

La fonction GRH naît à partir du moment que l'entreprise a à sa charge un employé. En parallèle, la procédure de paie se met obligatoirement en place. En effet, la paie a existé depuis que le travail a été libéralisé par le capitalisme. Depuis le début du 20^{ème} siècle, Le travail est régulé par une discipline spécifique en Droit : le DROIT SOCIAL.

Toutes les composantes de ce premier ont été développées et analysées par la loi (durée de travail, hygiène et sécurité, sécurité sociale...) et à juste titre la paie qui correspond à sa rétribution. De plus, la paie représente la plus lourde charge du CPC Ainsi, symbolise-t-elle un double intérêt pour l'entreprise : obligation légale, et charge importante. Elle doit faire l'objet au sein de cette dernière d'une procédure sans faille : obéissant à des rituels rigoureux, demandant des mises à jour précises, et un suivi constant pour éviter la mauvaise gestion, les réclamations du personnel et les problèmes avec les organismes étatiques.

Il serait d'un grand intérêt de voir comment la procédure de paie se déroule et de se focaliser sur la comptabilisation de celle-ci.

SCHÉMA DE LA PROCÉDURE DE PAIE**DÉPARTEMENT GRH****DÉPARTEMENT COMPTABLE
ET FINANCIER****DOSSIER PERSONNEL**

(contrat de travail, immatriculation
CNSS, CIN, Etat civil, diplômes.)



POINTAGE DES HEURES TRAVAILLÉES(ouvriers)

SALAIRE MENSUEL (employés et cadres)



PROCÉDURE DE CALCUL DE LA PAIE

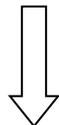


ÉMISSION DES BULLETINS DE PAIE



RÉALISATION EFFECTIVE DE LA PAIE

(distribution des enveloppes, virements bancaires)

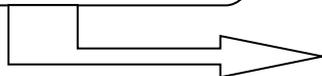


PIÈCES JUSTIFICATIVES

(bulletins de paie et états d'émargement)



DÉCLARATIONS



COMPTABILISATION



CNSS, IGR, CIMR, Assurance

ECRITURES COMPTABLES

Journal de paie

Les charges sont des sommes ou valeurs versées ou à verser à des tiers soit en contrepartie de matières, fournitures, travaux et prestations. Ne sont pas considérés comme charges les remboursements de dettes et le montant des biens et créances destiné à être immobilisé ou investi.

Les comptes destinés à regrouper les charges courantes et non courantes de l'exercice sont réunis dans la classe 6. Ils sont affectés à l'enregistrement des charges réelles et des charges calculées relatives à l'exploitation normale et habituelle de l'entreprise.

Les charges courantes qui concernent l'exploitation normale sont enregistrées sous la rubrique 61.

Les charges sont enregistrées hors taxes récupérables .

Pour toute la classe 6, des subdivisions de comptes sont ouvertes pour permettre aux entreprises de fournir plus facilement le détail des charges.

Les entreprises peuvent, en fonction de leurs besoins, créer au niveau de chacun des comptes, des comptes divisionnaires ou des sous-comptes.

Les charges d'exploitation sont composées de différents postes mais celui qui nous intéresse et le poste Charges de personnel **617**.

CHAPITRE I : LE POSTE 617 CHARGES DE PERSONNEL

- **6171 RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL**
- **6174 CHARGES SOCIALES**
- **6176 CHARGES SOCIALES DIVERSES**
- **6177 RÉMUNÉRATION DE L'EXPLOITANT**
- **6178 CHARGES DE PERSONNEL DES EXERCICES ANTÉRIEURS**

Elles sont constituées :

Par l'ensemble des **rémunérations en numéraire ou en nature** du **personnel** de l'entreprise ;

Par les rémunérations allouées aux **gérants et administrateurs** de sociétés ;

Par la rémunération de **l'exploitant individuel** en contrepartie du travail fourni.

Elles sont constituées également par des **charges** liées à ces rémunérations : **cotisations sociales, assurances sociales, avantages divers...**

Ne font partie du personnel de l'entreprise que les personnes liées par un **CONTRAT DE TRAVAIL**, tel que définie par la législation marocaine :

- ✓ Font partie du **PERSONNEL** : Le personnel de direction et d'encadrement, les employés et ouvriers, les membres de la

famille de l'exploitant exerçant un emploi salarié, les administrateurs de sociétés anonymes et les gérants de SARL pour les rémunérations perçues en contre partie d'un emploi exercé dans l'entreprise.

✓ Ne font *PAS PARTIE DU PERSONNEL*,

- le PROPRIÉTAIRE (exploitant) de l'entreprise et les ASSOCIÉS des sociétés. Ces personnes sont rémunérées sur les bénéfices réalisés par l'entreprise.
- Il en est de même des COLLABORATEURS EXTÉRIEURS, tels que l'expert comptable ou l'ingénieur, l'avocat, le notaire... Ces derniers sont rémunérés non par des salaires mais par des honoraires comptabilisés au débit du compte

6136 : RÉMUNÉRATION D'INTERMÉDIAIRES ET HONORAIRES

- De même le personnel (loué) à d'autres entreprises (personnel extérieur) représente une charge externe comptabilisés au compte **6135 : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL EXTÉRIEUR À L'ENTREPRISE.**

Du point de vue **fiscal**, les frais de personnel ne sont déductibles que s'ils correspondent à un travail effectif et normalement rémunéré.

I - 6171 RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL :

Les comptes **6171** enregistre à son débit les rémunérations brutes du personnel.

Les cotisations sociales, à la charge de ce personnel sont portées au crédit des comptes du **POSTE44 « ORGANISMES SOCIAUX »**.

Les impôts à la charge de ce personnel et prélevé par l'employeur sont portés au crédit des comptes du poste **445 « ETAT CRÉDITEUR »**.

Il est subdivisé en cinq sous-comptes :

*** 61711 LES APPOINTEMENTS ET SALAIRES**

- LE SALAIRE

D'après l'article 723 du code des obligations et des contrats le salaire est défini comme la contre partie du travail effectué pour le compte d'un employeur par un employé.

C'est là une définition très étroite de la notion de salaire qui comporte en fait d'autres composantes retenues par d'autres textes législatifs pour les calculs des cotisations à la CNSS ou bien pour le calcul de l'assiette imposable. Il s'agit entre autre des primes, des indemnités, des gratifications, des pourboires, et d'autres avantages en argent ou en nature.

Le salaire est le nom par lequel le droit désigne toutefois :

- Par salaires : les rémunérations des ouvriers, payés parfois par quinzaine mais de plus en plus mensualisés
- Par appointements : les rémunérations des employés et des cadres, payés mensuellement ; certains membres du personnel (représentants) sont payés par des commissions

LE SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL GARANTI (SMIG)

Les salaires sont dans la plupart des cas, libres et sujets aux fluctuations de l'offre et de la demande en général. Mais les pouvoirs publics pour des raisons évidentes se réservent le droit de fixer un salaire minimum qui est la principale condition d'une paix sociale relativement durable.

Le salaire minimum horaire des ouvriers et employés de l'industrie, du commerce et des professions libérales est fixé à 8.87Dh.

- LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES :

Il s'agit des heures de travail effectuées en dehors de l'horaire normal de l'établissement et compte tenu des dérogations accordées par l'inspection du travail audit établissement.

La rémunération des heures supplémentaires est majorée de :

- 25% pour les heures supplémentaires effectuées entre 5h et 22h ;
- 50% pour les heures supplémentaires effectuées entre 22h et 5h du matin ;

ces taux sont doublés s'il s'agit d'heures supplémentaires effectuées un jour de repos.

*** 61712 PRIMES ET GRATIFICATIONS**

- **LES PRIMES** sont des sommes allouées aux employés en plus de leur salaire pour les encouragés et les motiver à faire de leur mieux pour l'entreprise

On peut distinguer :

- Prime d'ancienneté
- Prime d'assiduité
- Prime de responsabilité
- Prime de rendement

- **UNE GRATIFICATION** est une libéralité en plus du salaire de base (prime de vacances, treizième mois, gratification d'inventaire,.....

*** 61713 INDEMNITÉS ET AVANTAGES DIVERS**

Enregistre à son débit les rémunérations accessoires en argent ou en nature attribués par l'employeur à une partie ou à l'ensemble du personnel en sus des rémunérations .

- **INDEMNITÉS** : Sommes versées aux salariés pour couvrir des charges inhérentes à la fonction ou à l'emploi.

- **AVANTAGES EN ARGENT** : se définissent comme des allègements des dépenses personnelles pour le salarié prises en charge en totalité ou en partie par l'employeur. En font partie notamment loyer, frais de voyage,

- **AVANTAGES EN NATURE** : les divers prestations et fournitures accordées par l'employeur et représentées entre autres par : le logement appartenant à l'employeur, dépenses d'eau, électricité, chauffage et téléphone.

*** 61714 COMMISSION AU PERSONNEL**

Enregistre ce type de rémunération versées au personnel de l'entreprise tel que **les représentants commerciaux**

*** 61715 LES RÉMUNÉRATIONS DES ADMINISTRATEURS GÉRANTS ET ASSOCIÉS**

Il s'agit des sommes perçues par **les dirigeants** liés à la société par un contrat de travail ou par un mandat de l'assemblée générale.

Cependant, les jetons de présence, perçus par les administrateurs ne peuvent pas être enregistrés à ce compte. Ils doivent être portés au débit du compte **6181**.

II - **6174 CHARGES SOCIALES**

Ce compte enregistre à son débit les charges sociales liées à la rémunération du personnel supportées par l'entreprise «**COTISATIONS PATRONALES**». on peut distinguer les sous-comptes suivants :

* **61741 COTISATION DE SÉCURITÉ SOCIALE**

Se sont les cotisations **CNSS** supportées obligatoirement par l'employeur et se résument comme suit :

Nature des prestations	Part Salariale	Part Patronale	Total
Prestations Familiales (sur l'ensemble du salaire)		7.50%	7.50%
Prestations Sociales (sur un salaire plafonné à 6000 DH/personne)	4.29%	8.60%	12.89%
Formation Professionnelle (sur la totalité du salaire)		1.60%	1.60%

L'employeur peut accepter de prendre en charge certaines cotisations en tout ou en partie pour faire bénéficier son personnel d'un régime de retraite ou/et de prévoyance complémentaire.

* **61742 COTISATIONS AUX CAISSES DE RETRAITE**

Ce sont les cotisations supportées par l'employeur versées soit à la **CIMR** soit à un autre organisme de retraite. Les taux de cotisations peuvent varier de 3% à 6% du traitement de base. Le taux est choisi par l'employeur et est uniformément appliqué à tous les salariés de la même catégorie.

* **61743 COTISATIONS AUX MUTUELLE**

Ce sont les cotisations supportées par l'employeur et versées **aux organismes de prévoyance sociale**. Les taux varient d'un organisme à l'autre.

*** 61744 PRESTATIONS FAMILIALES**

Ce compte est destiné à enregistrer la cotisation aux prestations familiales de la CNSS, son taux s'élève à 7.50%.

*** 61745 ASSURANCE ACCIDENTS DE TRAVAIL**

à souscrire obligatoirement par certaine catégorie d'employeurs adjudicataires de marchés avec des collectivités publiques, leur taux peut varier en fonction des risques courus calculé sur l'ensemble de la rémunération.

III - 6176 CHARGES SOCIALES DIVERSES

Ce compte enregistre à son débit les autres charges sociales tels que :

*** 61761 ASSURANCE GROUPE** : couvre les risques de maladie, maternité, les risques d'invalidité et décès. Le taux est variable selon l'organisme d'assurance et la branche avec éventuellement un plafond prévu par contrat d'assurance.

***61762 PRESTATIONS DE RETRAITES** : autres cotisations complémentaires que celles réglementées au sous-compte **61742** .

*** 61763 ALLOCATIONS AUX ŒUVRES SOCIALES** : bibliothèque, cantine, centre de vacances.....

*** 61764 HABILLEMENT ET LES VÊTEMENTS DE TRAVAIL...**

* **61765 INDEMNITÉ DE PRÉAVIS ET DE LICENCIEMENT** : versées en cas de rupture du contrat de travail.

* **61766 MÉDECINE DE TRAVAIL, PHARMACIE**

IV - 6177 RÉMUNÉRATION DE L'EXPLOITANT

Ce compte enregistre la rémunération de **l'exploitant individuel**, soit le propriétaire d'une entreprise individuelle. Ce compte est subdivisé entre la rémunération et les charges sociales.

V - 6178 CHARGES DE PERSONNEL DES EXERCICES

ANTÉRIEURS.

En application du principe de la spécialisation des exercices, ce compte concerne l'enregistrement des charges de personnel sur exercices antérieurs .

Chapitre II : Les autres comptes concernés

I - 343 PERSONNEL DÉBITEUR

- **3431 AVANCES ET ACOMPTES AU PERSONNEL**

- **3438 PERSONNEL – AUTRES DÉBITEURS**

Le compte **3431** est débité du montant des avances et acomptes versés au personnel par le crédit d'un compte de

trésorerie. Il est crédité pour solde par le débit du compte intéressé de la classe 4 ou 5.

II - 443 PERSONNEL – CRÉDITEUR

- **4432 RÉMUNÉRATION DUES AU PERSONNEL**
- **4433 DÉPÔTS DU PERSONNEL CRÉDITEURS**
- **4434 OPPOSITIONS SUR SALAIRES**
- **4437 CHARGES DU PERSONNEL À PAYER**
- **4438 PERSONNEL – AUTRES CRÉDITEURS**

le compte **4432** est crédité du montant des rémunérations nettes à payer au personnel par le débit des comptes de charges intéressés.

Notamment :

Il est débité du montant des règlements effectués au personnel par le crédit d'un compte de trésorerie.

Le compte **4433** est crédité du montant des sommes confiées en dépôt à l'entreprise par les membres de son personnel, par le débit d'un compte de trésorerie. Il est débité, lors du remboursement des sommes ainsi déposées, par le crédit d'un compte de trésorerie.

Le compte **4434** est crédité du montant des sommes faisant l'objet d'oppositions obtenues par des tiers à l'encontre des membres du personnel de l'entreprise. Il est débité du montant desdites sommes, lors de leur versement aux tiers bénéficiaires de l'opposition, par le crédit d'un compte de trésorerie.

Il est à signaler que le législateur marocain est intervenu en faveur du salarié pour limiter cette opposition en définissant une quotité insaisissable du salaire mensuel égal à 19/20 si le salaire est supérieur à 2000 Dhs ; à 2/3 si le salaire est compris entre 2000 et 10000 ; toute portion supérieure à 10000 Dhs est entièrement saisissable.

Le compte **4437** est crédité à la clôture de l'exercice du montant des dettes de personnel potentielles et rattachables à cet exercice, dont le montant est suffisamment connu et évaluable, telles que indemnités pour congés payés, par le débit des comptes intéressés de la classe 6. A l'ouverture de l'exercice suivant, ces écritures sont contrepassées.

III - 444 ORGANISMES SOCIAUX

- **4441 CAISSE NATIONALE DE SÉCURITÉ SOCIALE**
- **4443 CAISSE DE RETRAITE**
- **4445 MUTUELLES**
- **4447 CHARGES SOCIALES À PAYER**
- **4448 AUTRES ORGANISMES SOCIAUX**

Les comptes composant le poste **444** sont crédités du montant total des sommes dues par l'entreprise à la sécurité sociale ainsi qu'aux différents organismes sociaux au titre DES COTISATIONS PATRONALES ET SALARIALES d'assurances sociales, d'allocations familiales, d'accidents de travail, de retraites du personnel etc.... Par le débit des comptes de charges ou de tiers intéressés.

Ils sont débités des règlements effectués à ces organismes par le crédit des comptes de trésorerie intéressés.

IV - 445 ETAT- CRÉDITEUR

Les opérations à inscrire dans ce poste sont celles qui sont faites avec l'Etat considéré en tant que puissance publique à l'exception des opérations qui pourraient être faites avec l'Etat en tant que fournisseur ou associé par exemple.

- 4452 ETAT – IMPÔTS ET TAXES ASSIMILÉS

le compte **4452** est crédité des impôts, taxes et dettes assimilées y compris les retenues effectuées par l'entreprise pour le compte de l'Etat sur des sommes dues à des tiers par le débit de leurs comptes (prélèvements sur les traitements et salaires, retenues à la source, etc....).

Chapitre III : Traitement Fiscal

La Législation fiscale marocaine retient comme base de calcul de l'IGR , le salaire brut (heures normales et supplémentaires) augmenté des indemnités et primes versées à l'employé comme complément de salaires, cependant certaines sont exonérées.

Ne sont pas soumises à l'IGR, les sommes versées aux salariés pour les couvrir des charges inhérentes à la fonction ou à l'emploi soit sous forme de remboursement de dépenses concernant des frais réellement exposés soit sous forme de dommages intérêts ou d'allocation forfaitaire à condition que celle-ci est pour objet de couvrir des frais que les salariés sont dans l'obligation de supporter en raison des conditions particulières de leurs profession ou de leur emploi

Entrent notamment dans cette catégorie :

- La prime d'outillage
- Indemnité de caisse
- Indemnité de déplacement
- Indemnité de représentation
- Indemnité de transport
- Indemnité de naissance

Exemple :

Un salarié d'une entreprise a perçu au cours de l'année 2000 les rémunérations suivantes :

- Salaire de base :	200000
- Prime de rendement :	30000
- Prime de bilan :	20000
- Prime d'ancienneté :	12000
- Indemnité de représentation :	24000
- Logement , eau et Electricité :	24000
- Indemnité de déplacement justifié :	20000
- Indemnité de placement non justifié :	10000
- Allocation familiale :	3000

Calcul du salaire brut imposable :

* Exonération :

- Allocation Familiale
- Indemnité de déplacement justifié
- Indemnité de représentation

Revenu Brut Imposable

$$343000 - 47000 = 296000$$

Aussi bien pour alléger la charge fiscale que la charge des différentes cotisations supportées par l'employé et l'employeur, ce dernier procède à une gestion réfléchie de la constitution des salaires. En effet, les éléments constitutifs du salaire sont analysés en fonction de leur imposableité..

Certaines entreprises essaient d'affecter une rémunération de base réduite à leurs salariés , qui sera complétée par l'ajout de primes et indemnités exonérées.

Quelques problématiques :

Le PCGM est assez exhaustif prévoyant ainsi l'ensemble des comptes permettant à l'entreprise d'enregistrer les opérations qu'elle effectue durant l'exploitation de son activité. Néanmoins, l'évolution des sciences de gestion et avec elle celle des styles de management a confronté les entreprises à certaines problématiques auxquelles la loi comptable n'a pas encore donné de réponses.

On cite essentiellement les cas suivants :

La taxe sur la formation professionnelle une des cotisations faites à la CNSS est en réalité une taxe qui est reversée par la CNSS à l'Etat. Ainsi certaines entreprises enregistrent cette charge sous le compte 4452 Etats, Impôts, taxes et assimilés d'autres le font intégrer à la cotisation CNSS.

les frais de formation du personnel ne bénéficient pas d'un compte spécifique pour y relever ses montants. Ainsi,

l'enregistrement de celle-ci se fait selon les entreprises de trois manières différentes soit sous le compte de Charges de personnel, soit Documentation , soit Autres Charges Externes, ceci controversé l'un des principes comptables : le principe de pertinence et fiabilité des comptes.

L'octroi de stocks options aux salariés l'une des méthodes de motivation du personnel. En effet, lorsque l'entreprise recrute un salarié elle peut lui donner une option d'achat d'un certain nombre d'actions pendant une durée déterminée au cours du moment de signature du contrat, en espérant que le cours aura augmenté en trois ans et que la différence représentera une plus-value pour le salarié. Cependant, la trace comptable ne suit pas cette particularité d'augmentation de capital au Maroc. Ainsi, elle sera enregistrée comme une augmentation de capital uniquement sans précision.

CONCLUSION

Malgré l'essai de recensement ,du Plan Comptable Général Marocain, de toutes les charges relevant au facteur humain dans l'entreprise, certaines charges ne leurs ont pas été spécifiées des comptes particuliers.

Le personnel a acquis une considération stratégique du point de vue managérial, il est donc choyé par différentes prestations de qualification, motivation , et adhérence. Ces prestations

représentent d'importantes dépenses pour l'entreprise, mais qui ne sont pas mise en évidence par la trace comptable, ce qui pourrait biaiser un diagnostic financier.

La logique managérial attribue au personnel une valeur digne d'un investissement, cependant cette considération n'est pas partagée par la logique comptable qui l'assimile toujours à un poste de charges courantes.

Ne serait-il pas temps de mettre les deux conception sur le même diapason ?

Comment la logique comptable pourrait-elle suivre la logique managérial ????

Exemple illustratif

Étapes de comptabilisation des frais de personnel

Pour une période donnée les charges de personnel d'une entreprise sont :

Salaire	150 000 DH
Primes diverses	20 000 DH
Indemnités diverses	3 000 DH

Retenues :

IGR	28 260 DH
Sécurité sociale	3 230 DH
Mutuelle (1.5 %)	2 250 DH
Complément de retraite	5 100 DH
Acomptes versés	17 000 DH

Dû au personnel

$$150\,000 + 20\,000 + 3\,000 - (28\,260 + 3\,230 + 2\,550 + 5\,100 + 17\,000) = 116\,860$$

Charges sociales patronales :

Sécurité sociale	26 642
Retraite complémentaire	10 200
Mutuelle	5 100

TRAITEMENT COMPTABLE

Etape 1 : CONSTATATION DES SALAIRES BRUTS ET ENREGISTREMENT DES RETENUS SALARIALES

61711	Appointements et salaires	150 000	
61712	Primes et gratifications	20 000	
61713	Indemnités et avantages divers	3 000	
ENCGT		20/34	2002/2003

3431	Avances et acomptes au personnel	17 000
4432	Rémunérations dues au personnel	116 860
4441	CNSS	3 230
4443	Caisse de retraite	5 100
4445	Mutuelles	2 550
44525	Etat IGR	28 260

Etape 2 :**ENREGISTREMENT DES CHARGES PATRONALES**

61741	Cotisations de sécurité sociale	26 442	
61742	Cotisations aux caisses de retraite	10 200	
61743	Cotisations aux mutuelles	5 100	
4441	CNSS		26 642
4443	Caisse de retraite		10 200
4445	Mutuelles		5 100

Etape 3 :**RÈGLEMENT DES SALAIRES NETS**

4432	Rémunération due au personnel	116 860	
5141	Banque		116 860

Etape 4 :**RÈGLEMENT DES DETTES AUX ORGANISMES SOCIAUX ET À L'ÉTAT**

4441	CNSS	29 872	
4443	Caisses de retraite	15 300	
4445	Mutuelle	7 650	
44525	Etat IGR	28 260	
5141	Banque		81 082

ANNEXES**L'embauche :**

Les règles générales de l'embauche sont énumérées par le Dahir du 28 rebiat 1359 (7 mai 1940), mais les conditions d'application

de ce dahir sont fixées par l'arrêté du ministre du travail et des questions sociales du 3 juillet 1959 qui édicte les règles de l'embauche. Il a été prévu que l'employeur pourrait recruter directement le salarié de son choix, mais il devrait, dans sept jours qui suivent ce recrutement, soumettre au bureau public de placement de sa circonscription, un certificat d'embauche précisant les noms, prénoms, âge, profession, adresse, montant du salaire, date et durée de l'embauche du salarié, aussi le cas échéant, l'adresse et la profession du précédent employeur de ce dernier.

Le contrat de travail :

Définition du contrat de travail : « Le louage de services ou de travail est un contrat par lequel l'une des parties s'engage, moyennant un prix que l'autre partie s'oblige à lui payer, à fournir à cette dernière ses services personnels pour un certain temps ou à accomplir un fait déterminé. Lorsque le contrat est constaté par écrit, il est exempt des droits de timbre et d'enregistrement.

Le louage d'ouvrage est celui par lequel une personne s'engage à exécuter un ouvrage déterminé, moyennant un prix que l'autre partie s'engage à lui payer.

Le contrat est dans les deux cas parfait par le consentement des parties»

« Le louage d'ouvrage et celui de services n'est valable que si les parties contractantes ont la capacité de s'obliger.

L'interdit et le mineur doivent être assistés par les personnes sous l'autorité desquelles ils sont placés. »

Le législateur marocain a prévu dans le statut type de contrat le règlement de certaines questions relatives à : l'embauche, la période d'essai, le licenciement, le délai de congé, la discipline, l'hygiène et la sécurité...Les employeurs sont libres d'instituer des statuts particuliers dans leur établissement, sous réserve d'approbation de ces statuts par l'inspection du travail. Il doit être affiché dans les locaux de l'entreprise.

Ensuite, il est nécessaire de composer le dossier personnel. Ce dossier sera gardé dans les archives du département. Le dossier contient :

- ✓ le contrat de travail légalisé
- ✓ le certificat d'aptitude du médecin
- ✓ attestation de résidence
- ✓ carte nationale légalisée
- ✓ demande d'immatriculation à la CNSS
- ✓ attestation de la visualisation des cassettes de l'historique de la société et sa culture
- ✓ certificat des entraînements dont il a bénéficié au sein de l'entreprise couture, repassage..
- ✓ reçu du matériel fournit par l'entreprise : blouse, ciseaux
- ✓ fiche d'entrée qui retient l'essentiel des informations contenues dans tous ces documents

LES INFORMATIONS SOLLICITÉES POUR CALCULER LA PAIE

- Identité : nom, prénom, age, sexe, nationalité, adresse, CIN, N° matricule, N° CNSS, N° carte magnétique, situation familial, nombre d'enfants.
- Professionnelle : qualification, fonction, type de paie(mensuel/horaire), date d'embauche et d'entrée, salaire, taux horaire (8.80/9.30/10.80), section.
- Autres informations : N° compte bancaire, agence, mutuelle, cantine.

LES PREUVES DE LA PAIE :

Les preuves de la paie sont rigoureusement définies par la législation marocaine. Les bulletins de paie doivent comporter :

- l'identité de l'employeur et son n° CNSS
- l'identité du travailleur
- le nombre d'heures normales et heures supplémentaires
- la période et le nombre de jours de travail
- les diverses primes qui complètent la rémunération
- la rémunération brute de la période
- les déductions opérées sur la rémunération brute
- le net reçu par le travailleur ou l'employé
- la date de remise du bulletin

Régime de la CNSS :

La Caisse Nationale de Sécurité Sociale est un organisme doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière. C'est un établissement public placé sous tutelle ministérielle. Le régime de

sécurité sociale que gère la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) couvre les salariés du secteur privé dans les branches de l'industrie, du commerce, des professions libérales de l'artisanat, de l'agriculture, ainsi que les marins-pêcheurs à la part. Il couvre aussi les employés des propriétaires d'immeubles, des associations, des syndicats, des ambassades et consulats et des différents groupements.

Dans tous les cas et quelle que soit la forme juridique de l'entreprise, celle-ci doit dès l'engagement de son premier salarié ou apprenti, procéder dans un délai d'un mois à votre affiliation et à l'immatriculation des salariés à la CNSS. L'immatriculation des salariés est une obligation légale.

Il faut savoir que les ressources de la CNSS sont constituées presque exclusivement par les cotisations et les prélèvements. Ce régime, régi par le dahir du 27 juillet 1972, est dit « général » car il assure la couverture de plusieurs risques au profit des salariés qui y sont assujettis.

Il s'agit, tout d'abord, des risques liés à la perte de revenus en cas de maladie, maternité, invalidité ou vieillesse. Il sert aussi des allocations familiales aux salariés assurés et fait bénéficier leurs ayants droit d'une pension de survivants et d'une allocation décès.

Les cotisations à la charge de l'employeur et celles à la charge de l'employé sont résumées dans ce tableau :

Barème de calcul des cotisations en vigueur depuis le 01/03/1995 :

Nature des prestations	Part Salariale	Part Patronale	Total
------------------------	-------------------	-------------------	-------

Prestations Familiales (sur l'ensemble du salaire)		7.50%	7.50%
Prestations Sociales (sur un salaire plafonné à 5000 DH/personne)	4.26%	8.60%	12.89%
Formation Professionnelle (sur la totalité du salaire)		1.60%	1.60%

Exemple :

Calcul de la CNSS pour les salaires bruts suivants :

- Said : 4300 - Amal : 5700 - Ali : 8000

PART SALARIALE			PART PATRONALE			TOTAL CNSS Part salariale + Part patronale
Nom	Salaire Brut	4.29% sur base de 6000 max	Prestation Familiales 7.50% sur la totalité	Prestations Sociales 8.60% sur 6000 max	Formation Professionnelle 1.60% sur totalité	
Said	4300	4300*4.29% =183.18	4300*7.50% =322.50	4300*8.60% =369.80	4300*1.60% =68.80	944.28
Amal	5700	5700*4.29% =244.53	5700*7.50% =427.50	5700*8.60% =490.20	5700*1.60% =91.20	1253.43
Ali	8000	6000*4.29% =253	8000*7.50% =600	6000*8.60% =516	8000*1.60% =128	1497

DECLARATIONS CNSS

La CNSS transmet aux entreprises tous les mois le Bordereau de Paiement de Cotisations (BPC), en même temps que le Bordereau de Déclaration de Salaire (BDS) préétabli. L'entreprise procède au calcul du montant des cotisations dues et doit s'en acquitter par virement bancaire à l'un des comptes bancaires de la CNSS mentionnés sur le BPC.

L'entreprise doit remplir le Bordereau de Paiement de Cotisations, en se conformant aux instructions figurant au dos du document : Reporter les masses salariales, avec et sans limitation de plafond, dans les cases prévues à cet effet,

- Calculer les cotisations y afférentes,
- Calculer les majorations de retard le cas échéant,
- Calculer la taxe de formation professionnelle,
- Reporter, s'il y a lieu, le montant des allocations familiales non payées et à reverser.

Le bordereau de Paiement de Cotisations doit obligatoirement porter :

- Le cachet et le visa de l'entreprise lors de son dépôt à la banque,
- Le cachet et le visa de la banque ainsi que la date de l'ordre de virement.

L'absence de paiement, le paiement partiel ou le retard de paiement des cotisations, entraîne des majorations de retard.

Le taux en vigueur en la matière est le suivant :

3% par mois ou fraction de mois pour les périodes de retard de paiement antérieures au 1^{er} janvier

3% pour le premier mois ou fraction de mois de retard et 1% par mois supplémentaire à compter du 1^{er} janvier 1995.

Le retard dans le reversement à la CNSS des allocations familiales non perçues par les allocataires entraîne des pénalités dont le taux est de 3% par mois ou fraction de mois de retard.

L'affiliation à la sécurité sociale et la nécessité de déclarer la totalité des salariés et des salaires ne relèvent pas seulement d'une obligation légale mais aussi d'une pleine conscience de l'intérêt véritable des entreprises et des droits légitimes des salariés.

Régime de la CIMR

Le régime de retraite de la caisse interprofessionnelle marocaine de retraite est alimentée par des cotisations supportées à la fois par le salarié et par l'employeur. Le taux de cotisation appliqué aussi bien au salarié et à 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, ouvrier).

Le traitement annuel retenu pour le calcul des cotisations et des prestations des allocataires comprend tous les éléments bruts de la rémunération perçue par les participants à l'exception des avantages en nature et des sommes destinées au remboursement de frais effectifs d'emploi.

Régime de l'IGR:

L'Impôt Général sur les Revenus applicable aux revenus salariaux concerne tous les revenus salariaux au sens de la loi : traitements publics, indemnités et émoluments, salaires proprement dits, pensions, rentes viagères...

Il est utile de définir certaines notions :

- **Salaire de Base** : rémunération stable fixée à l'avance entre employeur et salarié
- **Salaire Brut** = salaire de base+heure supplémentaire+ autres éléments (congrés payés, primes..)
- **Salaire net imposable** : salaire servant de base pour le calcul de l'impôt retenu à la source par l'employeur (IGR)
- **Salaire Net**= Salaire Brut-Retenues salariales

$$\text{Salaire net imposable} = [(\text{salaire brut global} - \text{éléments exonérés}) - \text{éléments déductibles}]$$

Salaire brut imposable

Éléments exonérés : sont exclues du salaire brut imposable :

- Les indemnités allouées au salarié pour le dédommager de certains frais exposés dans l'exercice de ses fonctions et non couvertes par la déduction au titre de frais professionnels (à condition que cette déduction ne soit pas supérieure à 17%) tels que les frais de déplacements, de transport, de représentation...
- Les allocations familiales ou d'assistance à la famille...

Éléments déductibles :

- Frais professionnels = (salaire brut imposable – avantages)* taux (variable selon la profession) dans la limite d'un plafond de 2000Dh par mois
- Les retenues supportées pour la constitution de pensions ou de retraite
- Les cotisations aux organismes de prévoyance sociale (mutuelle, CNSS, assurance-groupe)
- Et le cas échéant :

- Les remboursements en principal et intérêts normaux des prêts obtenus pour la construction ou l'acquisition de logements économiques
- Ou les intérêts normaux de prêts obtenus pour la construction ou l'acquisition du logement à usage d'habitation principale, dans la limite de 10% du salaire net imposable avant déduction de ces intérêts.

Méthode de calcul de l'impôt :

- 1) Déterminer le revenu brut imposable
- 2) Déterminer le revenu net imposable
- 3) Repérer le barème correspondant au revenu à verser (mensuel)

Tranches de revenu en DH		Taux en %	Somme à déduire	
<i>annuelles</i>	<i>Mensuelles</i>		<i>annuelle</i>	<i>Mensuelle</i>
0 à 20 000	0 à 1 666,67	0	0	0
20 001 à 24 000	1 666,68 à 2 000,00	13	2 600	216,66
24 001 à 36 000	2 001 à 3 000,00	21	4 520	376,66
36 001 à 60 000	3 001 à 5 000,00	35	9 560	796,66
Au delà de 60 000	au delà de 5 000,00	44	14 960	1 246,66

- 4) Repérer la tranche qui correspond au montant de revenu net imposable obtenu
- 5) Appliquer le taux qui correspond à la tranche choisie dans le barème, au montant du revenu net imposable
- 6) Déduire la « somme à déduire »
- 7) Déduire les déductions pour charge de famille par mois (15DH*nombre de personnes à la charge)

Impôt dû = [(salaire net imposable * taux de la tranche concernée) – somme à déduire] – déductions pour charges de famille

Exemple :

Salaire de base :	5700.00
+Heures supplémentaires :	500.00
+Prime ancienneté :	1140.00
=Salaire brut :	7340.00
Salaire brut=	7340.00
-Abattement 17% :	1247.80
-Retenues CNSS :	163.00
-Retenues CIMR 6% :	440.40
=Salaire net imposable :	5488.80

C'est la dernière tranche >5000, donc taux de 44% et une déduction de 1246.66

$$\text{IGR} = (5488.80 \times 44\%) - 1246.66 = 1168.412$$

EXEMPLE DE CALCUL DE L'I.G.R

Un salarié marié et ayant deux enfants à charge dispose au titre de l'année 1999:

- d'un revenu brut salarial de 568 600
- d'un revenu brut foncier de 200 000 DH

1) Calcul de l'impôt retenu à la source

La rémunération brute de ce salarié est constituée des éléments suivants :

- Traitement de base :	400 000 DH
- Prime d'ancienneté :	40 000 DH
- Indemnité de responsabilité :	20 000 DH
- Frais de déplacement justifiés :	50 000 DH
- Allocations familiales :	3 600 DH
- Loyer du logement mis à la disposition du salarié :	<u>5 000 DH</u>
Total :	568 600 DH

- éléments exonérés

- Frais de déplacement justifiés :	50 000	DH
- Allocations familiales	3 600	DH
- Total	53 600	DH

- revenu brut imposable

568 600 - 53 600 : 515 000 DH

- déductions sur le revenu

- frais professionnels :		
(515 000 - 5 000) x 17 % = 78 200 DH		
- plafond déductible :.....	24 000	DH
- cotisation de retraite (C.I.M.R.)		
515 000 x 6 % ⁽¹⁾	30.900	DH
- cotisation de prévoyance (L.T.) C.N.S.S.		
60 000 x 3,04 % : ⁽¹⁾	1 824	DH
- cotisation de prévoyance (C.T.) C.N.S.S.		
60 000 x 0,22 % :	132	DH
⁽¹⁾		
- Total	56 856	DH

- revenu net imposable

515 000 DH - 56 856 DH = 458.144 DH

- calcul de l'impôt selon le barème en vigueur au 30/06/1999

(458 144 x 44 %) - 14 700 = 186.883,36 DH

- calcul de l'impôt selon le barème en vigueur à compter du 1er juillet 1999

(458 144 x 44 %) - 14 960 (2) = 186.623,36 DH

Impôt exigible :

(186 883,36 + 186 623,36) = 186 753,36 DH

2

- Déductions pour charge de famille :

$$180 \times 3 = - 540,00 \text{ DH}$$

$$\text{Impôt dû} = 186\,213,36 \text{ DH}$$

2) Régularisation de la situation du contribuable suite à la déclaration

- Revenu net salarial = 458 144 DH

- Revenu net foncier

$$200\,000 - (200\,000 \times 40\%) = 120\,000 \text{ DH}$$

- Revenu net global

$$458\,144 + 120\,000 = 578\,144 \text{ DH}$$

a. Calcul de l'IGR dû du 1-1-1999 au 30/06/1999 selon le barème en vigueur pour cette période

$$\frac{(578\,144 \times 44\%) - 14\,700 \times 6}{12} = 119\,841,67 \text{ DH}$$

12

b. Calcul de l'IGR exigible du 1-07-1999 au 31 décembre 1999

$$\frac{(578\,144 \times 44\%) - 14\,960 \times 6}{12} = 119\,711,67 \text{ DH}$$

12

c. IGR avant déductions pour charges de famille

$$119\,841,67 + 119\,711,67 = \dots\dots\dots 239\,553,34$$

- Impôt retenu à la source = \dots\dots\dots -186\,213,36

- Charges de famille = \dots\dots\dots -540,00

$$\text{Impôt à payer} = \dots\dots\dots 52\,799,98$$

DÉCLARATION DE L'IGR

L'état de prélèvement de l'IGR est aussi à remplir, c'est un document imprimé présent dans toutes les papeteries. Celui-ci doit

être entièrement rempli par la société mais les informations nécessaires sont mentionnées telles :

- l'identité de l'employeur : nom ou raison sociale, profession, adresse, ville
- n° article ou identification c'est-à-dire le régime
- au verso, il y a un cadre spécifique pour la partie versante où le montant total à verser à la perception des impôts doit être clairement stipulé, aussi la partie versante doit faire ses calculs au cas où il y serait retards de paiement d'y ajouter les intérêts de retard et de reformuler la somme globale à payer
- signer et cacheter le document..

Il est nécessaire de respecter les délais de paiement sinon la pénalisation est encore plus grave que celle de la CNSS : 18% pour le mois. : 15% de majoration, 3% d'amende et 1% de supplément par mois ou fraction de mois.

DÉCLARATION ASSURANCE

Le bordereau de l'assurance se fait sur trois mois et ce à partir des données de l'état de prélèvement de l'assurance. Pour cette déclaration, l'entreprise n'est pas contrainte par les délais ni par des documents spécifiques c'est laissé à sa propre initiative.