

Les Primes et indemnités non soumises à cotisation de L' IR et la CNSS

Ne sont pas soumises à cotisations les sommes versées aux salariés pour les couvrir des charges inhérentes à la fonction ou à l'emploi, soit sous forme de remboursement de dépenses concernant des frais réellement exposés, sous forme de dommages- intérêts ou d'allocations forfaitaires à condition que celles-ci aient pour objet de couvrir des frais que les salariés sont dans l'obligation de supporter en raison des conditions particulières de leur profession ou de leur emploi.

Entrent notamment dans cette catégorie :

-La prime d'outillage.

L'exonération de la prime d'outillage est fixée à 100 dirhams par mois. le plafond d'exonération est indexé au taux d'augmentation du smig. Cette prime est versée aux ouvriers propriétaires de leurs outils.

-La prime de salissure d'usure des vêtements ou prime de (bleus).

Allouée à des ouvriers qui assurent des travaux particulièrement salissants, l'exonération de la prime de salissure de bleus ou d'usure de vêtements est plafonnée à 210 dirhams par mois. Ce seuil sera réajusté en fonction du taux de hausse éventuelle du smig.

-La prime de panier, de casse croûte ou de cantine

L'attribution de cette prime est nécessitée par la contrainte dans la quelle se trouve le travailleur de prendre une collation ou un repas supplémentaire en raison de conditions particulières de travail, Toutefois, la fraction exonérée du montant journalier de cette prime ne doit, en aucun cas, dépasser deux fois le SMIG horaire, et ne doit pas être cumulée avec les bons représentatifs des frais de nourriture ou d'alimentation .

Bons représentatifs des frais de nourriture

L'exonération des bons représentatifs des frais de nourriture ou d'alimentation est limitée à 20 dirhams par salarié et par jour de travail. Ce montant ne peut être supérieur à 20% du salaire brut imposable. De même, l'exonération n'est pas cumulable avec les indemnités alimentaires accordées aux salariés travaillant dans les chantiers éloignés de leur lieu de résidence.

-Les repas servis à l'occasion du mois de ramadan.

Accordés, dans les lieux de travail, au personnel de l'entreprise, lorsque les conditions de travail le justifient.

-Les dépenses relatives aux postes téléphoniques.

Ces dépenses sont exonérées mais à condition que les redevances soient libellées au nom de l'entreprise.

- Indemnité de représentation.

L'exonération de l'indemnité de représentation est plafonnée à 10% du salaire de base. Cet avantage est réservé au PDG, directeur général et directeur d'un département. Cette mesure pourrait avoir un impact important sur l'entreprise puisque l'indemnité de représentation est la plus utilisée pour optimiser les salaires.

-L'indemnité de lait.

L'indemnité de lait est plafonnée à 150 dirhams par mois sauf pour les personnes manipulant des produits toxiques pour lesquels aucun seuil n'est fixé. Cette prime est également indexée sur le taux de hausse du smig.

- L'indemnité d'utilisation de véhicule personnel.

L'indemnité kilométrique versée au salarié qui utilise son véhicule personnel pour l'exercice de ses fonctions est fixée à 3 dirhams et ce, quelle que soit la puissance fiscale du véhicule. Cette indemnité couvre les frais de carburant, l'entretien du véhicule, sa dépréciation ainsi que l'assurance et les taxes. Pour bénéficier de l'exonération, les déplacements doivent être effectués dans le cadre professionnel et au départ de l'adresse de l'entreprise. Des justificatifs sont également requis: date, lieu, trajet, nombre de kilomètres et objet du déplacement.

- L'indemnité de déménagement.

En cas de mutation au Maroc, l'indemnité de déménagement est exonérée à hauteur d'un plafond fixé à 10 DH par kilomètre séparant le lieu d'habitation initial du salarié du lieu de son réaffectation. S'il est muté à l'étranger, les justificatifs des frais déboursés doivent être présentés. L'exonération est accordée uniquement si la mutation est décidée à l'initiative de l'employeur.

- L'indemnité de caisse.

Accordée aux salariés qui manipulent des fonds, le montant de l'indemnité admis en exonération ne doit pas dépasser 190 dirhams par mois contre 150 dirhams actuellement. Cette indemnité sera réajustée sur la base du taux d'augmentation éventuelle du smig .

-L'indemnité de licenciement.

Cette indemnité est exonérée dans les limites fixées par le code général des impôts. Pour l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ volontaire, le fisc s'aligne sur le barème prévu par les dispositions de l'article 53 du code du travail. :

L'indemnité pour dommages et intérêts accordée par les tribunaux et l'indemnité de licenciement accordée dans le cadre de la procédure de conciliation sont exonérées dans la limite prévue par l'article 41 du code du travail. Celle-ci correspond à un mois et demi de salaire par an dans la limite de 36 mois.

Le fisc précise aussi que certaines primes ne sont pas considérées comme des indemnités de licenciement. Il s'agit de l'indemnité perçue par un salarié cessant ses fonctions au

terme d'un contrat à durée limitée ou au moment de la retraite ou encore de son plein gré. A cela s'ajoute le salaire de préavis et le licenciement justifié par une violation des obligations professionnelles. L'indemnité de départ anticipé à la retraite est également exclue.

- La dispense ou la réduction sur les intérêts.

Une exonération est accordée au titre des intérêts supportés par l'employeur sur les prêts consentis au personnel pour l'acquisition ou la construction d'un logement social destiné à l'habitation principale. Pareil pour les prêts sociaux accordés au personnel dans la limite de 50.000 dirhams.

La circulaire précise aussi que pour les prêts à l'acquisition ou construction d'autres types de logements destinés à l'habitation principale, les intérêts mis à la charge du salarié ne doivent pas être inférieurs à ceux supportés par l'employeur.

- L'indemnité de déplacement ou de frais de déplacement.

Pour bénéficier de cette exonération forfaitaire pour les déplacements professionnels ponctuels, certaines conditions doivent être remplies. D'abord le déplacement doit être justifié par un ordre écrit délivré à l'intéressé et par objet de déplacement: visite d'un client, d'un fournisseur, chantier, foires, prospection d'un marché... Ensuite, les frais d'hébergement ne sont pas pris en considération lorsque le salarié se trouve à une distance lui permettant de regagner son lieu de résidence habituel, soit à moins de 50 km du lieu de sa mission. La circulaire précise aussi que la distance parcourue est estimée par rapport aux lieux qui ont fait l'objet d'une visite dûment justifiée par l'ordre écrit délivré à l'intéressé et par l'objet du déplacement. Et si le salarié utilise une voiture de service, le remboursement des frais de transport n'est pas admis.

1- L'exonération est accordée sur la base des pièces justificatives . Le montant total des frais est admis intégralement (billet de transport, note de frais de restaurant et d'hôtel, etc.) à condition de présenter un état justificatif des frais accompagnés de documents.

2- Les frais et indemnité octroyés sur une base forfaitaire pour les déplacements professionnels réguliers sont exonérés à hauteur du salaire de base sans dépasser un plafond de 5.000 DH par mois. Ce plafond englobe les frais d'hébergement, de nourriture et de transport. L'entreprise doit justifier de la régularité de l'octroi de cette indemnité. Il faut aussi que la fonction ou l'activité nécessite des déplacements de manière continue et régulière comme c'est le cas pour les agents ou représentants commerciaux, les voyageurs représentants placiers, les agents itinérants, etc.

3- Exonération accordée sur une base forfaitaire pour les déplacements professionnels ponctuels. Dans ce cas, le fisc a fixé le mode d'évaluation des frais de transport, nourriture et hébergement.

Les frais du transport sont calculés sur la base du barème de l'indemnité kilométrique lorsque le salarié utilise son propre moyen de transport et au tarif du transport public dans le cas contraire.

Les frais de nourriture sont fixés à 10 fois le salaire horaire minimum garanti par jour alors que l'hébergement est calculé sur la base de 30 fois le salaire horaire minimum garanti par jour.

-L'indemnité de transport vers le lieu de travail .

Accordée en raison de l'éloignement du lieu de travail, elle est fixée à 500 dirhams par mois dans le périmètre urbain et 750 dirhams par mois quand le lieu de travail est située à l'extérieur de la ville. L'exonération de cette indemnité ne s'applique pas aux primes accordées aux salariés dont les déplacements sont assurés par l'employeur, ceux dont la

résidence habituelle est située au même endroit que le lieu de travail ainsi que ceux qui disposent d'une voiture de fonction.

- La prime de voyage en congé payé au pays d'origine pour le personnel étranger.

Allouée au personnel étranger, cette indemnité doit correspondre au coût du voyage au pays d'origine. Lorsqu'elle est prévue par convention contractuelle elle n'est pas soumise à cotisation dans la limite d'un voyage une fois tous les deux ans.

- L'indemnité journalière.

Allouée aux victimes d'un accident de travail.

- Le salaire maintenu en totalité ou en partie.

En cas de maladie du salarié, en application du contrat de travail ou d'un usage constant de la profession.

- L'aide médicale.

Accordée en l'absence de mutuelle ou d'assurance groupe.

- Les gratifications à caractère discrétionnaire et social.

Elles sont octroyées à l'occasion d'un mariage, d'un décès ou d'un pèlerinage.

- la cantine collective.

Lorsqu'elle est organisée par l'entreprise pour permettre à son personnel de prendre un repas par jour sur les lieux de travail.

- Le ramassage du personnel.

Effectué soit par les moyens propres de l'entreprise, soit par le truchement d'une société de transport.

- L'allocation de stage.

L'allocation de stage n'est pas soumise à cotisations lorsqu'elle est attribuée, pour une durée, non renouvelable, pouvant aller au maximum jusqu'à six mois, à un stagiaire titulaire d'un diplôme récent d'enseignement ou de formation professionnelle à la condition de produire un contrat de stage précisant la durée du stage et le montant de l'allocation qui ne doit pas dépasser le SMIG, et d'aviser les services concernés de la CNSS (l'accusé de réception fait foi). Cette allocation est incluse dans l'assiette de cotisations à partir du 7ème mois.

De même, n'est pas soumise à cotisation toute allocation versée à un enfant d'un travailleur de l'entreprise que cette dernière occupe pendant les vacances d'été

(exclusivement), à condition que cette allocation ne dépasse pas deux fois le SMIG et qu'elle soit allouée pendant deux mois au maximum durant lesdites vacances.

- L'indemnité de stage formation insertion professionnelle.

Accordée conformément aux dispositions du dahir portant loi n°1-9316 du 29 ramadan 1413 (23 mars 1993), cette indemnité n'est pas soumise à cotisation si les conditions suivantes sont réunies :

- les stagiaires engagés sont titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur, du baccalauréat ou d'un diplôme équivalent et sont inscrits comme demandeurs d'un premier emploi auprès des services provinciaux ou préfectoraux relevant du ministre de l'emploi.
- Les stagiaires ainsi engagés sont occupés à des tâches susceptibles d'assurer leur formation et leur insertion professionnelle.
- La durée de la période de stage est fixée à dix-huit mois non renouvelable.
- L'indemnité mensuelle de stage n'est ni inférieure à 1600 dirhams ni supérieure à 2600 dirhams. Lorsqu'elle dépasse le montant de 2600 dirhams, elle devient soumise en totalité à cotisation.

- L'allocation de rentrée scolaire.

Accordée une fois par an à l'ensemble des salariées dont les enfants sont scolarisés.

- La prime de voyage à la Mecque.

La prime est exonérée dans la limite du prix du billet d'avion aller-retour augmenté du montant de la dotation autorisée par l'Office des changes. Le montant admis en exonération n'est accordé qu'une seule fois au salarié .

- Achat de jouets à l'occasion de la fête de l'Achourra.

Destinés aux enfants des employés et ouvriers.

- Prime pour l'achat du mouton de l'Aïd El kebir.

Accordée forfaitairement à l'ensemble du personnel.

- les œuvres sociales.

Ne sont pas soumises à cotisation, toutes sommes dépensées au titre d'œuvres ou actions sociales, lorsque celle-ci sont organisées en faveur du personnel de l'entreprise, sous forme d'avantages collectifs et non individualisées.

Source : <http://www.hayzoum.com/exocnss.html>