

PAIE ET DECLARATIONS FISCALES ET SOCIALES

Gestion des entreprises

SOMMAIRE

	Page
SECTION I LE CADRE JURIDIQUE	9
I- Le droit du travail	9
1- Le travail	9
2- Le droit du travail	9
3- Les sources du droit du travail	9
II- L'organisation administrative du travail	9
1- Le ministère du travail	10
2- L'agence nationale pour l'emploi	10
3- L'inspection du travail	10
III- Création des rapports juridiques de travail	10
1- Le contrat de travail	10
2- Les types du contrat de travail	10
A - Contrat à durée indéterminée	10
B- Contrat à durée déterminée	10
* Exemples de contrats limités dans le temps	10-11
3- Application	12-13
IV- Contenu des rapports de travail	14
1- Droits et Obligations du salarié	14
2- Droits et Obligations de l'employeur	14-15-16-17
SECTION II LES SALAIRES	22
I- Que rémunère – t-on ?	23
Le salaire au temps	23
Le salaire au rendement	23
II- Quelles formes peut prendre la rémunération ?	23
Le salaire en espèces et le salaire en nature	23
Le cas des pourboires	24
III- Qu'en est-il du paiement de la rémunérations ?	24
Les modalités du paiement	24
Les preuves de paiement	24
SECTION III COMMENT GERER LA REMUNERATION DES SALAIRES ?	25
I- Le salaire de base	26
II- Les majorations de salaire	27
1. Les heures supplémentaires	27
2. Les avantages	28
3. Les primes et gratifications	28
III- Les sommes n'ayant pas le caractère de salaire	28
1. Les frais professionnels	28
2. Les indemnités	28

3. Les allocations familiales

IV- Les retenues sur salaires	29
1. Les cotisations salariales à la CNSS	29-30
2. Les cotisations salariales à la Caisse Interprofessionnelle Marocaine de retraite C.I.M.R.	31
3. Les cotisations salariales aux organismes de prévoyance sociale (Mutuelles)	31
4. La part salariale des primes d'assurance Groupe « Maladie, invalidité)	31
5. Les avances et acomptes récupérés	32
6. Les cessions de salaire	32
7. Les oppositions	32
8. L'impôt général sur le revenu (IGR Salariale) a.	32
<i>La détermination de la Base Imposable b.</i>	32
<i>Eléments exonérés</i>	32
<i>c. Eléments déductibles</i>	33
<i>d. Le calcul de l'I.G.R</i>	33
<i>e. L'impôt avant déduction pour charges de famille</i>	33
<i>f. L'impôt après déduction pour charges de famille (Impôt dû)</i>	33
V- Le salaire Net à Payer	34
VI- Les charges sur salaires supportées par l'employeur (Charges patronales)	35
1. Les charges sociales :	35
2. Les charges sociales diverses	35-36
V- La comptabilité des charges de personnel	37
1. L'enregistrement des rémunérations nettes	37
• Bulletin de paie	37-38
• Livre de paie	38-39
2. L'enregistrement des charges sociales (charges patronales)	40
3. L'enregistrement du règlement des sommes dues :	
• Règlement des salaires nets	40
• Règlement des cotisations sociales(salariales et patronales) à la CNSS :	41
• Règlement des cotisations sociales (salariales et patronales) aux caisses de retraite et aux autres organismes sociaux	41
• Règlement de l'IGR retenu à la source sur les salaires	42
• Règlement des créanciers ayant obtenu des saisies –arrêts sur salaires	42
VII- Comment remplir la déclaration de la CNSS	43
Exercices d'évaluation	44-45

Résumé Théorique

SECTION I

LE CADRE JURIDIQUE

I- Le droit du travail

1- Le 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 travail est intellectuel ou manuel, selon que l'élément prédominant est intellectuel ou physique. Mais il y a toujours intervention des deux éléments combinés.

2- Le droit du travail

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

3- Les sources du droit du travail

La déclaration universelle des droits de l'homme, les traités internationaux tels que ceux concernant l'organisation internationale du travail (O.I.T). Ces textes expriment des idées générales et des principes, mais la source du droit du travail sont essentiellement d'essence nationale, législative ou conventionnelle.

- La constitution reconnaît aux travailleurs les droits sociaux suivants :
 - f droits égaux pour les hommes et les femmes
 - f droit au travail et à l'emploi
 - f droit à l'action syndicale et droit d'adhérer à un syndicat
 - f droit de grève
 - f droit à la protection sociale (santé, repos, incapacité de travail...)
 - f droit à la formation
- Les lois et règlements sont regroupés dans le code du travail (le dernier datant du 11 Septembre 2003) et dans le code de la sécurité sociale. Ils décrivent les droits des employeurs et des employés.
- La jurisprudence regroupe l'interprétation des lois et règlements par les tribunaux lors du jugement des litiges.
- Les usages professionnels sont nés de la répétition des pratiques dans une profession, et certains articles du code du travail y font référence.
- Les sources conventionnelles résultant de la négociation (conventions collectives, accords d'établissement) s'imposent aux travailleurs et employeurs.

II- L'organisation administrative du travail

Selon quelles modalités l'Administration intervient – elle sur le marché du travail ?
comment contribue - t – elle à faire respecter la législation du travail ?

1- Le ministère du travail :

L'organisation de l'administration ayant en charge le travail, peut se présenter comme suit :

Au niveau national Ministère du travail et inspection générale du travail
 et de l'emploi

Au niveau des régions Directions régionales du travail et de l'emploi
 Ayant sous l'autorité des inspecteurs du travail

2- L'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi et des Compétences « ANAPEC »

L'ANAPEC est elle aussi un organisme administratif. C'est un établissement public placé sous l'autorité du ministre du travail ; sa mission consiste à intervenir sur le marché du travail en assistant les personnes à la recherche d'un emploi, et en aidant les employeurs dans l'embauche des salariés ; toutefois, les employeurs conservent toute liberté d'utiliser d'autres moyens de recrutement.

3- L'inspection du travail :

Les inspecteurs du travail disposent des pouvoirs et jouent les rôles suivants

- :
- pouvoir de contrôle du respect de la législation du travail
- pouvoir de police judiciaire : rédaction des procès – verbaux transmis aux tribunaux
- pouvoir de décision concernant la protection contre le licenciement abusif
- rôle de conseil lors des conflits du travail
- rôle administratif de statistique

III- Création des rapports juridique de travail

1- Le contrat de travail

Un contrat de travail est une convention par laquelle une personne, appelée employé ou salarié, s'engage, moyennant une rémunération en argent appelé salaire, à exercer une certaine activité au profit et sous la subordination d'une autre personne, appelée employeur ou patron.

A. Les types du contrat de travail

a) Contrat à durée indéterminée

Est un contrat de droit commun, le contrat à durée indéterminée n'est pas obligatoirement écrit. L'employeur peut être une personne morale ou physique et le salarié est obligatoirement une personne physique. L'accord des parties est tacite (le fait d'accepter une personne dans l'entreprise pour y travailler)

Un contrat à durée déterminée ne peut être conclu que dans certaines hypothèses et pour l'exécution de tâches bien précises. Il est obligatoirement écrit et, comme son nom l'indique, il est limité dans le temps.

C'est ainsi qu'il ne peut être conclu que dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- emploi à caractère saisonnier ;
- emploi pour lesquels il est d'usage de recourir à un contrat à durée déterminée.

La durée du contrat : elle doit être précisée sur le contrat .Elle ne peut dépasser, renouvellement compris, 18 mois en règle générale. Toutefois, dans certains cas, un terme ne peut être précis. C'est le cas pour le remplacement d'un salarié malade, des emplois saisonniers....Le contrat doit alors comporter une durée minimale.

Le contenu du contrat : Le motif de l'embauche doit obligatoirement figurer sur le contrat, qui doit également comprendre un terme précis et une clause de renouvellement ; le contrat doit également préciser la nature du poste occupé.

Exemples de contrats limités dans le temps

$\frac{3}{4}$ Le contrat de travail temporaire :

appelé aussi contrat de mission, est conclu entre une entreprise de travail temporaire et le travailleur temporaire. Obligatoirement écrit, il comporte nécessairement les mentions suivantes :

- Ensemble des clauses du contrat de mise à disposition entre l'employeur et le travailleur.
- Motif du contrat
- Terme
- Qualification requise

Le contrat peut aussi comporter une période d'essai, selon sa durée.

$\frac{3}{4}$ Le contrat de travail intermittent :

C'est un contrat à durée indéterminé conclu pour un emploi permanent qui comporte des périodes travaillées et des périodes non travaillées. Obligatoirement écrit, ce contrat doit mentionner les périodes de travail, le salaire, la qualification du salarié, les horaires fixés par l'entreprise.

$\frac{3}{4}$ Le contrat saisonnier :

Le tourisme, l'agriculture, les industries agroalimentaires, ont la plus part du temps une activité saisonnière. Les entreprises de ces secteurs recrutent alors des travailleurs bénéficiant de contrat à durée déterminée ou de contrats de travail intermittent, ou bien font appel au personnel intérimaire.

Application

L'entreprise EL BOURAK a procédé à l'embauche de M. KAMAL, agent comptable.

Après la lecture du contrat ci- après, complétez le tableau suivant :

Nature du contrat	
Durée	
Période d'essai	
Rémunération	
Renouvellement éventuel	
Terme du contrat	
Indemnité compensatrice	
Référence au règlement intérieur	
Autres particularités	

Société AL BOURAK DE TRAVAUX PUBLICS
Zone industrielle BERRCHID

CONTRAT DE TRAVAIL

Entre la société AL BOURAK, représentée par M. FAHMI, chef du personnel, d'une part,
et M. KAMAL Aziz, 44 Bd Mohamed V Casablanca, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 - La société AL BOURAK engage M. KAMAL Aziz à compter du 1^{er} Janvier 2005, en qualité de conducteur d'engins, en raison de commandes exceptionnelles et temporaires

Article 2- Le contrat de M. KAMAL Aziz est conclu pour une durée de 6 mois et prendra fin le 30 Juin 2005.

Article 3- Il ne deviendra définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai de 15 jours. Il pourra être rompu sans préavis ni indemnité au cours de la période d'essai.

Article 4- Il pourra être renouvelé deux fois pour une durée maximale égale à la période initiale. Les conditions de renouvellement du contrat feront l'objet d'un avenant présenté pour approbation au salarié, dans les délais réglementaires.

Article 5- La rémunération de M. KAMAL sera de 3.500 Dh par mois.

Article 6- M. KAMAL Aziz percevra en fin de contrat une indemnité compensatrice égale à 3% du salaire brut, perçu jusqu'alors, augmentée alors, augmentée des primes et accessoires.

Article 7- M. KAMAL Aziz déclare avoir pris connaissance du règlement intérieur de la société, régie par la convention collective du bâtiment et travaux publics.

Les parties s'engagent à respecter ladite convention et s'y référer en cas de besoin.

Fait en deux exemplaires, à BERRCHID, le 25 Décembre 2004

Pour la société EL BOURAK
Le chef du personnel

Lu et approuvé
M. FAHMI
Signature du salarié, précédée de
la mention manuscrite « lu et approuvé »

Lu et approuvé
A. KAMAL

IV- Contenu des rapports de travail

1- Droits et Obligations du salarié

A. Les droits :

Le salarié a droit à une rémunération qui correspond à sa qualification professionnelle et au travail fourni. Il a également droit au repos hebdomadaire, au congé annuel payé, à la retraite, à la sécurité sociale, au syndicalisme au sein de l'entreprise et la participation aux organisations représentatives des salariés.

B. Les obligations

Le salarié est tenu d'accomplir avec aptitude, selon les règles de l'art, la prestation du travail. Il doit exercer les instructions de l'employeur. L'inexécution de ces instructions engage sa responsabilité, sauf en cas de force majeure ou de motif grave. Sa responsabilité peut également être engagée pour les fautes dont il est l'auteur ou la cause directe. De même, il est responsable en cas de négligence, d'imprudence ou d'incapacité professionnelle.

Il est tenu de veiller à la conservation des outils, instruments et autres choses qui lui sont confiés pour l'exécution de son travail.

2- Droits et Obligations de l'employeur

A. Les droits :

L'employeur exerce un double pouvoir : un pouvoir disciplinaire et un pouvoir de direction.

^{3/4} **Le pouvoir disciplinaire :**

L'employeur tire du contrat de travail une autorité juridique sur son employé. Celui-ci doit être discipliné. En effet, le manquement à la discipline expose le salarié à des sanctions disciplinaires graduées. Il peut faire l'objet d'une réprimande par écrit (deux réprimandes dans une même période d'un mois peuvent motiver le renvoi définitif du salarié), d'un changement de service ou d'atelier, d'un renvoi temporaire pour une période qui ne peut pas dépasser 8 jours et enfin d'un renvoi définitif.

^{3/4} **Le pouvoir de direction**

L'employeur exerce le pouvoir de diriger son entreprise. Il lui appartient de prendre toutes les décisions qui lui paraissent nécessaires pour la bonne marche de l'entreprise. C'est lui qui embauche, répartit les tâches et détermine les cadences de la production.

B. Les obligations

L'employeur doit rémunérer le salarié et prendre toutes les mesures de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

^{3/4} **La rémunération du salarié**

L'employeur est tenu de rémunérer le salarié pour la prestation de travail fourni. Il doit respecter les dispositions réglementaires relatives au salaire (voir chapitre sur la rémunération des salariés).

¾ Prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles

L'employeur doit prendre toutes les dispositions pour assurer la sécurité des salariés. Il s'agit notamment d'aménager les locaux de travail de manière à garantir cette sécurité. Ces locaux doivent être éclairés, aérés, alimentés en eau potable, etc.

¾ Réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles

L'employeur est tenu de réparer les accidents de travail et les maladies professionnelles dont sont victimes les salariés. Il s'agit d'accidents involontaires, survenus par le fait ou à l'occasion du travail et des maladies causées par les produits manipulés par les salariés ou par les conditions de travail.

V- La cessation du contrat de travail.

Cette cessation peut prendre deux formes. Elle peut être provisoire ou définitive.

1- Cessation provisoire (suspension du contrat de travail)

Certains motifs suspendent le contrat de travail . Cette suspension produit des effets importants.

A- Motifs de la suspension

Certains motifs de la suspension du contrat de travail sont prévus par la législation du travail. Exemples : femme en couche, cas de l'incapacité temporaire résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, absence pour événements familiaux (naissance d'un bébé, mariage, décès, etc.), la maladie, la mise à pied.

¾ La maladie non professionnelle

La maladie d'une courte durée du salarié suspend le contrat de travail. Le salarié malade ou victime d'un accident est tenu d'avertir son employeur dans les 24 heures qui suivent la maladie ou l'accident (fourniture d'un certificat médical). Dans ce cas, les absences sont considérées comme des absences régulières. Mais, ces absences ne doivent pas dépasser 180 jours au cours d'une période de 365 jours consécutifs. Au delà de cette limite, l'employeur pourra considérer le salarié comme démissionnaire de son poste.

; La mise à pied :

L'employeur peut sanctionner son salarié pour manquement à la discipline ou insuffisance de productivité. Il peut lui infliger une mise à pied, c'ad un renvoi temporaire. Cette sanction suspend provisoirement le contrat de travail.

B- Les effets de la suspension

Les effets de la suspension du contrat de travail varient en fonction des motifs de cette suspension.

Mais, l'employeur est tenu de rémunérer les jours d'absence autorisés, à l'occasion de la naissance d'un enfant du salarié par exemple ; le salarié auquel est infligée une mise à pied ne perçoit aucune rémunération pour les journées correspondant à cette sanction.

Les congés des maladies non professionnelles et les congés de maternité donnent lieu au versement d'indemnités journalières effectué par la CNSS, au profit des salariés affiliés à cette Caisse.

2- La cessation définitive

Le contrat de travail peut cesser définitivement pour diverses causes. Cette cessation produit des effets très importants pour le salarié.

A- La diversité des causes

Les causes de cessation définitive peuvent être imputables à l'employeur, au salarié ou à la nature du contrat de travail.

1. Causes imputables à l'employeur

Le progrès technique, le développement de nouvelles méthodes d'organisation du travail peuvent entraîner la suppression d'emploi. De même, la crise économique, que peut traverser un secteur donné, peut engendrer la diminution du nombre ou la suppression d'emploi.

Face à ces données, l'employeur peut être amené à licencier des salariés et mettre ainsi fin définitivement à leur contrat de travail.

2. Causes imputables au salarié

Les causes imputables au salarié sont nombreuses. Il peut commettre une faute grave, exemple : le vol, l'ivresse, le sabotage, etc. De même l'absence irrégulière et injustifiée (plus de 4 jours ou 8 demi-journées dans une période de 12 mois), l'inaptitude professionnelle ou l'incapacité du salarié à reprendre le travail après une maladie ou un accident constituent des causes de rupture définitive du contrat de travail.

3. Les causes imputables à la nature du contrat

La distinction entre contrat à durée déterminée et contrat à durée indéterminée est fondamentale.

; Cessation du contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée expire à la fin de l'échéance qu'il prévoit. Les parties peuvent renouveler le contrat à durée déterminée qui arrive à expiration. Le non renouvellement ne donne lieu à aucune indemnisation de l'employeur ou du salarié.

Par ailleurs, le contrat peut être résilié avant l'échéance fixée. Il s'agit alors d'une résiliation anticipée. La partie qui prend l'initiative de cette résiliation doit dédommager, l'autre partie pour le préjudice qu'elle lui fait subir (dommages - intérêts).

; Cessation du contrat à durée indéterminée

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être, à tout moment, résilié par l'une ou l'autre partie.

En réalité, l'initiative de résiliation de ce genre de contrat vient très souvent de l'employeur. Aussi, le législateur et les tribunaux ont-ils limité la portée de ce droit de résiliation unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée.

TM Nécessité du préavis (ou délai-congé)

La rupture brutale d'un contrat de travail à durée indéterminée introduit une très grande instabilité dans les rapports de travail et menace la sécurité de l'emploi. Pour remédier à ces inconvénients, le législateur a pris soin d'imposer l'obligation du préavis à la partie qui prend l'initiative de la résiliation du contrat à durée indéterminée.

La faute grave et la force majeure constituent des causes d'exonération de l'obligation du préavis. Ainsi, la faute grave commise par le salarié expose celui-ci à un licenciement immédiat et sans préavis.

TM Protection du salarié contre la rupture abusive du contrat de travail :

Pour licencier un salarié, l'employeur doit invoquer un motif valable relatif à l'aptitude professionnelle, à la conduite du salarié ou fondé sur la nécessité de fonctionnement de l'entreprise. L'employeur qui licencie un salarié sans motif valable s'expose à des dommages-intérêts au profit du salarié lésé (indemnité pour licenciement abusif).

B- Les effets de la cessation définitive du contrat de travail

Le législateur a prévu une indemnité de licenciement au profit du salarié. Celui-ci doit signer un reçu pour solde de tout compte et obtenir un certificat de travail.

1- L'indemnité de licenciement

Les usages, les contrats individuels du travail et les conventions collectives ont institué une indemnité de licenciement dite également indemnité spéciale ou indemnité de départ, au profit des salariés licenciés, sauf pour une faute grave.

Il a également fixé les taux et les modalités de calcul de cette indemnité de manière à faire bénéficier les salariés les plus anciens d'indemnités plus importantes.

2- Le reçu pour solde de tout compte

L'employeur peut exiger du salarié un reçu pour solde de tout compte.

Ce document doit mentionner, sous peine de nullité, un certain nombre de dispositions énumérées par la loi (exemple : la somme totale versée au salarié). Ce document peut être, sous certaines conditions, dénoncé par le salarié.

3- Le certificat de travail

L'employeur est tenu, sous peine de dommages - intérêts, de délivrer au salarié un certificat de travail contenant exclusivement la date de son embauchage, celle de son débauchage et ses qualifications professionnelles, au cours des six derniers mois avant la cessation du contrat de travail.

Application

Il faut s'exercer à effectuer, selon des mises en situation, les documents suivants dont les modèles ci-après:

- lettre de contrat de travail
- certificat de travail
- certificat de reçu pour solde de tout compte
- dénonciation du reçu pour solde de tout compte (voir page suivante).

MODELES DE DOCUMENTS

1. Contrat de travail

Entre l'entreprise (raison sociale de l'entreprise)

et

Monsieur.....(nom, prénom et domicile)

Il a été convenu ce qui suit :

Monsieur a été engagé à compter du en qualité de (nature de l'emploi offert, qualification professionnelle, coefficient hiérarchique) dont les attributions consisteront

Les conditions de rémunération sont les suivantes : (salaire brut).....

(gratifications, primes, etc.).

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra y être mis fin à la volonté de l'une ou l'autre partie en observant un préavis de (préavis légal, conventionnel ou d'usage).

La durée de la période d'essai est fixée à

Durant la période d'essai, l'engagement pourra être résilié sans indemnité ni préavis (ou au contraire avec un préavis de) à la volonté de l'une ou l'autre des parties.

Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'expiration de la période d'essai.

Les parties au contrat s'engagent à respecter les clauses et dispositions de la convention collective..... et à se conformer aux prescriptions du règlement intérieur et aux lois et règlement en vigueur.

Monsieur déclare expressément n'être lié actuellement à aucune autre entreprise et avoir quitté son précédent emploi libre de tout engagement et en conformité avec la législation et les règlements relatifs à l'emploi de la main-d'œuvre.

Fait en double exemplaire à, le.....

Signatures
(précédées de « Lu et approuvé »)

2. Certificat de travail

Nous soussignés (désignation de l'employeur).....
(adresse).....
(N° de Sécurité sociale)..... (N° du registre du commerce ou du répertoire
des métiers)..... (N° de téléphone),.....
certifions avoir employé dans notre société
Monsieur (nom, prénoms, adresse, N° de Sécurité sociale) en qualité
de (qualifications professionnelles aussi précises que possible), du
.....
(date d'entrée) au (date de sortie).
Monsieur nous quitte, libre de tout engagement. En foi de
quoi, nous lui délivrons le présent certificat, pour valoir et service ce que de droit.

Fait à, le
signature de l'employeur ou de son représentant
Nom et qualité du signataire

3. Reçu pour solde de tout compte

Je soussigné (nom, prénoms et adresse du
salarié) reconnais avoir reçu de (nom de l'employeur) la
somme de (en chiffres et en lettres) en un chèque tiré sur
la banque..... (ou en espèces).
Cette somme m'est versée pour solde de tout compte en paiement des salaires,
accessoires, indemnités de (à préciser).
Je reconnais que ce versement solde et apure tout compte entre la
société..... et moi-même.
Je déclare connaître la disposition légale qui permet de dénoncer le reçu pour solde
de tout compte dans un délai de deux mois par lettre recommandée.
Le présent reçu a été établi en double exemplaire dont l'un m'a été remis.

Signature du salarié
(précédée de la mention manuscrite : « Pour solde de tout compte »).

4. Dénonciation du reçu pour solde de tout compte

Nom, prénoms

Adresse

Monsieur le Directeur (adresse complète de l'employeur)

Je soussigné demeurant à dénonce le reçu pour solde de tout compte signé par moi le (depuis moins de deux mois).

Je considère en effet qu'il me reste dû :

„ sur mes salaires la somme de au motif que

„ sur l'indemnité compensatrice de congés payés au motif que

„ sur (toutes autres sommes contestées).....

En conséquence, vous m'êtes redevable de la somme totale de en complément de la somme que vous m'avez déjà versée.

Sous réserve de tous mes autres droits

Fait à le

Signature du salarié

INTRODUCTION

Le salaire, contrepartie de l'exécution de la prestation de travail, occupe une place essentielle dans le droit du travail. Par sa finalité alimentaire, il permet d'assurer, à intervalles réguliers, la subsistance du travailleur et de sa famille dans des conditions décentes. La déclaration universelle des droits de l'Homme a proclamé « *Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante.* ».

Selon le code du travail, « *par rémunération (...) il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèce ou en nature, par l'employeur en raison l'emploi de ce dernier* ».

Or, le salaire, élément essentiel du contrat de travail, n'est pas figé, mais évolutive. Actuellement, avec l'application des 44 heures et le changement du SMIG.

Dans ce qui va suivre nous soulèverons les principales questions relatives à la rémunération des salariés dans une première section, pour permettre aux stagiaires dans la deuxième de se préparer pour agir en toute connaissance de cause, pour la comptabilisation des différents éléments de charges personnelles.

I. Que rémunère –t-on ?

S'agit-il de payer une certaine durée de travail ou l'accomplissement d'une tâche déterminée ? Les deux formules sont possibles et l'une n'exclut pas l'autre.

; 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. Quelles formes peut prendre la rémunération ?

; Le salaire en espèces et le salaire en nature

En principe, le salaire est payé en espèces et non en nature. Autrefois, le paiement du salaire en nature était fréquent dans les professions agricoles et artisanales (fournitures de nourriture, logement). Aujourd'hui, le paiement du salaire en nature est beaucoup plus rare et ne concerne que certaines activités : agriculture, restauration ... Ces deux formes de salaire peuvent bien entendu être combinées.

; Le cas des pourboires

Les pourboires sont des sommes d'argent versées par les clients aux salariés en contact direct avec la clientèle. Ils sont fréquemment utilisés dans les professions de la restauration, de l'hôtellerie et de coiffure.

Les pourboires peuvent être prélevés sur les notes des clients par le biais d'un pourcentage (Service compris) et / ou remis volontairement à l'employeur, soit directement, soit indirectement (pourboires remis aux salariés, puis centralisés par l'employeur). Ce dernier est tenu de redistribuer intégralement ces sommes au personnel intéressé.

III. Qu'en est-il du paiement de la rémunérations ?

Partant du caractère alimentaire des rémunérations, le législateur n'en a pas laissé le paiement à la discrétion de l'employeur. Il en a précisé les modalités de paiement et en a déterminé les preuves.

; Les modalités du paiement

- **Périodicité** Les rémunérations doivent être payées régulièrement, et à intervalle rapproché pour permettre aux salariés de subvenir normalement à leurs besoins et à ceux de leurs familles.
- **Le lieu du paiement** Le législateur n'a pas précisé le lieu de paiement de la rémunération.

; Les preuves de paiement

La législation du travail a prévu des moyens spécifiques en la matière ; qui sont :

- **La carte de travail** : A défaut d'un contrat de travail écrit ou d'une lettre d'engagement, l'employeur est tenu de délivrer une carte de travail à chaque salarié
- **Le bulletin de paie** : sa délivrance au salarié est imposé par la loi. C'est un document comportant un certain nombre de mentions qui permet de renseigner le salarié sur les modalités de calcul de sa rémunération, la période de travail, primes, déductions,....
- **Le livre de paie** : ou carnet de paie est un registre qui est obligatoirement tenu dans chaque entreprise ; il doit reproduire proprement et par ordre de date toutes les mentions portées sur le bulletin de paie. Il doit être présenté, sur leur demande, aux inspecteurs de travail et ceux de la caisse nationale de sécurité sociale.
- **Reçu pour solde de tout compte** : Le salarié ou démissionnaire doit signer un reçu de solde de tout compte.

Section II

COMMENT GERER LA REMUNERATION DES SALAIRES ?

INTRODUCTION

La rémunération comprend le salaire de base et, éventuellement, des accessoires (treizième mois, primes de fin d'année, d'assiduité,...etc.). Divers autres sommes peuvent, bien entendu, être versées lors de l'exécution du contrat de travail (majorations pour heures supplémentaires, remboursement des frais professionnels) ou à l'occasion de sa rupture (indemnité de licenciement). Cependant, toutes n'ont pas le caractère de salaire en ce sens qu'elles ne visent pas nécessairement à rémunérer la prestation de travail.

Cette distinction est importante, car, parmi les différentes sommes que peut percevoir le salarié, seules celles ayant le caractère de salaire sont prises en compte pour vérifier si l'employeur respecte bien la législation relative au SMIG et, le cas échéant, aux minima prévus par la convention collective.

Dans ce qui va suivre, nous allons savoir

1. Comment calculer le salaire brut ?
2. Comment déterminer l'assiette des cotisations de la CNSS ?
3. Comment déterminer l'assiette des cotisations de la CIMR, Mutuels, Ass. Maladie...
4. Comment calculer l'impôt sur le revenu salarial ?
5. Comment déterminer le net à payer ?
6. Comment calculer les charges du personnel ?
7. Comment calculer les charges sociales ?
8. Comment les comptabiliser ?
9. Comment remplir les déclarations CNSS

I-Le salaire de base

Le salaire de base constitue la rémunération perçue par le salarié en contrepartie de sa prestation de travail. Il correspond généralement à un montant mensuel, il est donc calculé en fonction du temps effectif travaillé.

Salaire de base = nombre d'heurs normales X taux horaire normal

Exemple :

M. HATIMI travaille dans une entreprise où les salaires sont payés quotidiennement.

Le taux horaire normal est de 9.50 Dh.

Le salaire de base de M. HATIMI pour un jour ouvrable de 8 h de travail est de

$$8 \text{ h} \times 9,50 \text{ Dh} = 76 \text{ Dh}$$

II- Les majorations de salaire

1-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 :

- o 25 % le jour,
- o 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.

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

Exemple :

Si taux de majoration est 25 %

$$\text{Taux horaire supplémentaire} = \text{Taux horaire normal} \times 1,25$$

Application :

M. FILLALI travaille dans une entreprise où les salaires sont payés à la fin de chaque semaine. Le taux horaire normal est de 9 Dh.

Le salaire de M. FILLALI pour une semaine de 52 heures de travail, les heures supplémentaires ont été effectués un jour ouvrable de 23 h à 3h) est de :

Salaire de base48h X 9 Dh = 432 Dh

Heures supplémentaire 4h X (9 Dh X 1,5) = 54 Dh

Total 486 Dh

Quid des jours fériés marocains

1^{er} Janvier

11 Janvier

Aid Al Adha

1^{er} Mai

Aid El Fitr

30 Juillet

Aid El Mawlid

14 Août

Fatih Moharem

20 Août

6 Novembre

18 Novembre

2- 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.

a- 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.

b- 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.

3. 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 :

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

III- Les sommes n'ayant pas le caractère de salaire

Seules les sommes versées en contrepartie de la prestation de travail ont le caractère de salaire. Dès lors, les remboursements de frais professionnels, les indemnités réparatrices, les allocations familiales versés par l'entreprise n'ont pas le caractère de salaire. Et de ce fait ne rentre pas dans les calculs des cotisations sociales

a. Les frais professionnels

Les frais inhérents à la fonction ou à l'emploi, ne sont pas considérés comme des éléments de salaire et n'entrent donc dans l'assiette des cotisations sociales, calculés aux taux forfaitaires suivants :

- 25 % pour le personnel des casinos et cercles supportant des frais de représentations
- 35 % pour les ouvriers d'imprimerie de journaux travaillant la nuit, les artistes
- 45 % pour les journalistes, les rédacteurs, photographes, les directeurs de journaux, les inspecteurs et contrôleurs des compagnies des branches vie, capitalisation et épargne ; le personnel naviguant de l'aviation marchande, les voyageurs représentants et placiers
- 40 % pour le personnel naviguant de la marine marchande et de la pêche maritime.
- 17 % pour les personnes ne relevant pas des catégories professionnelles visées ci-dessus **(1) ce taux sera retenu dans tous les calculs ultérieurs**

b. 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.

Exemple

Indemnité de résidence, indemnité de fonction, indemnité d'habillement, de chaussure pour travaux salissants, indemnité pour 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 6^{ème} à la 10^{ème} année ;
- 192 h de la 11^{ème} à la 15^{ème} année ;
- 240 h au-delà de la 15^{ème} année.

c. 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 pour 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 :

$$(150 \text{ Dh} \times 3) + (36 \text{ Dh} \times 3) = 558 \text{ Dh}$$

IV- Les retenues sur salaires

Le salaire brut n'est pas versé en intégralité au salarié, diverses retenues sont effectuées lors de chaque paie.

1. Les cotisations salariales à la CNSS

L'affiliation de l'entreprise à la CNSS est obligatoire.

**TAUX DE COTISATION ET PLAFOND DE REMUNERATION SERVANT DE BASE
AU CALCUL DES COTISATIONS PAR FAMILLE DE PRESTATION**

Famille de prestation

A partir du 1/04/2002

Cotisation salariale

Prestations sociales à court terme	
Taux	0,33%
Plafond	6.000 Dh
Prestations sociales à long terme	
Taux	3,96 %
Plafond	6.000 Dh
Total	4,29 %

Les prestations à court terme regroupent les indemnités journalières de maladie, les indemnités journalières de maternité, les indemnités journalières d'accident et les allocations en cas de décès.

Les prestations sociales à long terme regroupent la pension de vieillesse ou de retraite, la pension d'invalidité et la pension de survivants.

Les cotisations salariales pour la couverture des prestations sociales (à court et à long terme) sont calculées sur l'ensemble du salaire brut dans la limite d'un plafond de 6.000 Dh par mois et par salarié.

Les taux des cotisations sont appliqués à l'ensemble de la rémunération brute plafonnée y compris les indemnités, primes et tous les autres avantages en nature ou en argent.

Application

Salariés	Salaire brut janvier 05	Taux (1)	Salaire brut plafonné (2)	Cotisations salariales (3) = (1) X (2)
El IDRISSE	3.500 Dh	4,29 %	3.500 Dh	150,15 Dh
HAMODA	5.600 Dh	4,29 %	5.600 Dh	240,24 Dh
ALAOUI	7.900 Dh	4,29 %	6.000 Dh	257,40 Dh
TOTAL	17.000 Dh	4,29 %	15.100Dh	647,79 Dh

2. Les cotisations salariales à la Caisse Interprofessionnelle Marocaine de retraite 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).

Le traitement annuel qui servira pour le calcul des cotisations comprend tous les éléments ruts de la rémunération perçus par les participants (Salaire de base, heures

supplémentaires, indemnités, primes, gratifications.....) à l'exception des avantages en nature et des sommes destinées au remboursement de frais effectifs d'emploi (indemnité justifiée de déplacement, de transport....).

Traitement de base = Salaire brut- (avantages en nature + indemnités justifiées)

Exemple 1

salariés	Traitement de base Jan 05 (1)	Taux (2)	Cotisations salariales (3) = (1) X (2)
MOURADI Cadre FATHI	9.000 Dh	6%	540 Dh
Cadre SOULAIMANI	7.500 Dh	6%	450 Dh
Employé FAHMI Ouvrier	3.400 Dh	4,5%	150 Dh
	2.500 Dh	3%	75 Dh
Total	22.400 Dh		1.215 Dh

Exemple 2

Pour le mois de janvier 2005 la rémunération d'un salarié se présente comme suit :

Salaire de base.....3.000 Dh
 Heures supplémentaires.....600 Dh
 Prime d'ancienneté.....260 Dh
 Logement de fonction (A.E.N).... 500 Dh
 Indemnité de transport justifié.....120 Dh

Salaire brut 4.480 Dh

Traitement de base = 4.480 – (500 + 120) = 3.860 Dh

3. Les cotisations salariales aux organismes de prévoyance sociale (Mutuelles)

Les taux et les bases de calcul sont variables d'un organisme à un autre.

4. La part salariale des primes d'assurance Groupe « Maladie, invalidité ...)

L'employeur peut souscrire auprès d'une compagnie d'assurance un contrat d'assurance au profit de l'ensemble de son personnel pour la couverture des risques de « maladie, invalidité et décès ».

La part salariale sera retenue selon les modalités du contrat d'assurance.

$\text{Cotisation} = (\text{salaire brut} - \text{frais justifiés}) \times \text{Taux}$

Exemple :

Un salarié cotise à une assurance groupe au taux de 1,75 % du salaire brut (plafond prévu par le contrat d'assurance 150 Dh /mois). Son salaire pour le mois de janvier 2005 est de 5.500 Dh.

Prime salariale d'assurance groupe : $5.500 \times 3,75 \% = 206,25$ Dh

Prime salariale retenue (plafond) : 150 Dh.

5. Les avances et acomptes récupérés

Une avance consentie à un salarié au cours d'une période est récupérée sur son salaire à la fin de cette période.

6. Les cessions de salaire

Le salarié peut, de son plein gré, accepter qu'une partie de son salaire lui soit retenue par l'employeur pour être payée directement à ses créanciers. Il s'agit alors d'une cession de salaire.

7. Les oppositions

Une partie du salaire doit être saisie entre les mains de l'employeur par un créancier du salarié, suite à un jugement (saisie –arrêt).

Cette saisie ne dépassant pas les limites fixées par la loi :

La part saisie mensuellement = 1/20 pour une rémunération inférieure à 2.000 Dh

La part saisie mensuellement = 1/3 pour une rémunération allant de 2.000 à 10.000 Dh

Toute proportion supérieure à 10.000 Dh est entièrement saisissable.

8. L'impôt général sur le revenu (IGR Salariale)

a) La détermination de la Base Imposable

Salaire brut global (SBG)
- Eléments Exonérés
= Salaire brut imposable (SBI)
- Eléments Déductibles
= Salaire Net Imposable (SNI) ou Base imposable

- **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.

Application

Pour le mois de janvier 2005 , la rémunération de M. FAHLAOUI, marié et ayant 3 enfants est comme suite :

Salaire de base	8.000 Dh
Prime d'ancienneté	1.000 Dh
Indemnité de transport justifiée.....	500 Dh
Logement (A.E.N).....	3.000 Dh
Allocations familiales (150 X 3).....	<u>450 Dh</u>
Salaire Brut	12.950 Dh

Ce salarié

- Cotise à la CNSS
- Cotise à la CIMR au taux de 6 % du traitement de base
- Cotise à une assurance groupe « maladie... » au taux de 1.5 % du salaire de base

Base de calcul de la CIMR

Salaire de base	8.000 Dh
Prime d'ancienneté	+ <u>1.000 Dh</u>
Traitement de base	= 9.000 Dh

Salaire brut	12.950 Dh
--------------	-----------

Eléments exonérés

Frais de transport justifiés	-	500 Dh
Allocations familiales	-	<u>450 Dh</u>
S.B.I	=	12.000 Dh

Eléments déductibles

Frais professionnels	
17 % X (12.950 – 3.000)= 1.691,5	
inf au plafond 2.000	1.691,50 Dh
Cotisation CNSS 6.000 X 4,29%	257,40 Dh
Cotisation CIMR 9.000 X 6 %	540,00 Dh
Prime Ass. Groupe 8.000 X 1,5 %	<u>120,00 Dh</u>
S.NI.	= 9.391,10

b) Le calcul de l'I.G.R
; L'impôt avant déduction pour charges de famille

L'impôt avant déduction est calculé en appliquant au **S.N.I.** un barème de taux de taux progressifs.

Tranches du S.N.I. (en Dh)	Taux en %	Somme à déduire (En Dh)
0 – 1.666,67	0 %	0
1.666,68 – 2.000	13 %	216,66
2001 – 3.000	21 %	376,66
3.001 – 5.000	35 %	796,66
Au-delà de 5.000	44 %	1.246,66

Exemple :

S.N.I. = 9.391 Dh

Impôt avant déduction = $(9.391 \times 44 \%) - 1.246,66 = 2.885,38$

; L'impôt après déduction pour charges de famille (Impôt dû)

Les salariés ayant des charges de famille bénéficient de la déduction d'une somme égale à 15 Dh par mois et par personne à charge (épouse, enfants) dans la limite de 90 Dh par mois (Max 6 déductions).

Impôt exigible = impôt avant déduction – déduction pour charge de famille
--

Exemple : Impôt dû par M. FAHLAOUI ; il a 3 enfants et une épouse donc 4 déductions

Impôt dû = $2.885,38 - (15 \times 4) = 2.825,38$ Dh.

V -Le salaire Net à Payer

Total des gains	Salaire de base + Heures supplémentaires + Primes + Indemnités + Gratifications
- Total des retenues	- Cotisations salariales (CNSS, CIMR, Mutuelle, Assurance) - Avances et acomptes - Cessions de salaire - Oppositions - IGR
=	Salaire Net Payer

Exemple de M. FAHLAOUI

Salaire de base	8.000
Prime d'ancienneté	1.000
Indemnité de transport justifiée	500
Logement (A.E.N)	3.000
Allocations familiales	450
Total des gains	12.950

Cotisation CNSS	257,40
Cotisation CIMR	540
Prime Ass. Groupe	120
IGR	2.825,38
- Total des retenues	3.742,78

= Salaire Net à payer	9.207,22
------------------------------	-----------------

VI .Les charges sur salaires supportées par l'employeur (Charges patronales)

1. Les cotisations patronales à la sécurité sociale (CNSS)

Les cotisations patronales pour la couverture des allocations familiales sont calculées sur l'ensemble de la rémunération brute (salaire brut) non plafonnée. Les cotisations patronales pour la couverture des prestations sociales (à court et à long terme) sont calculées sur l'ensemble de la rémunération brute dans la limite du plafond de 6.000 Dh par mois et par salarié.

La participation de l'employeur au financement de la formation professionnelle continu, au taux de 1,6 %, est calculée sur la masse salariale brute ; cette taxe est institué au profit de l'OFPPPT est versée par l'employeur à la CNSS en même temps que les cotisations de sécurité sociale.

TAUX DE COTISATION ET PLAFOND DE REMUNARATION SERVANT DE BASE AUX CALCULS DES COTISATIONS PAR FAMILLE DE PRESTATIONS

<i>Famille de prestations</i>	<i>Cotisations patronales A partir de 01/4/2002</i>
<i>Prestations familiales</i>	
<i>Taux</i>	<i>7,5%</i>
<i>Plafond</i>	<i>Sans plafond</i>
<i>Prestations sociales à C.T</i>	
<i>Taux</i>	<i>0,67 %</i>
<i>Plafond</i>	<i>6.000 Dh</i>
<i>Prestations sociales à L.T</i>	
<i>Taux</i>	<i>7,93 %</i>
<i>Plafond</i>	<i>6.000 Dh.</i>
<i>Total</i>	<i>8,60%</i>

2. Les cotisations patronales à la (CIMR)
3. Les cotisations patronales aux mutuelles
4. Les prestations familiales directes
5. Les cotisations patronales aux ass. Accidents de Travail
6. Les charges sociales diverses

Les primes patronales d'assurance Groupe

Les prestations de retraite

Les allocations aux œuvres sociales(versement pour les services sociaux gérés par le comité d'entreprise).

L'habillement et les vêtements de travail

Les indemnités de préavis de licenciement

Les frais de médecine de travail et de pharmacie

Autres charges sociales diverses

VII. La comptabilité des charges de personnel

L'enregistrement de la paie se passe en 3 temps :

- 1) L'enregistrement des rémunérations nettes
- 2) L'enregistrement des charges patronales
- 3) L'enregistrement du règlement des sommes dues au personnel, aux organismes sociaux, à l'Etat

-1- L'enregistrement des rémunérations nettes

Exemple :

L'entreprise ERMADEC a réalisé, entre autres, les opérations suivantes au cours du mois de Janvier 2005 :

- Le 15/1 Un acompte de 1000 Dh a été payé, en espèces, à HALIMI (employé)
- Le 16/1 Une avance de 500 Dh a été octroyée, en espèce à FAHMI (employé)
- 1- Le 17/1 Un créancier a informé l'entreprise qu'il a obtenu une saisie –arrêt de 2.000 Dh. sur le salaire de MOULAY

Ecriture concernant le versement des avances

	15/1/2005		
3421	Avances et acomptes au personnel		1.000
5161	Caisse		1.000
	Acompte au profit de HALIMI		
	16/1/2005		
3421	Avances et acomptes au personnel		500
5161	Caisse		500
	Avance au profit de FAHMI		

A la fin du mois de Janvier 2005, le livre de paie de l'entreprise EMADEC se présente comme suit :

M. FAHLAOUI travaille à l'Ese ERMADEC

Ladite Ese est adhéree à la CIMR : 6% à la charge des salariés et 6% à la charge de l'entreprise (taux appliqué à la totalité du traitement de base).

L'Ese a conclu un contrat d'assurance avec une compagnie d'assurance RMA AL WATANYA pour la couverture des frais médicaux au taux de 3%, dont 1,5% à la charge des salariés et le complément à la charge de l'Ese.

TM Bulletin de paie

VOIR CI - APRES

ENTREPRISE ERMADEC			BULLETIN DE PAIE N°		
MATRICULE	NOM ET PRENOM	GRADE	ECHELLE	N° CNSS	
1000128	FAHLAOUI ALI	Cadre			
DATE DE NAISSANCE	DATE DE RECRUTEMENT	S. F	NB ENF.	PERIODE	
23/06/1955	27/04/1989	Marié	3	Janvier 2005	
LIBELLES			TAUX	GAINS	RETENUES
Salaire de base				8.000	
Prime d'ancienneté				1.000	
Indemnité de logement				3.000	
Indemnité de transport				500	
Cotisation CNSS			4,29%		257,40
Cotisation CIMR			6 %		540
Assurance Groupe			1,5 %		120
IGR			44 %		2.825,38
TOTAL DES GAINS		12.950	TOTAL DES RETENUES		3.742,78
NET A PAYER			9.207,22		
MODE PAIEMENT			Virement bancaire Compte n° 011569742 ATIJARI WAFA CASABLANCA		

Ecriture concernant les rémunérations nettes du mois de Janvier 2005

31/01/2005

6171	Rémunérations du personnel	27.450,00	
3421	Avances et acomptes du personnel		1.500,00
4432	Rémunérations dues au personnel		15.232,51
4434	Oppositions sur salaires		2.000,00
4441	CNSS		879,45
4443	Caisse de retraite CIMR		1.410,00
4448	Autres organismes sociaux (organismes d'assurances)		337,50
44525	Etat, IGR		6.090,54

Après cette écriture le compte 3421 est soldé ; le compte 4434 le sera ultérieurement quand l'Ese versera les 2.000 Dh au créancier de son employé Moulay.

Le compte 4432 exprime par son solde créditeur les sommes dues au personnel (salaires nets)

TM Livre de paie

Voir page suivante 39'

2- L'enregistrement des charges sociales (charges patronales)

Exemple de l'Ese ERMADEC

Salariés	Salaire brut	Salaire plafonné
HALIMI	5.000	5.000
FAHMI	3.500	3.500
MOULAY	6.600	6.000
FAHLAOUI	12.000	6.000
Masse salariale	27.100	20.500

Cotisations pour la couverture des allocations familiales : $27.100 \times 7,5 \% = 2.032,50$

Cotisations pour la couverture des prestations sociales : $20.500 \times 8,6 \% = 1.763,00$

Taxe de formation professionnelle : $27.100 \times 1,6 \% = 433,60$
 $= 4.229,10$

Cotisations patronales à la CIMR : $27.100 \times 6 \% = 1.626,00$

Part patronale des primes d'assurance Groupe : $27.100 \times 1,5 \% = 406,50$

	31/01/2005		
61741	Cotisations de sécurité sociale	4.229,10	
61742	Cotisations aux caisses de retraite	1.626,00	
61761	Assurances groupe	406,50	
4441	CNSS		4.229,10
4443	Caisse de retraite (CIMR)		1.626,00
4448	Autres organismes sociaux		406,50
	Suivant livre des charges patronales		

3. L'enregistrement du règlement des sommes dues :

; **Règlement des salaires nets**

L'entreprise ERMADEC règle le 31/01/2005 les salaires de mois de janvier (par virement bancaire)

	31/01/2005		
4432	Rémunérations dues au personnel	15.232,51	
5141	Banque		15.232,51
	Virement bancaire ordre N° 3654/05		

; **Règlement des cotisations sociales (salariales et patronales) à la CNSS**

Le règlement des cotisations à la CNSS doit s'effectuer dans un délai de 15 jours à compter de la date d'émission du bordereau de versement modèle 511-1-01. (Voir Annexe)

Deux modalités de paiement peuvent être utilisées : soit règlement par ordre de virement bancaire, soit règlement par versement en espèce auprès de la Banque Populaire seulement .

Exemple

Le 15 février 2005, l'entreprise ERMADEC règle les cotisations à la CNSS relatives au mois de janvier 2005 par virement bancaire.

4441 5141	15/2/2005	5.108,55	5.108,55
	CNSS Banque Cotisations salariales (879,45) et patronales (4 229,10) du mois de janvier 2005		

; *Règlement des cotisations sociales (salariales et patronales) aux caisses de retraite et aux autres organismes sociaux*

Exemple

Le 16/2/2005 l'Ese ERMADEC règle les cotisations à la CIMR, et les primes d'assurance à la RMA ALWATANYA, par chèques bancaires N° 85553 et 85554.

4443 5141	16/1/05	3.036	3.036
	Caisse de retraite (CIMR) Banque Cotisations salariales (1 410) et patronales (1 626) du mois de janvier 2005 Chèque bancaire N° 85553		
4448 5141	d'	744	744
	Autres organismes sociaux Banque Cotisations salariales (337,50) et patronales (406,50) du mois de janvier 2005 Chèque bancaire N° 85553		

; *Règlement de l'IGR retenu à la source sur les salaires*

L'employeur doit verser au percepteur habilité le montant des retenues dans le mois suivant celui du paiement des salaires. Chaque versement est accompagné d'un « Bordereau – Avis » daté et signé par l'entreprise.

Exemple

Fin février, l'entreprise ERMADEC règle en espèce l'IGR retenu sur les salaires du mois de janvier 2005.

44525 5161	Fin février	6.090,54	6.090,54
	Etat, IGR Caisse IGR sur salaire de jan. 05, Bon de caisse n° 555/05		

; ***Règlement des créanciers ayant obtenu des saisies –arrêts sur salaires***

Exemple

L'entreprise ERMADEC règle par chèque bancaire n° 85563 le créancier de MOULAY. Date de règlement le 1^{er} Avril 2005.

4434 5141	1/4/2005	2.000	2.000
	Oppositions sur salaires Banque Chèque n° 85563 en règlement du créancier de MOULAY		

IMPORATNT !!!!!

ALLOCATIONS FAMILIALES

Les allocations familiales sont servies aux salariés (ayant un ou plusieurs enfants à charge et s'étant immatriculés depuis 108 Jours) par la CNSS et par l'intermédiaire de l'entreprise. Celui- ci reçoit le chèque correspondant et le « Bordereau des Allocations Familiales et de déclarations de salaires » (Modèle 512 -1 – 01)(Voir Annexe)

VII- Comment remplir la déclaration de la CNSS

Travail de groupe en classe avec bien entendu l'assistance du formateur afin de remplir les différents formulaires de la CNSS modèle réel , depuis la demande d'immatriculation à l'occasion du recrutement d'un nouveau salarié, bordereau de déclaration des salariés entrant modèle F-512-1-10 et le bordereau de paiement modèle 511-1-01

EVALUATION

1. Comment conclut-on un contrat de travail à durée déterminée ?
2. Quelles sont les sources du droit de travail ?
3. Selon quelle modalités l'Administration, contribue – t – elle à faire respecter la législation du travail ?
4. Quel est le rôle de l'inspecteur du travail ?
5. Quelle est la différence entre les contrats de travail intermittent et temporaire
6. Quels sont les droits du salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée déterminée ?
7. Quels sont les droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail à durée déterminée ?
8. Quels sont les droits de l'employeur ?
9. Quels sont les motifs de la suspension provisoire d'un contrat de travail à durée indéterminée ?
10. Définissez les termes suivants :
 1. Droit du travail ;
 2. OIT ;
 3. Contrat de mission ;
 4. Cessation du contrat du travail ;
 5. Mise à pied ;
 6. Suspension définitive ;
 7. Maladie professionnelle ;
 8. Préavis ;
 9. Licenciement ;
 10. Contrat à durée indéterminée ;
 11. Rupture abusive ;
 12. Solde de tout compte ;
 13. Salaire au rendement
11. Quelles sont les modalités du paiement de salaire
12. Quelle est l'utilité des documents suivants :
La carte de travail ; le bulletin de paie ; le livre de paie ; le reçu pour solde de tout compte ;
13. Un exploitant individuel fait –il partie des salariés de son entreprise ? justifiez votre réponse ;
14. Enumérez les différents types de salaires ;

Cas n° 1

Les éléments de salaires de M. TALAL, technicien informaticien dans une entreprise industrielle, pour le mois de novembre sont les suivants

- salaire de base 3000 DH
- Prime de panier 500DH
- Indemnité de transport 200 DH
- Indemnité pour frais de déplacement 300 DH (justifiés à hauteur de 100 DH)

Informations complémentaires

- Le salarié a été recruté le 01/07/97
- Il a effectué les heures supplémentaires suivantes : Le 18 Novembre entre 9 h et 22h, un dimanche entre de 18h et 7h et, 26 Novembre entre 17h et 19h .
- l'entreprise adhère à la CIMR (retraite complémentaire) : 4.5% à la charge du salarié et 4.5% à la charge de l'employeur, assurance groupe maladie au taux de 1.75% et 1% à la charge de l'entreprise calculé sur le SBI.

Travail à faire

- 1/ Déterminer le salaire net imposable
- 2/ Déterminer le montant de l'IGR
- 3/ Etablir le bulletin du salarié
- 4/ Calculer les charges patronales

Cas n° 2

Un contribuable marié et père de 7 enfants à charge a perçu au titre du mois de Mai 2002 la rémunération brute suivante :

- salaire de base 4600 DH
- Indemnité de technicité 700 DH
- Indemnité de transport 500 DH
- Indemnité pour frais de déplacement 500 DH (justifiés à hauteur de 300 DH)
- Indemnité de rendement 800 DH.

Ce salarié cotise à la CIMR au taux de 3% calculé sur le SBI et assurance groupe maladie au taux de 1.75% calculé sur le SBI (cotisation plafonnée à 3000 DH/An)

Informations complémentaires

- Le salarié a été recruté le 01/04/96
- Il a effectué les heures supplémentaires suivantes : Le 1^{er} Mai entre 19h et 22h, 1 h le dimanche et de 14 h à 19 h le 22 Mai.

