

**Royaume du Maroc**



MINISTÈRE DE L'ECONOMIE, DES FINANCES,  
DE LA PRIVATISATION ET DU TOURISME

*Département de l'Economie,  
des Finances et de la Privatisation*

*Etude sur la taxation du travail au Maroc : □ □  
le coin fiscal et social*



Juin 2002

**Constituant une sélection mensuelle des travaux menés par les cadres de la Direction de la Politique Economique Générale, les documents de travail engagent cependant la responsabilité de leurs auteurs. Ils sont diffusés par la Direction pour approfondir le débat sur les sujets en question et susciter des observations.**

# Table des Matières

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>2</b>
<b>1. LE PARTAGE DES SALAIRES.....</b>	<b>4</b>
1.1. LE SECTEUR DES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES : UN PARTAGE DE LA MASSE SALARIALE EN FAVEUR DES SALARIES EN PLACE .....	4
1.2. LE SECTEUR INDUSTRIEL : UN PARTAGE DE LA MASSE SALARIALE MOINS FAVORABLE A LA CREATION D'EMPLOI.....	6
<b>2. LE COIN FISCAL ET SOCIAL : UN INDICATEUR DE LA TAXATION DU TRAVAIL.....</b>	<b>7</b>
2.1. LE SECTEUR PRIVE .....	7
2.2. LE SECTEUR DES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES.....	9
<b>3. LES COMPARAISONS INTERNATIONALES.....</b>	<b>10</b>
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>11</b>
<b>ANNEXE METHODOLOGIQUE.....</b>	<b>12</b>

## Résumé

Au-delà du ralentissement de la croissance économique au cours des dernières années, l'existence d'un coin fiscal et social élevé pourrait expliquer la création insuffisante d'emplois. Le coin fiscal et social (CFS) est défini comme l'écart entre le coût brut pour une entreprise et ce dont dispose en définitive le salarié après paiement de toutes les cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu.

Pour l'entreprise, le coût de taxation globale du travail doit tenir compte, en plus de l'impôt sur le revenu, d'autres retenues supportées à la fois par l'employeur et l'employé. Il s'agit de la contribution au titre de la retraite ainsi que des cotisations aux mutuelles pour le secteur public et à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale pour les salariés du secteur privé.

Une meilleure estimation du taux de taxation du travail devrait tenir compte de l'ensemble des prélèvements obligatoires en vue de voir s'il ne porte pas préjudice à l'emploi.

Pour mettre en évidence l'impact de la taxation globale du travail sur la création d'emploi, l'analyse de la masse salariale et du coin fiscal et social a permis de mettre en exergue les principaux résultats suivants :

- Au cours de la décennie 90, en moyenne, le partage des revenus du travail s'est fait en faveur du niveau de vie des salariés en place et au détriment d'une augmentation de l'emploi aussi bien au niveau du secteur public que celui privé industriel.
- Le CFS moyen varie entre 18,7% au niveau du SMIG et 49,4% pour un cadre dirigeant. Etant donné que le SMIG est exonéré de l'IGR, la part du prélèvement progressif dans le CFS est nulle en ce qui concerne le salaire minimum.
- L'entrée en vigueur, au niveau de la CNSS à partir du 1<sup>er</sup> avril 2002, des nouveaux taux et plafond des cotisations s'est traduite par une hausse du coin fiscal et social particulièrement pour les revenus bas. A titre d'illustration, cette révision des taux et du plafond s'est traduite par une hausse du coin fiscal et social de près de 2,5 points pour un salarié qui touche le SMIG contre 1 point pour un cadre dirigeant.
- Le coût marginal du travail pour une entreprise est au moins deux fois plus important que son coût social pour un cadre dirigeant et dépasse 42% pour un salaire moyen. Cette distorsion du prix relatif du travail pourrait être à l'origine de choix inefficaces du point de vue de l'emploi. Ainsi, les entreprises ont tendance à substituer de manière excessive le facteur travail par le capital et à se retirer de certaines activités intensives en main d'œuvre. En effet, avec les mesures prises en faveur de l'investissement au cours de la période 1990-2000, le stock de capital s'est accru à un taux de 4,5%, et donc à un rythme plus élevé que celui de l'emploi (2,3%). Cette évolution pourrait s'expliquer par la conjonction des facteurs suivants: l'appréciation relative du taux de change réel surtout jusqu'en 1995, la fiscalité favorable pour les importations des biens d'équipement, la détente des taux d'intérêts et la hausse du coût du travail.
- Le CFS marginal est de près de 54% pour un salaire mensuel brut de 14.000 dirhams versé par le secteur public alors qu'il ne dépasse pas 52,4% pour un cadre dirigeant du privé dont le salaire est de l'ordre de 50.000 dirhams. Cette différence est due au plafonnement de la part salariale des cotisations au titre de la CNSS.

- La hausse des cotisations des employeurs se traduit par la hausse des salaires bruts. A long terme, elle provoque une hausse des prix et une perte de compétitivité des entreprises locales par rapport aux entreprises étrangères.
- Le Maroc dispose d'un CFS moyen comparable à celui de l'Espagne et de l'Allemagne et ce, pour les cadres supérieurs et les cadres dirigeants. Pour ces catégories, la France vient en première position alors que la dernière place revient au Royaume-Uni.

## Introduction

Au-delà du ralentissement de la croissance économique au cours des dernières années, l'existence d'un coin fiscal et social élevé pourrait expliquer la création insuffisante d'emplois. Au sens étroit, le coin fiscal et social est défini comme étant l'écart entre le coût brut pour une entreprise et ce dont dispose en définitive le salarié après paiement de toutes les cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu.

Pour l'entreprise, le coût de taxation globale du travail doit tenir compte, en plus de l'impôt sur le revenu, d'autres retenues supportées à la fois par l'employeur et l'employé. Il s'agit de la contribution au titre de la retraite ainsi que des cotisations aux mutuelles pour le secteur public et à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale pour les salariés du secteur privé.

L'examen de l'impôt sur le revenu<sup>1</sup> a permis de montrer qu'il constitue la première source des recettes des impôts directs. En 2001, les recettes de l'IGR assises directement sur la rémunération des salariés ont représenté 46% de la fiscalité directe et 16,6% des recettes fiscales.

L'objet de cette note est de tenir compte de l'ensemble des prélèvements obligatoires pour une meilleure estimation du taux de taxation du travail en vue de voir s'il ne porte pas préjudice à l'emploi. Avant d'aborder cette question, la première partie de la note essaie de mettre en exergue le partage des fruits de la croissance à travers la décomposition de l'évolution de la masse salariale dans le secteur des administrations publiques et celui industriel en vue de savoir si le partage des revenus salariaux au cours des dernières années s'est fait en faveur du niveau de vie des salariés en place ou bien s'est concrétisé par une augmentation de l'emploi.

### 1. Le partage des salaires

#### 1.1. Le secteur des administrations publiques : un partage de la masse salariale en faveur des salariés en place

Au cours des dernières années, la part des salaires dans la valeur ajoutée a légèrement progressé. Avec une croissance annuelle moyenne de 7,1% entre 1996 et 2000, les salaires distribués ont dépassé l'évolution de l'activité économique. Ainsi, en moyenne, le partage des revenus salariaux s'est fait en faveur du niveau de vie des salariés en place au détriment d'une augmentation de l'emploi.

**La décomposition de la variation de la masse salariale**  
(*variation annuelle en %*)

	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>
<b>masse salariale</b>	9,1	10,2	6,2	3,1
salaire nominal par tête	6,3	3,1	4,5	2,4
emploi salarié	2,7	6,9	1,6	0,7

<sup>1</sup> Pour plus de détail, voir la note de la DPEG intitulée « note analytique sur l'IGR ».

Les comparaisons internationales effectuées précédemment par la Direction de la Politique Economique Générale, montrent que l'importance de la masse salariale en % du PIB est imputable aux niveaux relativement élevés des salaires qu'au nombre des fonctionnaires. Entre 1994 et l'exercice budgétaire 1999/2000, la masse salariale nominale a augmenté à un taux annuel moyen de 7,9% (résultant d'un accroissement de 6,6% de la rémunération moyenne et de 0,9% de l'emploi net), soit 3,8% en termes réels<sup>2</sup>.

Les augmentations de salaires sont imputables aux deux accords sociaux conclus en 1996 et 2000 avec les syndicats et portant sur la promotion exceptionnelle hors quota. Ces accords ont eu un impact global estimé à 6,8 milliards de dirhams en dehors des rappels.

L'examen des données sur les salaires, communiquées par la Direction de la Rémunération et du Paiement des Pensions sur la période 1996-2000, a permis de faire les constatations suivantes :

- Une forte dispersion des salaires de l'administration publique avec une tendance à l'aggravation des inégalités au fil du temps : l'indicateur de dispersion<sup>3</sup> est passé de 60,9% en 1996 à 70,1% en 2000.
- Une tendance à l'aggravation de la concentration des salaires car l'indice de Gini a évolué de 55,6% en 1996 à 59,4% en 2000, soit une augmentation de près de 4 points en l'espace de 4 ans. Ceci signifie qu'une proportion importante de la masse des salaires profite à un nombre réduit de salariés.

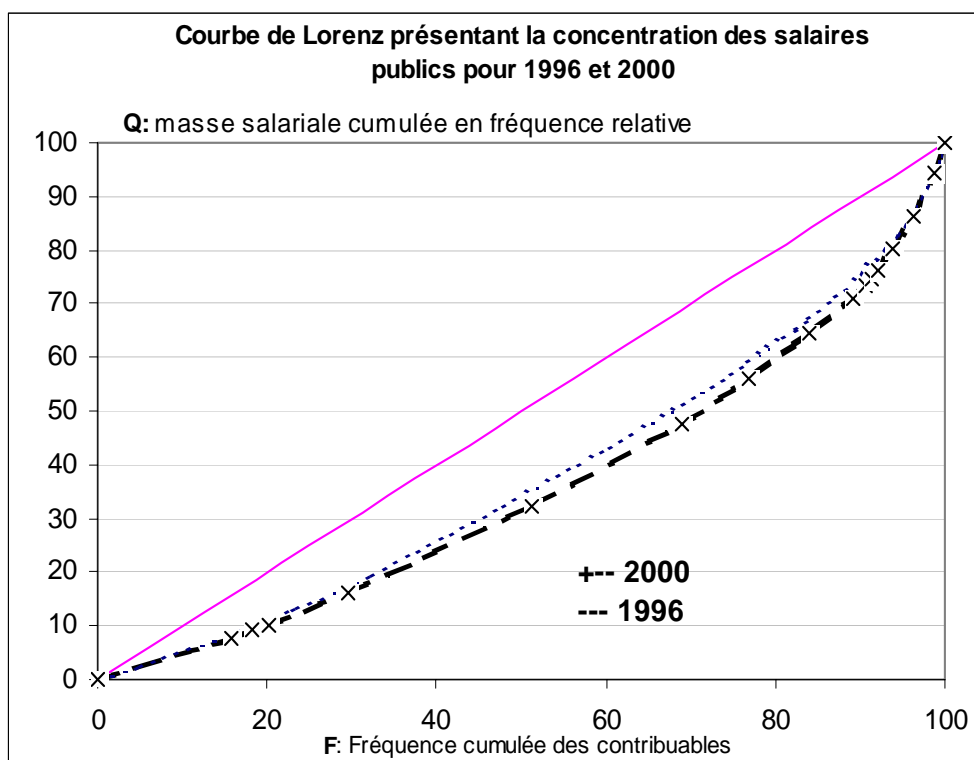
De plus, le calcul d'autres indicateurs de dispersion et de concentration a permis de mettre en évidence les conclusions ci-après:

- La moitié de la masse salariale distribuée en 2000 est constituée par des salaires bruts inférieurs à 37.600 dirhams/an.
- Les contribuables dont le revenu brut imposable est inférieur à 36000 dirhams/an représentent près de 77% de l'effectif total des fonctionnaires.
- 25% des fonctionnaires ont un traitement brut inférieur ou égal à 22.000 dirhams/an.
- La moitié des contribuables possèdent un revenu salarial brut inférieur à 29.640 dirhams/an.
- 75% des fonctionnaires ont un traitement brut inférieur à 40.627 dirhams/an.
- Entre 1996 et 2000, la part dans la masse salariale des 25% des fonctionnaires les moins payés a régressé de 1 point: 13,3% en 2000 contre 14,3% en 1996. Parallèlement, la part des 25% les mieux rémunérés a augmenté de 57,4% en 1996 à 61,3% en 2000.

---

<sup>2</sup> Le déflateur utilisé est l'Indice du Coût de la Vie (ICV).

<sup>3</sup> C'est le rapport entre la moyenne et l'écartype qui mesure la dispersion autour de la moyenne.



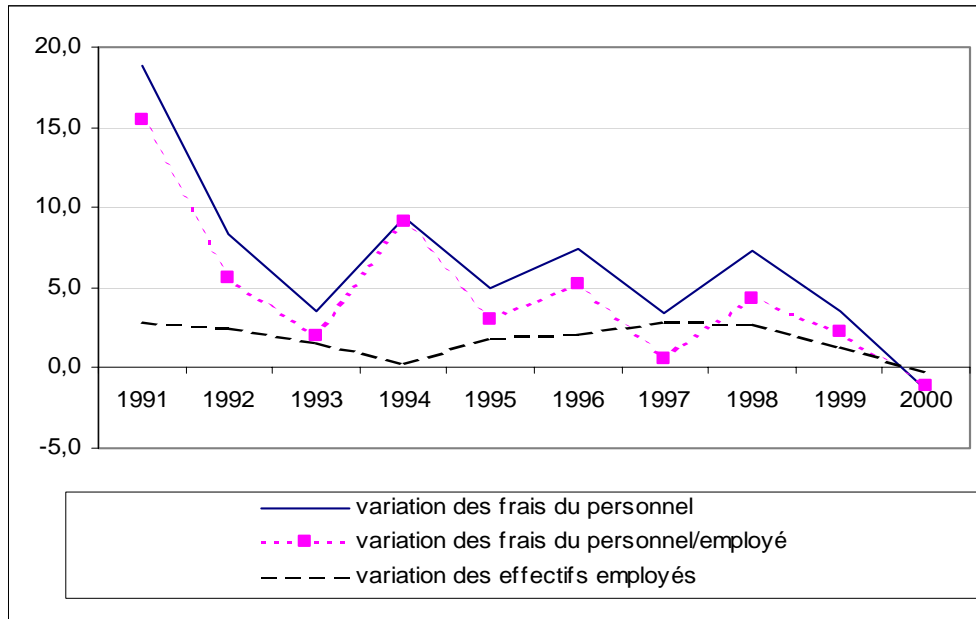
## 1.2. Le secteur privé industriel : un partage de la masse salariale moins favorable à la création d'emploi

Le dynamisme de la masse salariale dans le secteur privé industriel s'est accompagné d'une progression modérée des effectifs contre un développement important de la rémunération salariale par tête.

L'emploi salarié a crû à un rythme annuel moyen de 1,8% entre 1990 et 2000. Pour la même période, la progression du salaire réel<sup>4</sup> moyen par tête a été de l'ordre de 0,3% par an. Au total, la progression de la masse salariale réelle est passée de 7,3% par an au cours de la décennie 80 à 4,2% par an pendant la décennie 90.

L'augmentation des salaires nominaux par tête au cours de la décennie 90 (+4,5% en moyenne) n'a pas permis aux entreprises de générer de fortes créations d'emplois. Cette situation est très différente de celle observée au cours de la décennie 80, où le partage de la masse salariale a été beaucoup plus favorable à l'emploi.

<sup>4</sup> Le déflateur utilisé est l'Indice du Coût de la Vie (ICV).



## 2. Le coin fiscal et social : un indicateur de la taxation du travail

### 2.1. Le secteur privé

La notion de coin fiscal et social<sup>5</sup> (CFS) résume les prélèvements multiples que subit le travail salarié. On le définit comme l'écart entre le coût pour l'employeur d'une heure de travail et le pouvoir d'achat de la rémunération nette de cette heure de travail pour le salarié. Au sens large, il est constitué directement par les cotisations sociales (part employeur et part salarié) et l'impôt général sur le revenu, et indirectement par les impôts sur la consommation (TVA, TIC...) qui réduisent le pouvoir d'achat du salaire disponible.

Les évaluations effectuées dans le cadre de cette note ne prennent pas en compte les prélèvements indirects et se limitent à ceux prélevés à la source et qui sont facilement identifiables par niveau de revenu.

Il convient de distinguer entre le CFS moyen et marginal : le premier permet de mesurer le poids des prélèvements auxquels est assujéti le salaire et le dernier est plus important du point de vue économique car il mesure la distorsion introduite par les prélèvements fiscaux et sociaux dans les choix des employeurs et des salariés.

Lorsqu'un salarié rémunéré au SMIG obtient une augmentation de salaire qui se traduit par un coût supplémentaire de 100 dirhams pour son employeur, le revenu disponible supplémentaire du salarié, à partir du premier avril 2002<sup>6</sup>, est de 81 dirhams (58 dirhams s'il s'agit d'un employé rémunéré au salaire moyen dans le secteur privé, 54 dirhams s'il s'agit d'un cadre supérieur). L'écart entre les deux sommes qui représente « le coin fiscal et social » est de 19% pour un salarié payé SMIG et 42% pour celui qui touche un salaire moyen. Pour un cadre supérieur, le CFS est de l'ordre de 46%, alors qu'il dépasse 52% lorsqu'il s'agit d'un cadre dirigeant.

<sup>5</sup> Pour plus de détail, voir l'annexe méthodologique.

<sup>6</sup> Cette date correspond à l'entrée en vigueur des nouveaux taux de la CNSS.

### Coin fiscal et social sur le travail salarié au Maroc

en % du coût salarial total

	Couple avec deux enfants			
	CFS marginal		CFS moyen	
	Avant 01/04/2002	Après 01/04/2002	Avant 01/04/2002	Après 01/04/2002
SMIG	16,2	18,7	18,7	22,0
Ouvrier qualifié	30,7	32,7	20,1	23,2
Salaire moyen	40,3	42,1	26,8	29,7
Cadre supérieur	45,0	46,1	39,6	41,4
Cadre dirigeant	51,5	52,4	49,4	50,1

Source: Direction de la Politique Economique Générale

L'examen du tableau ci-avant permet de tirer quelques enseignements:

- Le niveau du CFS varie considérablement selon le niveau de qualification et donc de rémunération du travailleur. Le CFS est constitué de prélèvements proportionnels (cotisations maladie et retraite) et progressifs (impôt général sur le revenu). En conséquence, le CFS marginal est supérieur au CFS moyen malgré la place importante des cotisations sociales qui sont plutôt proportionnelles.
- L'entrée en vigueur, au niveau de la CNSS, des nouveaux taux et plafond des cotisations s'est traduite par une hausse du coin fiscal et social de près de 2,5 points pour un salarié qui touche le SMIG contre 1 point pour un cadre dirigeant,
- Le CFS moyen varie entre 18,7% au niveau du SMIG et 49,4% pour un cadre dirigeant. Etant donné que le SMIG est exonéré de l'IGR, la part du prélèvement progressif dans le CFS est nulle en ce qui concerne le salaire minimum.
- Le coût marginal du travail pour une entreprise est au moins deux fois plus important que son coût social (ce que reçoit le salarié après prélèvements) pour un cadre dirigeant et dépasse 42% pour un employé rémunéré au salaire moyen. Cette distorsion du prix relatif du travail pourrait être à l'origine de choix inefficaces du point de vue de l'emploi. Ainsi, les entreprises ont tendance à substituer de manière excessive le facteur travail par le capital et à se retirer de certaines activités intensives en travail. En effet, avec les mesures prises en faveur de l'investissement au cours de la période 1990-2000, le stock de capital s'est accru à un taux de 4,5%, et donc à un rythme plus élevé que celui de l'emploi (2,3%). Cette évolution pourrait s'expliquer par la conjonction des facteurs suivants: l'appréciation relative du taux de change réel surtout jusqu'en 1995, la fiscalité favorable pour les importations des biens d'équipement, la détente des taux d'intérêts et la hausse du coût du travail<sup>7</sup>.
- Le rapport<sup>8</sup> entre les deux salaires extrêmes dans le secteur privé, pour un agent marié ayant deux enfants, est de 1 à 15 après impôt et compte tenu des prestations sociales contre 1 à 24 sur la base du salaire brut. Ceci met en évidence le caractère redistributif des prélèvements obligatoires.

<sup>7</sup> Pour plus de détail, voir le document de la DPEG intitulé « croissance et emploi au Maroc ».

<sup>8</sup> Ce rapport est calculé sur la base du salaire brut d'un cadre dirigeant qui touche 50.000 dirhams et celui d'un salarié rémunéré au SMIG.

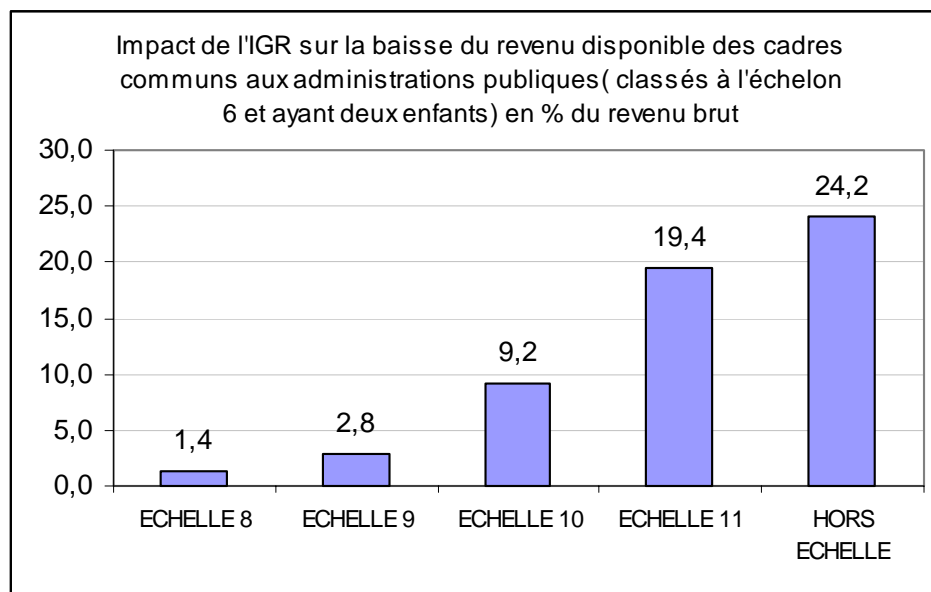
Par ailleurs, à court terme, une hausse des cotisations des employeurs est payée en partie par les entreprises et équivaut à une hausse des salaires bruts. A long terme, elle provoque une hausse des prix et une perte de compétitivité par rapport aux entreprises étrangères.

Ainsi, un pays est d'autant compétitif que le taux de prélèvement fiscal et social est plus modéré. Toutefois, cette analyse doit être nuancée du fait que les dépenses publiques financées par l'impôt ont une certaine efficacité économique. Par exemple, vaut-il mieux investir dans un pays ayant un coin fiscal et social faible et un réseau routier dégradé ou dans celui qui présente des impôts élevés et des autoroutes ? il n'est pas évident que, pour les entreprises, la première solution soit préférable.

## 2.2. Le secteur des administrations publiques

Les prélèvements fiscaux et sociaux servent à la mise en œuvre d'une politique de redistribution des revenus qui réduit en principe les disparités dans le secteur public. Ainsi, sur la base des rémunérations mensuelles du personnel commun aux administrations publiques, le rapport entre le salaire le plus élevé et le salaire le plus faible, pour un agent marié ayant deux enfants à charge classé à l'échelon 6, est de 1 à 6,3 après impôt et compte tenu de l'ensemble des transferts sociaux (IGR, CMR et mutuelle) contre 1 à 8,4 sur la base du salaire brut.

L'impôt, à lui seul, diminue dans des proportions importantes le revenu disponible des cadres communs aux administrations publiques (voir graphique ci-après).



Le calcul du coin fiscal et social pour le secteur public (voir tableau ci-après) permet de faire les constatations suivantes :

- Le CFS moyen relatif aux agents classés dans les échelles 1 à 6 est pratiquement le même et atteint en moyenne 18%. Il est comparable à celui correspondant à un salarié rémunéré au SMIG.

- Le CFS marginal est très élevé pour les personnes qualifiées : 54% pour les agents chargés de la conception (échelle 11 et hors échelle) contre 17% pour les agents d'exécution (échelle 1 à 6).
- Le CSF marginal est de près de 54% pour un salaire mensuel brut de 14.000 dirhams versé par le secteur public alors qu'il ne dépasse pas 52,4% pour un cadre dirigeant du privé dont le salaire est de l'ordre de 50.000 dirhams. Cette différence est due au plafonnement de la part salariale des cotisations au titre de la CNSS.

**Le coin fiscal et social sur le travail salarié du personnel commun  
aux administrations publiques ( à compter du 01/01/2000)  
en % du coût salarial total**

	Couple avec deux enfants	
	CFS moyen	CFS marginal
Exécution simple (échelle 1 à 6)	18,2	17,0
Exécution qualifiée (échelle 7 à 9)	18,9	30,4
Application (échelle 10)	26,2	44,3
Conception (échelle 11 et la hors échelle)	38,3	53,9

Source: Direction de la Politique Economique Générale

### 3. Les comparaisons internationales

En l'absence d'harmonisation des concepts, la variation des niveaux des prélèvements obligatoires sur le travail d'un pays à l'autre devrait s'interpréter avec précaution car ils dépendent parfois de conventions comptables qui n'ont pas une signification économique. Ainsi, à titre d'illustration, les versements aux régimes de retraite d'entreprise en Allemagne ne figurent pas parmi les prélèvements obligatoires affectant le travail, alors que leurs équivalents français (les cotisations aux régime de retraite complémentaire) y sont comptabilisés. Ceci est à l'origine d'un écart de taux de prélèvements obligatoires entre les deux pays de l'ordre de 1 point de PIB.

Faute de données sur des pays à niveau de développement comparable à celui du Maroc, les comparaisons internationales disponibles sur certains pays de l'Union Européenne (voir tableau en annexe) font ressortir les constatations ci-après :

- Le Maroc dispose d'un CFS moyen comparable à celui de l'Espagne et de l'Allemagne et ce, pour les cadres supérieurs et les cadres dirigeants. Pour ces catégories, la France vient en première position avec respectivement 55,1% et 64% alors que la dernière place revient au Royaume-Uni avec 37,3% et 44%.
- Le CFS moyen est élevé en Italie qui vient en première position pour les niveaux inférieurs de salaires (SMIG, salaire d'un ouvrier qualifié et salaire moyen). La deuxième position revient à la France en raison du poids relativement important des cotisations, notamment à la charge de l'employeur alors que le Maroc occupe la dernière place.

- Au niveau du salaire moyen, le Maroc occupe la dernière place en terme de coin fiscal et social moyen. La seconde place revient au Royaume-Uni où les cotisations sociales sont très faibles et dont le système s'écarte nettement de celui en vigueur en France ou en Allemagne. Ainsi, en retenant le régime le plus courant, on arrive à un taux de cotisations de 10% pour l'employeur et de 8% pour le salarié.
- Au niveau du SMIG, le CSF marginal représente 57,8% en Italie et 53% pour la France, alors que le taux le plus faible après le Maroc est celui du Royaume-Uni avec 39,4%.
- Pour un cadre supérieur, avec un peu plus de 40%, la situation du Maroc est comparable à celle de l'Allemagne et du Royaume-Uni alors que la dernière place revient à l'Espagne avec 37,7%. En tête de classement vient la France avec un coin fiscal et social qui représente plus de 61% du coût salarial.

## Conclusion

Au Maroc, les emplois n'ont pas été créés de manière suffisante au cours des dernières années. Cette incapacité à lutter de manière efficace contre le chômage s'explique partiellement par la croissance économique insuffisante. La croissance réelle du PIB a été en moyenne de 2,3% par an au cours de la décennie 90 contre 3,9% au cours des années 80.

Pour mettre en évidence l'impact de la taxation globale du travail sur la création d'emploi, l'analyse de la masse salariale et du coin fiscal et social a permis de mettre en exergue les principaux résultats suivants :

- Au cours de la décennie 90, en moyenne, le partage des revenus du travail s'est fait en faveur du niveau de vie des salariés en place et au détriment d'une augmentation de l'emploi aussi bien au niveau du secteur public que celui privé industriel.
- L'entrée en vigueur des nouveaux taux de la CNSS à partir du 1<sup>er</sup> avril 2002 et du plafond des cotisations s'est traduite par une hausse du coin fiscal et social particulièrement pour les revenus bas.
- Le coût marginal du travail pour une entreprise est au moins deux fois plus important que son coût social pour un cadre dirigeant et dépasse 42% pour un salarié moyen. Cette distorsion du prix relatif du travail pourrait être à l'origine de choix inefficaces du point de vue de l'emploi. Ainsi, les entreprises ont tendance à substituer de manière excessive le facteur travail par le capital et à se retirer de certaines activités intensives en main d'œuvre. En effet, avec les mesures prises en faveur de l'investissement au cours de la période 1990-2000, le stock de capital s'est accru à un taux de 4,5%, et donc à un rythme plus élevé que celui de l'emploi (2,3%). Cette évolution pourrait s'expliquer par la conjonction des facteurs suivants: l'appréciation relative du taux de change réel surtout jusqu'en 1995, la fiscalité favorable pour les importations des biens d'équipement, la détente des taux d'intérêts et la hausse du coût du travail.
- La hausse des cotisations des employeurs se traduit par la hausse des salaires bruts. A long terme, elle provoque une hausse des prix et une perte de compétitivité des entreprises locales par rapport aux entreprises étrangères.
- Le Maroc dispose d'un CSF moyen comparable à celui de l'Espagne et de l'Allemagne et ce, pour les cadres supérieurs et les cadres dirigeants. Pour ces catégories, la France vient en première position alors que la dernière place revient au Royaume-Uni.

## A nnexe méthodologique

Au sens étroit, le coin fiscal et social (CFS) est défini comme l'écart entre le coût brut pour une entreprise et ce dont dispose en définitive le salarié après paiement de toutes les cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu.

La notion de coin fiscal et social (CFS) résume les prélèvements multiples que subit le travail salarié. On le définit comme l'écart entre le coût pour l'employeur d'une heure de travail et le pouvoir d'achat de la rémunération nette de cette heure de travail pour le salarié. Au sens large, il est constitué directement par les cotisations sociales (part employeur et part salarié) et l'impôt général sur le revenu, et indirectement par les impôts sur la consommation (TVA, TIC...) qui réduisent le pouvoir d'achat du salaire disponible.

Les évaluations effectuées dans le cadre de cette note ne prennent pas en compte les prélèvements indirects et se limitent à ceux prélevés à la source et qui sont facilement identifiables par niveau de revenu.

Il convient de distinguer entre le CFS moyen et marginal :

- Le CFS moyen permet de mesurer le poids des prélèvements auxquels est assujéti le salaire. Pour le calculer, il suffit de rapporter la somme des cotisations sociales (CMR et mutuelle) et de l'impôt général sur le revenu à la rémunération brute. Ainsi, le tableau ci-dessous montre que le CFS moyen c'est à dire les prélèvements obligatoires sont de l'ordre de 22% du revenu d'un salarié au SMIG alors qu'elles dépassent 50% de la rémunération d'un cadre dirigeant.
- Le CFS marginal est plus important du point de vue économique car il mesure la distorsion introduite par les prélèvements fiscaux et sociaux dans les choix des employeurs et des salariés. Pour le calculer, il y a lieu de faire un certain nombre de simulations par catégories de revenus en augmentant le salaire de x dirhams. Le CFS marginal est ainsi défini comme l'écart entre le coût brut pour l'entreprise et ce dont dispose en définitive le salarié après paiement de toutes les cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu. A titre d'illustration, lorsqu'un salarié rémunéré au SMIG obtient une augmentation de salaire qui se traduit par un coût supplémentaire de 100 dirhams pour son employeur, le revenu disponible supplémentaire du salarié est de 81 dirhams après déduction de tous les prélèvements obligatoires. L'écart entre les deux sommes qui représente « le coin fiscal et social » est de 18,7% du coût salarial.

**Coin fiscal et social sur le travail salarié au Maroc**  
en % du coût salarial total

	Couple avec deux enfants	
	CFS moyen	CFS marginal
SMIG	22,0	18,7
Ouvrier qualifié	23,2	32,7
Salaire moyen	29,7	42,1
Cadre supérieur	41,4	46,1
Cadre dirigeant	50,1	52,4

Source: Direction de la Politique Economique Générale

### Comparaison du Maroc avec certains pays européens en terme de coin fiscal et social

	France		Allemagne		Italie		Espagne		Royaume-Uni		Maroc	
	CFS moyen	CFS marginal	CFS moyen	CFS marginal	CFS moyen	CFS marginal	CFS moyen	CFS marginal	CFS moyen	CFS marginal	CFS moyen	CFS marginal
SMIG	43,0	53,1	40,2	46,8	49,6	57,8	35,7	47,7	28,2	39,4	22,0	18,7
Ouvrier qualifié	49,8	55,3	43,4	49,5	54,1	59,9	40,9	49,1	33,6	40,2	23,2	32,7
Salaire moyen	51,1	59,3	44,8	51,3	55,3	59,9	42,6	49,8	34,9	40,2	29,7	42,1
Cadre supérieur	55,1	61,6	44,8	45,3	53,8	52,0	42,2	37,7	37,3	45,7	41,4	46,1
Cadre dirigeant	64,0	70,1	51,2	53,0	57,8	60,6	51,3	54,9	44,0	45,7	50,1	52,4

Les calculs relatifs aux pays européens sont effectués par la Direction de la Prévision française et remontent au début des années 90