**Calcul de l’IR Brut au Maroc**

**On détermine dans quelle tranche se trouve le Salaire Net Imposable, on le multiplie par le taux correspondant à la tranche et on déduit la somme figurant dans le taux correspondant à la tranche et on déduit la somme figurant dans la dernière colonne afin d’obtenir IR brut**

**Barème mensuel de l’IR**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tranches de revenu mensuel** | **Taux (%)** | **Somme à déduire en DH** |
| **0 – 2500,00** | **0** | **-** |
| **2501,00 - 5000,00** | **10** | **250,00** |
| **4166,67 - 5000,00** | **20** | **666,67** |
| **5001,00 - 6666,67** | **30** | **1166,67** |
| **666,67 – 15000,00** | **34** | **1433,33** |
| **Au-delà de 15000,00** | **38** | **2033,33** |

|  |
| --- |
| **IR (brut)= (SNI \* TAUX) – (SOMME A DÉDUIRE)** |

**Calcul de l’IR Net au Maroc**

**Pour obtenir IR Net, on retranche de** [**l’IR brut**](http://blog-grh.blogspot.com/2013/04/calcul-de-lir-brut-au-maroc.html) **les déductions au titre des charges familiales. Cette déduction est de 30 DH par mois par personne à charge et ce dans la limite de 6 personnes (épouses et enfants).**

|  |
| --- |
| **IR (net)=** [**IR (brut)**](http://blog-grh.blogspot.com/2013/04/calcul-de-lir-brut-au-maroc.html) **– DEDUCTIONS POUR CHARGES DE FAMILLE** |

**Simulation simple : Calculer le salaire du brut au net au Maroc**

Premièrement quel est la signification ou bien la différence entre **le salaire Brut, le salaire brut Imposable, le Salaire Net Imposable et le salaire Net à payer** :

-**Salaire Brut (SB)** : c’est la somme des Rémunérations (salaires de base + prime + indemnités + avantages en argents ou en nature + …)

-**Salaire Brut Imposable (SBI)** : ce salaire est obtenu en éliminant du salaire brut les éléments exonérés. Il s’agit essentiellement des remboursements de frais engagés par le salarié dans le cadre de l’exercice de ses fonctions (exemple : frais de déplacement) Donc

**SBI=SB - Exonération**

-**Salaire Net Imposable (SNI)** : ce salaire s’obtient en déduisant du SBI, certaines déductions nous pouvons citer :

* Les frais professionnel évalués forfaitairement à 20% du SBI non compris les avantages en argents ou en nature, et ce dans la limite de 30 000 DH par an (2500 DH par mois)
* Les cotisations à la [CNSS](http://blog-grh.blogspot.com/2013/05/les-caisses-de-retraite-au-maroc.html) ;
* Les cotisations de retraite constituées auprès d’organismes marocaines ;
* Le remboursement des emprunts (capital et intérêts) contractés en vue de l’acquisition ou la construction de logement économiques.

**SNI=SBI - déductions**

-**Le Salaire Net à Payer** : est le salaire Brut - Retenues ([CIMR, CNSS](http://blog-grh.blogspot.com/2013/05/les-caisses-de-retraite-au-maroc.html), AMO, IR)

***Simulation***

La société y emploie le salarie X avec un salaire brut de 65 000,00 DHS

Situation familiale : célibataire

Frais de déplacement 600 DHS

La société est affiliée a la **CMR** au taux **3%**.(Facultatif et ce taux se change selon le contrat signé entre la société et la CIMR)

Le taux de la cotisation **CNSS** est de **40.29%** sur un plafond de **6000** DHS (obligatoire)

Le taux de la Cotisation **AMO** est de **2%.** (Obligatoire)

***Solution***

* **Premièrement** : Il faut calculer le Salaire Brut Imposables

**SBi=SB - Exonération**

SBI = 5600- 600

**SBI = 5000 DH**

* **Deuxièmement** : on calcule le salaire Net Imposable

**SNI=SBI - déductions**

**DEDUCTIONS :**

CIMR = 5000\*3%

**CIMR = 150**

CNSS = 5000\*4,29% (si le salaire est supérieur de 6000 il faut se baser que sur les 6000)

**CNSS = 214,50**

AMO=5000\*2%

**AMO = 100**

ABATTEMENT= 5000\*20%

**ABATTEMENT = 1000**

Alors déductions = 150+214,5+100+1000

**= 1464,50**

SNI= 5000-1464,5

**SNI = 3535,50**

* **Troisièmement** : Avant de calculer le Salaire Net à Payer il faut calculer l’IR

**IR (net)=IR (brut)- déduction pour charge famille**

**NB : Vu que Monsieur X est célibataire et n’a pas d’autres personnes à sa charge**

**IR (net) = IR (brut)**

**IR (brut)= (SNI x TAUX)-(Somme à déduire)**

[IR (brut)](http://blog-grh.blogspot.com/2013/04/calcul-de-lir-brut-au-maroc.html)=(3535,5\*[10%)-250](http://blog-grh.blogspot.com/2013/04/calcul-de-lir-brut-au-maroc.html)

**IR (brut) = IR(Net)=103,5   
            Enfin** :

**Salaire Net =Salaire Brut – Retenues (CIMR, CNSS, AMO, IR)**

Salaire Net à Payer =5600 - (150+214,5+100+103,5)

**= 5600 - 568,05**

**Salaire Net à Payer= 5031,95**

**La démission : Procédure à suivre**

La démission est l’expression de la volonté unilatérale du salarié de quitter l’entreprise pour diverses raisons sous réserve de l’accomplissement d’une période de préavis.  
  
Le code du travail a introduit une innovation de taille en matière de démission dans son [article 34](http://blog-grh.blogspot.com/2013/04/code-du-travail-marocain.html).  
En effet, en vertu de cet article la démission doit comporter la signature du salarié légalisée par l’autorité compétente.  
Ainsi, l’obligation de légalisation de la signature du salarié implique nécessairement la rédaction par écrit de la démission qui ne peut, par conséquent, être verbale.  
  
Cette prescription de l’article 34 va permettre d’éviter la pratique fâcheuse consistant à recueillir la démission du salarié lors de l’embauche.

## **A retenir :**

* On démissionne jamais verbalement, ni par mail.
* La lettre de démission doit être écrite, datée et légalisée par l'autorité compétente.
* Il ne faut pas indiquer le motif de départ par écrit par contre il est possible de le communiquer à votre responsable hiérarchique verbalement (sachant que vous n'êtes pas obligé à lui communiquer).

**Le travail temporaire**

Le code du travail a accordé une attention particulière à ce type de travail rendu nécessaire par les impératifs et les contingences économiques mais auquel le recours doit être restreint afin d’en éviter un usage abusif et de porter atteinte à la stabilité de l’emploi

### Les cas de recours au travail temporaire par les entreprises :

Le recours au travail temporaire est limité uniquement à l’accomplissement de travaux non permanents appelés « tâches » et dans les seuls cas prévus par [l’article 496](http://blog-grh.blogspot.com/2013/04/code-du-travail-marocain.html) après consultation des représentants des salariés à l’entreprise.

Il est possible de faire appel aux travailleurs temporaires en cas de :

* Remplacement d’un salarié par un autre en cas d’absence ou en cas de suspension du contrat de travail, à condition que ladite suspension ne soit pas provoquée par la grève ;
* Accroissement temporaire de l’activité de l’entreprise ;
* Travaux saisonniers ;
* Travaux pour lesquels il est de coutume de ne pas conclure de contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature du travail.

En revanche, il est interdit d’embaucher des travailleurs temporaires :

* Pour effectuer des travaux comportant des risques particuliers ;
* A la suite du licenciement de tout ou partie des salariés de l’entreprise pour des motifs économiques ;
* Pour remplacer des salariés ayant suspendu leur contrat de travail pour grève.

### Les caisses de retraite au Maroc

## **1. CMR**

La Caisse Marocaine des Retraites (CMR) gère les régimes de pensions suivants :

* Le régime des pensions civiles ;
* Le régime des pensions militaires (Forces Armées Royales et Forces Auxiliaires);
* Les régimes de pensions, les allocations des Anciens Résistants et Anciens Membres de l’armée de Libération ;
* Certaines rentes, pensions et allocations instituées, pour la plupart, avant l’Indépendance.
* Régime ATTAKMILI de retraite complémentaire et facultatif au profit des affiliés et de leurs ayants droits.

## **2. CIMR**

Caisse Interprofessionnelle Marocaine des Retraites  
  
La CIMR est une caisse de retraite qui a le statut d´association à but non lucratif qui gère les cotisations de près de 490 000 salariés du secteur privé et sert des pensions de retraite à plus de123 000 retraités. La CIMR représente le tiers du dispositif de retraite du secteur privé au Maroc, eu égard aux pensions servies (2875 millions de dirhams) et aux cotisations encaissées (3981 millions de dirhams)

* La part Salariale : Alimente la capitalisation
* La part : Alimente la répartition
* Deux grandes déductions fiscales sont autorisées :
* la première, au titre de l’IS pour l’employeur,
* la seconde, au titre de l’IR pour le salarié

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Cotisations** | | | | | | | **Pourcentage du salaire versé en cotisation** | | | | | | |
| **Salariale** | **3,00** | **3,75** | **4,50** | **5,25** | **6,00** | **7,00** | | **7,50** | **8,00** | **8,50** | **9,00** | **9,50** | **10,00** |
| **Patronale** | **3,90** | **4,88** | **5,85** | **6,83** | **7,80** | **9.10** | | **9,75** | **10,40** | **11,05** | **11,70** | **12,35** | **13,00** |

## **3. CNSS**

La CNSS gère le seul régime obligatoire de sécurité sociale à caractère général en vigueur au Maroc. Ce régime couvre les salariés de l’industrie, du commerce et des professions libérales ainsi que ceux de l’agriculture et de l’artisanat.   
Il leur assure une protection contre les risques de suppression de revenus en cas de maladie, de maternité, d’invalidité ou de vieillesse. Il leur sert des allocations familiales et fait bénéficier leurs ayants droit d’une pension de survivants et d’une allocation de décès.

### Tableau des cotisations sociales

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Elément | **Entreprise** | **Salarié** | **Total** | **Observations** |
| **Cotisations d’allocations familiales** | **6,40%** | **0** | **6,40%** | **Sans plafond** |
| **Cotisations pour prestations sociales** | **8,6%** | **4,29%** | **12,89%** | **Plafonnée 6000,00 DH** |
| **Taxe de formation professionnelle** | **1,6%** | **0** | **1,6%** | **Sans plafond** |
| **Assurance maladie obligatoire (AMO)** | **3,50%** | **2%** | **5,50%** | **Sans plafond** |

## 

## **4. RCAR**

Le Régime Collectif d'Allocation de Retraite (RCAR) est une institution de prévoyance sociale dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière, créée par le Dahir portant loi n° 1-77-216 du 4 octobre 1977 et gérée par la Caisse de Dépôt et de Gestion (CDG).

Le RCAR a pour objet de garantir des droits personnels au profit de l'affilié ou ses ayants causent au titre des risques de vieillesse, d'invalidité et décès. Pour remplir cette mission, le RCAR est constitué d'un régime général et d'un régime complémentaire. Les principaux droits garantis par le RCAR sont :

* La pension de retraite, d'invalidité ou de décès ;
* Le pécule,
* Les allocations familiales,
* Le transfert des droits.

**Les obligations légales de l'employeur vis-à-vis du salarié**

## **Les charges sociales employeur**

1. Les cotisations de Sécu (CNSS)
2. les caisses de retraite complémentaires (facultatives)
3. les assurances DIM (Décès, Invalidité, Maladie)/ AMO
4. Assurance Accident du Travail (AT) & maladie professionnelles

## **Les retenues Salariales**

1. IR
2. CNSS
3. Assurance DIM/AMO
4. Retraite complémentaire (Facultatif)

### Quel est le SMIG au Maroc

Le SMIG (Le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti) se définit par le salaire horaire minimum au Maroc et s’applique à tous les corps professionnels (l’industrie, le commerce et les professions libérales) à l’exception des soumis à un régime spécifique comme le SMAG (Salaire Minimum Agricole Garanti) pour salaire minimum agricole garanti qui est d’une valeur journalière de 63,39 DH/jour.

Sachant que le nombre d’heure travaillée par semaine au Maroc est de 44 heures.

## **Historique d’augmentation du SMIG au Maroc :**

-En 2008 le SMIG était fixé à 9,66 DH/H, soit environ 1800 DH/mois brut.

-En 2009 le SMIG a connu une augmentation et s’est élevé à 10,64 DH/H, soit 2110 DH/mois.

-En juillet 2011 le SMIG s’est élevé à 11,70 DH/H.

-En juillet 2012 le SMIG s’est élevé à 12,24 DH/H soit 2333,76 DH /H.

Donc entre 2008 et 2012 le SMIG est passé de 9,66 DH/H à 12,24 DH/H soit une augmentation de 26,7% et ce SMIG se considère l’un des plus élevés du Maghreb et même du continent africain.

Et comme promis par le nouveau gouvernement de Abdalilah Benkirane le SMIG augmentera pour atteindre les 3000 DH mais ce n’est qu’en 2016. (Promesse pas encore tenue)

La question qui se pose : Est-ce que ce SMIG est suffisant pour répondre au coût élevé de la vie ?

### Quelles sont les différentes prestations de la CNSS au Maroc

**Famille**

* Allocations familiales servies pour les enfants à charge âgés de moins de 12 ans et jusqu’à 18 ans ou 21 ans s’ils sont, respectivement, en apprentissage ou scolarisés. Leur montant est de 150 DH par mois pour chacun des 3 premiers enfants et de 36 DH pour chacun des 3 enfants suivants ;
* Allocation au décès versée aux personnes qui étaient à la charge du travailleur assuré ou du titulaire d’une pension d’invalidité ou de vieillesse, au jour de son décès. Son montant est 12 000 DH à compter de 1er avril 2002. L’assuré décédé doit totaliser 54 jours de cotisation durant les 6 mois précédant le décès ;
* Remboursement du Congé de naissance à l’employeur à chaque naissance survenue au foyer de l’assuré, ce dernier à droit à un congé de 3 jours payé par son employeur ;
* Indemnités journalières de maternité, servies pendant 14 semaines, représentent 100% du salaire journalier moyen et sont attribuées aux assurées qui justifient de 54 jours de cotisation pendant les 10 mois d'immatriculation qui précédent la date d'arrêt de travail rendu nécessaire par la proximité de l'accouchement.

**Santé**

* Indemnités journalières de maladie permet aux assurés (justifiant de 54 jours de cotisation pendant les dix mois civils d’immatriculation qui précédent la date d’arrêt de travail.) de bénéficier pendant 52 semaines au plus, au cours des 24 mois suivant le début de l’incapacité, des 2/3 du salaire moyen (plafonné) des 3 derniers mois précédant la date d’arrêt de travail ;
* Assurance Maladie Obligatoire couvre les hospitalisations, les maladies de longues durée ainsi que le suivi des grossesses et la santé des enfants de moins de 12 ans. S’agissant des taux de remboursements, ils sont de 70% et 90%, respectivement pour les soins dans les cliniques privées et ceux des maladies graves ou invalidantes nécessitant des soins de longue durée ou particulièrement coûteux en cas de prise en charge dans les hôpitaux publics.   
  De la protection de vos employés à l’amélioration du climat social de votre entreprise, l’Assurance Maladie Obligatoire offre de nombreux avantages : soucieuse de la santé de votre capital humain, l’AMO vous montre, chiffres à l’appui, combien ses prestations constituent un investissement rentable pour votre société.
* Centre de radio-dépistage : son activité s’inscrit dans le cadre des dispositions figurant au dahir n° 2.69.1 du 29 moharrem 1390 du 6 avril 1970 qui prévoient pour le personnel des entreprises de plus de 50 salariés un examen radiographique pulmonaire obligatoire lors de la visite médicale d’embauche, puis périodiquement en cours d’activité. La radio-dépistage s’adresse également à toute personne orientée par un service médico-social ou une commission médicale, pour vérification de l’aptitude au travail.

**Retraite**

* Pension d'invalidité : servie aux assurés de moins de 60 ans devenus totalement incapables d’exercer une activité lucrative et justifiant 1 080 jours d’assurance au moins. Cette pension représente 50 % du salaire mensuel de référence. Au-delà de 3 240 jours d’assurance, la pension est augmentée de 1 % pour chaque période supplémentaire de 216 jusqu’à concurrence de 70% au maximum. La pension sera augmentée aussi de 10 % du salaire mensuel de référence si l’invalide est assisté en permanence par une tierce personne. La pension minimale est de 500 DH par mois.
* Pension de vieillesse : servie aux assurés ayant atteint l’âge de 60 ans (ou 55 ans pour les mineurs de fond) et ayant totalisé 3.240 jours de cotisations au minimum ouvrant droit à 50 % du salaire mensuel de référence avec une augmentation de 1 % pour chaque période supplémentaire de 216 jours. La pension maximale atteint 70% de la moyenne des 96 derniers salaires (plafonnés) effectivement déclarés à la [CNSS](http://blog-grh.blogspot.com/2013/05/les-caisses-de-retraite-au-maroc.html). La pension minimale est de 500 DH par mois.
* Pension de survivants : servie aux ayants droit de l’assuré décédé qui avait rempli les conditions requises pour bénéficier d’une pension de vieillesse (3 240 jours de cotisations) ou d’invalidité (1 080 jours de cotisations). Le montant total de cette pension ne doit pas excéder celui de la pension d’invalidité ou de vieillesse correspondante.

### Emploi au Maroc : les profils les plus demandés

**Des classiques aux métiers nouveaux, le marché est diversifié en termes de profils. Zoom sur les métiers les plus en vue.**

**Commercial : le marché toujours demandeur**  
Technico-commerciaux, prospecteurs, chargés d’affaires ou de clientèle, chef de produit ou tout simplement directeur commercial. La demande émane de tous les secteurs et porte sur tous les postes. Dans l’ensemble, cette fonction reste en tête en matière de recrutement. Ce sont des profils qui figurent parmi les plus demandés. Les candidats recherchés doivent être titulaires d’au moins un bac +2 ou plus. Cela dépend bien entendu des postes. Ils doivent également bénéficier d’une expérience de plus de deux ans.  
  
**Technologies de l’information et de la communication : un large éventail de profils**  
En tête des entreprises utilisatrices viennent les banques, les multinationales et les PME. Elles ont toutes besoin d’informatique et donc de personnes compétentes dans ce domaine : administratifs, ingénieurs, techniciens. Il faut dire que dans cette vaste catégorie d’entreprises, on trouve aussi les cabinets d’études techniques, les organismes de recherche, les administrations... Et là, il convient de souligner qu’Internet est aussi un gros créateur d’emplois à surveiller. Aujourd’hui, la réalité du marché de l’emploi le confirme, le secteur recrute beaucoup de profils, surtout des webmasters et des infographistes.  
Reste que, pour se développer et intégrer de plus en plus de fonctions sur leurs sites, les entreprises ont besoin de développeurs et de spécialistes en télécoms…  
A surveiller également la télévision, qui, devenant interactive, fera appel à des systèmes informatiques pour fonctionner, et donc à des informaticiens et à des spécialistes des télécommunications pour les mettre au point.  
  
**Ressources humaines : la fonction s’est bonifiée**   
L’importance grandissante de cette fonction résulte des mutations de l’environnement institutionnel qui a poussé les entreprises à se conformer à des règles plus strictes en matière sociale. Elles veulent des profils qui maîtrisent la législation du travail et capables d’accompagner le changement...  
**Logistique et achat : les BAC + 2 ont leur chance**  
Les secteurs les plus demandeurs sont la distribution et l’industrie. Un DUT en gestion logistique et transport ou un BTS transport suffisent pour le statut d’assistant, mais quelques années d’expérience sont nécessaires avant d’accéder au poste de responsable. Une direction de la logistique est généralement confiée aux titulaires d’un diplôme bac + 5 : école d’ingénieurs, DESS logistique ou mastère. L’utilisation des outils informatiques est devenue courante et indispensable.  
**Responsable production, maintenance : tout pour les ingénieurs**  
Agriculture, BTP et textile sont parmi les secteurs qui recrutent des ingénieurs pour la maintenance et la production. Ce sont des personnes qui ont d’ailleurs une forte capacité d’adaptation.

**Environnement : les métiers surfent sur les préoccupations écologiques**  
Responsable environnement, juriste en droit de l’environnement, responsable hygiène et propreté, conseiller en développement durable, responsable d’exploitation de sites de traitement, gestion de projet d’assainissement..., les métiers liés à l’environnement sont très variés. Ils se développent dans la foulée des différentes problématiques liées à la protection et gestion des ressources naturelles, à la prévention et au traitement des pollutions et des risques, à l’aménagement et au cadre de vie... Généralement, ce sont les filières d’ingénierie qui mènent à ces métiers (ingénieur généraliste ou spécialité environnement). Ce sont des métiers qui demandent des connaissances techniques du secteur d’activité considéré, des connaissances spécifiques en hygiène, sécurité, environnement et législation.

### 20 CONSEILS POUR RÉUSSIR UN ENTRETIEN D'EMBAUCHE

**Avant l’entretien :**

1. Notez soigneusement la date, l’heure, lieu de l’entretien.
2. Renseignez-vous sur l’entreprise et la personne qui va vous passer l’entretien.
3. Préparez une liste de vos capacités pour répondre à la question posée souvent par les recruteurs : Pourquoi voulez-vous travailler dans notre entreprise ?
4. Préparez vos questions à poser au recruteur sur le poste, cela afin de marquer l'importance que vous attachez à ce nouvel emploi.

**L’entretien :**

1. Soyez ponctuel.
2. Éteignez votre téléphone.
3. Soyez souriant lors de l’entretien.
4. Parlez de vous le plus naturellement possible.
5. Montrez au recruteur qu’on maîtrise le contenu du CV.
6. Ne récitez pas par cœur le contenu de votre CV mais sélectionnez les points les plus en lien avec le poste.
7. Mettez en valeur vos expériences et vos capacités au recruteur.
8. Ne répondez pas seulement aux questions posées par un simple « oui » ou « non », mais argumenter vos réponses.
9. Illustrez chaque argument que vous avancez avec un exemple précis ;
10. Citez les informations que vous avez accueillies sur l’entreprise pour lui prouver l'intérêt que vous lui portez.
11. Mettez-vous à la place du recruteur ça vous aidera de savoir l’idée qu’il se fait du candidat idéal.
12. N’hésitez pas à demander une explication lorsque vous ne comprenez pas quelque chose.
13. Soyez attentif aux paroles de votre interlocuteur.
14. Essayez de convaincre votre recruteur que vous n'êtes pas en position désespérée de recherche d'emploi.
15. Montrez de l'intérêt pour le poste proposé.
16. Demandez en fin d'entretien comment se situe votre candidature.