

Matière : Gestion de la paie

Plan

I- Les salaires : notions de base

- a- Définition
- b- Cadre règlementaire
- c- typologies de salaire

II- Calcul des salaires

- a- Le salaire de base
- b- Les majorations de salaire
- c- Les retenues sur salaire

III- Calcul du salaire net à payer : taux et pourcentage, etc ..

IV- Comptabilité des charges de personnel

- a- Charges salariales
- b- charges patronales

I- Les salaires : notions de base :

a- Définition :

Le salaire traitement ordinaire de base associé à des avantages et accessoires payer directement ou indirectement en espèces ou en nature par l'employeur en raison de l'emploi de ce dernier.

b- Cadre règlementaire :

Le salaire est régi par un contrat de travail. Il est évolutif et dépend d'un ensemble de déterminant :

- * cadre règlementaire
- * contexte économique national et international
- * l'offre et la demande sur le marché de travail
- * la concurrence
- * pression syndicale
- * qualité de la formation
- * politique salariale de l'entreprise

c- typologies de salaire :

On distingue deux types de salaire :

- **Le salaire au temps**

Le salaire au temps demeure incontestablement le mode de rémunération le plus répandu. Comme son nom l'indique, il est calculé en fonction du temps de travail effectif, c'est-à-dire des périodes pendant lesquelles le salarié se tient à la disposition de l'employeur. Cette forme de rémunération ne prend donc pas en considération le rendement du salarié sauf, bien entendu, si son comportement est considéré comme fautif. Ainsi un employeur peut sanctionner pour insuffisance professionnelle un salarié qui se contente de « faire la présence ».

L'unité de référence reste l'heure, même si ce salaire horaire peut ensuite être décliné à la journée, à la semaine, au mois (ce qui est le plus fréquent). La durée normale du travail des deux sexes (masculin et féminin) et de tout âge ne peut excéder :

- Soit 2 288 h / An (activité non agricole) (2 496 h/ An pour activité agricole) Ou, 44 heures par semaines (réparties sur 6 jours avec un maximum de 10 heures par jour).

- **Le salaire au rendement :**

Les formes de rémunération au rendement sont très nombreuses et dépendent du type de travail effectué : le salaire au rendement peut être fonction de la production et/ou de la quantité de travail effectué par un salarié ou par une équipe pour une durée donnée (salaire aux pièces ou de la tâche) ou encore, être fonction du chiffre d'affaires réalisé (pourcentage ou commission sur CA). Il est rarement utilisé en tant que mode de rémunération exclusif et se combine généralement avec un salaire fixe.

Dans le cas du salaire aux pièces ou à la tâche, le salarié perçoit une somme d'argent prédéterminée pour chaque pièce fabriquée ou chaque tâche exécutée. Dans ces deux cas, la rémunération est proportionnelle au rendement.

II- **calcul des salaires :**

a- le salaire de base :

La rémunération des salariés se décompose en deux parties :

- le salaire proprement dit (ou salaire de base)

Auquel peuvent s'ajouter :

- Des avantages en espèces ou en nature (ou les accessoires de salaire).

Sous réserve de révision, le salaire de base est en principe, défini par le contrat de travail et présente un caractère de fixité à chaque paie.

Par ailleurs, le salaire de base est calculé, en principe, en fonction du temps passé par le salarié à son travail. Ce salaire au temps ne tient compte d'aucun autre élément que le temps passé et, en particulier, ne varie pas avec le rendement.

b- Majorations de salaire :

-Les heures supplémentaires :

L'heure supplémentaire est celle effectuée au-delà de la durée légale du travail. A l'occasion de l'accomplissement d'heures supplémentaires ou de période de travail la nuit, les dimanches et jours fériés, les salariés peuvent percevoir des majorations de salaire. Certaines de ces majorations sont prévues par la loi.

Elles peuvent aussi résulter des accords collectifs ou les cas échéant, du contrat de travail. Les heures supplémentaires sont payées avec majoration de :

25 % le jour,

50 % la nuit (de 22 heures à 5 heures du matin).

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

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

- Les primes et gratifications :

Les primes et les gratifications sont des sommes d'argent remises par l'employeur à ses salariés. L'attribution de ces sommes peut être prévue par la convention collective, un accord d'entreprise, le contrat de travail ou un usage. Les primes, très variées, peuvent être liées :

- à la présence du salarié dans l'entreprise (Exemple prime d'assiduité, prime de présence) ; - à la fidélité dans l'entreprise (Exemple prime d'ancienneté) ;
- à la production du salarié (Exemple prime de résultats, prime d'objectifs, prime de rendement) ;
- aux conditions de travail (Exemple prime pour salissure, prime de risque, prime de pénibilité) ;
- à la situation personnelle du salarié (Exemple prime de mariage, prime de naissance).

Citons également les primes de treizième mois, les primes de fin d'année,etc.

Prime d'ancienneté : prime ajoutée au salaire d'un employé ayant les conditions d'ancienneté requises :

Exemple :

La prime est de : 5% du salaire de base (plus les heures supplémentaires) si service entre 2 à 5 ans

10 % si service entre 5 et 12 ans

15 % si service entre 12 et 20 ans

20 % Si service est supérieur de 20 ans

- Les indemnités :

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

- Indemnité de résidence :

indemnité de fonction, indemnité d'habillement, de chaussure pour travaux salissants, indemnité pou travaux pénibles ou dangereux, indemnité de nourriture, de panier ou de repas, indemnité de déplacement, indemnité de séjour, indemnité de logement.....

Indemnité de licenciement ou de congédiement : l'indemnité égale est déterminée d'après la moyenne des salaires perçus au cours des 52 semaines qui ont précédé le licenciement et son montant est égal, (par année ou fraction d'année de travail effectif) à :

- 96h pour les 5 premières années d'ancienneté ;
- 144h de la 6ème à la 10ème année ;
- 192 h de la 11ème à la 15ème année ;
- 240 h au-delà de la 15ème année.

-Les allocations familiales :

Ce sont des prestations servies par la caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) aux salariés ayant des enfants à charge. Le montant des allocations familiales est de 150 Dh. Par mois pour chacun des 3 premiers enfants et de 36 Dh. par mois pou chacun des 3 suivants. (Avec un maximum de 558 Dh.)

Exemple : Le montant des allocations familiales reçu par un salarié, marié et ayant 7 enfants est de :
 $(150 \text{ Dh} \times 3) + (36 \text{ Dh} \times 3) = 558 \text{ Dh}$

Les avantages :

Ce sont des rémunérations en argent ou en nature attribuées à une partie ou à l'ensemble du personnel de l'entreprise, en plus des rémunérations proprement dites.

- Les avantages en nature (A.E.N) :

Les avantages en nature sont des biens ou des prestations accordés aux salariés. Il s'agira par exemple de l'octroi d'une voiture de fonction, de l'attribution d'un logement ou encore de remises sur des produits de l'entreprise (billet d'avion, prestation d'électricité, bons de transport..).

Les avantages en nature constituent un élément du salaire. Ainsi, pour déterminer la rémunération totale d'un salarié, il est nécessaire d'ajouter à son salaire de base la valeur totale de ses avantages

en nature (dont l'évaluation se fait généralement de manière forfaitaire). Le montant des avantages en nature doit figurer sur le bulletin de paie.

- Les avantages en argent (A.E.A) :

Ce sont des allègements des dépenses personnelles pour le salarié prises en charge en totalité ou en partie par l'employeur.

- Le loyer du logement personnel, généralement avancé par le salarié et remboursé par l'employeur ;
- Les frais médicaux et hospitalisation ;
- Les frais de voyage et de séjours particuliers ;
- Les impôts personnels du salarié ;
- Les primes personnelles d'assurance-vie, maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse prises en charge de l'employeur ;
- Les participations aux frais scolaires au profit des enfants du personnel ;
- Les achats de jouets à l'occasion de la fête d'Achoura destinés aux enfants du personnel.

c- Les retenues sur salaire:

Les retenues sociales sur salaires correspondent aux montants des exonérations et déductions à la charge des salariés. Le salaire brut est diminué d'un certain nombre d'exonérations et de retenues sociales calculées et reversées directement par l'entreprise aux organismes collecteurs.

Ces sommes sont dites précomptées car elles sont retenues à la source par l'employeur et ne constituent pas pour lui une charge à la différence des charges patronales.

L'ensemble des cotisations sociales est calculé sur la base du salaire brut ou en fonction d'une limite appelée « plafond », relevé par décret au 1er janvier et 1er juillet de chaque année.

Les retenues sociales sur salaire s'inscrivent sur le bulletin de paie en diminution du salaire brut pour déterminer le salaire net du salarié. La nature et montant des cotisations patronales doivent également figurer sur le bulletin de paie à titre indicatif.

- Eléments exonérés :

- toutes les indemnités réparatrices justifiées.

- Eléments déductibles :

- Les frais professionnels (taux retenu pour les besoins de calcul est 17% plafond 2000 Dh/mois)

- Les cotisations à la CNSS

- Les cotisations à la CIMR

- Les cotisations aux Mutuelles

- La part salariale des primes d'assurance – groupe dans la limite du plafond prévu par le contrat d'assurance.

III- calcul du salaire :

Pour calculer le salaire net, il faut procéder par les étapes suivantes :

- Calcul du salaire de base :

Le salaire de base est la partie fixe de la rémunération, figure sur le contrat de travail et C'est la première ligne de ton bulletin de paie, il reflète la variation moyenne des salaires hors primes et hors heures (complémentaires pour le contrat à temps partiel) et (supplémentaires pour les pleins temps)ou autres accessoires.

- Calcul du Salaire Brut :

Le salaire brut est le salaire de base auquel s'ajoutent des compléments tels que (prime d'ancienneté, de transport, congés, paiement majoré des heures supplémentaires et des accessoires)

- Calcul du Salaire Net :

Le salaire net est égal au salaire brut dont on soustrait les cotisations salariales dues par le salarié (Sécurité sociale – assurance maladie obligatoire, indemnité sur perte d'emploi, CIMR ...). il correspond à la somme dont le salarié dispose librement à l'issue de la période de travail.

Pour le calcul du salaire net à payer, faut prélever les cotisations suivantes :

- Taux de cotisation à la CNSS :

Taux de cotisation à la CNSS au 01 Janvier 2020			
Type de cotisation	Taux Part Salariale	Taux Part Patronale	Plafond
Prestations Sociales court et long terme	4.48 %	8.98 %	6 000.00 MAD
Allocations Familiale	-	6.40 %	-
Taxe de formation professtionnelle	-	1.6 %	-

- Taux de cotisation à l'AMO :

Taux de cotisation à l'AMO au 01 Janvier 2020			
Type de cotisation	Taux Part Salariale	Taux Part Patronale	Plafond
AMO (Assurance Maladie Obligatoire)	2.26 %	2.26 %	-
Participation AMO	-	1.85 %	-

- Cotisation versée à la C.I.M.R :

L'affiliation de l'entreprise à la C.I.M.R. est facultative. Le régime de retraite de la C.I.M.R. est alimenté par des cotisations supportées à la fois par les salariés et par l'employeur. Le taux de cotisation pour le salarié et l'employeur peut varier de 3 % à 6 % du traitement de base. Le taux est choisi par l'employeur et est uniformément appliqué à tous les salariés d'une même catégorie (cadres, employés, ouvriers). Le taux choisi peut s'appliquer :

- Soit à la totalité du traitement de base ;
- Soit sur la fraction du traitement de base supérieur au plafond fixé par la CNSS (6.000 Dh).

- **L'impôt sur le revenu :**

Chaque année, les contribuables marocains doivent s'acquitter d'un **impôt sur le revenu**. Pour les revenus salariaux, l'impôt sur le revenu (IR) est **prélevé à la source** par l'employeur et figure sur le bulletin de paie. Des déductions sociales et fiscales sont appliquées sur le revenu brut imposable pour calculer un revenu net imposable (RNI). Les revenus catégoriels concernés par cet impôt sont les suivants :

- les revenus professionnels
- les revenus provenant des exploitations agricoles ;
- les revenus salariaux et revenus assimilés ;
- les revenus et profits fonciers ;
- les revenus et profits de capitaux mobiliers

Barème annuel de l'IR :

Barème de l'impôt sur le revenu de 2018 : Tranches de revenu annuel			
RNI du (MAD)	RNI au (MAD)	Taux impôt	Déduction (MAD)
0.00	30 000.00	0 %	0.00
30 001.00	50 000.00	10 %	3 000.00
50 001.00	60 000.00	20 %	8 000.00
60 001.00	80 000.00	30 %	14 000.00
80 001.00	180 000.00	34 %	17 200.00
180 001.00	+	38 %	24 400.00

Barème mensuel de l'IR :

Barème de l'impôt sur le revenu de 2018 : Tranches de revenu mensuel			
RNI du (MAD)	RNI au (MAD)	Taux impôt	Déduction (MAD)
0.00	2 500.00	0 %	0.00
2 501.00	4 166.00	10 %	250.00
4 167.00	5 000.00	20 %	666.67
5 001.00	6 666.00	30 %	1 166.67
6 667.00	15 000.00	34 %	1 433.33
15 001.00	+	38 %	2 033.33

IV- Comptabilité des charges de personnel :

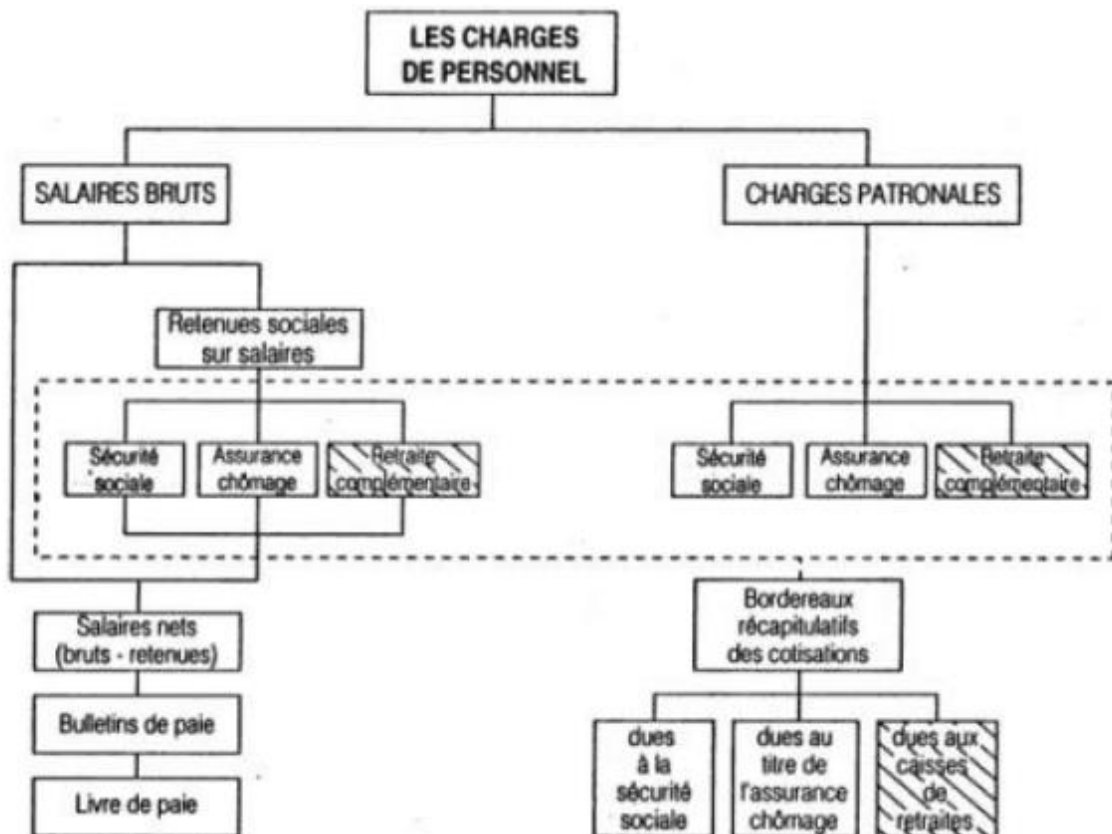
Pour la comptabilisation de la paie, l'employeur doit fournir un bulletin de paie mensuel et un livre de paie qui permet le suivi et le contrôle de la masse salariale :

L'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paie justifiant sa rémunération. Il est également chargé du versement de l'ensemble des cotisations sociales en établissant un bordereau récapitulatif des sommes dues pour chacun des organismes collecteurs. Le total de chaque bordereau regroupe les cotisations patronales et les cotisations retenues sur les salaires.

Les opérations liées à la paie impliquent la connaissance des dispositions légales ou contractuelles relatives :

- à la détermination des rémunérations brutes,
- au calcul des cotisations sociales, cotisations à la charge des salariés retenues sur la paie cotisations patronales supportées par l'entreprise
- à l'établissement des bulletins de paie et à leurs reports dans le livre de paie,
- à l'établissement des bordereaux récapitulatifs des cotisations sociales,
- aux règlements des salaires nets et des cotisations sociales.

Schéma regroupant le calcul de la paie :



Exercice :

L'entreprise DEF emploie parmi ses salariés, Mr. Mohamed chef de section. Il est marié et père de 2 enfants. Il a été recruté le 01/07/2001. Les éléments de ses salaires sont :

- salaire de base : 6685DH (26 jours travaillés). - Heures supplémentaires à 125% : 5H - Heures supplémentaires à 100% : 8H - Indemnité de logement : 800DH - Frais de déplacement justifié : 500DH - Opposition sur salaire : 300DH

L'entreprise a contracté une assurance groupe de 2%, CNSS et AMO (Taux en vigueur), CIMR (6%).

T.A.F :

~> Présentez l'Etat de Paie au 31/01/2013

Corrigé :

1- Etat de Paie au 31/01/2013 :

Rubriques	Base	Taux	Gains
Salaire de base	208	32,14 DH	6.685,00
Salaire Supp125%	5	40,175 DH	200,88
Salaire Supp150%	8	48.21 DH	385,68
Prime d'ancienneté	7.271,56	15%	1.090,73
Prime logement	-	-	800,00
Salaire Brut	-	-	9.162,29
Ind dépl. justifié	-	-	500,00
Cotisation CNSS	6.000,00	4,29%	257,40
Cotisation CNSS-AMO	9.162,29	2%	192,25
Cotisation Ass. groupe	9.162,29	2%	192,25
Cotisation CIMR	9.162,29	6%	576,74
IR	-	-	564,69
Opposition sur salaire	-	-	300,00
Salaire Net	-	-	8.732,44

Calculs justificatifs de l'IR :

Salaire Brut	9.162,29
Exonérations : Ind dépl. justifié	500,00
= S.B.I	9.112,29
Cotisation CNSS	257,40
Cotisation CNSS-AMO	192,25
Cotisation Ass. groupe	192,25
Cotisation CIMR	576,74
Frais professionnel	1.822,46
= S.N.I	$(9.112,29 * 20\%) = 6.071,19$
IR Brut	$(6.071,19 * 30\%) - 1.166,67 = 654,69$
Déductions pour charges de famille	$3 * 30 = 90,00$
IR Net	564,69