

SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| Introduction générale..... | I |
| PARTIE THEORIQUE | |
| CHAPITRE I : Généralisée sur les rémunérations et salaire | |
| Section 1 : les rémunérations | |
| 1- Origine et évolution historique de la rémunération..... | 03 |
| 2- Définition de la rémunération..... | 04 |
| 3- Le système de rémunération..... | 06 |
| 4- Les principaux objectif de la rémunération..... | 10 |
| 5- La fixation de la rémunération..... | 11 |
| 6- Les types de rémunération..... | 19 |
| 7- Les forme d'augmentation de rémunération..... | 20 |
| 8- L'importance de la rémunération..... | 22 |
| Section 2 : Les Salaires | |
| 1- Définition de salaire..... | 24 |
| 2- Le rôle joué par les salaires | 25 |
| 3- Les forme de paiement d'un salaire | 26 |
| 4- La Masse salariale..... | 27 |
| 5- Les caractéristiques du salaire | 29 |
| 6-La comparaison entre salaire et Salaire minimum de garantie | 30 |
| 7-Le taux fixe et le taux variable..... | 31 |
| CHAPITRE II : Processus d'élaboration de la paie | |
| Section 1 : Eléments constitutifs de salaire | |
| 1- Les avantages..... | 35 |
| 2- Les différents retenus | 46 |
| Section 2 : Cheminement de la paie | |
| 1- Définition de bulletin de paie | 56 |

| | | |
|---|---|-----------|
| 2- | Etablissement de la paie..... | 57 |
| 3- | Les éléments de bulletin de paie..... | 57 |
| 4- | Le contrôle de la paie | 59 |
| Section 3 : Comptabilisation des Salaires | | |
| 1- | Le mode de calcul de la fiche de paie..... | 62 |
| 2- | La comptabilisation de la paie..... | 64 |
| PARTIE PRATIQUE | | |
| CHAPITRE I : Présentation de l'organisme d'ccuel | | |
| Section 1 : Présentation de société gène civil et bâtiment | | |
| 1- | Historique..... | 71 |
| 2- | Organisation de gène civil et Bâtiment | 71 |
| 3- | Les ressources | 72 |
| 4- | Les missions..... | 73 |
| 5- | Les activité | 73 |
| 6- | L'organigramme..... | 7 |
| Section 2 : Présentation de direction Finance | | |
| 1- | Mission de direction Finance..... | 75 |
| 2- | Organisation..... | 75 |
| 3- | L'organigramme..... | 77 |
| CHAPITRE II : Etude de Cas | | |
| Section 1 : Calcul de bulletin de paie | | |
| 1- | Calcul de bulletin de paie d'un Agent | 79 |
| 2- | Calcul de bulletin de paie d'un Agent principal de service prévention Marie avec enfants..... | 86 |
| 3- | Calcul de bulletin de paie chef de service Marie..... | 92 |
| Section 2 : Enregistrement comptable des études de cas | | |
| 1- | Enregistrement comptable de 1 ^{er} Cas | 96 |

| | |
|--|------------|
| 2- Enregistrement comptable de 2eme Cas..... | 99 |
| 3- Enregistrement comptable de 3eme Cas..... | 103 |
| 4- La Masse salariale..... | 106 |
| Conclusion..... | III |
| Bibliographie | |
| Annexe | |

Introduction générale

Le concept de la paie a connu plusieurs évolutions relatives essentiellement au concept du travail depuis les premières décennies.

Le travail c'est la seule source qui assure les besoins d'un employeur surtout après les lois étatiques qui le protège de tous les risques et les crises économique qui peuvent menacer le poste de travail, ce problème devient maintenant une affaire de système général de l'état, dans ce cadre la paie a eu fil des nouvelle législations qui présente une protection légale avec des matières et des lois bien déterminés.

Dans ce cadre la comptabilité demeure primordial de la gestion des entreprise c'est pour cela qu'on fait appel au traitement des salaires des travailleurs y compris (le directeur, la secrétaire, fonctionnairesetc.).

Les dépenses de personnel constituent avec les achats les charges les plus importantes de l'entreprise on peut les diviser en rémunération de personnels et en charges sur le salaire et le calcul de ces charges est assez complexe car il doit tenir compte des dispositions du **droit de travail** et de la **sécurité sociale** ainsi que la **législation fiscale**.

A la lumière des connaissances acquis à « **L'INSFP** » de Mostaganem nous avons choisi l'étude des traitement comptable des salaires comme thème.

Afin de bien traiter notre sujet en pose la problématique principale suivante :

- ❖ Quelles sont les mesures et les bases qui permettent de calculer un salaire?

Pour avoir la réponse il sera indispensable de répondre aux questions suivantes :

- Comment se fait le calcul des éléments composant d'un salaire et leurs comptabilisations dans une entreprise ou un établissement ?
- Comment faire pour préparer les fiches de paies ?
- Comment se fait la comptabilisation des salaires ?

Pour analyser et répondre sur l'ensemble des questions on a divisé notre travail en deux parties : la partie théorique et la partie pratique.

La partie théorique elle contient deux chapitres :

- **Chapitre I** : Généralité sur Rémunération et Salaire.
- **Chapitre II** : Les processus d'élaboration de la paie.

La partie pratique elle contient un chapitre :

- **Chapitre I** : étude de cas.

Section 1 : les rémunérations

1- Origine et évolution historique de la Rémunération : ⁽¹⁾

Dans les communautés rurales d'autrefois, une grande partie du travail était exécutée par des esclaves qui ne recevaient aucun salaire au sens moderne du mot, mais qui avaient de leur maître la nourriture, un logement et autres articles nécessaires à la vie

De nombreux autres salariés, sans être des esclaves, étaient occupés comme serfs. Il était attachés à la terre et travaillaient en participation, recevant une partie de la récolte en contrepartie de leur travail.

Dans des nombreux pays en développement, comme en Asie, en et Amérique latine, la Rémunération en nature constitue encore une grosse partie du salaire.

Dans les périodes de pénurie de main-d'œuvre causée par les épidémies (ex : la peste noire) les salariés ont acquis une certaine liberté. Dans les villes, les artisans profitaient des conditions d'emploi et des salaires plus avantageux que les salariés agricoles.

Au début de la révolution industrielle au **XVI** siècle, des salariés de plus en plus nombreux quittent la terre pour chercher de emploi dans les usine les salaires étaient plus élevés et la liberté était perçue sous forme de coupons que les salaries échangeaient dans les magasins gérer par l'employeur.

(1): Economie Politique .O.P.U Volume N° 2. Algérie

On appelle cet échange « le système de troc » Pour prévenir les abus, de nombreux pays se sont donné des lois pour protéger les salariés et réglementer le système de rémunération en nature.

Actuellement dans les pays industriellement avancés de même que dans les industries urbaines des pays en développement, la totalité ou la majeure partie du salaire est versée en espèces.

Les salariés sont libres d'acheter au prix du marché, les denrées alimentaires et autres articles dont ils ont besoin.

Les salariés sont aussi libres de changer d'emploi en avisant leurs employeurs, les employeurs peuvent congédier un employé qui ne produit pas suffisamment ou réduire le nombre d'employés si les affaires sont moins bonnes ce droit de congédiement est soumis à certaines conditions,

par exemple le versement d'une allocation de départ, si les salariés sont syndiqués, l'employeur doit tenir compte de plusieurs contraintes tels que les articles de convention collective qui traitent le congédiement depuis la fin

de la deuxième guerre mondiale des avantages sociaux se sont ajoutés au salaire payé en espèces.

Les avantages sociaux représentent aujourd'hui un ajout de salaire significatif qui gonfle les frais de main-d'œuvre de l'employeur.

2 – Définition de la rémunération :

2-1- Définition juridique, sociale et économique : (2)

Du point de vue juridique : le salaire est dû, en échange de la prestation

de travail, dans le contrat le salaire n'est que la contrepartie du travail fourni et son montant se règle sur la valeur attribuée à ce travail et non sur les besoins du travailleur.

Du point de vue social, le salaire a un caractère alimentaire ... la perception

d'un salaire suffisant est donc pour le travailleur un besoin vital ... il doit recevoir en échange de quoi mener une vie digne d'une personne humaine..

Du point de vue économique, Selon ABDERAHMANE FARDEHEB économiste : « Le travailleur perçoit une quantité déterminée d'argent en contrepartie d'un certain volume de travail fourni Préalablement ..., le salaire est l'expression monétaire de la valeur de la force de travail ». **(3)**

Selon LUISE BLONDIN et LAKDAR SEKIOU qui font une distinction

entre rémunération directe « La Rémunération directe comprend les paiements

en espèce et en nature, les sommes gagnées par les travailleurs et les gains résultant d'autres systèmes de rémunération des heures supplémentaires dépassent le taux

du salaire régulier. Tous ces paiements ont ordinairement un lien direct

avec le travail accompli.». « La rémunération indirecte s'ajoute à la rémunération directe pour les travailleurs... Elle porte le nom des avantages sociaux mais,

en contrepartie, desquels aucun travail précis n'est effectué par l'employé ».

« le caractère économique de salaire ne doit cependant pas être oublier

Les salaires exercent ».

(2) spécialiste en G.R.H. les édition d'organisation .paris.

(3) : le droit de travail presse universitaire de France juillet1987

En effet, sur les prix une influence complexe tenant à ce qu'ils constituent un élément de coût de production et à ce que leur masse détermine l'ampleur de la demande des biens de consommation..

2-2- La Rémunération Selon la loi 90-11 Relatives aux Relations du Travail : (1)

Selon l'article 80 de la loi 90-11 « elle constitue la contre partie du travail fournit par un travailleur, en accomplissent les taches inhérentes au poste qu'il occupe ».

L'article 81 quant à lui dispose que « par salaire au sens de la présente loi il faut entendre : salaire de base, indemnités, heurs supplémentaires, les primes, autres éléments ».

Contrairement les rémunérations comprennent :

- le salaire de base.
- les heures supplémentaires.
- prime d'ancienneté .
- prime collective .
- autres primes

3- Le Systèmes de Rémunération : (2)

a- 1-D'une façon générale :

Le salaire peut être définie comme la rémunération de l'activité du travailleur liée par un contrat de travail , il constitue une obligation essentielle de l'employeur.

Dans une option plus économique , le salaire peut être envisage comme une composante d'un processus de rapprochement entre l'employé et entreprise .

(1) : économie politique op. u volume n° 2 . Algérie.

(2) : contrôle de gestion sociale 2eme édition Bernard-matory.

l'employé apporté à son temps de travail ,ses efforts ,une qualification , sa motivation il reçoit en échange une rémunération ,des avantages sociaux , des possibilités de formation et de carrière.

Lorsqu 'on parle de salaire. se pose la question de l'arbitrage entre la rémunération du poste de travail celle de la façon d'occuper le poste celle du potentiel d'évolution du l'individu et un certain nombre.

L'avantage sociaux relativement indépendante de la présentation individuelle a une réponse cohérent de l'entreprise ne peut être apportée qu'en envisage de concevoir de façon optimale composantes d'un véritable système de rémunération.

Dans une petite unité les salaires peuvent être fixes et revus par une personne qui se fait à son seul sens peut arriver à définir un système de rémunération équilibré mais dans une unité de taille moyenne et de fortiori les grandes organisations. , il est nécessaire de mettre place de procédures objectives qui seuls permettant de piloter le système de rémunération.

a-2- le système de rémunération l'idéal : (1)

Un système idéal de rémunération doit

- frais l'unanimité.
- correspondant à la capacité de payer de l'entreprise.
- être contrôlable
- être stimulé pour les travailleurs.
- selon la valeur ajoutée de l'entreprise.

En mise en place d'un système de rémunération se traduit par la définition des variables suivantes :

- niveau de la masse salariale.
 - fixation de la fourchette de rémunération pour chaque type de poste avec le cas échéant mise en œuvre de rattrapage des écarts anormaux
 - Détermination de la partie de rémunération est liée au poste qu'il occupe.
 - modulation des augmentations et des protections en fonction de l'ancienneté de la qualification de la performance et l'effort qui est fournie par le travailleur
- Pour recommencer.

4- Les différents systèmes de rémunération : (2)

a – un système dynamique et évolutif :

L'équilibre obtenu à l'instant ne préjuge pas la réalisation permanente

de l'équilibre des rémunération,. le système est un permanent réajustement du fait de la transformation de l' environnement,

les modulation de niveau des prise posent la question de l'ajustement

des salaires total partielle , ou de refus de l'indication a plus long terme l'évolution des salaire sur le marche de travail par type de qualification conduit aux ajustement qui exigent de maintenir de la compétition externe.

- Le vieillissement de la population salarié qui conduit généralement a une élévation des salaire justifier l'acquisition d'expérience.
- Le potentiel d'évolution de salaire et fonction de la rémunération des capacités l'ouverture de perspective des carrières est nécessaire au maintien de la motivation.

B - un système lié :

Une organisation ne peut vire durablement dans une situation de déséquilibre d'une composante de son système de rémunération. par exemple : la maintenir

des salaires en dessous des moyens sectoriels provoquera de façon inéluctable des difficultés a l'embauche et a plus long terme le départ des salaires.

Parallement toute action sur des composantes affectée les deux autres la volatée de réduire la progression de la masse salariale a des incidences sur la compétitivité externe et remet en cause l'équité interne de la même façon le rajustement interne des salaires a des incidences sur les deux variable.

(1)- Bernard –matory – grozet gestion des ressources humaine 8eme édition parie 2001- p 100-132-325.

(2)- Mémoire fin d'étude « gestion des salaires l'école de commerce 1998.

En fin la mise a jeu de son système de promotion affecté simultanément les trois équilibre.

D'être remis au goût du jour .le salaire au rendement, imaginé par F.W TAYLOR dans un système d'organisation rationnelle, n'est que la forme la plus élémentaire du salaire individualisé.

Il supprime l'autonomie du travailleur dans la mesure ou les normes de temps et de production aux quelles il doit se plier sont définies par spécialistes concepteurs de l'organisation du travail le salaire à la productivité encore une autre forme d'individualisation liée à la productivité constitue encore une autre forme d'individualisation liée à l'organisation du travail.

Il procède d'une individualisation collective et sera traité avec intérêt. la pratique la plus courante aujourd'hui est celle du salaire au mérite, quel que soit le sens exact que recouvre ce terme, il est essentiellement appliqué à la catégorie des ETAM (Employés, techniciens, agents de matrice) et à celle des cadres.

Son développement peut être considéré lié à des aspects conjoncturels.

C - Le salaire lié aux résultats de la société : (1)

L'intéressement est conditionnel et aléatoire. Dans sa philosophie, il suppose que l'entreprise fasse des bénéfices et qu'il existe un accord sur la part distribuée aux travailleurs. Malgré des divergences sur son apparition exacte, il semble que l'intéressement ait donné à quelque expérimentation entre les deux guerres mondiales, l'intéressement est aujourd'hui régi par la loi.

(1) – Coster M. (de) Pichault F.OP.CIT..P.323.

4- Les principaux objectifs de la rémunération :

| Objectifs | EXPLICATIONS |
|---|--|
| Permet le Recrutement des Travailleurs | En offrant une rémunération comparable et même meilleure sur le marché du travail, il est possible d'attirer |

| | | |
|---------------------------------|-----------|--|
| qualifiés | | des candidats avec la qualification désirée et de les affecter aux emplois appropriés. |
| Prévient discrimination | la | Equité dans une organisation doit commence par la rémunération. le salaire doit être établi en fonction de chacun des postes et non selon chacun des employés. cette rémunération doit être équitable au plan interne et externe de l'organisation et aucune discrimination ne doit exister à l'égard des minorités visibles, des femmes, etc. |
| Encourage conservation | la | Une rémunération qui satisfait les employés c'est – a dire une rémunération comparable à celle offerte sur le marché du travail, répond aux qualifications de chacun des employés, Ets, et qui amène une certaine réflexion avant de quitter l'organisation. elle aide donc à conserver les employés performants. |
| Favorise motivation | la | Une structure de rémunération doit visé à établir un mécanisme de rétribution sous forme de primes d'incitation et- ou d'intéressement pour récompenser les employés qui ont une haute performance, plus d'ancienneté plus de loyauté vis-à-vis de leur organisation, etc. |
| Observe réglementation | la | Toute structure de rémunération doit agréé en respectant la législation établie par l'état, les contrats signés avec les syndicats ou autres, etc. plusieurs réglementations en vigueur sont des contraintes pour l'organisation qui ne peut que s' y soumettre, par exemple, le respect du salaire minimum |
| Facilite la vérification | | La structure de la rémunération doit viser à respecter la rationalisation des coûts de l'organisation. La rémunération accordée doit être contrôlée de façon qu'elle apporte une progression de l'ensemble de l'organisation, cette rémunération doit toutefois être raisonnable toute en répondant aux désirs des employés. |

- (1) : COSTER M. PICHAULT F. les systèmes et politique de rémunération traité de sociologie du travail, BOECK université.

6- La fixation de la rémunération :(1)

La fixation de la rémunération depuis la loi 11 février 1950 qui a mis fin

au système de réglementation autoritaire des salaires sont fixés librement

soit par voie de convention collective soit pour les fonctionnaires de l'état il y a une grille des salaires qui est liée au poste de travail, le salaire s'inscrit dans le respect des obligations des dispositions conventionnelles et contractuelles

de nombreuses règles internes peuvent également s'ajouter et doivent être recensées :

❖ Les règles les plus importantes concernent :

- Les obligations de rémunération minimale conventionnelle.
- Les principes de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes.
- L'interdiction des discriminations.
- L'intervention de l'état.
- Droit et devoir du travailleur envers, à son organisme.
- L'obligation de négociation
- L'interdiction des clauses d'induction

✓ **Les obligations minimales d'une rémunération S G T :**

La présente loi a pour l'objet de définir le S G T conformément la chate national et a constitution et travailleur « t out personne qui vit du produit de son travail qu'il soit intellectuelle ou manuel, et n'emploie pas son profit d'autres travailleurs.

(1)-« contrôle de gestion social » 2eme édition Bernard- Matory p.32

-11-

Ainsi que les devoir aux quels il est somme et qui sont la contre parte de ces droit quelque soit le section au quel il appartient.

✓ **Le salaire national minimum garanti (S .N .M .G) :** (1)

Le salaire national minimum garanti décrit en fonction des besoins vitaux du travailleur et de possibilité économique de paye.

Dans la détermination du (S.N.M.G) il est tenu en compte de l'évolution des prix des produits et service de les premiers nécessitées de la charge consommation définie par un budget familiale type fixe par voie réglementaire

L'évolution du niveaux du salaire national minimum garantie et lie aux impératifs de devloppement sont aux objectifs économique culturelles et sociaux pour suivi par la notion.

- La pratique salairel vise dans le cadre de ces mêmes impératifs et objectif

a la suppression des disparités en matière de salaire national minimum garantie qui existe entre l'agriculture et les autres secteurs.

- L'évolution de l'ensemble des salaires est liée à l'évolution du **(SNMG)** dans le cadre de l'éventail des salaires fixé par le gouvernement
- ✓ **Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) : (3)**

Il représente le montant minimum à verser au salaire en contrepartie de leur travail évolue sur un bas de temps horaire.

(1) : pratique de la paie France 6^{ème} édition Daniel – Rabatel p.32-46

-12-

Le principe d'une rémunération minimum n'est pas nouveau puisque il remonte à 11/01/1950, date de création du salaire minimum interprofessionnel

de garantie **(SMIG)** dans le but était de garantir de maintenir au pouvoir d'achat aux salariés le plus favorisés, le **(SMIG)** a laissé la place à l'actuelle **(SMIG)**

- La loi de **02/01/1970** a instauré le **(SMIC)** (salaire minimum interprofessionnel de croissance) qui garantit le pouvoir d'achat du travailleur
- et plus de favorise et sa participation développement économique par l'application de relèvement périodique .

- La loi du **22** décembre **1972**, et du **13** juillet **1983** rend obligatoire
légalité de

la rémunération entre l'homme et femme qui exerçait un même travail
de valeur égal.
- L'ordonnance du **30** décembre **1958** modifier interdit des indexations
fondent sur le (**SMIG**) le niveau générale des prix et des salaires .,

en revanche
- les indexations spécifiques par rapport (au chiffre d'affaire bénéfice)

sont autorise.
 - L'entreprise doit respectée les conventions collectives, par ailleurs la
loi du **13** décembre **1982** crée deux obligations de négocier.
- L'organisation liée par une convention de branche doivent négocier

contrôle de gestion social 2eme édition Bernard –Matory p.52

Sur les salaires au moins une fois par ans, et tout les cinq ans sur les
caséifications.

- Tous les ans également a lieu une négociation sur les salaires dans
l'entreprise.
- **La révision du montant du SMIG :**

Son montant est révisé à chaque fois que l'indice des prix de référence atteint un niveau qui correspond à une hausse d'au moins de 2% par rapport à l'indice constaté lors de la fixation antérieure. La révision est alors automatique,

et proportionnelle à la hausse de l'indice de référence au moins une fois

par an au 1^{er} juillet, le gouvernement fixe alors par décret le montant du nouveau taux de **(SMIG)**.

Sont concernés par le **SMIG** tous les salariés âgés plus de dix-huit ans à l'exception des salariés bénéficiant d'un contrat de travail particulier comme les apprentis ou les salariés en contrat en alternance.

Qu'ils soient mensualisés, payés à la pièce ou à la tâche de rendement, tous les salariés, quelque soit la forme de leur rémunération, doivent bénéficier de cette rémunération minimale en cas de rémunération à la tâche. Par exemple, si le contrat ne prévoit pas de temps relatif à chaque tâche, le salarié a droit au **SMIG** pour le nombre d'heures effectuées.

- **Le rôle de salaire minimum de garantie (SMIG) :**

Le **SMIG** ne sert plus aujourd'hui qu'un élément de référence pour le calcul de diverses indemnités ou avantages sociaux. Comme le niveau d'indemnité par l'état en cas de chômage partiel, son rôle tend à diminuer, comme le montre le fil

Que les dispositions adoptée en 2002 fixer les montant des seuils d'exonération des avantages en nature ont cesser le prendre comme reference (**le SMIG**).

✓ **Les rémunérations minimales conventionnelles :**

Toute convention collective détermine des salaires minimaux conventionnels pour chaque qualification qui peuvent être attribué au salaire.

✓ **L'interdiction des discriminations :**

L'application du principe « A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL »

Impose a l'employeur de justifier les écarts des salaires qui pourrait entre constater pour des salaires ayant une qualification identique et occupent

les même fonctions, l'employeur est libre de personnaliser les salaires mais ne doit pas prendre des décisions ayant certain discriminatoire.

✓ **L'égalité des salaires entre les femmes et les hommes :**

Le principe de la loi du 22 décembre 1972, il a été complet par la loi du 13 juillet 1983.

Tout employeur est tenu d'assumer pour un même travail de valeur égal , l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes sont considérer comment ayant une valeur égal les travaux qui exigent les salaires au ensembles comptables de connaissance professionnelle le consacre

par un titre un diplôme ou une partie professionnelle de capacité de coulant de l'expérience acquise de responsabilité et de charge physique ou nerveux :

-15-

Cette règle n'interdit pas des écarts de salaire des l'ors que des crétaires objectifs permettant de différences des postes de travail tenus par les hommes de ceux tenus par femmes.

✓ **Discrimination syndicale :**

en matière de salaire la loi interdit a un employeur d'établir une quelconque discrimination basée une appartenances syndicale , en appeler le cadre de travail qui stipule d'un employeur ne peut prendre en considération « l'appartenance a un syndicales ou l'exercice d'un activité syndicale pour arrête ses décision en qui concerne notamment l'emballage, la conduite, et répartition du travail , la formation professionnelle, l'anvencement , la rémunération et l'octroi d'avantage soucieux »

✓ **Interdiction de baisser la rémunération d'un salaire :**

Un employeur ne peut pas modifier unilatéralement la rémunération d'un salaire il est comprend possible dans certains de procéder cette baisse

- en cas de sanction disciplinaire ou de rétrogradation le procédure ne pourrait pas s'appliquer que selon le procédure prévue au suivants le cadre de travail ou lieu le règlement interne de l'organisme.
- en cas demande de mutation par le salaire

(1) : Recueil de texte législatif et réglementaire de travail p. 89

-16-

- dans tous les cas l'employeur devra veiller a éviter sa décision ne risque pas être assimilée a une sanction financière dont il aurait a répondre face a des tribunaux .
- ✓ **Discrimination a l'égard des grévistes** : l'exercice du droit de grève ne saurait donner lieu de part de l'employeur a des mesures discrimination en matière de rémunération et avantages sociaux .
- ✓ **Les interventions de l'état : (1)**

L'intervention direct de l'état dans le domaine de la fixation des salaires se limitait en limitait en définitive jusque a une époque récent aux quelque texte cités ci dessus et qui n'ont pas comme d'évolution depuis plus vingt ans, il

couvrent toute fois indirectement sur le salaire et par conséquence sur le coût de celui ci au sein des entreprise :

- l'obligation de congé payés
- la fixation autoritaire des cotisations haut de la durée de travail
- l'obligation pour un employeur de participer au remboursement des frais :
- indemnité de transport
- indemnité de panier

a travers de ces intervention, la paie est aussi devenus un véritable enjeu stratégique a travers le rôle économique qu'il est possible de lui attribuer,

(1) : paie et administration de personnel jean pierre taibe 4eme édition .p.66

-17-

il est vrai qu'il maîtrise de la paie peut conduire une entreprise à réaliser des économies substantielles on verra comment en exemple la paie n'est pas une simple technique administrative en commence à s'en rendre compte .

✓ **L'interdiction de l'indexation non spécifique : (1)**

Le principe général de l'ordonnance de 30 décembre 1958 interdit les indexations fondées sur le SMIG, le niveau général des prix ou des salaires, la loi de 13 décembre 1982 a rappelé ce qu'il concerne les conventions

et les accords collectifs.

En revanche les indexations non spécifiques à l'entreprise sont autorisées, elles peuvent porter sur l'activité de chiffre d'affaire, la rentabilité (bénéfice) ou toute autre indicateur liée à la vie de l'entreprise.

✓ **Obligation de négociier : (2)**

- le rôle des professions apparaît particulièrement important pour déterminer la structure des salaires dans l'entreprise, les décisions relatives aux classifications et donc la structure même des salaires relèvent principalement la négociation dépend d'avantage des décisions propres à l'entreprise dans le respect de minimum légaux et conventionnels .
- les conventions collectives signée dans les années cinquante reprennent pour l'essentielle .

(1) : contrôle de gestion sociale 2eme édition Bernard- Matory .p.34

(2) : améliore la gestion des rémunération Gay-Postael P.28-29.

7- Les types de rémunération : (1)

A - salaire a l'heure :

l'entreprise paie le travailleur a l'heure quelque soit la valeur du travail fournit ,

la qualité n'intervient pas pour rémunérer celui qui produit c'est un système indubitablement qui tend à se généraliser, il suppose un acte de confiance de la part de l'employeur vis-à-vis du travailleur.

- Le paiement du salaire à l'heure est reconnue adulte en face d'une responsabilisation de produire normalement.

Enfin la rémunération payé selon le temps de présence donne pour le salaire l'avantage de sécurité ,ce système est le plus ancien ,mais ce type de rémunération a conduit l'employeur à une surveillance constante par ce que les excusant n'utilisent pas leur temps des taches de production du travail donner.

b- le salaire du rendement :

- En générale à l'heure actuelle, dans les systèmes du salaire au rendement, un salaire minimum est assuré, il fut une époque on l'accroissement du salaire extrêmement rapide en fonction de rendement élevé.

Grâce à l'organisation la mesure de travail ou en tous les cas proportionnelles avec la quantité produite quelque soit le système de rémunération s'appuyant sur le rendement individuel ou collectif.

(1) : améliore la gestion des rémunérations Gay – Postel. P.28.

en peut dire que l'employeur se priorise du travail exécutif par les salaire d'une manière général, la rémunération varie en fonction en production réaliser au moment donné soit par un individu ,soit par un équipe sous réserve que la production soit forme aux moment de la qualité requises.

c-le salaire mensuelle : c'est le salaire qui correspond a celui qui ne peut personne touché mensuellement a une date fixée.

d- salaire a la journée : c'est un salaire qui établie journalierment.

e- le salaire a la tache : c'est une rémunération qui établie a l'exécution d'une quantité (partie) de travail .

le prix de ce travail est déterminé a l'avance sous forme d'un acte de gré a gré .

8- Les formes d'augmentation des rémunérations :(1)

Il peut s'agit d'augmentation générale attribue a l'ensembles des agents de façon uniforme et selon les modalité variable :

- **en pourcentage du salaire ou des primes** : c'est pour une somme identique attribué a l'ensemble du personnel (qu'il sera de traduite en pourcentage de la masse salariale)
- il peut s'agir d'augmentation individuelles, tout ce qui ne peut être qualifier de collectif, l'impact de telles mesures est évidemment proportionnel au nombre des salaries concerner et au niveau de la masse de hausse salarier .

La question se pose de savoir ce qui relevé d'augmentation individuelle

et augmentation collectif : a quel niveau commence le collectif ? Pour respecter

la logique de mesure d'analyse globale de la masse salariale nous proposant

de considérer comme individuelle toute mesure d'augmentation liée au statu personnel ou à la performance d'un individu.

-20-

- les augmentation individuelle elle interviennent sans qu'il y ait changement de fonction (glissement).

Dans le cadre de zones de progrès de chaque fonction des augmentations peuvent être accordé à une partie plus ou moins large personnel.

- Ces augmentation au mérite indépendante de toute promotion représentent selon les entreprise ,une part très variable de la masse salariale (de 0 à 3% par Ans) il faut noter également une grande diversité quand a l'importance du pourcentage de la population concerne et le taux d'augmentation .par exemple une enveloppe de 2% de la masse salarial permet d'augmenter de 2% un dixième de l'effectif ou de 5% ,40% du personnels.

- l'évolution de la rémunération est ici due à l'augmentation individuelle des taux de prime d'annciante ou l'application d'une grille d'augmentation automatique liée à l'ancienneté (vieillessement) .

- Elle peut se traduire par un pourcentage du salaire minimum conventionnel (métallurgie) ou par une augmentation du nombre de points (fonction publique, banque).

- les promotions qui sont liées à la technique peuvent avoir un impact immédiat sur le salaire, Cependant un agent qui se situe dans la partie supérieure de la fourchette d'un poste et qui est promu dans un poste supérieur, peut pendant la période d'apprentissage du poste conserver la même rémunération.

En effet les fourchettes de rémunération de poste de niveaux hiérarchiques différents se chevauchent généralement glissement, vieillissement et technicité constituent l'effet.

(1) : contrôle de gestion sociale 2^{ème} édition Bernard – Matory .p.104- 173.

8- **L'importance de la rémunération : (1)**

- a- **L'importance pour l'employé :** les salaires et leur famille dépendent presque totalement des salaires pour assurer leurs besoins de bases, chaque salarié reçoit une rémunération en fonction de son emploi (sa catégorie) de la façon dont il occupe cet emploi (son titre de sa performance individuelle).
- b- **L'importance pour l'employeur :** pour l'employeur la rémunération représente souvent le principe source du revenu, la rémunération ne constitue pas la seule rétribution qu'un employé retire de son échange avec l'organisation elle n'est pas constituée moins l'une des plus importantes puisque

elle détermine son bien être économique et son statu social, la valeur accorder par les employé a chacun des composantes de la rémunération (salaires, avantages sociauxetc.) est d'ailleurs fonction de son utilité dans la satisfaction de leurs besoins qui varient en fonction de leur caractéristique individuelle.

Certes il est vrai que les gens ne travaillent pas seulement pour l'argent mais également pour donner une sens a leurs vie se rentier plus compétent, relève des défis avoir du plaisir être reconnue.

Tout fois les primes et les avantages sociaux font partie des variable qui influencent significativement la satisfaction et motivation des employé et des factures qui déterminent leurs comportement au travail (absentéisme, retard roulement, acception d'une promotion) aussi il est important que la rémunération soit gère de manière adéquate.

En effet si elle n'est pas complétive ou si elle est mal administrer elle peut facilement devenir un objet important d'insatisfaction qui empêche les employé de s'investis dans leurs travail ou de se concentrer sur leur tâche"

c- l'importance pour l'organisation :

La gestion de la rémunération est importante pour ce quelle influence

les attitudes et les comportements des employés et conséquence performance de l'organisation, la manière dont les employés sont rémunérés influence la qualité de leur travail, la qualité de service qu'ils offrent aux clients leur volonté de syndicalisation.

En effet les différents régimes des rémunérations sont porteurs de message particulier.

Les dirigeants peuvent influencer la culture organisationnelle en assurant d'adopter des modes de rémunérations qui promulguent les valeurs désirées en implantant par l'exemple un régime de primes reconnaissant de rendement individuel.

Les dirigeants favorisent une culture industrielle alors qu'en adaptant un régime de prime d'équipe il souscrit un climat de collaboration comme l'affirment Britton et Walk **1997**.

Dans un régime de rémunération variable, les mesures de rendement telles que la satisfaction des clients, la valeur des actions, la croissance des ventes peuvent transmettre les valeurs et les priorités de l'organisation pour assurer son succès à court et long terme.

(1): Roland-Theriault et Sylvie St-« Gestion des ressources humaines théorie et pratique géteau, Morin 2000 p.1

Section 2 : Les salaires

1 - Définition d'un salaire : (1)

- ❖ **le salaire** c'est la désignation de rémunération versée au personnel.
- ◆ **par salaire** : les rémunérations des ouvriers, payée par fois chaque quinzaine et exceptionnellement chaque semaine ou chaque jour plus en plus « mensualises ».
- ◆ **par appointements** : les rémunérations des employés et des cadres certains membres du personnel (représentant notamment) sont payé par commission.
 - en contre partie du travail fournit par le travailleur perçoit un salaire et participe au résultat de l'entreprise.
 - le salaire exprime en des termes exclusivement monétaires, son paiement s'effectue en des moyens exclusivement monétaires.

❖ Définition de salaire selon la loi 90-11 :

La rémunération de travailleur est la contre partie du travail fourni au titre de quel a droit a un salaire ou revenus proportionnelle au résultat de travail par salaire il est entendu :

- **le salaire de base** tel que résulte la classification professionnelle de l'organisme. Employeur.
- **les indemnité** (IEP, IIP, PRI.....etc).
- **les primes** liées a la productivité de travail.

(1) : Comptabilité générale technique quantitative gestion, p239

2 - Le rôle joué par les salaires :

a - pour l'économie nationale :(1)

les salaires constituent un élément essentiel dans la vie économique et sociale de toute collectivité, la rémunération globale qui est versée aux salariés, elle contient une grande proportion du produit intérieur brut (PIB) de chaque pays essentiellement ou précisément dans les pays industriels.

- L'augmentation d'un revenu national d'un salarié exige nécessairement les salaires des citoyens.

b- comme moyen d'échange :(2)

le salaire est un moyen d'échange entre les individus qui vendent leur service (effort physique ou moral) à un employeur qui offre une contrepartie sous forme d'une rémunération globale.

- la contrepartie découlant de cet échange influence plusieurs dimensions du fonctionnement et l'organisation tel que l'équilibre financier et l'équilibre social entre les différentes catégories de salariés, le degré
- de motivation de chacun des membres

c- Pour les partenaires sociaux :(3)

❖ Les pouvoirs publics :

Les salaires sont importants beaucoup plus pour l'état car le niveau de salaire influence le climat social et a des répercussions sur les facteurs qui déterminent la situation économique en générale tel que l'emploi, la capacité d'exploitation du pays, l'état s'intéresse aussi au niveau des salaires à titre d'employeur, en somme, les salaires sont le moteur qui font fonctionner et programmer toute l'économie d'un pays.

(1) : W. Van Ginneken « la politique des salaires des salariés industriels à l'économie de 1960-1971. »

(2) : Sekoi-Blondin, fabi, besseye des hors-chevalier « gestion des ressources humaines .

(3): Les édition LINC.

-25-

5– Les formes de paiement d'un Salaire : (1)

| Forme de Paiement | Explication | |
|---|---|--|
| Au temps | Salaire établi en fonction d'un temps quelconque quelle que soit la valeur du travail fourni par le salarié il est calculé en une unité de temps. | |
| A la Journée | Salaire et établi journallement. | |
| A l'heure | Montant établi par heure du travail. | |
| Taux de Salaire | Taux de salaire établi, multiplié par le nombre d'heurs travaillés. | |
| Mensuel | Salaire correspondant à celui qui une personne touche mensuellement à une date fixée. | |
| Au Rendement et au régime de prime | Au rendement pur | Salaire calculé en fonction de la production Par le salarié, sans oublier les normes de qualités requises. |
| | A l'incitation | Stimulant pour encourager la performance. |
| | A l'intéressement | Participation aux résultats et à la propriété de l'organisation. |
| A la pièce | Attribution du salaire en fonction de chaque pièce propriété de l'organisation. | |
| A la tâche Ou au Forfait | Rémunération établie pour l'exécution d'une certaine quantité de travail. Le prix de ce travail est fixé d'une accord détermine à l'avance. | |
| A la commission | Pure | Pourcentage du volume de vente durant une période donnée. |
| | A l'unité | Pourcentage lié à chaque unité vendue, le nombre d'unités vendues détermine le salaire de la personne. |

| | | |
|-------------------------|---|---|
| | Avec salaire De base | Salaire de base d'un gérant d'un salarié, plus une commission Au-delà d'une certaine colline de vente fixée d'avance. |
| Au Pourboire | Justification en agents sous un autre mode versé à une personne à titre d'appréciation pour les services qui ont été rendus. | |

(5) : COSTER M. (de), PICHAULT F., OP. CIT., P

-26-

4- la masse salariale : (1)

a - Définition : c'est l'englobement des ensembles des rémunération servies aux travailleur en activité dans limite au titre des salaire de base et des primes et des indemnité l'exécution de toute indemnité ayant caractère de remboursée les frais notamment les indemnités de panier, le transport de développement, les indemnité de désolément ainsi que les charges sociales.

b- le volume de la masse salariale :

L'organisme employeur fixe la volume de la masse salariale en fonction de l'évolution de celle-ci et de la production telle que fixe par arrêter conjoint d e ministre de tutelle du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la planification.

- le volume de la masse salariale et déterminer pour chaque exercice en liaison directe avec l'évolution de la production par référence a l'exercice passé (précédent).

Cette liaison s'exprime au niveau de chaque unité par le rapport masse salariale ; niveau de la production pondérer, en prend en considération :

- la nature des activités de l'unité.
- De la mise en œuvre de nouveau investissements productifs.

- Des chargement sensible dans les procèdes gammes et condition de fabrication et ou de production.
- Des normes de production définies par les plans de développement sectorielle ou national.
- De l'état démarrage des unités.
- De l'évolution de la structure socioprofessionnelle.
- De l'augmentation éventuelle des salaires et d'autre éléments décidés par le gouvernement on découlent des systèmes d'avancement et de promotion des travailleur en vigueur.

-27-

D - la grille salariale :

elle constitue un document de base essentiel pouvant servir à l'application des taux de renumérotation selon les critère de qualification préalablement déterminer pour chaque poste elle constitue une échelle de rémunération utilisées pour la détermination des salaires pour chaque poste de l'entreprise, elle contient la section et indice de chaque niveau de catégorie professionnelles chaque indice correspond des point évalués en unîtes monitoire.

Ces points indiciaires sont déférents par la valeur attubrées d'une entreprise a une antre et d'un secteur a un autre.

Les factures influencent la détermination de la valeur du point indiciaire sont en fonction des élément internes et externe de l'entreprise.

Néanmoins, si la loi peut attribuer ou fixer la valeur monétaire à chaque indice, les employeurs et les représentants syndicaux des travailleur ont une large marge de main d'ouvre. pour détermination de cette valeur. dans le cadre des négociations Collectives.

e - le niveau de la masse salarial :

Signification de la contrainte des équilibres financiers de l'unité, le versement des salaires constituent dans la plus part des cas le poste le plus importante des engagements financière des entreprises, aussi le niveau de la masse salarial constitue il est une variable décisive de la politique financière de l'unité, le niveau pris en compte résulte de la gestion prévisionnel du personnel et des choix de politique générale des réflexions prospective sur l'évolution de la masse salariale peuvent contribuer a clarifier les choix en terme de dépenses totales consacrées aux ressources humaines.

(1) : O,B,C,D- page 106

5 - les caractéristiques du salaire: (1)

Nous retiendrons la catégorisation proposée par M.DE COSTER et F.

PICHAULT car elle, facilite la compréhension d'une réalité souvent complexe.

A- Le Salaire Fixe :

Il consiste à verser une somme fixe en échange du travail effectué le plus

Souvent, il s'agit d'un salaire au temps, présenté d'ailleurs par les syndicats comme

l'un des acquis fondamentaux des luttes sociales selon le Principe bien connu :

« à Travail égal, salaire égal ». Cependant, même sans introduire à proprement parler de variation dans la rémunération, la plus parts des entreprises disposent

de système qui prévoit la possibilité de rémunération différemment un même emploi dans une fourchette jugée raisonnable, afin de différencier le salaire.

b - Le salaire individualisé :

Malgré les modalités très diverses que recouvrent les pratiques d'individualisation des salaires, il s'agit toujours de faire dépendre une partie plus ou moins importante de la rémunération des apports productifs du salarié à l'organisation certaines pratique d'individualisation sont apparues dès la fin du 19^{ème} siècle, comme au prix convenu entre le patron et l'ouvrier pour des travaux à réaliser, quelque soit le temps passé. le travail à domicile, encore courant aujourd'hui

dans l'industrie textile par exemple, consiste à rémunérer en fonction du nombre de pièces produites. On peut d'ailleurs imaginer qu'à la faveur d'expériences telles, que le télétravail, le salaire à la pièce ou plus tôt à la tâche risque.

(1) : skions blondin, fabien besseyre des hors – chevalier gestion des ressource humaine p .178

6- la comparaison entre salaire et le SMIG : (1)

Pour vérifier que la rémunération versée aux salaires satisfait bien au montant minimum du (SMIG) il existe des éléments a prendre en considération et d'autre a exclure, il convient d'apprécier, en plus du salaires de base, les élément

ou accessoires de salaire inhérentes à du travail effectif comme les avantages en nature par exemple : a contrario toutes les primes liées à la situation individuelle du salaire doivent être exclues, à savoir : la prime d'ancienneté qui est une prime passive dont tout le montant est indépendant du travail réalisé au cours du mois, pratiquer ainsi à quelque chose de surprenant sur le plan de l'équité mais de surcroît, est parfaitement décalé par rapport à la législation au regard du respect du (SMIG).

Il faut exclure aussi toutes les primes à fréquence non mensuelle comme la prime de treizième mois sauf pour le mois où elles sont versées, cela veut dire qu'il est possible de régler tous les mois un complément de salaire pour assurer une rémunération au (SMIG) à un salaire et d'en surprendre le versement en découle lors du paiement de la prime de treizième mois ⁽¹⁾.

7-les limites de la libre fixation du salaire : (2)

De prime d'abord les salaires ont librement été fixés dans le cadre du contrat de travail à l'issue de ce qui est souvent une forme de négociation entre l'employeur et son futur salaire salariale, cette première négociation individuelle étant cependant obligatoirement complétée par la négociation collective annuelle sur les salaires instaurée par la loi du **13 novembre 1982**, il convient de rappeler que la loi impose une obligation de négocier avec les organisations syndicales :

- la loi n'impose pas une obligation de conclure.

Parallèlement à ce processus les partenaires sociaux par le biais des conventions collectives mais aussi le registre à travers notamment l'instauration d'une rémunération minimale obligation de libre fixation du salaire.

(1) : les techniques incontournables de la paie et de l'administration .

(2) : la pratique de la paie p.26.

8 - le taux fixe et le taux variable : (1)

le taux de salaire prévu pour chacun des postes compris dans une même classe salariale peut être un taux fixe ou un taux variable, un taux variable permet de tenir compte, par exemple du fait qu'un employé qui débute (et à qui on versera le taux minimum n'est habituellement pas aussi efficace qu'un employé qui possède beaucoup d'expérience, en pourra aussi vouloir verser un salaire plus élevé à un employé dont « le mérite » est plus grande même s'il occupe le même poste ou fait à peu près le même travail qu'un autre employé ».

lorsqu'un taux variable est utilisé l'ancienneté (ou expérience) ainsi que

« le mérite » sont les deux critères utilisés pour situer le niveau spécifique

de salaire à verser à un employé donner les classes salariales comprendront alors un certain nombre d'échelons et l'écart entre le minimum et le maximum.

L'écart optimal entre le minimum et le maximum est difficile à déterminer précisément, on peut se baser sur les résultats de l'enquête des salaires mais

la décision repose surtout sur les traditions, en pratique des écarts de **10** à

25% de chaque côté d'un point de milieu d'une classe salariale sont considérés comme satisfaisants.

Quand au nombre d'échelons la décision dépend surtout de l'écart prévue entre

le minimum, plus cet écart est grand plus on peut prévoir un nombre élevé d'échelons.

9 - la capacité financière d'une entreprise pour payer ses salaires :

Elevés à ses employés dépendant en effet beaucoup de la concurrence

sur le marché des produits et de l'élasticité de cette demande ,plus la concurrence est faible et plus le produit est perçu comme essentiel, plus l'entreprise est en mesure de payer des salaires élevés par ailleurs plus l'élasticité de la demande pour le produit est grand .

(1) : Laurent - Belanger Andrer, jean louis « gestion des ressources humaines» Masson 1983 p.222

-31-

et plus une hausse de prise aura des effets négatifs sur la demande du produits d'ou l'accumulation de produits de non vendus les mises à pied.....ect.

Un autre facteur influençant la capacité d'une entreprise d'offrir à ses employés des salaires plus élevés est la productivité que cela résulte de moyens technologique pus sophistiqués des meilleurs méthodes de travail d'une main d'œuvre plus créative est laborieuse ou d'une combinaison de ces trois éléments , une productivité plus élevée est d'une condition fondamentale permanente à une entreprise de survivre et offrir des salaires relativement élevés .

➤ **Le salaire désigne toutes renumérotation que l'employeur remet a son employeur :**

le salaire doit être établie en fonction du taux horaire minimum pour les heurs normales de travail et de mode de versement du salaire . pas cette loi l'employeur et obliger de tenir un système d'enregistrement ou un registre et la façon de tenir ce registre doit être connue.

➤ **les avances annuelles :**

La loi spécifie que les salaires doivent avoir annuellement au moins deux semaines de congés « vacance » après un an de service continu ou plus et trois semaines après dix ou plus de service continu..

➤ **préavis de licenciement :**

L'employeur doit aviser l'employeur de son licenciement un certain temps avant une indemnité compensatrice doit lui être versée de plus une certification de travail doit lui être émise .

➤ **congé spéciaux :**

Cette loi indique que l'employeur a droit à un ou deux jours de congé payés lors de certains événements « décès d'un membre de la famille immédiate – naissance- adaptation- mariage » .

-32-

➤ **la durée supplémentaire en dehors des heures de travail :**

La loi spécifie que toute heure de travail exécutée en plus des heures des semaines normales de travail entraîne une majoration de **50%** du salaire horaire habituel qui touche le salarié .

➤ **les jours fériés chômés et payés :**

selon la loi il y a au moins six jours fériés chômés et payés .

(1) : Jean - Marie – Perti gestion des ressources humaines p.198

-33-

Section 01 : Eléments constitutifs de salaire

1) - Les avantages : (1)

Les avantages font partie intégrale du salaire, car ils augmentent la valeur réelle des revenus ils sont soumis aux cotisations sociales et ils sont imposés

Fixement au titre de l'impôts sur le revenu.

- **les indemnités** : ils sont l'objet de rémunérer les préjudices éventuellement au titulaire de l'emploi, au titre des conditions induites par l'emploi.

- **les indemnités les plus courants pratiqués :**
 - indemnité d'ancienneté et /ou expérience professionnelle.
 - indemnité pour heures supplémentaire.
 - indemnité de nuisance.
 - indemnité de service permanent.
 - indemnité de travail de poste.
 - indemnité d'astreinte.
 - indemnité de travail de nuit.
- **Au quelles s'ajoutent au titres complémentaires et les composants des indemnités, les primes et les avantages : (2)**
 - indemnité de remplacement.
 - indemnité d'enseignement.
 - Indemnité de licenciement.
 - Indemnité de frais de mission.
 - Indemnité de panier.
 - Indemnité de transport.
 - Indemnité de stage.
 - Indemnité de convention véhicule.

-35-

- **Les primes :** ils ont l'objet de rémunérer le sur plus d'efficacité personnelle ou collective et l'effort supplémentaires fournie par le salaire ou collectif.
- **les différentes primes :**
 - Prime de résultat global.
 - Prime de documentation.
 - Prime de responsabilité.
 - Prime de bilan.

- Prime de rendement individuel.
- Prime de rendement collectif.

-
- (1) - atelier sur la pratique de la paie
 - (2) - fiscalité , parafiscalité et traitement comptable Hamini – Allal p.62.

-36-

A)- Avantage non cotis able imposable : (1)

- indemnité différentielle de revenus.
- Indemnité de panier.
- Indemnité de transport.
- Indemnité conventionnellement véhicule.
- Indemnité forfait kilométrique.
- Indemnité de zone géographique.
- Indemnité logement.

- Avantage téléphone.
- Indemnité de pratique aux taches.
- Indemnité des frais d'astreints

a-1- Indemnité de panier :

les primes sont des remboursement des frais ces frais sont occasionnée par l'impossibilité qu'a le salaire de prendre ses repas dans les cotisations normales de lieu comme de temps , le montant de l'indemnité de panier est fixé à deux fois et demi (2,5) le taux horaire du salaire national minimum garantie (S.N.M.G) par jour de travail effectif.

La formule de sa calcul :

$$\frac{\text{Salaire minimum de garantie} * \text{le taux horaire}}{2.5}$$

(1) : paie et administration de personnel , pg.65.

il existe 3 type de primes de panier :

- **Prime de panier de jour :**

ce sont les frais qui indemnise et occasionné par un repas supplémentaire du a des cotisation de travail telles que le travail poste ou contenu

- **Prime de chantier**

cette prime indemnise les salaires en déplacement lorsque les circonstance ou les usages de la profession ne obligent pas les bâtiments par exemple

- **Prime de panier de nuit :**

la prime de nuit indemnise les frais occasionnés par un repas supplémentaires quand le travail commence avant deux heures du matin et quand il se termine après minuit.

- a-2- Indemnité de transport :** ⁽¹⁾

cette indemnité sert à faire supporter aux travailleurs les frais qu'il engagent pour rejoindre régulièrement leur lieu de travail précisément les travailleurs qui habitent à plus d'un kilomètre du lieu de son travail, une indemnité forfaitaire de transport.

- A-3- Indemnité kilométrage:**

Cette indemnité est destinée à couvrir les frais occasionnés par l'utilisation exceptionnelle d'un véhicule personnel dans le cadre d'une mission Commande dans un rayon supérieur à **cinquante (50)** kilomètres.

- a-4- prime de fin de carrière :**

Cette indemnité est versée par l'office aux travailleurs admis à la retraite.

- a-5- indemnité de mutation:**

Cette indemnité est destinée à couvrir forfaitairement les frais de déménagement d'un agent muté par l'employeur par nécessité de service pour une période supérieure à une année et appelé à changer de résidence.

-38-

- a-4- indemnité de conventionnement véhicules :** ⁽²⁾

De raisons de services les agents dont la fonction nécessite l'utilisation de leur véhicule.

A l'issue de ce service les agents ont droit à une indemnité de véhicule personnelle qui est amortie mois assortie d'une indemnité kilométrage

L'accorde collectif fixe La liste des travailleurs occupant des postes ouvre droit à l'indemnité de véhicule.

- a-5- indemnité de zone géographique :**

Cette indemnité est accordée au agent dit leur isolement liée aux conditions géographiques dans les quelle ils exercent leurs activité cette indemnité est attribuer par les jours effectivement travailler .

a-6 avantage logement

a-7 avantage téléphonique

a -8 indemnité de fais d'astreints :

Cette indemnité est accordée au agent maintenue a la disposition de l'entreprise de hors de leur heures normal de travailleur.

(01) : paie et administration du personnel , 4^{eme} édition Jean – Pierre , Pg 65

(02)-« paie et administration du personnel » 4eme édition Jean – Pierre - Taib .p.171.

-39-

a)-8 - Indemnité de participation au tache d'enseignant.

b) avantage non contis able non imposable :

- 1)- salaire unique.
- 2)- prime de scolarité.
- 3)- indemnité de licence.
- 5)- indemnité de géographique.
- 6) - Indemnité résidence et assolement allocation familiale.
- 7) - indemnité de placement.

8) - indemnité de déplacement.

b-1- Salaire Unique:

Le travailleur marié en droit de conjoint n'ayant aucune activité lucrative perçoit une indemnité mensuelle de salaire unique.

b-2- prime de scolarité :

la prime de scolaire est servie aux ayant droit pour les enfants a charge âgées de six ans (6ans) et scolarises.

b-3- indemnité de licenciement :

au niveau de la loi le droit a l'indemnité de licenciement est ouvert tous les salaires qui est à la date de notification de leur licenciement justifier d'une ancienneté au moins de deux ans , si c'est le cas pour un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde alors ce dernier ouvre droit à l'indemnité légal de licenciement .

(1) :atelier sur la pratique de la paie .p.18.

b-4- indemnité de résidence et isolement :

Les poste de travaille situés dans des lieux isolés peuvent ouvrir droit à une indemnité de résidence et d'isolement.

b-5-Allocation familial :

Les cotisations d'allocation familiale ont pour objet de permettre aux personnes seules ayant des enfants à la charge de bénéficiaire

b-6-acompliment allocation familial :

C'est une somme qui y a la disposition de tout agent ayant des enfant cette indemnité elle est mensuelle fixé par la convention collective de chaque entreprise. Ses enfants s'il sont âgés de moins de **dix huit ans (18 ans)** ou de moins de vingt cinq ans(**25 ans**) en justifiant de la poursuite de leur étude ou s'il sont infirmes. Cette somme s'appelle le complément d'allocation familial.

b-7- indemnité de déplacement : (1)

Cette indemnité pour but d'assurer une couverture forfaitaires des frais engager par le travailleur à l'occasion des déplacement effecteur dans le cadre d'une affectation Pour une période supérieur à un mois et inférieur ou égale à six mois dans un rayon supérieur à cinquante (**50**) kilomètre de son lieu de travail habituel.

b-8- indemnité frais de mission :

Cette indemnité des frais de mission à pour bute d'assurer une couverture forfaitaire des frais engager par le travailleur appelé dans le cadre de mission. il commence à l'heure du départ du travailleurs de son lieu de travail ou de son lieu de résidence habituelle et prend fin a l'heure du travailleur à l'un ou l'autre lieu.

c – Avantages cotisables – imposables : (2)

- les alaire de base.
- les heures supplémentaires.
- les indemnités d'expérience professionnelle.
- prime de rendement individuel.
- indemnité de remplacement de poste.
- prime de travail de poste.

- prime de rendement collectif.

c-1- Les salaire de base :

Le salaire de base est un élément essentielle de l'énumération qui sert de référence pour le calcul des autres indemnité et les primes se salaire qui rétribuer la maîtrise d'une fonction dans le cadre d'une occupation d'un emploi il est fonction de degré

de compétence et du niveau de connaissance imposée par l'emploi et rémunérer la contribution normale obligatoirement du titulaire a la réalisation des taches et activités impliquées par cet emploi, il est fixe d'avance dans sa nature et son mode de calcul comme suite :

$$\text{Salaire de base} = \text{heure mensuelle} * \text{taux horaire}$$

Le salaire de base correspondants a un travail reperdant aux normes de poste de travail et son montant découle directement de l'indice de poste de travaille occupée par le travailleur. Le salaire de bas peut être inférieur au salaire national minimum garantie (**S N M G**), est il subdiviser en deux types :

(01) :Manuel des procédures de gestion des rémunérations , (ressources internes O.R.G.M 1999). (02) : Améliore de la gestion des rémunérations » Gay- Postel .p.28.

-42-

a)- Salaire de qualification : (01)

la qualification et représenter par l'ensemble des capacités professionnelles d'un salaire elle et sanctionnée par un niveau de formation et justifier par son expérience professionnel c'est aussi par extension la place qui lui et attribue d'un coefficient hiérarchique qui garantie au salaire un minimum de salaire dans son poste.

b)- salaire de performance :

Peut être équitables au système de rémunération doit non seulement préciser les termes généraux de la contribution des salaire (salaire de qualification) mais s'attache également à sanctionner leur contribution personnelle (salaire performance).

Dans une certaine manière on trouve implicitement dans l'individualisation se limite pour l'essentiel à un élément de modulation de salaire de base soit pas de relèvement indiciaire, ne soit pas l'utilisation de prime par exemple la prime de rendement individuelle.

c -2- heur supplémentaire :

Les heures supplémentaires sont celles effectuées dans la semaine civile allant du samedi **zéro** heure au vendredi **vingt quatre heure** au de la **quarante heure** de travail mais lorsque un accord collectif peut voir la modulation annuelle de temps travaille

Le cadre de référence devient l'année civile et le nombre d'heure effectuée ne doit pas excéder mille six cents sur cette période de référence. Dans ce cas c'est en fin de période que l'on paie

les heures supplémentaire effectuées dans les limites de la modulation en cas de dépassement de ce nombre d'heure .

-43-

La rémunération et majorée des heures supplémentaire entrant dans les conditions normales de travail tout heures supplémentaire effectuée à la demande considérée comme équivalente donne lieu à une majoration **de:**

- **50%** à partir de la **04** heures effectuée au de la de **40^{ème}** heure dans les heures supplémentaires effectuée au de la de la **44^{ème}** heure.
- **75%** au de au delà de la 4 heures elle et majorée **75%**
- **100%** pour les jours fériés et les vendredis .

c-3- indemnité d'expérience professionnelle (IEP):

Destiner à renier la futilité l'acquisition du savoir faire elle et calcule sous forme d'un pourcentage (taux) du salaire de base, est un élément de rémunération fixe et dans la paie de mois est soumis a (I RG) ainsi que la sécurité sociale.

c-4- prime de rendement individuel (PRI) :

Qui exprime les efforts individuels d'un employeur et aussi sa discipline. Il est attribues aux agents une prime mensuelle de rendement individuel soumis à notation hiérarchique selon les critère ci après :

- volume de travail.
- quantité de travail.
- assiduité .
- discipline.

c-5- indemnité de travail poste :

Le travaille implique la présence de personnel en service continue. Il a pour caractéristique essentiel s'effectuer en roulement par équipe. Les agents travaillant en équipe successive ouvrant droit a une indemnité de travail poste.

-44-

c-6- indemnité de nuisance :

Les travailleur occupent des postes reconnus salissants et ou pénible insalubres et dangereux Perçoivent une indemnité dite nuisances.

Cette indemnité pente être modifié ou supprimé en fonction de la réduction ou la disparition de la nuisance.

c-7- prime de rendement collectif (P R C):

Qui exprime les efforts de travail correspondant à un atelier ou une section.

Ces primes sont exprimées en pourcentage calculée sur le salaire de base toute fois de pourcentage et limité par taux majeur qui 'il ne faut pas dépasser.

c-8- indemnité de remplacement de poste (IRP):

L'indemnité de remplacement de poste est destinée a indemniser le remplacement de titulaire d'un poste de niveau ou de qualification immédiate supérieur pour une période contenue supérieur ou égal a **30** jours et inférieur à (6) mois lorsque la nécessité du travail exigent.

c-9- Indemnité forfaitaire de savoir permanent (IFSP):

Cette indemnité destinée a rémunéré la sujétion d'horaire de travail imposée par la nécessité de service, elle est exclusive de toute autre rémunération pour travaux effectués en heures supplémentaires.

2- Les différentes retenus:

A- les charges patronales :

Elles sont supportées par l'employeur :

- sécurité sociale
- allocation familiale
- accident de travail
- cotisation de retraite

Le pourcentage global des cotisations sociales à la charge de l'employeur représente 25% du salaire de poste du travailleur il est partager comme suite :

- Sécurité sociale **12.50%**
- Accident de travail **01%**
- La caisse de retraite **08.5%**
- Assurance chômage **01.5 %**
- Retraite anticiper **0.5%**

B- les charges ouvrières :

Il sent à la charge du travailleur (employeur) et de ce faite elle lui déduit de son salaire lors de l'établissement de la paie en distingue :

C -1 les charges a caractères sociaux :

Elle vient en charges de déduction du salaire de poste, il se compose comme suite :

- **cotisation de sécurité sociale** : elle couvrant le travailleur contre le risque de maladie
- **cotisations de retraite** : elle permet aux travailleur de bénéficis une pension lors de sa mise en retraite.

(1) :atelier sur la pratique de la paie . p.18

(2) ::Améliore de la gestion des rémunérations , Gay- Pos tel .p.2

- le taux global actuel de ces cotisations et de **9%** de salaire de poste :
- Sécurité sociale **1.5%**
- La vieillesse (retraite) **5.5%**
- Retraite anticipé **0.5%**
- Assurance chômage **1.5%**

- Le taux de la cotisation destinée à assurer le financement des prestations de sécurité sociale, de l'assurance chômage, de la retraite et de la retraite anticipée ainsi que la participation au fond national des œuvres sociales est fixée de **35%**. L'assiette soumise pour tous les secteurs de l'activité ce taux est répartie comme suite :

| Branches | Quote-part employeur (%) | Quote-part salarié (%) | Quote-part fonds ouverts (%) | Total (%) |
|---|--------------------------|------------------------|------------------------------|-----------|
| Assurances sociales | 12,5 | 1,5 | 0 | 14 |
| Accident de travail et maladie professionnelles | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Retraite | 8,5 | 5,5 | 0 | 14 |
| Assurance chômage | 2,5 | 1,5 | 0 | 4 |
| Retraite anticipée | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 1,5 |
| Participation fonds péréquation des œuvres sociales | 0 | 0 | 0,5 | 0,5 |
| TOTAL | 25 | 9 | 1 | 35 |

D- l'impôt sur la revenue globale (IRG) :

a - les éléments de revenue imposable : (1)

A-1- modalité pratique de calcul de l'impôt :

Après avoir tenu compte des règles exposées dans le paragraphe ci-dessus il convient de procéder comme suite:

- ❖ **il s'agit d'une rémunération brute basée sur les tarifs horaire:**
 - Multiple par **173.33** ($52 \times 40 / 12$) la rémunération nette allouée et diviser le produit ainsi obtenu par le nombre d'heures aux quels s'applique cette rémunération.
 - Déterminer d'après le barrement de **(IRG)** salaire la retenus correspondant a la rémunération nette ainsi an mois.
 - Divise par **173.33** la retenu mensuelle ci-dessus et multiplie le quotient obtenus par le nombre d'heures aussi quel s'applique la rémunération.
 - ❖ **l'imposition des rappelles de salaire traitement ou pensions :**
 - Les rappel ils sont diviser par le nombre de mois au quels s'appliquent la retenus à effectuée et obtenus en multipliant par le nombre de mois la différence d'impôts calculer en ajoutant de façon fictive le rappel ainsi remet au mois au salarie pension et traitement faisant l'objet du même paiement. ou ayant donné lieu au paiement le plus récent.
 - ❖ **il s'agit d'une rémunération brute basée sur un tarif journalière :**
 - multiplier par **(26)** la rémunération nette allouée et deviser le produit ainsi obtenus par le nombre de jour aux quelles s'applique cette rémunération.
 - Déterminer d'après le barème de I R G salaire la retenus correspondant la rémunération. nette ainsi ramenée au mois .
- 48-
- Diviser par **(26)** la retenue mensuelle si dessus et multiplier le quotient obtenus par nombre de jour aux quelque s'applique la rémunération.
- ❖ **S'agissant des rémunération mensuelle supérieur à 66660 DA :**

Il est d'abord d'application du barème progressive mensualisé ci après au moment ainsi obtenus il et ensuit précède à la diminution d'un montant égale a **33.9 0 DA**

ou 1500 DA

selon qui' il s'agit célibataire ou marie.

| Fonction du remis mensuelle imposable | Taux d'imposition |
|---------------------------------------|-------------------|
| N'excède pas 5.000 DA | 0 % |
| De 5001 à 15.000 DA | 10 % |
| De 15001 à 30.000 DA | 20 % |
| De 30.000 à 90.000 DA | 30 % |
| De 90.001 à 270.000 DA | 35 % |
| Supérieur à 2700.000 DA | 40 % |

❖ **Il s'agit d'une rémunération brute basée sur un tarif mensuelle :**

• **Pays Trimestriellement :**

- Ramener au mois la rémunération en la disants en trois
- Déterminé d'après par le barème de (I .R .G) salarie a cette rémunération.

Rappel : pour rémunération brute basée sur un tarif mensuel il couvient d'entendre celle qui correspondant a un travail effectifs a temps .complet fournie pour le compte d'un même employeur en d'entre terme .

le salaire doit avoir été occupé par l'employeuse pendant la totalité de l'horaire de travaille pratique par ce lui ci par centre lorsque des salarie ne travaillant qui temps partiel perçoit une rémunération forfaitaire mensuelle brute ,le travail mensuel devra être reconstitue en fonction de la période de travail effectif correspondant a cette rémunération forfaitaire.

❖ **salaire payé aux pièces ou travailleurs à la tache :**

la retenue correspondant de calculer alors dans les mêmes conditions que celle afférentes à la rémunération basée sur un tarif ou horaire .

- lorsque la rémunération brute allouée concerne une période inférieure au mois elle doit être ramenée au mois en équivalents en nombre de jours ou d'heures. selon la période à laquelle s'applique cette rémunération.
- lorsque la rémunération brute allouée correspond à une période d'un mois à temps complets.
- la retenue est obtenue par application directe au barème de **(I.R.G)** salariale.

❖ **lorsque la rémunération accessoire est prévue statutairement :**

Est versée par une administration ou l'organisme en question de calculer la retenue en ajoutant de façon fictive la rémunération accessoire à la rémunération principale dont elle constitue le complément, le montant de l'impôt exigible sur la rémunération totale est diminué de ce qui a déjà été payé au titre de la rémunération principale et la différence ainsi obtenue est exigible sur la rémunération accessoire .

Remarque : il ne sera en aucun cas tolérée la portabilité de l'imposition d'un salaire au motif que la rémunération principale et la rémunération accessoire sont versées par des organismes.

(01)- Fodyl said bey , la pratique de la paie , hôtel et auraissi décembre 2004.p.56

1) - les éléments du revenu imposable :

Pour la détermination des revenus constituent l'assiette de l'impôt sur le revenu globale salariale il est tenu compte le montant des pensions des rentes viagères et des rémunérations principales augmentées des avantages en nature qui sont éventuellement accordés par avantage en nature il y a lieu d'entendre entre autres la nourriture, le logement, le chauffage et l'éclairage dont l'estimation est faite

l'employeur d'après la valeur réelle de l'élément fournie ramener trimestre , mois ,quinzaine , jour ou heures selon le cas .

Pour la nourriture la valeur retenir ne peut être inférieure a **15** repas sauf justification probante dûment (**CF ont 7 du CID**) s'agresser des lois et majoration de prix pour le service ,lorsque ils sont attacher directement aux employée leur montant est évalué forfaitairement selon usage des lieu ou des professions.

a - exonération : saus affranchis de l'impôt :

- les personne de la nationalité étranger employée dans les magasin centraux approvisionnement dont le régime douanier à été crée par l'article 196 de code de des douanes.
- les allocation de chômage indemnité et prestation services sous quelques forme que se soit par l'état les collection locales ,les établissement public en application des lois et décrets d'assistance et d'assurance.
 - Les personne de nationalité étrangères exerçant en Algérie dans le cadre d'une assistance bénévole preuve par accord étatique .
- Les salaire et autres rémunération servis dans le cadre des programme destinés à l'emplois de jeunes dans les condition fixées par
- la réglementation .

-51-

- Les travailleur sourds – muets dont le revenus mensuelle sont inférieure à huit mille dinar a douze mille dinar .
- Les pensions des modjahidines et des veuves on ascendants de chahid pour fait de guerre de libération national .
- Les indemnité de zone géographe
 - Les pension versée à titre obligataire a la suite d'une décision de justice.
 - Les indemnités temporaire prestation et rente viagère service aux victime

d'accident du travail ou leur ayant droit .

- Les rentes viagère servie en prestation d'intérêt en vertu d'une commdation prononcée judiciairement pour la répartition d'un préjudice corporel ayant entraîné pour la victime une incapacité permanente totale .

- l'obligation à recourir a l'assidance d'une tierce personnes pour effectuées les actes ordinaires de la vie .

- Les indemnités a caractère familiale prévue par la législation sociale par telle que notamment (salaire, allocation familiale , allocation maternitéest)

- Les indemnité allouées pour frais de déplacement ou de missions effectivement utilisée conformement a leurs objet .

b- Déduction et exécution du revenus imposable :

Ne doivent pas intègres l'assiette de l'impôts sur le revenu globale salaire .

- le montant de la cotisation des travailleurs aux assurances sociales et a la retraite .

- les avantage en nature correspondant exclusivement a la nourriture et au logements considérables aux employé travaillant dans des zones apromovoires telle que définie par le réglementation en vigueur (C F 72 du C I D) .

-52-

1- Le calcul de la retenus(IRG) :

a - principe général :

l'impôts sur le revenu global salaire ou travailleur dépendant et calculée suivant le barème de (I .R. G) le salaire mensuelle ci après élabore en conformité avec les des position de l'article 104 du (C I D) qui actoire au contribuable salaire un proportionnel sur impôt qui est déterminer comme suite :

- ❖ pour les contribuable marie = **10%** tout fois l'abattement ne peut être inférieure à **3600DA** ou supérieur a **18000DA** par au (soit entre **300 D A** et **1500 DA / mois**
 - ❖ pour les contribuable célibataire
 - ❖ toute fois d'abattement ne peut être inférieur a **4800 DA**
 - il est précise en autre que le même mode de prélèvement s'applique aux pensions en rentre viager payée a des personnes dont le domicile fiscale et situe hors l'Algérie
 - le calcul de la retenus mensuelle (**I.R. G**) salaire devant être effectuées sur un revenus reconstitue sous les prescription en ci-dessus et fonction de :
 - la situation matri moniale du contribuable
 - la périodicité de paiement.
 - Du tarif (mensuel . journalier ou horaires) sur lequel est basée sur la rémunération brute.
 - ◆ **Cas particulier :**

les salaires des personnelles technique et d'encadrement de nationalité étrangère employés en Algérie par des sociétés étrangères exerçants des activité dans les secteur de définie par le réglementaire en vigueur (CF arrêt interministériel du 04-07-1993), public officiel n ° 55du 25.08.1993.

Son soumis a la retenue a la source de l'impôts sur le remues globale au taux **20%** saus application a l'abattement .
- 53-
- les rappelles différente rémunération su visée sont imposable de la même manière que les rémunérations elles même.
 - les prime de rendement ,gratification ou autre périodicité autre que mensuelle habituellement servies par l'employeur, Ainsi que les sommes versée a des personne exerçant en sur de leur activité principale d'enseignement de recherche ou d'assistante a titre vacataire sont concédé comme des mensualités distinctes

et soumises à la retenue et à la source de l'impôt sur le revenu globale au taux de 15% en Application d'abattement.

b- situation matrimoniale :

La situation matrimoniale à prendre en considération est celle au premier jour de mois en cours au titre duquel selon le cas, la rémunération est allouée c'est aussi que par exemple pour le calcul de (I. R. G)salarié afférent à une rémunération payée en février se rapportent au mois de janvier ,gagner la situation matrimoniale à prendre en considération et celle existant au 1^{er} janvier par contre la retenue (I. R. G) salarié opérée sur un rappel de traitement dû à raison d'une période passée , sera calculée en fonction de la situation existante au premier jour du mois au cours duquel ce rappel est effectivement payée.

b-1-arrondissement : la rémunération taxable ramène au mois doivent arrondies à la dizaine de dinars inférieure , les retenus de l'impôt correspond aux rémunération sont arrondie à la dizaine de centimes la plus voisine (CF article 324 du CID).

2-déclaration annuelle des salaires :

la déclaration annuelle des salaires sur imprimé mis à la disposition des employeurs par l'administration fiscale incombée au service gestionnaire du personnel, cette déclaration renseigne la recette fiscale du lieu d'imposition sur l'identité des salariés employés au cours de l'exercice avec indication de montant annuels versée au salarié.

-54-

La déclaration est élaborée sur la base des états édités par le service paie dans le cas d'une application ou reconstituée par le gestionnaire du personnel dans le cas d'une élaboration manuelle de la paie .

Elle n'est accompagnée d'aucun règlement ,elle doit parvenir à la recette fiscale du lieu d'imposition sociale au plus tard le 31 janvier de chaque année

de l'exercice écoulé dûment datée et signée par le responsable habilité, tout employeur qui n'a pas fait les retenues nécessaires ou qui a opéré des retenues insuffisantes doit verser le montant des retenues majorées de **25 à 100%**.

cette majoration demeure en totalité la charge de l'employeur qui utilise des main d'œuvres, le défaut de paiement des impôts dans les délais réglementaires donne lieu à la charge de l'employeur tenu d'effectuer ce versement à une pénalité de **3%** par mois de retard limitée à un maximum de **100%** quelque soit le nombre de mois de retard commencé étant calculé comme mois entier.

SECTION 02 : Cheminement de la paie .

1)- Définition de bulletin de paie :

c'est un document obligatoire qui permet de vérifier les moyennes périodiques et prouve le paiement d'une rémunération déterminée et calculée par l'entreprise .

la fiche de paie peut être normalisée de manière à prévoir toutes les informations réglementaires requises :

- Identification de l'entreprise.
- Identification de travail.
- Identification de l'ensemble des éléments de la rémunération et leur distribution dans les colonnes prévues à cet effet :

a- **la colonne soumise à l'impôt :**

cette colonne fait la somme de tous les éléments de rémunération soumis à (I.R. G) ce dernier impôt est calculé selon des barèmes prévus par lois .

b-- **la colonne soumise à la sécurité sociale :**

cette colonne fait la somme de tous les éléments de rémunération soumis à la cotisation de sécurité sociale, la fiche de paie devra indiquer « le net à payer au travailleur » après application de toutes les dispositions utiles, il est définie par le code de travail de façon très précise son contenu a été enrichi progressivement les montions obligatoires sont présentes afin d'informer le salarié sur le coût réel de protection sociale, le bulletin de paie depuis 1989 mentionne la nature et le montant net de paie de puis 1989 mentionne la nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociales, depuis **1998** l'employeur peut choisir la forme de récapitulatif annuel du montant des cotisations sociales patronales acquittées remise au salarié document très riche.

(1) : alhier sur la pratique de la paie.pg.119

2) – Etablissement de la paie : (1)

L'établissement d'une fiche de paie mentionne tous les éléments de salaire est une obligation légale, en effet en vertu de la loi n° 78-12 du 05/08/1978 " l'employeur est tenu de délivrer au travailleur une fiche de paie "ainsi

que l'article **138** stipule:

“le montant sur salaire ainsi que ce lui de tous les element qui compose la fiche de paie peroidique et etablie par l'organisme employeur ,l'ensembles des dispositions reglementaire evoquée plus haut permettent d'etablir avec escactitude une pair et d'accomplire les formalité fiscale et parafiscale aprée la fixation des element de rémunération dans le contról de travail ,et en tradiut ces element en observant tout les disposition reglementaire exercantant”.

Dans la confection de prime d'abord:

- Element de remuneration soumis a l'imposition .
- Element de remuneration soumis a la cotisation en d'autre terme il faut fixer la base imposable et la base cotisable,cette fixation se fait en conformite avec la réglementaire.

Ces deux bases permettant d'accomplire les autres formalité a savoir les declarations sociales.

3 - Les elements de bulletin de paie : (2)

Les bulletins de paie comprendre certaines mention obligatoire qui sont les suivantes.

- le nom et adresse de l'employeur .
- La référencer de l'organisme auquel l'employeur versée cotisation
- de la sécurité sociale ainsi que le numéro de ma mon enclature des cotisation économique.
- L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarie.

- Le non et l'emploi du salaire ainsi que la position dans la classification conventionnelle qui lui application définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique.

- La période et le nombre d'heures de travail en distinguant les heures pays aux taux normal et celle qui comportant une majoration pour supplémentaire ou pour tout autre cause avec la majoration appliquée .
- La nature et le volume de forfait au quel se rapporte le salaire pour les salaries rémunérer sur forfaitaire .
- Les cas échéante le montant du complément différentiel de salaire lie à la réduction de la durée de travail .
 - La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations (avantage en nature , primeetc.)
 - Le montant de rémunération bute du salaire.
 - La nature et le montant des cotisations salaries retenues sur cette rémunération bute en appliquant des dispositions législatives réglementaire ou conventionnelles.
- La nature et le montant de cotisation patronales de sécurité sociale assises sur cette rémunération brute tout fois il est possible de ne plus mentionnée ces cotisations et dans ce cas un récapitulatif annuel est remis au salarie .
- La nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération.
 - La nature et le montant des remboursement des fais professionnelles.
- Le montant de la somme effectivement reçue par le salaire et de la date de paiement de la dite somme .

1 (01) : salaire fiscalité et parafiscalité et traitement comptable

2 02) : gestion de ressource humaine , jean – marie perty pg. 120.

- Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante lorsque une période de congé annuel est comprise dans la période de paie concéderer.

4- Le contrôle de la paie :

❖ Définition de contrôle de la paie :

le contrôle de la paie et une intégration sur ensemble des activités et des tache accomplissent en vue de vitrifier si elle sont bien intégrée bien remplies et bien prises en charge a tous niveaux de la hiérarchie .

❖ contrôle des document de paie :

Tous les document de paie et en particulier :

- La feuille de pointage.
- Le relevé mensuel de pointage des éléments d'activités.
- Le de compte de rappel.
- L'arrêt de compte.
- Le solde de tous compte.

❖ Contrôle des journaux de paie :

Les journaux de paie sont distines au service comptabilité finance pour paiement des salaire

- ces journaux doivent faire l'objet d'un contrôle de la part des fonctionnaire et sur tout du chef de service du personne ce n'est que par des opération régulier voire systématique que peuvent être éviter les possibilité d'erreur et même de mal administrée, il est rapporter que le chef de service du personnel le premier responsable de toute anomalie décelée.

(1) :ateliers la pratique de la paie pg.120.

❖ Objectif du contrôle de la paie :

Contrôler la paie a pour objectif de :

- De vérifier la conformation des pratiques avec la législation et les procédures en vigueur dans l'entreprise.

- De s'assurer de la sécurité du système de paie.
- D'évaluer son efficacité à partir de critères de régularité dans le paiement des salaires, d'exactitude des sommes payées et d'identification des bénéficiaires.

❖ **Analyse des rejets de services paie :**

Toutes les erreurs de paie sont dues à une mauvaise transcription, vérifier systématiquement tous les cas de rejet par la chaîne paie en vue d'évaluer les types de rejets et d'identifier les causes.

Il est important de préciser qu'un rejet, lorsque il s'agit d'un droit qui est dû à un travailleur peut être source de mécontentement en cas de conflit.

❖ **Le livre paie :**

À l'application du décret exécutif n°96/98 du 06/03/1996 qui détermine la liste et le contenu des livres et registres qui sont obligatoires pour l'employeur, l'entreprise elle doit tenir l'assurance de contenu du livre paie qui comprend les éléments suivants :

- Nom et prénom de chaque travailleur.
- Poste de travail occupé.
- Salaire de base.
- Période de travail.
- Primes et indemnité et la majoration des heures supplémentaires, et la retenue de la sécurité sociale et l'impôt, le livre de paie est coté et paraphé par

le greffe du tribunal territorialement il est mis à jour sous la responsabilité hiérarchique sans rature, il est conservé pendant **(10)** ans à partir de la date de sa clôture

❖ **La forme de la fiche de paie:**

| | | |
|--|-----------------------|---------|
| Mois : | Cadre : | 67 |
| Nom : | Catégorie : | |
| Prénoms : | Echelonne : | |
| Date de naissance : | Indice : | |
| | Situation familiale : | |
| Elément de paie | Gain | Retenus |
| Salaire de basse. | - | |
| Heure supplémentaire . | - | |
| Prime de rendement collectif . | - | |
| Indemnité expérience professionnelle. | - | |
| Indemnité de nuisance | - | |
| Salaire de poste (total cotisations) | | |
| Sentes sociales 9% du salaire de poste | | - |
| Indemnité de véhicule | - | |
| Indemnité de premier | - | |
| Indemnité de transporte | - | |
| Salaire imposable (net imposable) | | |
| Retenus IRG | | - |
| Avance Sure Salaire | - | |
| Cotisations Mutuelle Absence | - | |
| 2^{em} salaire net | | |
| Prime de zone | - | |
| Allocation famille | - | |
| Salaire unique | - | |
| Net a paye | | |