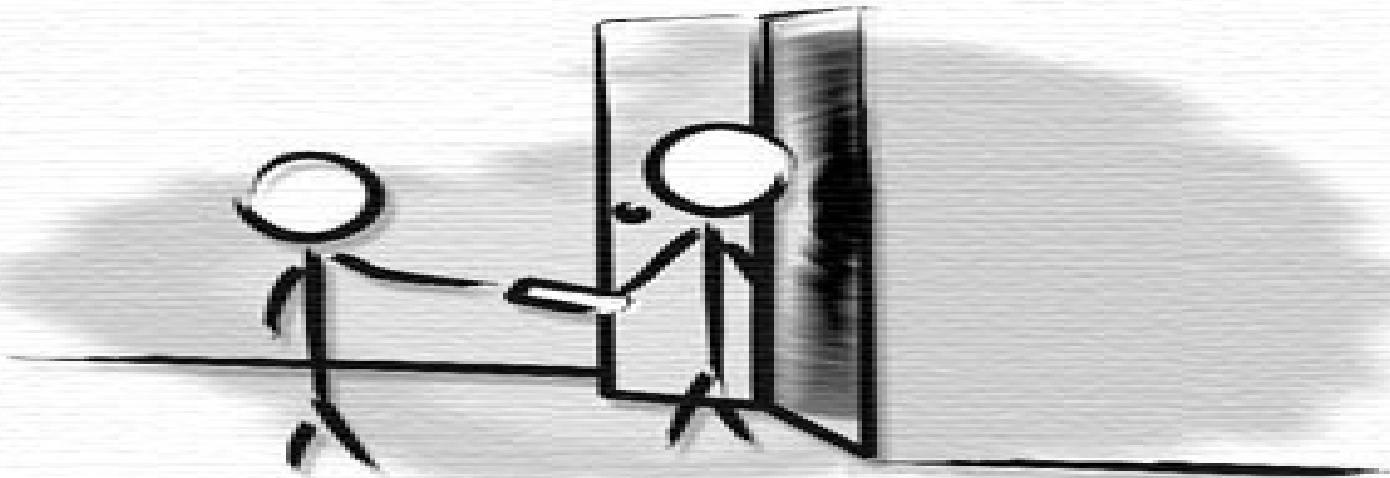
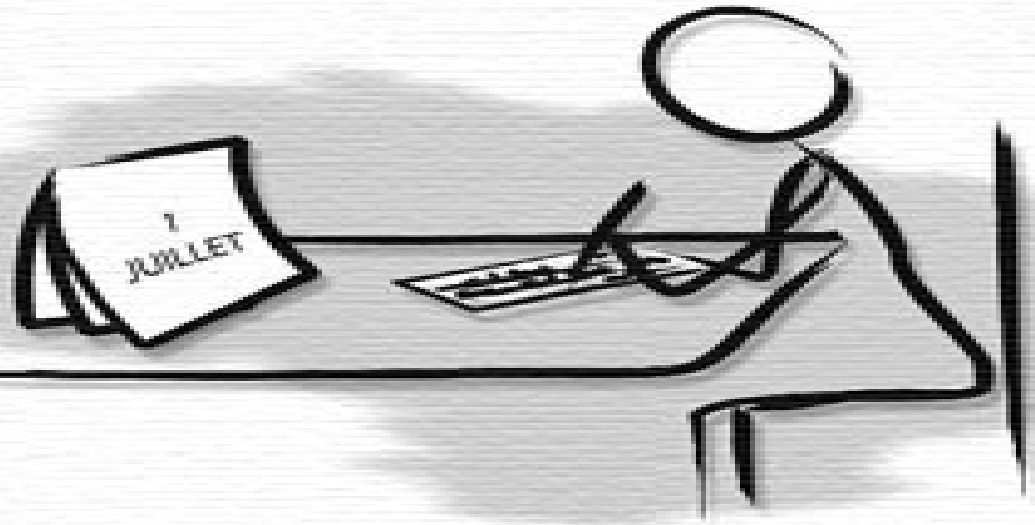


Bulletin de paie



Plan

- Introduction :
 - Comment gérer la rémunération des salaires?
- I Salaire de base
 - II Les majorations de salaire .
 - III Les retenues sur salaire .
 - IV Le salaire net .
- Etude de cas .



introduction

« Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante. »

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

Les preuves de paiement

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,....

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 .

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

Salaire de base et salaire brut

Le salaire de base est le salaire pour lequel le salarié a été embauché. C'est ce dernier qui figure dans le contrat de travail. C'est le salaire que percevra le salarié, hors heures supplémentaires et primes diverses.

Le salaire brut est composé du salaire de base, des heures supplémentaires et des primes diverses. C'est le salaire qui, en règle générale, servira de base au calcul des cotisations. C'est le salaire que percevrait le salarié s'il n'y avait pas de cotisations salariales.

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 .

Les heures supplémentaires sont payées avec majoration de :

~~25 % le jour.~~

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

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

**Taux horaire supplémentaire =
Taux horaire normal X (1 + Taux de
Majoration)**

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.

-
1. Les avantages en nature : sont des biens ou des prestations accordés aux salariés
 2. Les avantages en argent : des dépenses personnelles pour le salarié prises en charge en totalité ou en partie par l'employeur.

- Le loyer du logement personnel .
- Les frais médicaux et hospitalisation ;
- Les frais de voyage et de séjours particuliers ;
-
- 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

Ces primes, 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 (prime de risque) ;
 - 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

Les indemnités

- Les indemnités sont des sommes d'argent attribuées à un salarié pour tenir compte de la valeur ou de la durée des services rendus. Ou bien en compensation de certains frais .

-
- Indemnité de résidence
 - , indemnité de fonction,
 - indemnité pour travaux pénibles ou dangereux,
 - indemnité de déplacement, indemnité de séjour,
 - Indemnité de licenciement : l'indemnité est déterminée d'après la moyenne des salaires perçus au cours des 52 semaines qui ont précédé le licenciement et son montant est égal :

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

- **c. Les allocations familiales**

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 200 Dhs 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 :

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

III Les retenues sur salaires

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

Taux de cotisation

Famille de prestation	A partir du 1/04/2002 Cotisation salariale
Prestations sociales à court terme Taux Plafond	0,33% 6.000 Dh
Prestations sociales à long terme Taux Plafond	3,96 % 6.000 Dh
Total	4,29 %

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)
Monsieur X	3.500 Dh	4,29 %	3.500 Dh	150,15 Dh
Monsieur Y	7.900 Dh	4,29 %	6.000 Dh	257,40 Dh

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 :

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

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 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.

**Cotisation =
salaire brut X Taux**

Exemple :

Un salarié cotise à une assurance
groupe au taux de 3,75 % 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 :
 $5.500 \times 1,75 \% = 206,25 \text{ Dh}$

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

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)

-

Éléments Exonérés

=

Salaire brut imposable (SBI)

-

Éléments Déductibles

=

**Salaire Net Imposable (SNI) ou Base
imposable**

Éléments exonérés

- ▣ toutes les indemnités réparatrices justifiées

Éléments déductibles

- Les frais professionnels
- 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.

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).....	450 Dh
	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
logement	-3000Dh
indemnité de transport justifiée	- 500 Dh
Traitement de base	4500dh

Éléments exonérés

Frais de transport justifiés - 500 Dh

Allocations familiales - 450 Dh

S.B.I = 12.000 Dh

Éléments déductibles

Frais professionnels

$17 \% \times (12.950 - 3.000) = 1.691,5 \text{ Dh}$

Cotisation CNSS $6.000 \times 4,29\% = 257,40 \text{ Dh}$

Cotisation CIMR $4500 \times 6 \% = 270,00 \text{ Dh}$

Prime Ass. Groupe $8.000 \times 1,5 \% = 120,00 \text{ Dh}$

= 2338,9 Dh

S.NI.

9661,10

=

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 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
2.001 - 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

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

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. FAHLOU

Salaire de base	8.000
Prime d'ancienneté	1.000
Indemnité de transport justifiée	500
Logement	3.000
Allocations familiales	450

Total des gains

12.950

Cotisation CNSS	257,40
Cotisation CIMR	270
Prime Ass. Groupe	120

IGR 2.825,38

- Total des retenues

3.472,78

= Salaire Net à payer

9.477,22

Etude de cas
