pour perte d'emploi, selon les conditions suivantes :**

- Avoir été salarié du secteur privé.**
- Etre en recherche active d'emploi.**
- Avoir cumulé 780 jours de cotisations salariales pendant les 36 derniers mois précédant la date de perte d'emploi.**

**Le montant mensuel de l'indemnité est égal à 70% du salaire de référence (salaire moyen des 36 derniers mois précédant la date de perte d'emploi).**

✓ La caisse interprofessionnelle Marocaine de retraite CIMR:

Statut juridique

La CIMR est une association à but non lucratif. Elle est formée entre les personnes physiques et morales privées employant du personnel salarié.

Mission

La mission de la CIMR consiste à promouvoir un régime de retraite garantissant aux bénéficiaires une pension complémentaire au régime de base (en plus de la pension de vieillesse de la CNSS)

L'assiette des cotisations

Les cotisations sociales sont assises sur tous les éléments bruts de rémunération pris en considération avant leur imposition à l'impôt sur le revenu (salaire de base, heures supplémentaires, gratifications...)

➤ **Les taux de cotisations :**

**Les taux de cotisation de la CIMR varient entre 6,90% et 27,60% de la masse salariale et sont répartis à parts égales entre salariés et employeur (avec une surprime au niveau patronal).**



# **LE SALAIRE**

# I. Définition

**Le salaire est la rémunération du personnel en contre partie de l'effort physique ou intellectuel qu'il apporte à l'ensemble.**

**Le personnel est l'ensemble des personnes liées à un établissement (public ou privé) par un contrat de travail moyennant une rémunération portant plusieurs appellations selon la nature du personnel :**

- **Salaire : c'est la rémunération des ouvriers**
- **Traitement : c'est la rémunération des fonctionnaires**
- **Appointement : c'est la rémunération des employés.**

## **II. Composantes de la rémunération du personnel :**

**La rémunération du personnel est constituée de plusieurs éléments :**

- ❖ Le salaire de base.**
- ❖ Les compléments de salaires**

### **A- Le salaire de base :**

**C'est l'élément principal de la rémunération. Il se compose d'une somme fixe mensuelle ou d'une somme variable en fonction du nombre d'heures travaillées. La détermination du salaire de base diffère selon la forme de rémunération (salaires, appointements, commissions).**

➤ Le salaire

Dans ce cas le salaire est calculé de plusieurs manières. On retient deux :

**Salaire au temps**



**le salaire est payé à l'heure, à la journée, à la semaine, à la quinzaine ou le moi. Ce salaire est calculé à raison du taux horaire et du nombre d'heures effectuées.**

**Salaire à la quantité produite :**



**le salaire est payé en fonction de la quantité produite, fabriquée et le nombre de pièces réalisées. Il est évalué à un forfait pour la réalisation d'une tâche.**

➤ le temps de travail a été fixé par l'article 184 du Code du travail

Activités	par an	par semaine	par jour
Non agricoles	2288 heures	44 heures	8 heures
Agricoles	2496 heures	réparties sur des périodes en fonction des besoins de l'activité.	

➤ Les appointements :

Dans ce cas, le salaire est fixé à l'avance d'une manière forfaitaire. Il dépend de l'accord établi entre l'employeur et l'employé.

➤ **Les commissions :**

Dans ce cas, le salaire est déterminé proportionnellement aux performances réalisées (ventes, marchés contractés par l'entreprise). La rémunération des représentants peut comprendre une partie fixe (salaire) et une partie variable (commissions).

**B- Les compléments de salaire :**

Les compléments de salaires sont constitués par :

- Les heures supplémentaires
- Les primes
- Les indemnités
- Les avantages
- Les allocations familiales

## 1- Les heures supplémentaires :

La majoration des heures supplémentaire se présente comme suit dans le tableau ci-dessous:

	<b>Jours ouvrables</b>	<b>Jours de repos ou fériés</b>
<b>Entre 6 h et 21 h</b> 5H et 20H pour l'agriculture	<b>25%</b>	<b>50%</b>
<b>Entre 21 h et 6 h</b> 20H et 5H pour l'agriculture	<b>50%</b>	<b>100%</b>

Traitements fiscales : elles sont imposables

## 2- Les primes :

Ce sont des majorations de salaire octroyées par l'employeur à ses employés, à titre de majorations, d'aide et de stimulation. Il existe plusieurs types de primes

- La prime de transport
- La prime panier (pour certaines entreprises, elle est réservée aux salariés travaillant jusqu'à 14 h)
- La prime d'assiduité
- La prime de fin d'année
- La prime d'ancienneté : Cette prime revêt un caractère obligatoire et son calcul dépend du nombre d'années travaillées au sein de l'entreprise.

Taux	Nombre d'année
5%	2ans
10%	5 ans
15%	12 ans
20%	20 ans
25%	25 ans

- **Traitement fiscal : elles sont imposables**

### 3- Les indemnités :

Ce sont des compensations de charges subies par l'employé à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.  
On distingue, les indemnités de transport, les indemnités de déplacement.

#### Traitement fiscal :

- ❖ Pour les indemnités qui sont considérées comme compléments de salaire, elles sont intégralement soumises **à l'impôt sur le revenu (congé payé) ;**
- ❖ Pour les indemnités qui sont destinées à couvrir des frais professionnels et qui sont entièrement absorbées par ces frais. Elles sont exonérées **de l'impôt sur le revenu (l'indemnité de déplacement).**

#### **4- Les gratifications**

Elles représentent les rémunérations octroyées aux salariés en plus de salaire de base (exemple : treizième mois)

#### **5- Les avantages**

Ce sont des majorations de salaires octroyées à quelques employés : elles peuvent être en nature ou en argent. Exemple : voiture de service, logement de fonction, paiement des factures d'électricité, d'eau, de téléphone...

## **6- Les allocations familiales :**

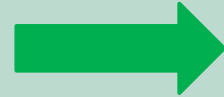
**Le montant mensuel des allocations familiales est égal, pour chaque enfant à charge et dans la limite de 6 maximum à :**

- **300dh pour les 3 premiers enfants.**
- **36dh pour les 3 derniers enfants.**

### III. Les retenues sur salaire :

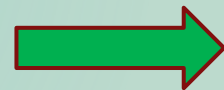
#### A- Les cotisations à la CNSS à la charge du salarié :

Les cotisations à la  
CNSS



Les cotisations de prestation sociales sont à la charge du salarié et sont fixés à **4,48%** du salaire brut plafonné à **6000 dhs par mois.**

Les cotisations à  
l'AMO



Le taux de cotisation à l'AMO est fixé à la date d'entrée en vigueur à **2,26 %** de la masse salariale déplafonné à la charge des salariés

## B- Les cotisations à la CIMR :

Cette cotisation est versée à la CIMR ou à un autre organisme de retraite, son taux varie selon le grade du salarié, avec une limite de **6%**.

## C- Les retenues à caractère individuel :

### Des oppositions sur salaire

C'est une partie du salaire saisie entre les mains de l'employeur par un créancier.

Cette saisie étant pratiquée en vertu d'un jugement rendu par le tribunal.

### Les cessions sur salaire

Par volonté du salarié, l'employeur est autorisé à payer les créanciers du salarié.

### Les avances sur salaires

C'est un prêt accordé par l'employeur sur un travail non encore effectué, il est assimilé à un paiement anticipé.

## **D- La retenue à caractère fiscal : L'impôt sur les retenus**

**C'est un impôt qui frappe directement le revenu perçu par un employé, et versé au percepteur de l'administration fiscale.**

### **Revenues imposables**

- Les traitements ;**
- Les salaires ;**
- Les indemnités et émoluments ;**
- Les allocations spéciales, remboursements forfaitaires de frais et autres rémunérations allouées aux dirigeants des sociétés ;**
- Les pensions ;**
- Les rentes viagères ;**
- Les avantages en argent ou en nature accordés en sus des revenus précités**

## **IV. Les revenus exonérés :**

**Aux termes de l'article 57 du code général des impôts, sont exonérés de l'impôt :**

**➤ Indemnités: Les principales indemnités exonérées sont**

- ❖ Indemnités de chaussures, d'habillement, pour travaux salissants ;**
- ❖ Indemnités de caisse ou de responsabilité ;**
- ❖ Indemnités de nourriture ;**
- ❖ Indemnités de fonction ;**
- ❖ Indemnités de déplacement, de transport et pour utilisation de voiture personnelle ;**
- ❖ Indemnités de kilométriques ;**
- ❖ Indemnités pour frais de bureau ;**
- ❖ Indemnités de représentation ;**

- ❖ **Indemnités de panier attribuées aux salariés exerçant dans des chantiers éloignés de leur domicile ;**
- ❖ **Indemnités forfaitaire de mutation, de rapatriement ou de déménagement destinée à couvrir les frais engagés par le salarié à l'occasion de sa mutation pour nécessaire de service ;**
- ❖ **Indemnités de séjour ou de défraiement destinée à couvrir les frais de logement et les frais supplémentaires de nourriture supportés à l'occasion des déplacements.**

➤ **Allocations familiales et d'assistance à la famille :**

➤ **Indemnités journalières de maladie, d'accident et de maternité et les allocations de décès**

➤ **L'indemnité de licenciement :**

le barème L'indemnité de licenciement légale est déterminée selon le tableau

suivant:

<b>96 Heures</b>	<b>pour les cinq (5) premières années d'ancienneté</b>
<b>144 Heures</b>	<b>de la 6ème à la 10ème année</b>
<b>192 Heures</b>	<b>de la 11ème à la 15ème année</b>
<b>240 Heures</b>	<b>au-delà de la 15ème année</b>

➤ **L'indemnité de départ volontaire :**

➤ **Toutes indemnités pour dommages et intérêts accordées par les tribunaux en cas de licenciement.**

## **V. CALCUL DU SALAIRE NET**

### **1. Salaire de base**

**Salaire de base = nombre d'heures normales x taux horaire normal**

### **1. Heures supplémentaires**

**Heures supplémentaires = nombre d'heures sup x taux horaire sup**

### 3. Prime d'ancienneté

**Prime d'ancienneté = (salaire de base + heures sup) x taux**

### 4. Salaire brut global

**SBG = salaire de base + heures sup + primes + indemnités + avantages**

## 5. Salaire net

**Salaire net = salaire brut global – retenu sur salaire**

## 6. Retenus à caractère fiscal

**Le calcul de l'IR salarial nécessite le passage par les étapes suivantes:**

**1<sup>ère</sup> étape : Détermination du salaire brut.**

2<sup>ème</sup> étape : Détermination du salaire brut imposable (SBI).

$$\text{SBI} = \text{SBG} - \text{Eléments exonérés}$$

3<sup>ème</sup> étape : Détermination du salaire net imposable (SNI).

$$\text{SNI} = \text{SBI} - \text{Eléments déductibles}$$

Les éléments déductibles	calcul	plafond
Frais professionnels (FP) =	$(\text{SBI} - \text{Avantages en nature}) * 20\%$	2500,00
Cotisation à la NSS =	$\text{SBI} * 4,48\%$	268,80
Cotisation à l'AMO =	$\text{SBI} * 2,26\%$	SP
Cotisation (CIMR, assurance, mutuelle....)		
Remboursement des emprunts *		

# 2023

**La LF 2023 a relevé le taux de déduction des frais professionnels pour les titulaires des revenus salariaux :**

- **de 20 % à 25 % si le revenu brut annuel imposable est supérieur à 78 000 MAD avec une augmentation du plafond de déduction annuel de 30 000 MAD à 35 000 MAD (2917) ;**
- **de 20 % à 35 % si le revenu brut annuel imposable est inférieur ou égal à 78 000 MAD avec un plafond (2275MAD) 27300 MAD annuel**

▪ **Remboursement des emprunts (habitation principale):**

	<b>Logement économique</b>	<b>Logement non économique</b>
<b>conditions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>superficie couverte comprise entre 50 et 80 m<sup>2</sup></b></li> <li>• <b>prix de vente n'excédant pas 250.000 DH hors TVA</b></li> </ul>	<b>Si une condition des deux n'est pas respectée</b>
<b>Traitements: (déduction)</b>	<b>Capital + intérêts</b>	<b>Intérêts dans la limite de 10% du SBI</b>

**4<sup>ème</sup> étape : Détermination de l'IR brut.**

$$\text{IR brut} = \text{SNI} \times \text{Taux} - \text{somme à déduire}$$

## Barème mensuel de l'IR

Tranches de revenu mensuel	Taux en %	Somme à déduire
0 à 2 500	0	0
2 501 à 4 166	10%	250
4 167 à 5 000	20%	666,67
5 001 à 6 666	30%	1 166,67
6 667 à 15 000	34%	1 433,33
Au-delà de 15 000	38%	2 033,33

**5<sup>ème</sup> étape : Calcul de l'IR net.**

$$\text{IR net} = \text{IR brut} - \text{déductions sur impôts}$$

**Déductions sur impôts: les charges de famille fixées à 30 DH par personne plafond 180 DHS 6**

**PERSONNES**

# Résumé

- **Salaire de base:**  $\text{Salaire de base} = \text{Nombre d'heures normale} \times \text{taux horaire normal}$
- **Heures supplémentaires:**  $\text{Heures supplémentaires} = \text{nombres d'heures sup} \times \text{taux horaire sup}$
- **Primes:**  $\text{Prime d'ancienneté} = (\text{salaire de base} + \text{heures sup}) \times \text{taux}$
- **Indemnités:**
- **Avantages:**  $\text{SBG} = \text{salaire de base} + \text{heures sup} + \text{primes} + \text{indemnités} + \text{Avantages}$

## ➤ Détermination du salaire net:

### Retenus à caractère fiscal

1<sup>ère</sup> étape : détermination du SBG

$\text{SBG} = \text{salaire de base} + \text{heures sup} + \text{primes} + \text{indemnités} + \text{Avantages}$

2<sup>ème</sup> étape : détermination du SBI

$\text{SBI} = \text{SBG} - \text{Eléments exonérés}$

3<sup>ème</sup> étape : Détermination SNI

$\text{SNI} = \text{SBI} - \text{Eléments déductibles}$

4<sup>ème</sup> étape : Détermination de l'IR brut.

$\text{IR brut} = \text{SNI} \times \text{Taux} - \text{somme à déduire}$

5<sup>ème</sup> étape : Calcul de l'IR net.

$\text{IR net} = \text{IR brut} - \text{déductions sur impôts}$

### Retenus à caractère social

Cotisation à la CNSS; L'AMO; cotisation au autres organismes sociaux

### Retenus à caractère personnel

Avances ; opposition

**bulletin de paie**

<b>Société</b>	<b>Nom et prénom</b>		<b>Date</b>	<b>CIN</b>
<b>Qualification professionnelle</b>	<b>Situation familiale</b>		<b>Date de naissance</b>	<b>Date d'entrée</b>
<b>libellés</b>	<b>Base</b>	<b>Taux</b>	<b>gains</b>	<b>retenus</b>
<b>Salaire de base</b> <b>Heurs supplémentaires 25% 50% 100%</b> <b>Prime d'ancienneté</b> <b>Indemnité de transport justifiée</b> <b>Primes</b> <b>Avantages</b> <b>CNSS</b> <b>AMO</b> <b>CIMR</b> <b>IR NET</b> <b>Avances</b> <b>oppositions</b>				
<b>total</b>				
<b>SALAIRE NET A PAYER</b>				

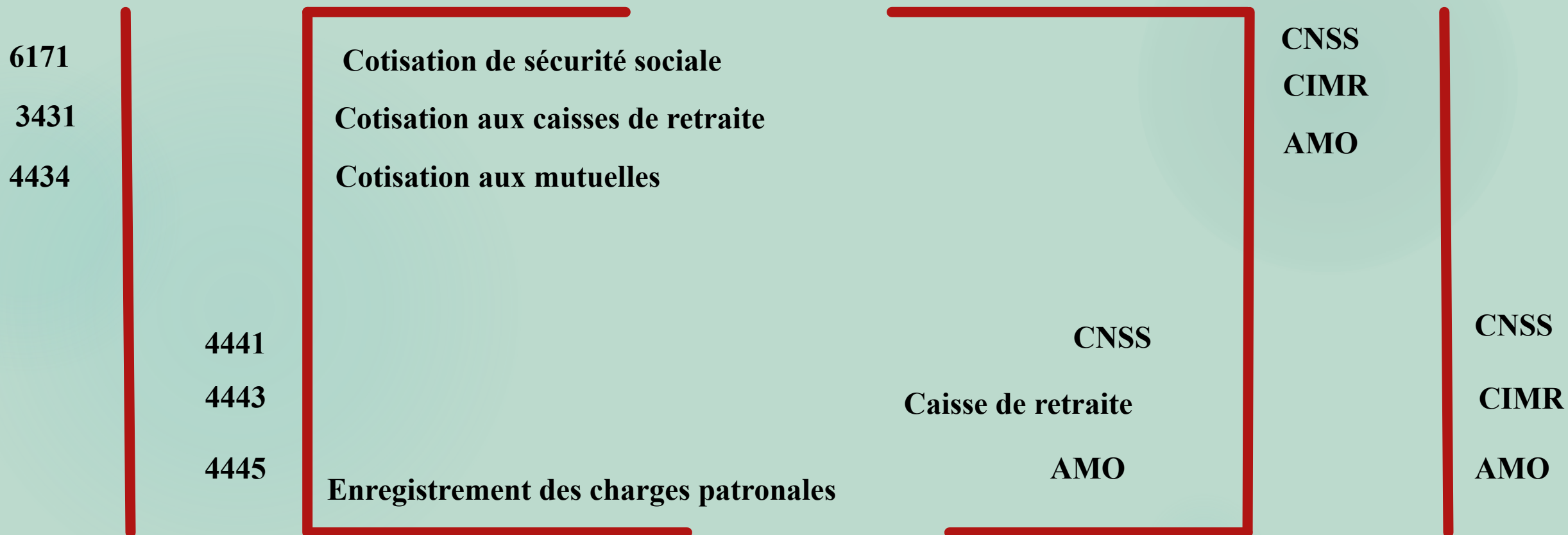
<b>Société: waht's new</b>	<b>Nom et prénom Hdadi mourad</b>		<b>Date : mars 2018</b>	<b>CIN,,,,,,,,</b>
<b>Qualification professionnelle: comptable</b>	<b>Situation familiale: marié</b>		<b>Date de naissance 15/08/1981</b>	<b>Date d'entrée 01/01/2004</b>
<b>libellés</b>	<b>Base</b>	<b>Taux</b>	<b>gains</b>	<b>retenus</b>
<b>Salaire de base</b>	<b>193</b>	<b>28</b>	<b>5404,00</b>	
<b>Heurs supplémentaires 25% 50% 100%</b>	<b>30</b>	<b>42</b>	<b>1260,00</b>	
<b>Prime d'ancienneté</b>	<b>6664,00</b>	<b>15%</b>	<b>999,60</b>	
<b>Indemnité de transport justifiée</b>			<b>300,00</b>	
<b>Primes</b>			<b>1900,00</b>	
<b>Avantages</b>			<b>2000,00</b>	
<b>CNSS</b>				<b>275,40</b>
<b>AMO</b>				<b>231,27</b>
<b>CIMR</b>				<b>520,60</b>
<b>IR NET</b>				<b>1040,92</b>
<b>Avances</b>				<b>1100,00</b>
<b>oppositions</b>				<b>3000,00</b>
<b>total</b>			<b>11863,60</b>	<b>6168,19</b>
<b>SALAIRE NET A PAYER</b>				<b>5695,41</b>

## V. L'enregistrement comptable

### ➤ Enregistrement du salaire net:

	Date	
6171	Rémunération du personnel	SBG
3431	Avances et acomptes au personnel	avances
4434	Opposition sur salaire	Opposition
44525	Etat IR	IR net
4441	CNSS	CNSS
4443	Caisse de retraite	CIMR
4445	Mutuelles	AMO
4432	Rémunérations dues au personnel	S. Net
	Suivant le bulletin de paie	

➤ **L'enregistrement des charges patronales:**



➤ **Enregistrement de règlement**

		<b>Date</b>		
4434		<b>Opposition sur salaire</b>		<b>Opposition</b>
44525		<b>Etat IR</b>		<b>IR net</b>
4441		<b>CNSS</b>		<b>Sal+pat</b>
4443		<b>Caisse de retraite</b>		<b>Sal+pat</b>
4445		<b>Mutuelles</b>		<b>Sal+pat</b>
4432		<b>Rémunérations dues au personnel</b>		<b>S net</b>
	<b>51.....</b>		<b>Caisse/ banque</b>	<b>Total</b>
		<b>Chèque N° ... PC N°.....</b>		

## Cas pratique 1

### Enregistrement du salaire net:

	31/03/2018	
6171	<b>Rémunération du personnel</b>	11863,60
3431	Avances et acomptes au personnel	3000,00
4434	Opposition sur salaire	1100,00
44525	Etat IR	1040,92
4441	CNSS	275
4443	Caisse de retraite	520,60
4445	Mutuelles	231,27
4432	Rémunérations dues au personnel	5695,41
	Suivant le bulletin de paie	