# SOMMAIRE

[SOMMAIRE 1](file:///C:\Users\%23Nj-machine\Desktop\Rapport%20licence%202020%20BAWE.docx#_Toc53076139)

[DEDICACE 5](file:///C:\Users\%23Nj-machine\Desktop\Rapport%20licence%202020%20BAWE.docx#_Toc53076140)

[REMERCIEMENTS 7](file:///C:\Users\%23Nj-machine\Desktop\Rapport%20licence%202020%20BAWE.docx#_Toc53076141)

[RESUME 8](file:///C:\Users\%23Nj-machine\Desktop\Rapport%20licence%202020%20BAWE.docx#_Toc53076142)

[LISTE DES ABREVIATIONS 9](file:///C:\Users\%23Nj-machine\Desktop\Rapport%20licence%202020%20BAWE.docx#_Toc53076143)

[LISTE DES TABLEAUX 10](file:///C:\Users\%23Nj-machine\Desktop\Rapport%20licence%202020%20BAWE.docx#_Toc53076144)

[FICHE D’IDENTIFICATION 11](file:///C:\Users\%23Nj-machine\Desktop\Rapport%20licence%202020%20BAWE.docx#_Toc53076145)

[INTRODUCTION GENERALE 12](file:///C:\Users\%23Nj-machine\Desktop\Rapport%20licence%202020%20BAWE.docx#_Toc53076146)

[PREMIERE PARTIE : NOTION DE L’OPTIMISATION FISCALE DE LA PAIE ET LA PRESENTATION DE L’ENTREPRISE 14](file:///C:\Users\%23Nj-machine\Desktop\Rapport%20licence%202020%20BAWE.docx#_Toc53076147)

[CHAPITRE I : GENERALITE SUR LA GESTION FISCALE ET SOCIALE DE LA PAIE 15](file:///C:\Users\%23Nj-machine\Desktop\Rapport%20licence%202020%20BAWE.docx#_Toc53076148)

[SECTION I : LA CONCEPTION DE LA REMUNERATION ET L’OPTI MISATON FISCALE DE LA PAIE 15](#_Toc53076149)

[I. CONCEPT DE SALAIRE – REMUNERATION 15](#_Toc53076150)

[A. L’EVOLUTION DU SALAIRE 15](#_Toc53076151)

[1) Définition juridique de salaire et retenue par le droit social (CNPS) 16](#_Toc53076152)

[2) Définition retenue par le droit fiscal 16](#_Toc53076153)

[B. L’OPTIMISATION FISCALE DE LA PAIE 17](#_Toc53076154)

[1) Définition de l’optimisation fiscale 17](#_Toc53076155)

[2) Définition de l’évasion et la fraude fiscale 18](#_Toc53076156)

[I. LES OUTILS ET LES ENJEUX DE LA GESTION COMPTABLE DE LA PAIE 18](#_Toc53076157)

[A. LES OUTILS DE GESTION COMPTABLE DE LA PAIE 18](#_Toc53076158)

[1) Le logiciel de paie 18](#_Toc53076159)

[2) La gestion de la paie externalisée 19](#_Toc53076160)

[B. LES ENJEUX DE LA GESTION DE LA PAIE 20](#_Toc53076161)

[1) Les enjeux du respect de la conformité réglementaire et de la qualité de gestion imposée 20](#_Toc53076162)

[2) Des données sensibles à sécuriser et l’externalisation de la gestion de la paie 20](#_Toc53076163)

[SECTION II : LES COMPOSANTES DU SALAIRE 21](#_Toc53076164)

[I. LES ELEMENTS DU SALAIRE BRUT 21](#_Toc53076165)

[A. LES ELEMENTS TOTALEMENT IMPOSABLES DU SALAIRE BRUT 21](#_Toc53076166)

[1) Le principal du salaire 21](#_Toc53076167)

[a) Le salaire de base 22](#_Toc53076168)

[b) Les heures supplémentaires 22](#_Toc53076169)

[2) Les accessoires imposables des salaires bruts 23](#_Toc53076170)

[a) Les primes 23](#_Toc53076171)

[b) Les derniers droits du salaire 24](#_Toc53076172)

[B. LES ELEMENTS EXONERES DU SALAIRE BRUT 25](#_Toc53076173)

[1) Les éléments totalement exonérés du salaire brut 25](#_Toc53076174)

[2) Les éléments partiellement exonérés du salaire brut 27](#_Toc53076175)

[II. LES RETENUES DES IMPOTS SUR SALAIRE 28](#_Toc53076176)

[A. LES RETENUES FISCALES 28](#_Toc53076177)

[1) Les retenues fiscales salariales 29](#_Toc53076178)

[2) Les retenues fiscales patronales 32](#_Toc53076179)

[B. LES RETENUES SOCIALES 33](#_Toc53076180)

[1) La retenue sociale salariale 33](#_Toc53076181)

[2) Les retenues sociales patronales 33](#_Toc53076182)

[CHAPITRE II : LE SEJOUR A LA SAFACAM 36](file:///C:\Users\%23Nj-machine\Desktop\Rapport%20licence%202020%20BAWE.docx#_Toc53076183)

[SECTION I : PRESENTATION GENERALE DE L’ENTREPRISE 36](#_Toc53076184)

[I.L’HISTORIQUE ET LES ACTIVITES DE L’ENTREPRISE 36](#_Toc53076185)

[A. HISTORIQUE 36](#_Toc53076186)

[1) Création et évolution 36](#_Toc53076187)

[2) La situation géographique 37](#_Toc53076188)

[B. LES ACTIVITES DE LA SAFACAM 37](#_Toc53076189)

[1) La production 37](#_Toc53076190)

[2) La distribution 39](#_Toc53076191)

[II. ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT 39](#_Toc53076192)

[A. LA STRUCTURE ORGANISATIONNELLE 39](#_Toc53076193)

[1) Le Conseil d’Administration (C.A) 40](#_Toc53076194)

[2) Les différentes directions 40](#_Toc53076195)

[B. LE FONCTIONNEMENT ET L’ENVIRONNEMENT DE L’ENTREPRISE 41](#_Toc53076196)

[1) Le fonctionnement 41](#_Toc53076197)

[2) L’environnement de l’entreprise 42](#_Toc53076198)

[SECTION II : DEROULEMENT DU STAGE 43](#_Toc53076199)

[I. DESCRIPTION 43](#_Toc53076200)

[A. LES TACHES EFFECTUEES DANS L’ENTREPRISE 43](#_Toc53076201)

[1) Le secrétariat comptable 43](#_Toc53076202)

[2) Les services comptables 44](#_Toc53076203)

[II. LES FORCES ET LES FAIBLESSES DE L’ENTREPRISE 49](#_Toc53076204)

[A. LES ANALYSES 50](#_Toc53076205)

[1) Par rapport à la structure 50](#_Toc53076206)

[2) Par rapport à l’optimisation de la paie 50](#_Toc53076207)

[B. LES FAIBLESSES 50](#_Toc53076208)

[1) Par rapport à la structure 50](#_Toc53076209)

[2) Par rapport à l’optimisation des revenues fiscales 51](#_Toc53076210)

[DEUXIEME PARTIE : L’ANALYSE DE L’OPTIMISATION FISCALE DE LA PAIE 52](file:///C:\Users\%23Nj-machine\Desktop\Rapport%20licence%202020%20BAWE.docx#_Toc53076211)

[CHAPITRE III : DEMARCHE DE RESOLUTION DE L’OPTIMISATION DE LA PAIE 53](file:///C:\Users\%23Nj-machine\Desktop\Rapport%20licence%202020%20BAWE.docx#_Toc53076212)

[SECTION I : DEMARCHE A SUIVRE DE LA RESOLUTION DES SALAIRES 53](#_Toc53076213)

[I. LES DEMARCHES ET LA PRESENTATION DES DOCUMENTS DE PAIE 53](#_Toc53076214)

[A. LE PROCESSUS DE LA PAIE 53](#_Toc53076215)

[1) Les étapes du traitement des bulletins de paie 53](#_Toc53076216)

[2) Les procédures des retenues sur salaires 54](#_Toc53076217)

[B. LES DOCUMENTS DE PAIE 56](#_Toc53076218)

[1) Le bulletin et le livre de paie 56](#_Toc53076219)

[2) Le DIPE et la télé déclaration 57](#_Toc53076220)

[II. OPTIMISATION FISCALE DE LA PAIE 57](#_Toc53076221)

[A. EXPLOITATION DES AVANTAGES DE LA LEGISLATION 57](#_Toc53076222)

[1) Exploitation des avantages de la législation fiscale 57](#_Toc53076223)

[2) Exploitation des éléments totalement imposables 58](#_Toc53076224)

[B. OPTIMISATION PAR EXPLOITATION DES ELEMENTS EXONERES DU SALAIRE 59](#_Toc53076225)

[1) Revalorisation et création des éléments exonérés 59](#_Toc53076226)

[2) La revalorisation des indemnités représentatives en avantage en nature 60](#_Toc53076227)

[SECTION II : CAS PRATIQUE DANS UNE SOCIETE AGRO INDUSTRIELLE 60](#_Toc53076228)

[I. ENONCE DU CAS PRATIQUE 60](#_Toc53076229)

[1) Enoncé du cas pratique 60](#_Toc53076230)

[2) RESOLUTION DU CAS 61](#_Toc53076231)

[a) Présentation du cas de FREDERIC Chef Comptable dans la structure 62](#_Toc53076232)

[b) Elaboration de la feuille de DIPE 63](#_Toc53076233)

[c) Détermination des retenues patronales 63](#_Toc53076234)

[II. CAS PRATIQUE DE L’OPTIMISATION FISCALE DE LA 63](#_Toc53076235)

[1) Enoncé du cas pratique 63](#_Toc53076236)

[2) Résolution du cas 65](#_Toc53076237)

[a) Présentation du cas de FREDERIC : Chef comptable à la SAFACM 65](#_Toc53076238)

[b) Liquidation des impôts et taxes de FREDERIC 65](#_Toc53076239)

[c) Elaboration de la feuille de DIPE 65](#_Toc53076240)

[d) Détermination des retenues patronales 66](#_Toc53076241)

[CHAPITRE IV : RESOLUTION ET SUGGESTIONS 67](file:///C:\Users\%23Nj-machine\Desktop\Rapport%20licence%202020%20BAWE.docx#_Toc53076242)

[SECTION I : INTERPRETATION DES RESULTATS 67](#_Toc53076243)

[I. INTERPRETATIONS ET ANALYSES 67](#_Toc53076244)

[1) Optimisation des éléments imposables 67](#_Toc53076245)

[a) Exploitation des éléments totalement imposables 67](#_Toc53076246)

[b) Exploitation des éléments partiellement imposable du salaire 68](#_Toc53076247)

[2) Optimisation par exploitation des éléments exonérés du salaire 68](#_Toc53076248)

[II. PRESENTATION DES RESULTATS 69](#_Toc53076249)

[1) Présentation des salaires avant optimisation et après optimisation de la paie 69](#_Toc53076250)

[2) Présentation de la liquidation des impôts et taxes avant et après optimisation 70](#_Toc53076251)

[SECTION II : LES SUGGESTIONS 71](#_Toc53076252)

[1) Suggestions relatives à la structure 71](#_Toc53076253)

[2) Suggestions relatives à l’optimisation fiscale de la paie 71](#_Toc53076254)

[CONCLUSION GENERALE 72](file:///C:\Users\%23Nj-machine\Desktop\Rapport%20licence%202020%20BAWE.docx#_Toc53076255)

[BIBLIOGRAPHIE 74](file:///C:\Users\%23Nj-machine\Desktop\Rapport%20licence%202020%20BAWE.docx#_Toc53076256)

# DEDICACE

**Ce travail est dédié à mes parents :**

**TATA DICKSON LAMTUNG**

**Et**

**JENNETTE CHEWE**

# REMERCIEMENTS

Mes remerciements vont vivement à l’endroit de tous ceux qui ont contribué à la rédaction du présent.

* Au fondateur de l’Institut Universitaire, des Sciences, des Techniques et de l’Ethique, le Pr **DONSTI** ;
* A Monsieur **NANKAP SEUJIP Alexis**, Directeur des Affaires Académiques de l’IUSTE et à tout le corps enseignant de l’IUSTE pour la qualité des enseignements dispensés,
* M. **BOGMIS Bertrand** mon encadreur académique pour sa disponibilité et le temps consentis à la rédaction de ce travail malgré les délais ;
* M. **Jean François PAJOT** le Directeur Général de la SAFACAM pour m’avoir reçu au sein de cette entreprise dont il dirige ;
* M. **Bruno LIENHARDT** le Directeur Administrative et Financier de la SAFACAM pour avoir accepté notre insertion dans son service ;
* M. **Jean Paul MONGAMNDI** Chef Comptable de la SAFACAM pour son encadrement, son attention et sa disponibilité ;
* Mme. **Hermine NGOMANDENG** mon encadreur professionnel pour sa disponibilité, comptable à la SAFACAM ;
* Au service comptable de la SAFACAM pour l’accueil chaleureux pendant notre séjour dans leur service ;
* M. **DJON Merlin** qui a apporté sa pierre d’édifice pour l’élaboration du dit rapport ;
* A tous mes collègues qui ont contribué de près ou de loin à l’exécution de ce travail.

# RESUME

# LISTE DES ABREVIATIONS

**CAC :** Centime Additionnel Communal

**CGI :** Code Général des Impôts

**CNPS :** Caisse Nationale de Prévoyance Sociale

COTRAVA :

**DIPE :** Document d’Information sur le Personnel Employé

**DUE :** Déclaration Unique d’Embauche

**DSN :** Déclaration Sociale et Nominative

**FNE :** Fond National d’Emploi

**IRPP/RS :** Impôts sur le Revenu des Personnes Physiques sur les Revenus Salariaux

**PVIMD :** Pension Vieillesse, Invalidité, Maladie et Décès

**RAV :** Redevance Audiovisuelle

**SAAS :** Software As A Service

**SAFACAM :** Société Africaine Forestière et Agricole du Cameroun

**SBT :** Salaire Brut Taxable

**SC :** Salaire Cotisable

**SMIG :** Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti

**SNI :** Société Nationale d’Investissement

**SNT :** Salaire Net Taxable

**STA :** Salaire Taxable Annuel

**STM :** Salaire Taxable Mensuel

**TDL :** Taxe de Développement Local

**URSSAF :** Union de Recouvrement de Sécurité Sociale d’Allocation Familiale

# LISTE DES TABLEAUX

**Tableau 1 :** Les secteurs d’activité et les heures par semaine

**Tableau 2 :** Les tranches des heures supplémentaires et majoration des taux

**Tableau 3 :** Les avantages en nature

**Tableau 4 :** base de la tranche des salaires de RAV due

**Tableau 5 :** La tranche du salaire brut mensuel de la TDL

**Tableau 6 :** Allocation familiale des secteurs d’activité

**Tableau 7 :** Catégories et risques d’accident de travail

**Tableau 8 :** Calcul de la prime de rendement

**Tableau 9 :** La grille de calcul de la prime panier

**Tableau 10 :** Droit de congés payés

**Tableau 11 :** Droit de départ à la retraite

**Tableau 12 :** Droit de licenciement

**Tableau 13 :** Procédures de calcul des différents salaires

**Tableau 14 :** Barème des retenues

**Tableau 15 :** Récapitulatif des informations du personnel

**Tableau 16 :** Récapitulatif des salaires de base, primes et indemnités

**Tableau 17 :** Calcul des rubriques des salaires du Chef Comptable

**Tableau 18 :** Liquidation des impôts et taxes du Chef Comptable

**Tableau 19 :** Procédures de calcul des différents salaires

**Tableau 20 :** L’optimisation du salaire du Chef Comptable

**Tableau 21 :** L’optimisation des impôts et taxes du Chef Comptable

**Tableau 22 :** Les différents salaires avant et après optimisation du personnel

**Tableau 23 :** L’optimisation fiscale du personnel

# FICHE D’IDENTIFICATION

Les informations suivantes permettent de présenter brièvement l’aspect général de l’entreprise :

|  |  |
| --- | --- |
| **Raison sociale** | **Société Africaine Forestière et Agricole du Cameroun** |
| Forme juridique | Société Anonyme avec Conseil d’Administration |
| Sigle | SAFACAM |
| Régime fiscal | Régime réel |
| Capital | 6 210 000 000F CFA |
| Actionnaires | Compagnie du CAMBODGE, M. Hubert, Fabri, BOLLORE Participation |
| Domaine d’activité | Production et transformation des produits agricoles |
| Produits | Caoutchouc, Huile de palme, Huile de palmiste, Tourteaux de palmiste |
| BP | 100 Douala |
| Siege social | Dizangué |
| N° contribuable | M126200000967B |
| N° statistique | 3784601K |
| Site internet | [WWW.SAFACAM.COM](http://WWW.SAFACAM.COM) |
| N° registre | RC / EDA / 195 / B179 |
| Date de création | 1962 |
| DG | Jean François PAJOT |
| Localisation | Dizangué |

**Source :** entreprise

# INTRODUCTION GENERALE

Dans tous les pays du monde tout comme le Cameroun, les dépenses budgétaires sont principalement couvertes par l’impôt. Cet impôt est prélevé auprès des personnes qui sont légalement soumises à l’obligation de l’acquitter. Les entreprises qui emploient, sont en outre redevables des impôts supplémentaires. En effet, les salariés constituent le capital humain de l’entreprise et ce capital se trouve imposé par le biais des taxes assises sur les rémunérations qui leur sont versées. Ces impôts sont lourds, d’autant qu’il faut y ajouter les cotisations sociales et les taxes parafiscales perçues au profit de certains organismes professionnels. C’est pour cette raison que les entreprises cherchent par tous moyens à éluder l’impôt.

Durant le stage académique effectué au sein de la Société Africaine Forestière et Agricole du Cameroun (SAFACAM), notre attention a plus été attiré dans la matière d’imposition des salaires par les entreprises du Cameroun à savoir : Une gestion optimisée permettant d’opter pour les choix fiscaux les plus pertinents et de tirer profit des avantages fiscaux prévus par la réglementation en vigueur, sans franchir les limites admises tels que la fraude, l’abus de droit … La minimisation des charges fiscales, la fraude et l’évasion sont des mécanismes qui permettent de réduire les charges fiscales. En revanche, la fraude et l’évasion sont des techniques irrégulières réprimées par la loi.

Compte tenu de la complexité de la fiscalité, le souci qui nous anime est de savoir : Quelles sont les voies et moyens qui permettent d’optimiser la gestion des revenus fiscaux dans une entreprise ? Quels sont les processus qui conduisent à opérer des prélèvements sur la rémunération du personnel salarié. En d’autres termes, quels types de prélèvements pouvons-nous opérer sur les salaires et comment sont-ils exécutés ? C’est donc à cet égard que nous avons opté notre thème de travail portant sur « optimisation **fiscale de la paie dans une société agro industrielle cas de la SAFACAM** ». Selon J.P. Piriou l’optimisation fiscal est une technique qui permet à une entreprise de transférer son assiette taxable entre deux pays. Il permet également à des multinationales de localiser leurs bénéfices dans celui des Etats d’implantation qui pratique le taux d’impôt sur les sociétés le plus bas.

L’objectif principal recherché dans ce présent rapport est de permettre aux dirigeants d’entreprise de trouver toutes les possibilités d’allégement des impôts sur les salaires. Nous pensons que, l’optimisation fiscale serait un élément très important pour l’administration d’une société ; les dirigeants et chefs d’entreprise devront prendre en considérations les avantages de l’entreprise sur le plan fiscal et de tenir compte des limite d’opportunité relatives à la stratégie globale de l’entreprise et à ses capacités financières et techniques. Ce qui leur permettra de gagner en visibilité et en réactivité ; d’optimiser leurs couts et de faciliter leur gestion quotidienne. Ce travail nous enrichit sur le plan académique et professionnel. Il nous permet de toucher au bout des doigts les contours et les réalités de la fiscalité de la paie, sur le plan social et fiscal. Il nous permet de connaitre les différentes retenues applicables sur un bulletin de paie ainsi que leurs déductions opérées.

Clairement énoncé dans le sommaire de ce rapport, la suite de ce travail, nous guiderons à présenter deux principales parties : La première est consacrée à la notons sur l’optimisation fiscale et sociale de paie et de l’entreprise depuis sa création. La deuxième quant à elle est consacrée à l’analyse de l’optimisation fiscale des revenus salariaux et des suggestions.

# PREMIERE PARTIE : NOTION DE L’OPTIMISATION FISCALE DE LA PAIE ET LA PRESENTATION DE L’ENTREPRISE

Dans cette première partie nous présenterons les généralités sur la notion de la gestion fiscale et sociale de la paie tout en définissant le salaire et énumérer les composants du salaire en chapitre 1 et enfin nous présenterons historique de la SAFACAM et les taches effectuées au sien de cette entreprise en chapitre 2.

## CHAPITRE I : GENERALITE SUR LA GESTION FISCALE ET SOCIALE DE LA PAIE

Nous verrons dans ce tout premier chapitre la conception du salaire-rémunération, de l’optimisation fiscale en suite des outils, des enjeux de la gestion de la paie dans une entreprise (en section 1) et enfin des différents composants du salaire et des retenues des impôts sur salaire) en section 2)

### SECTION I : LA CONCEPTION DE LA REMUNERATION ET L’OPTI MISATON FISCALE DE LA PAIE

#### CONCEPT DE SALAIRE – REMUNERATION

##### **L’EVOLUTION DU SALAIRE**

Pendant longtemps le salaire était envisagé comme la contrepartie de la prestation du travail, une définition simple et en quelque sorte relative à la cause qui s’est toujours imposée : le travail – marchandise devait alors correspondre rigoureusement au salaire – prix.

Aujourd’hui, à ce salaire – prix sont venus se greffer de multiples accessoires ou compléments aux noms variables de sorte que le terme de salaire ne correspond plus qu’à une fraction des gains perçus par le salarié ou des sommes qui lui sont dues en raison de son lien d’emploi.

Au terme salaire, s’est ainsi substitué le terme plus compréhensif de rémunération pour désigner l’ensemble des rétributions matérielles et / ou immatérielles que perçoit le salarié et ceci quel que soit son niveau hiérarchique en échange de son travail. Le salaire n’est donc plus strictement la contrepartie du travail, mais l’ensemble des sommes versées par l’entreprise à l’occasion du travail et pour lesquelles le salaire ne constitue plus qu’un élément.

Lorsqu’on parle de rémunération due au personnel, on pense au salaire dû à ce dernier. Or, la notion de salaire recouvre plusieurs composantes qui permettent d’en déduire que le salaire proprement dit n’est qu’une des composantes de la rémunération.

###### Définition juridique de salaire et retenue par le droit social (CNPS)

Pendant plus d’un siècle, le salaire a été considéré comme la contrepartie du travail fourni. Cette définition est largement obsolète par le droit du travail moderne qui définit le salaire non plu comme la contrepartie du travail fourni, mais comme la rémunération attachée à l’emploi. L’article 61 alinéa 1 de la loi N° 92 / 007 du 14 aout 1992 portant code du travail camerounais dispose à cet à égard que « au sens de la présente loi, le terme « salaire » signifie, quel qu’en soit la dénomination et le mode de calcul, la rémunération ou les gains susceptibles d’être évalués en espèce et fixés, soit par accord, soit par des dispositions réglementaires ou conventionnelles, qui sont dus en vertu d’un contrat de travail par un employeur à un travailleur, soit pour le travail effectué ou devant être effectué, soit pour les services rendus ou devant être rendus ».

Tout comme en matière fiscale, la réglementation sociale retient la définition de la notion juridique de salaire et soumet aux cotisations sociales, l’ensemble des sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l’occasion du travail, notamment les salaires proprement dits, les indemnités, les primes, les gratifications et tous les autres avantages en espèces ainsi que les avantages en nature.

Toutefois, et contrairement à la fiscalité, certains éléments soumis aux impôts, taxes et contributions fiscales sur salaires, sont expressément exclus de l’assiette de calcul des différentes cotisations sociales.

###### Définition retenue par le droit fiscal

En l’état actuel du droit fiscal camerounais, il n’existe pas de définition fiscale du salaire ou de rémunération due au personnel, le Code Général des Impôts se contente simplement de lister l’ensemble des revenus susceptibles d’être soumis aux impôts, taxes et cotisations fiscales sur salaires et dispose à cet égard que : « sont imposables, les revenus provenant des traitement , des salaires, indemnités, émoluments, des pensions et rentes viagères et les gains réalisés par les producteurs d’assurance, les voyageurs - représentants – placiers, lorsque l’activité rétribuée s’exerce au Cameroun. Les pensions et rentes viagères sont réputées perçues au Cameroun lorsque le débiteur est établi au Cameroun. » (Article 30 du CGI).

En sommes, même sans la définir, il apparait clairement que la fiscalité fait sienne la définition juridique de la notion de salaire ou de rémunération due au personnel.

Sont ainsi imposables, à l’exception des exonérations prévues à l’article 31 du Code Général des Impôts camerounais, toutes les sommes perçues par le salarié ayant la nature juridique e salaire. Il s’agit notamment :

* Du salaire ou traitement ordinaire de base (salaire de base) dont les minimas sont en général prévus par la convention collective applicable dans le secteur d’activité et à défaut, les conventions d’entreprise ou d’établissement ;
* De diverses primes, indemnités et gratifications ;
* Des avantages en nature ou en argent accordés aux employés.

Une autre particularité propre aux accessoires ayant la nature juridique de salaire est qu’ils sont au même titre que le salaire, pris en compte pour le calcul de l’allocation congé, des indemnités de préavis et des dommages – intérêts à l’exception de ceux qui ont le caractère de remboursement de frais.

##### L’OPTIMISATION FISCALE DE LA PAIE

###### Définition de l’optimisation fiscale

L’optimisation fiscale est une opération légale qui consiste à bien utiliser les possibilités offertes par la réglementation fiscale afin de réduire au mieux la charge fiscale de l’entreprise, pour notamment lui éviter de payer des impôts qu’elle aurait pu éviter. Cette démarche implique une bonne connaissance des règles d’exonération, mais aussi des mécanismes comptables et du cadre légal, afin de ne pas dépasser la limite entre l’optimisation et l’abus de droit fiscal.

L’optimisation fiscale requiert l’accompagnement d’un professionnel, car elle nécessite une première étape de diagnostic des revenus, de la comptabilité, du patrimoine, des plus-values, afin de déterminer les meilleures options possibles. Bref, elle est un système destiné à utiliser dans l’intérêt du contribuable, qu’il ne soit personne physique, ou morale, les règles fiscales édictées par l’administration, en cours, ou à venir.

Le déroulement d’une optimisation consiste en la construction d’un montage équilibré qui combine tous les éléments de richesse d’une personne physique ou morale, afin d’aboutir à un ensemble optimisé qui produira le plus d’économie d’impôt possible. C’est rendre cohérent et agissant au regard de la fiscalité.

###### Définition de l’évasion et la fraude fiscale

L’évasion fiscale correspond aux moyens légaux mis en œuvre par un contribuable, professionnel ou particulier, visant à éviter ou réduire l’impôt dont il est redevable. Cela consiste à transférer son patrimoine ou ses revenus dans un autre pays, plus attractif fiscalement, que celui au sein duquel ce patrimoine et ces bénéfices doivent être, en principe, soumis. Ainsi, grâce à l’évasion fiscale les actifs du contribuable sont soumis à un autre Etat d’imposition.

L’évasion fiscale désigne donc la mise en œuvre de moyens par des assujettis tendant à diminuer ou supprimer l’imposition de leur patrimoine ou de leur bénéfice à un ensemble de taxes, impôts, et autres accises. Plus généralement, c’est la faite de se soustraire à une charge fiscale. Cependant, cette dernière peut être comparée à l’imposition fiscale ; Celle-ci a aussi un but de réduction de la charge fiscale, par un emploi pertinent des règles fiscales. L’optimisation fiscale n’entraine donc pas une infraction à la loi.

La fraude fiscale constitue aux yeux de la loi, toute insuffisance, omission ou inexactitude dans la déclaration d’impôts d’un contribuable. Elle consiste ainsi à soustraire à la loi ou à utiliser des procédés illégaux pour échapper à tout ou partie de son impôt. L’infraction de fraude fiscale est un comportement qui vise à ne pas respecter la loi fiscale pour payer moins ou pas d’impôts.

**NB :** Il ne faut pas confondre évasion fiscale et fraude fiscale. En effet, via l’évasion fiscale le contribuable utilise des moyens légaux pour réduire ou éviter une imposition. A l’inverse, la fraude fiscale consiste à utiliser des moyens illégaux.

#### LES OUTILS ET LES ENJEUX DE LA GESTION COMPTABLE DE LA PAIE

##### LES OUTILS DE GESTION COMPTABLE DE LA PAIE

Les outils de gestion sont l’ensemble des éléments mis en place pour enfin traiter la paie. De ce fait, l’entreprise a donc pour choix d’employé les moyens à obtenir un logiciel de paie ou à externaliser cette dernière.

###### Le logiciel de paie

Un logiciel de paie est un outil informatique permettant de gérer la paie de manière automatisée et simplifiée pour produire une fiche de paie conforme. Il peut être traité :

* En monoposte : installation du logiciel sur les ordinateurs ou sur le réseau informatique de l’entreprise cliente ;
* En mode SAAS (Software as a Service) : C’est une forme d’exploitation des logiciels permettant d’améliorer des débits internet. Le logiciel en tant que service est installé sur les serveurs distants d’un fournisseur ou prestataire plutôt que sur les terminaux ou les serveurs internes de l’entreprise (logiciel de paie en ligne).

Les avantages d’un logiciel paie sont nombreux, nous pouvons citer entre autres :

* Optimisation du temps de travail pour le gestionnaire de paie ;
* Mise à jour automatique des règles sociales et conventionnelles effectuées par l’éditeur du logiciel
* Fiabilisation et sécurisation des données sociales ;
* Automatisation de la Déclaration Unique d’Embauche (DUE), de la Déclaration Sociale Nominative (DSN) et des calculs de paie ;
* Transfert des écritures vers la comptabilité ;
* Gestions de nombreux cumuls (brut, net, imposable, congé, plafonds…) ;
* Création d’états pour le reporting des Ressources Humaines.

###### La gestion de la paie externalisée

Une entreprise peut également confier à un prestataire externe la prise en charge partielle ou totale de l’exploitation de la paie : on parle d’externalisation de la paie.

Il en existe trois (3) niveaux d’externalisation de la paie à savoir :

* Infogérance : externalisation des moyens informatiques (matériel, de l’hébergement et maintenance) ;
* Co-production : externalisation de la maintenance légale et conventionnelle, mais l’entreprise reste en charge du processus de la paie (saisie de paie, contrôle et validation des bulletins de paie) ;
* Externalisation des processus : l’exploitation de la paie est complètement externalisée et sous la responsabilité du prestataire externe.

L’entreprise détermine le niveau d’externalisation adapté, selon sa situation qui lui procure plus d’avantages. Cette dernière peut donc se recentrer sur des activités stratégiques et confier sa paie à des experts du domaine. En déléguant la veille sociale à son prestataire, elle bénéficie des mises à jour réglementaires automatiquement. En l’absence de spécialiste en interne, externaliser la paie permet d’éviter le recrutement d’un ou plusieurs salariés dédiés et optimise la maitrise des couts liés à la fonction paie.

##### LES ENJEUX DE LA GESTION DE LA PAIE

La gestion de la paie est l’un des aspects privilégiés de l’administration des salariés. La résultante de la gestion de la paie se matérialise principalement par le calcul des bulletins de salaire et l’émission périodique d’une fiche de paie. Mais derrière ce bulletin de paie se cache tout un processus de suivi des salariés sur le long terme, depuis l’embauche du salarié avec les télé déclarations sociales auprès des différents organismes, mutuelle, etc. ; jusqu’à la cessation d’activité avec le solde de tout compte, le certificat de travail, etc.

La gestion de la paie est donc devenue un domaine de plus en plus complexe. Il est aujourd’hui difficile pour les entreprises de mesurer les enjeux de la paie. Une mauvaise gestion de la paie peut induire outre un climat social difficile avec les salariés et des conséquences financières graves. Conscientes de ces difficultés et afin de gagner du temps, de nombreuses entreprises font désormais appel à des prestataires externes, spécialistes en gestion de la paie. Plusieurs enjeux sont à considérer dans le cadre d’un tel projet :

###### Les enjeux du respect de la conformité réglementaire et de la qualité de gestion imposée

La gestion de la paie est une opération administrative plutôt délicate qui nécessite une mise à jour constante des conventions collectives (paie BTP, [paie spectacle](https://www.ruedelapaye.com/e-mag/conges-intermittents-paie-spectacle/), paie restauration…), des connaissances en droit social et des pratiques de paie, notamment en raison de l’évolution permanente des règles de traitement administratif (modification des bases salariales, des taux de cotisations, des conventions collectives, etc.).

D’autant que la non-conformité de la paie peut induire de lourdes conséquences financières, l’inspection du travail ou encore les prud’hommes. Quant aux bulletins de paie comportant des erreurs, ils peuvent eux aussi entraîner un redressement de l’URSSAF (Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Social et d’Allocation Familiale), voire une réclamation aux prud’hommes. La conformité paie doit ainsi permettre de faire des économies et d’éviter les litiges.

###### Des données sensibles à sécuriser et l’externalisation de la gestion de la paie

Sur un autre plan, grâce aux outils digitaux et à la dématérialisation, le travail des services RH est largement simplifié. Toutefois, cette dématérialisation des données de la paie tend également à rendre celles-ci plus fragiles. Fiches de paie, Revenu Intérieur Brute (RIB), Déclaration Sociale et Nominative (DSN) et autres données sensibles ne sont en effet pas à laisser à la portée de tous. Un enjeu de sécurisation de ces données est donc au cœur des évolutions des systèmes de paie mis en place actuellement. Nous devrions donc faire en sorte de choisir des spécialistes (des prestataires de paie) faisant appel à un logiciel de paie sûr, fiable, assurant la confidentialité des données stockées.

En raison de la difficulté et des risques évoqués ci-dessus, de plus en plus d’entreprises externalisent tout ou partie de leur paie à une [entreprise tierce spécialisée dans gestion de la paie](https://www.ruedelapaye.com/). Quelle que soit la taille d’une entreprise, le bontraitement de la paie est de choisir de sous-traiterle calcul des bulletins de paie.

Nous constatons en définitive que la gestion de la paie est l’une des domaines les plus sensibles et aussi au cœur de l’entreprise tout comme le traitement des diverses factures, des déclarations de la TVA… Nous allons par la suite présenter les différents contours du salaire qui est aussi une forme de rémunération due au personnel de l’entreprise.

### SECTION II : LES COMPOSANTES DU SALAIRE

#### LES ELEMENTS DU SALAIRE BRUT

Toutes les rémunérations perçues par les salariés en cette qualité sont imposables, quelle qu’en soit la forme : salaire proprement dit, indemnités et primes diverses, avantages en nature… Certains échappent cependant à l’impôt sur le revenu, de même qu’aux différentes taxes sur les salaires. En général il y a d’un côté les éléments taxables et de l’autre les éléments exonérés. C’est ainsi que nous scruterons les éléments imposables et enfin les éléments non imposables du salaire brut.

##### LES ELEMENTS TOTALEMENT IMPOSABLES DU SALAIRE BRUT

Les éléments totalement imposables du salaire peuvent être scindés en deux : le principal du salaire et les autres éléments taxables.

###### Le principal du salaire

Il est constitué du salaire de base et du salaire des heures supplémentaires.

1. Le salaire de base

Le salaire de base est la partie généralement fixe du salaire déterminé par le contrat du travail ou la convention collective, plus rarement par le décret N° 2014/2217/PM du 24 juillet 2014 portant revalorisation du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG). Au Cameroun, le salaire de base est fixé d’accord partie entre l’employeur et le salarié tout en se conformant aux minima fixés par la loi et la convention collective du secteur considéré. La loi fixe le temps de travail 40 heures par semaines et des heures d’équivalence pour certains secteurs d’activité.

**Tableau 1 :** Secteur d’activité et les heures de travail hebdomadaire

|  |  |
| --- | --- |
| **Secteurs d’activité** | **Nombre heures par semaine** |
| Les entreprises agricoles et assimilés | 48h |
| Les personnes d’hôpitaux, cliniques | 45h |
| Les personnes d’hôtels, restaurants, débits de boisson, domestiques | 54h |
| Les gardiens de surveillance et les services d’incendies | 56h |

**Source :** code du travail

1. Les heures supplémentaires

Ce sont des heures de travail effectuées au-dessus de la durée légale du travail. Elles donnent droit à une rémunération supplémentaire du salaire de base. Selon le décret N° 95 / 677 / PM du 18 décembre 1995 fixe les circonstances et les limites dans lesquels les dérogations à la durée légale du travail sont autorisées et les modalités d’exécution (heure donnant lieu aux majorations). Ces heures ne peuvent être effectuées que dans les limites de 20 heures par semaine. Elles ne doivent pas porter la durée du travail à plus de 60 heures par semaine ou 10 heures du jour ainsi les heures de nuit sont situées entre 10 heures du soir et 06 heures du matin (code du travail, article 81).

Ces heures supplémentaires sont rémunérées sur la base d’un pourcentage par tranches d’heures. Ces pourcentages sont illustrés dans le tableau suivant :

**Tableau 2 :** Tranches des heures supplémentaires et leur taux de majoration

|  |  |
| --- | --- |
| **TRANCHES D’HEURES** | **TAUX** |
| 41eH – 48Eh | 20% |
| 49eH – 56Eh | 30% |
| 57eH – 60Eh | 40% |
| Heures du dimanche | 40% |
| Heure de nuit | 40% |
| Les jours non ouvrables | 50% |
| Les jours fériés chômés | 100% |

**Source :** Code du travail

###### Les accessoires imposables des salaires bruts

Il s’agit en général des indemnités à caractère de remboursement de frais et des primes qui sont alloués aux travailleurs et destinées à récompenser ou encourager une bonne action ou des services particuliers rendus. L’employé peut donc recevoir celle-ci en supplément de son salaire de base.

1. Les primes

Ce sont des sommes versées aux employés pour leurs récompenser ou encourager par rapport à leurs bons et loyaux services rendus. On distingue entre autre :

* **Les primes d’ancienneté :**

Elle a pour objet de récompenser la fidélité du salarié et d’encourager la stabilité du personnel. C’est une somme versée tous les mois par un employeur à un salarié justifiant un certain nombre d’années de présence dans l’entreprise. Le versement de la prime d’ancienneté n’est pas une obligation légale mais elle est régie par une convention collective.

* **Les primes d’assiduité :**

Encore appelée prime de présence, c’est une prime qui récompense la présence des salariés. Elle peut être réduire ou supprimer en cas d’absence. Cette diminution ou suppression est à l’origine d’une maladie, d’une grève, d’un congé maternité et paternité.

* **La prime de rendement :**

Encore appelée prime de productivité ou d’objectivité, elles ont généralement pour objet de récompenser la performance individuelle même si certaines d’entre elles peuvent être calculées en fonction d’un rendement collectif ou par équipe et ceux fixe.

* **La prime de gratification :**

C’est une somme d’argent remis par l’employeur au personnel pour marquer sa satisfaction du travail accompli et de son mérite professionnel.

* **Les congés payés :**

Il s’agit d’une suspension annuelle du contrat de travail pendant laquelle le salarié reçoit sa rémunération habituelle.

1. Les derniers droits du salaire

Ce sont ceux versés au salarié en raison de la rupture du lien contractuel, soit pour le départ à la retraite, soit pour décès du salarié, soit encore pour licenciement. Nous pouvons citer :

* **L’indemnité de fin de carrière :**

C’est dû lorsque le salarié a atteint l’âge limite de départ à la retraite, ou en cas de retraite. C’est une indemnité fiscalement imposable mais pas cotisable et est fixée selon une grille conventionnelle.

* **La prime de bonne séparation :**

Contrairement à l’indemnité de fin de carrière, la prime de bonne séparation n’est pas obligatoire. La convention collective précise qu’elle est fixée d’accord partie et elle est taxable mais pas cotisable. Elle est égale au salaire brut moyen des douze derniers mois, multiplié par le nombre d’années de service.

* **L’indemnité de préavis :**

Elle est due lorsque l’employeur choisit de ne pas faire effectuer le préavis au salarié lors de son licenciement. Cette indemnité suit le régime du salaire, donc elle est totalement taxable et cotisable.

* **Les gratifications :**

Les conventions collectives recommandent l’attribution d’une gratification de fin d’année dans le cas où aucune mesure particulière n’est accordée au personnel en fin d’années sous quelque forme que ce soit.

* **Le treizième mois :**

Il est recommandé par la convention collective, il s’agit d’une rémunération exceptionnelle qui peut être allouée en fin d’année ou répartie sur les douze salaires annuels. Elle est souvent égale à une fraction du salaire.

##### LES ELEMENTS EXONERES DU SALAIRE BRUT

Notons que certains éléments du salaire sont exonérés en raison de leur caractère de remboursement de frais exposés par le salarié pour le compte de l’entreprise, soit de leur caractère de réparation de dommages, soit enfin pour des raisons sociales. Le salaire brut comprend en plus des éléments totalement imposables, des éléments totalement et partiellement exonérés.

###### Les éléments totalement exonérés du salaire brut

Un élément du salaire est totalement exonéré lorsqu’il n’entre dans aucune base imposable au titre des impôts et taxes supportés par le salarié. Selon l’article 31 alinéa 1 et 2 du code général des impôts qui stipule que « les allocations spéciales destinées à couvrir les frais inhérents à la fonction ou à l’emploi, dans la mesure où elles sont effectivement utilisées conformément à leur objet et ne sont pas exagérées. Les allocations ou avantages à caractère familiale sont toutes affranchis de l’impôt »

Précisons que les allocations à caractère familiale ne font pas partie du salaire brut. Il sera donc analysé les allocations de l’alinéa 1 ci-dessus qui comprennent :

* **L’indemnité de représentation :**

Elle n’est prévue ni par la convention collective du commerce, ni par la convention collective des inductrices de transformation, mais il s’agit des frais inhérents à la fonction. Elle est généralement attribuée aux cadres, et est totalement exonérée par interprétation restrictive de l’article 31 alinéas 1 du CGI.

* **L’indemnité de déplacement :**

Elle couvre le déplacement du lieu d’embauche au lieu d’emploi (et vice versa). Elle peut se confondre avec l’indemnité de logement, dans la mesure où elle est allouée lorsque l’employeur n’a pas de logement pour l’employé déplacé ; l’entreprise doit donc préciser son objet pour que son sort fiscal soit fixé.

* **L’indemnité d’usage de véhicule ou autre engin personnel :**

Elle est exonérée lorsqu’elle est allouée à tout travailleur autorisé à utiliser son moyen de transport dans l’intérêt du service et qui le maintien en bon état. Elle est fixée d’accord parties.

* **L’indemnité de responsabilité :**

Elle est versée à un responsable (directeur et sous-directeur, chef de service) des entreprises. Pour compenser les charges que son poste l’oblige à supporter (l’habillement, la qualité de vie, et toutes autres contraintes liées à son poste de responsabilité).

* **La prime de salissure :**

La prime accordée aux salariés accomplissant des travaux salissant, pourraient par exemple être concernés les jardiniers, les agents d’entretien et de laboratoires, les magasiniers et comptables…

* **La prime de risque :**

La convention collective du commerce recommande aux employeurs de souscrire une assurance vie complémentaire aux travailleurs affectés aux emplois à haut risque (sécurité, surveillance, incendie, chauffeurs et conducteurs d’engins, etc.).

* **L’indemnité de panier :**

Encore appelé prime repas, C’est une indemnité versée par l’employeur pour la restauration de ses salariés lorsque la durée de la pause déjeuner ne leur permet pas de rentrer chez eux. C’est un avantage en espèce accordé au salarié contraints de prendre une collation ou un repas supplémentaire en raison des conditions particulières de travail ou de leur horaire et est généralement attribué aux personnels qui travaillent de nuit, de 22 heures à 6 heures.

* **L’indemnité de licenciement :**

Elle est versée au salarié congédié sans avoir commis une faute grave, alors qu’il compte une certaine ancienneté. Le licenciement en lui-même est un malheur pour le salarié, il serait donc injuste d’imposer la compensation qui en résulte. C’est pour cette raison que l’indemnité de licenciement est totalement exonérée.

* **Médaille d’honneur du travail :**

L’employeur assure les frais d’achat des médailles d’honneur du travail et verse à cette occasion à chaque récipiendaire une prime par médaille dont le montant est fixé selon les modalités de calcul prévues par les conventions collectives.

* **L’arbre de noël :**

C’est une cérémonie organisée par l’entreprise dans la limite de ses possibilités en accord avec les délégués du personnel. Il ne s’agit pas d’une obligation pour l’entreprise mais cette cérémonie permet d’accroitre la convivialité entre les employés, gage du bon fonctionnement de l’entreprise.

* **Le prêt d’urgence :**

Lorsque l’employé est en face d’un cas d’événement soudain et imprévisible. Tous ces crédits sont des assistants au salarié et ne sont par conséquent pas imposables…

###### Les éléments partiellement exonérés du salaire brut

Les éléments partiellement exonérés sont ceux dont une fraction seulement entre dans la base d’imposition. Nous mettons également dans cette catégorie, les éléments qui sont frappés par les charges fiscales et sociales mais certains ne sont non cotisable. On a dans cette catégorie :

* **La prime de transport :**

Elle est taxable mais pas cotisable et n’est pas à confondre avec l’indemnité de déplacement. En effet, cette dernière est attribuée au salarié qui ne travaille pas dans le lieu de son recrutement. La prime de transport rémunère plutôt le salarié travaillant dans son lieu de recrutement pour le déplacement de son domicile pour le travail et vice versa. Les conventions collectives la fixent à 10 000 FCFA.

* **Les indemnités représentatives des avantages en nature :**

Lorsque l’employeur ne peut assurer des avantages en nature au salarié, il doit les remplacer par l’indemnité compensatrice. Ces indemnités suivent le régime fiscal des avantages en nature, à savoir la limitation de l’imposition à un pourcentage fixé par le CGI. Ces pourcentages sont appliqués au salaire brut mensuel et varient selon le type d’avantage considéré.

**Tableau 3 : Avantage en nature selon le fisc et la CNPS et taux**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Avantages en nature** | **Taux selon** | |
| **Le fisc** | **La CNPS** |
| Logement | 15% du salaire brut intermédiaire | 1 x du salaire de la 1ère catégorie, 1er échelon / taux horaire x nombres de jour travaillé |
| Par véhicule | 10% du salaire brut intermédiaire | Montant réel |
| Nourriture | 10% du salaire brut intermédiaire | 2,5 du salaire de la 1ère catégorie, 1er échelon / taux horaire x nombres de jours travaillés |
| Eclairage | 4% du salaire brut intermédiaire | Montant réel |
| Eau | 2% du salaire brut intermédiaire | Montant réel |
| Par domestique | 5% du salaire brut intermédiaire | Montant réel |

**Source :** le Code Général des impôts

#### LES RETENUES DES IMPOTS SUR SALAIRE

##### LES RETENUES FISCALES

Les retenues fiscales sont celles perçues pour le compte du trésor public ou pour le compte des collectivités territoriales décentralisées. Nous y classons aussi les retenues parafiscales qui reviennent à certains organismes publics pour leur fonctionnement. Nous aurons donc les retenues fiscales salariales et les charges fiscales patronales.

###### Les retenues fiscales salariales

Elles sont supportées par le salarié et il en existe quatre à savoir :

* **Impôt sur le revenu des personnes physiques sur les revenus salariaux (I.R.P.P/R.S)**

L’IRPP/RS a remplacé la taxe professionnelle sur salaire et l’ancienneté surtaxe progressive depuis l’exercice 2004. Selon l’article 34 du CGI qui stipule que « L’impôt est calculé annuellement. Alors nous annualiserons le revenu mensuel avant d’appliquer le barème fixé par le CGI. Après l’évaluation des avantages en nature, nous obtenons le salaire brut taxable (SBT) ». La détermination de l’IRPP/RS mensuel se fait par étape :

**Etape 1 :** Calcul du salaire taxable mensuel (STN)

|  |
| --- |
| + Salaire but taxable (SBT) ;  -30% \* SBT au titre des frais professionnels ;  -4.2% \* salaire cotisable (SC ; plafonné à 750 000F CFA) au titre de la pension vieillesse ;  = **Salaire taxable mensuel (STM)** |

**Etape 2 :** Calcul du salaire net taxable

|  |
| --- |
| + Salaire taxable mensuel \* 12 mois  -500 000 au titre d’abattement forfaitaire ;  =**Salaire net taxable (SNT)** |

**Etape 3 :** Calcul de l’IRPP/ RS annuel

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tranche de SNT à l’IRPP/RS** | **Base à retenir** | **Taux** | **Impôts annuels** |  |
| **Impôts** | **Cumul** |
| De 0 à 2 000 000 | 2 000 000 | 10% | 200 000 | 200 000 |
| De 2 000 001 à 3 000 000 | 1 000 000 | 15% | 150 000 | 350 000 |
| De 3 000 001 à 5 000 000 | 2 000 000 | 25% | 500 000 | 850 000 |
| Plus de 5 000 000 | \* | 35% | \* | \* |

**Source : propre**

**Etape 4 :** Calcul de l’IRPP/ RS mensuel

|  |
| --- |
| **I.R.R.P/R.S mensuel = I.R.P.P/R.S annuel / 12** |

* **La contribution au Crédit Foncier du Cameroun (C.F.C)**

Il a été institué par la loi N°77/10 du 13 Juillet 1977 et modifié par la loi N°90/050 du 19 Décembre 1990 portant institution d’une contribution au CFC et fixant la part de cette contribution destinée au Fonds National de l’Emploi (FNE). La contribution au CFC est destinée alimenter le Crédit Foncier dont l’objet est d’apporter un concours financier à la réalisation des projets de promotion de l’habitat.

La base de la contribution au CFC est le montant du salaire brut mensuel, arrondi au millier de franc inferieur. Le taux est de 1% pour la retenue salariale.

|  |
| --- |
| **C.F.C = 1% x salaire brut taxable mensuel arrondi au millier de franc inférieur** |

* **La Redevance Audiovisuelle (R.A.V)**

Elle a été instituée au Cameroun par l’Ordonnance N°89/004 du 12 décembre portant institution d’une RAV au profit de l’office de Radiodiffusion Télévision Camerounaise (CRTV), destinée à contribuer au développement de l’activité audiovisuelle. La RAV mensuelle est déterminée forfaitairement selon le barème :

**Tableau 4 : Tranche du salaire de base de la R.A.V due**

|  |  |
| --- | --- |
| **Tranche des salaries** | **RAV due** |
| De 0 à 50 000 | 0 |
| De 50 000 à 100 000 | 750 |
| De 100 001 à 200 000 | 1 950 |
| De 200 001 à 300 000 | 3 250 |
| De 300 001 à 400 000 | 4 550 |
| De 400 001 à 500 000 | 5 850 |
| De 500 001 à 600 000 | 7 150 |
| De 600 001 à 700 000 | 8 450 |
| De 700 001 à 800 000 | 9 750 |
| De 800 001 à 900 000 | 11 050 |
| De 900 001 à 1 000 000 | 12 350 |
| Au-dessus de 1 000 000 | 13 000 |

**Source :** contrat de travail

* **La Taxe de Développement Local (T.D.L)**

Le décret N°80/017 du 15 Janvier 1980 fixe les taux maxima des TDL directes. Ces derniers peuvent être institués par les communes en vue d’assurer l’exploitation d’un service technique ou d’un établissement public. Il s’agit de : la taxe d’éclairage public, taxe d’enlèvement des ordures ménagères, taxe de fonctionnement des ambulances, taxe d’eau etc. Le barème de la TDL est la suivante.

**Tableau 5 : Tranche du salaire brut mensuel de la T.D.L**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tranche du SBM** | **Taux mensuels** | **Taux annuels** |
| 62 001 à 75 000 | 250 | 3 000 |
| 75 000 à 100 000 | 500 | 6 000 |
| 100 001 à 125 000 | 750 | 9 000 |
| 125 001 à 150 000 | 1 000 | 12 000 |
| 150 001 à 200 000 | 1 250 | 15 000 |
| 200 001 à 250 000 | 1 500 | 18 000 |
| 250 001 à 300 000 | 2 000 | 24 000 |
| 300 001 à 500 000 | 2 250 | 27 000 |
| Plus de 500 000 | 2 500 | 30 000 |

**Source :** Code Général des Impôts, article C 58

###### **Les retenues fiscales** patronales

Ce sont des charges supportées par l’employeur en raison des salaires qu’il paie. L’entreprise ne supporte pas d’IRPP/RS parce que les salaires versés ne sont pas à son bénéfice encore moins la RAV et la TDL. Les seules charges fiscales patronales au titre des salaires sont le CFC et le FNE.

* **Contribution au C.F.C patronal**

Le CFC patronal est payé chaque mois par l’employeur afin de soutenir financièrement la réalisation des projets de promotion de l’habitat. Il est régi par le même texte que pour le CFC salarial, à savoir la loi N°90/050 précitée. Toutes fois certains sont exonérés de cette contribution ; il s’agit par exemple de l’Etat, les communes, les missions diplomatiques et consulaire, les syndicats professionnels etc. Le taux d’imposition est fixé à 1,5%

|  |
| --- |
| **C.F.C = 1,5% x salaire brut taxable mensuel avec prise en compte des avantages en nature au réel)** |

* **La contribution au Fonds National de l’Emploi (F.N.E)**

Le FNE est une charge exclusivement patronale. Elle est régie par le même texte qui régit la contribution au CFC. Le FNE est destiné à alimenter les projets d’emploi au Cameroun. La base d’imposition est constituée par la masse salariale du mois considéré. Il faut préciser qu’ici il n’y a pas évaluation des indemnités ou des avantages en nature, ceux-ci sont pris pour leur montant réel tel que comptabilité en frais généraux par l’entreprise. Le taux d’imposition est fixé à 1%

|  |
| --- |
| **F.N.E = 1% x salaire brut taxable mensuel avec prise en compte des avantages en nature au réel** |

##### LES RETENUES SOCIALES

Les retenues et charges sociales sont l’ensemble des cotisations obligatoires versées par les employés et / ou l’employeur à divers organismes à finalité sociale. Les conventions collectives recommandent la plus grande attention au problème de protection sociale et renvoient pour la plupart à la législation et à la réglementation en vigueur. Elles recommandent ainsi, pour une meilleure protection sociale des travailleurs, la création d’organismes mutualistes au sein des entreprises, avec la participation des travailleurs et de l’employeur.

###### La retenue sociale salariale

Nous distinguons :

* **La Pension Vieillesse Invalidité et Décès salariale (P.V.I.D)**

|  |
| --- |
| **P.V.I.D salariale = 4,2% x S.C (plafonné à 750 000F)** |

La pension vieillesse en sécurité sociale est une allocation versée au titre de l’assurance vieillesse ou de l’assurance invalidité. Elle permet au salarié de vivre décemment dès son admission à la retraite à travers des versements trimestriels qui lui sont effectués par la Caisse Nationale de Prévoyance Social (CNPS). La base d’imposition est effectuée sur le salaire cotisable à un taux de 4,2%, plafonné de 750 000F / mois.

###### Les retenues sociales patronales

* **La Pension Vieillesse Invalidité et Décès patronale (P.V.I.D)**

C’est celle qui est supportée par l’employeur, mais toujours au profit du salarié. La base d’imposition est la même que celle déterminée pour la part salariale. L’employeur doit donc déclarer et payer mensuellement sa part contributive pour chacun de ses employés.

|  |
| --- |
| **P.V.I.D patronale = 4,2% \* S.C (plafonné à 750 000F)** |

* **Allocations familiales (A.F**)

L’allocation en sécurité sociale est une prestation attribuée à une personne pour faire face à un besoin. Dans certaines entreprises il est incorporé dans le salaire des allocations à caractère familiale. La base d’imposition des allocations familiales est constituée du salaire cotisable plafonné (750 000F / mois) par personne et varie en fonction du secteur d’activité.

|  |
| --- |
| **A.F = taux du secteur d’activité concerné \* S.C (plafonné à 750 000F)** |

**Tableau 6 : Allocation familiale des secteurs d’activité**

|  |  |
| --- | --- |
| **Secteur d’activité** | **Taux** |
| Régime général | 7% |
| Agriculture | 5,65% |
| Enseignement | 3,7% |

**Source :** Caisse Nationale de la Prévoyance Sociale (CNPS)

* **Accident de Travail, Maladie Professionnelle (A.T.M.P)**

C’est une cotisation versée mensuellement par l’employeur à la CNPS pour couvrir les accidents de travail et les maladies professionnelles dont serait victime le travailleur.

L’accident de travail est acquitté sur la base du salaire mensuel cotisable non plafonné. Les taux applicables sont déterminés selon un indice de risque. Les entreprises les ont classées en trois groupes.

|  |
| --- |
| **A.T.M.P= taux de la catégorie du risque d’accident concerné x S.C (non plafonné)** |

**Tableau 7 : Catégories et risques d’accident de travail**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Catégorie de groupes** | **Risque d’accident** | **Taux** |
| Groupe A | Risque faible | 1,75% |
| Groupe B | Risque moyen | 2,50% |
| Groupe C | Risque élevé | 5% |

**Source :** Caisse Nationale de la prévoyance Sociale (CNPS)

En définitive, nous avons eu à définir le terme salaire au sens de la loi camerounaise, d’optimisation fiscale et en fin à présenter des éléments entrant dans la base de calcul du salaire brut et ceux exonérés de ce dernier. Cependant nous allons faire une présentation de l’entreprise et du déroulement des tâches effectuées.

## CHAPITRE II : LE SEJOUR A LA SAFACAM

Les entreprises durant leur existence traversent beaucoup d’étapes que l’on appelle cycle de vie : elles naissent, grandissent et meurent. Elles ont un passé (historique), un présent et un futur (avenir) avec des tailles diverses et poursuivant des objectifs définis ; leur présentation dans un environnement va d’une entreprise à une autre et diffère. La Société Africaine Forestière et Agricole du Cameroun en abrégé SAFACAM a un historique et des postes de travail qui mérite d’être soigneusement étudié. Dans ce chapitre nous présenterons l’entreprise dans son aspect général (en section 1) et la gestion fiscale et sociale de paie dans cette structure (en section 2).

### SECTION I : PRESENTATION GENERALE DE L’ENTREPRISE

Dans cette section nous présenterons l’historique et l’activité de la SAFACAM, enfin nous présenterons sa structure organisationnelle et fonctionnelle.

#### I.L’HISTORIQUE ET LES ACTIVITES DE L’ENTREPRISE

##### HISTORIQUE

###### Création et évolution

La plantation centenaire de Dizangué est située dans un site naturel d’exception. Au début du 20eme siècle, cette plantation était l’unique pole agro industriel de la région et depuis, elle assure le développement sans précédent dans la Sanaga Maritime.

Le développement de la plantation début en 1897 sous protectorat allemand, par l’acquisition de 4 000 hectares de terrains agricoles par M. DOUGLAS. Dans les années 1920, l’hévéaculture connait un nouvel essor dans la région de Dizangué et la superficie de la concession s’accroit de quelque 11600 hectare supplémentaire par le GROUPE DE LA FINANCIERE DES CAOUTCHOUCS. La plantation compte alors un peu moins de 7 000 hectares d’hévéas greffés plantés. Au cours de la décennie suivante, la construction d’une usine de caoutchouc inaugurée en 1935.

En 1939, la Société des Plantations de la Sanaga devient la S.A.F.A (Société Africaine Forestière et Agricole). Puis l’année 1962 marque la création de la S.A.F.A.CAM (Société Africaine Forestière et Agricole du Cameroun) ; ce qui entraine en 1967 l’implantation de 6 800hectares d’hévéas plantés avec près de 4 700 tonnes de caoutchoucs produits. La crise pétrolière des années 1970 donne lieu à une chute des cours du caoutchouc et à une réduction des surfaces plantées d’hévéas. Cette situation amène la SAFACAM en 1973, à diversifier ses cultures au profil du palmier à huile installées en 1974 et les premières récoltes ont été enregistrées en février 1978.

Par ailleurs, le conseil d’administration a décidé en 1976 de faire participer le gouvernement camerounais à son activité par une participation à hauteur de 11% dans le capital de la SAFACAM par le biais de la Société Nationale d’Investissement (SNI). Actuellement l’activité palmier à huile représente 67% et l’activité hévéas 33% du chiffre d’affaires de la société.

###### La situation géographique

La SAFACAM a été créée en 1962, ayant une superficie de 15 528 hectares et est située dans le département de la Sanaga Maritime, Arrondissement de Dizangué, « route sud ». La plantation de Dizangué est limitrophe au Sud-ouest du Lac Mboli, au Sud-est de la rivière Sanaga, à l’Est des Lac Moembe et Ossa et au Nord de la voie ferrée dite du Centre. La plantation est située à 20 km de la ville d’Edéa, 90 km de Douala et 200 km de Yaoundé.

##### LES ACTIVITES DE LA SAFACAM

La mission principale de cette société est la production des produits agricoles au Cameroun et la commercialisation de ces derniers sur le sol camerounais et à l’étranger.

###### La production

Cette entreprise fait essentiellement dans la production de l’hévéa, du palmier et la transformation de ces derniers en caoutchouc, huile de palme, huile de palmiste et tourteaux de palmiste.

* **La transformation d’hévéa**

A la sortie des fonds de tasse des champs vers le centre d’usinage c'est-à-dire après la saignée (d’une durée de quatre jours avant d’obtenir les fonds de tasse), la récolte, le chargement de ces derniers dans les véhicules qui sont transportés par des tracteurs agricoles vers le centre usine. A l’arrivée de ces fonds à l’usine, ils sont pesés (à l’aide du pont bascule), bennés et triés à l’air libre par le personnel responsable. Ces fonds sont chargés dans les compartiments à hauteur de 200 tonnes par compartiment (portion d’hangar), ayant vingt un jour de maturité à compter de la date de fermeture de chargement des fonds de tasse avant sa sortie pour le processus de transformation. A sa maturité, ils sont alors étalés, découpés et triés pour faciliter à l’élévateur son transport dans le bac de prélavage à l’aide du slabcutter. Ces derniers étant déjà lavés sont par la suite envoyés dans le prebreaker qui sert à les découpés en morceaux, ensuite le coarse pelletiser qui les découpe en pellets et enfin le fine pelletiser qui découpe ces derniers en petit morceaux de deux millimètres. Le chargement des pellets dans les paniers en 28 compartiments se fait à l’aide d’un vibrant et ayant un poids total de 490 kg par panier soit 17.5 kg par compartiment. Dans la zone séchoir, elle contient 21 paniers et chaque panier à une durée de 13 minutes de séchoir avant la sortie des balles de caoutchouc sec. Un contrôle est fait à l’aide d’une balance pour le poids de ces balles qui doit être de 35kg, cependant une marge de 0.2kg en plus ou moins peut être acceptée. Après avoir été pressé, le caoutchouc va passer trois fois au détecteur de métaux. A la ligne de conditionnement des balles de caoutchouc, il est fait en fonction de l’aspiration de la clientèle ; nous pouvons avoir les conditionnements par caisse, par palette qui contiennent 36 balles et le conditionnement nu du caoutchouc. Il est à noter que le séchoir fonctionne grâce à la vapeur fournie par la chaudière.

* **La transformation du palmier à huile**

Une fois les régimes récoltés, ils sont chargés dans les camions et transportés vers le centre d’usinage. A l’arrivée de ces derniers, ils sont pesés, bennés dans la trémie de réception puis sont chargés dans les cages (les marmites) et stockés pendant deux jours enfin que le Manitou se charge à l’aide d’un train de les envoyer dans le stérilisateur contenant huit cages. Après la cuisson des régimes à l’aide de la vapeur dans le stérilisateur d’une durée de 40 minutes au moins, ils sont sortis et transportés par le palan. Ils sont ensuite déversés dans une cuvette puis le tambour battant se charge de la séparation des fruits à celui des rafles. Ces fruits sont par la suite envoyés dans le malaxeur après réchauffage par la vapeur (rendre molle ces fruits) puis la présérie se charge d’extraire le jus. De plus, le tamis et le décanteur jouent pratiquement le même le rôle qui est celui de l’extirpation des impuretés lesquelles seront encore réutilisées pour le même processus. Enfin le deshydrateur se charge non seulement d’extraire l’eau dans l’huile mais aussi de l’envoyer dans les grands tanks de stockage d’huile à travers les convoyeurs. En outre, cette usine procède une salle de commande énergétique ou sont arrivées la vapeur produite par la chaudière transformée en énergie électrique et également de l’électricité produite par ENEO. Ces deux énergies sont sorties pour alimenter les machines et les bureaux. Elle dispose enfin d’une salle de laboratoire servant d’étude de la qualité et de l’éclat d’huile de palme, de s’assurer de la bonne presse d’huile et enfin du bon concassage des palmistes. En plus, elle s’occupe de la recherche de meilleures graines des palmistes pour la semence et le suivi des nouvelles plantes.

* **La production de l’huile de palmiste**

A l’issue de l’extraction d’huile de palme, les fibres sont aspirées par la vapeur d’air (qui servira de l’alimentation des chaudières) et on obtiendra uniquement des palmistes après défibrage par le trommel polisseur. Après pesage des palmistes, l’élévateur se charge du transport de ces derniers vers les silos de stockage, ensuite dans des petits silos pour concassage et d’extraction du jus. La réalisation de l’huile brute de palmiste ainsi obtenue est envoyée dans les filtres pour filtration et avoir enfin le précieux huile finie qui sera conduite directement dans les tanks de stockage d’huile de palmiste. A l’issue de la séparation dont l’huile de palmiste et les déchets ; ces résidus appelés les tourteaux serviront de provenderies aux clients et conditionnés dans les sacs de 50kg.

###### La distribution

La Société de Gestion Commerciale des Oléagineux (SOGESCOL) fait partir du groupe SOCFIN installé en Asie et en Afrique qui est chargée de la coordination des relations et activités des différentes entreprises du groupe. Elle fait intervenir quarres société Camerounaise telles que : La SOCAPALM, CMSEEDS, SPFS, PALM’OR et la SAFACAM. En effet, la SOGESCOL CAM est chargée de la commercialisation des produits de la SAFACAM tels que : les balles de caoutchoucs, l’huile de palme, l’huile de palmiste et les tourteaux de palmiste.

#### ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT

Il importe de mettre en exergue dans cette partie l’organisation de la structure, son fonctionnement ainsi que son environnement externe.

##### LA STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

La société dispose en son siège d’une équipe restreinte de personnes chargées d’orienter et de veiller à la réalisation des objectifs globaux par les normes standard requis dans la profession, du respect des exigences et attentes des partenaires nationaux et internationaux.

###### Le Conseil d’Administration (C.A)

###### Les différentes directions

Pour atteindre ses objectifs fixés par le Conseil d’Administration, elle dispose de six (06) directions pour veiller au bon fonctionnement des différentes activités qui sont :

* **La Direction Générale (D.G)**

C’est la plus haute hiérarchie tenue par le Directeur Général. Elle est chargée de définir la politique, les objectifs et de donner les orientations aux collaborateurs de l’entreprise ; de superviser toutes les réalisations des activités de l’entreprise tout en veillant sur le respect des principes de son fonctionnement.

* **La Direction Industrielle (D.I)**

Dirigé par un directeur, elle représente la porte d’entrées des produits agricoles tels que : les régimes de palme et du latex. Elle est en effet composée de trois usines et des ateliers :

* L’usine caoutchouc : chargée de la transformation des fonds du latex d’hévéa en balle de caoutchouc ;
* L’usine huilerie : transformation des fruits de noix de palme en huile de palme rouge ;
* L’usine palmisterie : transformation des palmistes en huile de palmistes
* Des ateliers (mécaniques, menuiseries, automobiles, chaudières, électricités, eaux …) qui contribuent au bon fonctionnement de ces différentes usines de transformation.
* **La Direction d’Exploitation Agricole (D.E.A)**

Elle est chargée de l’exploitation de l’hévéa et des palmiers, elle s’occupe du suivi et de la gestion des plantes immatures dans les pépinières, de la récolte, la collecte, l’entretien des plantes matures dans les champs et de l’exploitation des deux grandes plantations (palmiers et hévéas) ; chacune composée des secteurs à savoir : Le secteur palmier Nord, le secteur palmier Sud, le secteur Nord, le secteur hévéa Sud et le secteur palmier mokolo.

* **La Direction Logistique ( D.L)**

Elle s’occupe :

* Des achats locaux des matériels d’équipement pour les champs (les bottes, gants, brouettes, machettes, fossile), des mobiliers de bureau (outil informatiques les meubles…), des produits chimiques (les herbicides, les engrais…), des pièces de rechanges, des véhicules de transport et des importations de certaines machines industrielles.
* Du suivi des expéditions locales des huiles de palme, des huiles de palmistes ; des exportations des balles de caoutchouc et également une partie des huiles de palmistes.
* **La Direction des Ressources Humaines (D.R.H)**

Cette direction consiste généralement au recrutement du nouveau personnel, aux organisations des plans de formation, aux attributions des logements au personnel recruté et aux immatriculations, à la gestion du personnel et des affaires sociales, des organisations de la sécurité sociale, aux sanctions et aux pointages des heures de chaque employé.

* **La Direction Administrative et Financière (D.A.F)**

Composée d’un directeur administratif et financier, d’un chef comptable et des comptables ; elle est chargée des contrôles des flux des transactions telles que : les paiements, les emprunts, des virements, des factures… Elle s’occupe également de la présentation de la trésorerie, des états de caisse, de la paie, de la gestion des stocks et également de la production du bilan mensuel.

##### LE FONCTIONNEMENT ET L’ENVIRONNEMENT DE L’ENTREPRISE

###### Le fonctionnement

La SAFACAM étant une structure bien organisée, dispose en son sein un certain nombre de ressources pour son bon fonctionnement :

* **Les ressources humaines**

Suivant les statistiques en 20219, elle compte environ 2 550 employés. Nous distinguons le directeur généal. à la tête de la structure, les directeurs de services (la DI, la DEA, la DRH et la DAF), la séparation des cadres, des agents de maitrise, des chefs de services, des chefs techniques et des ouvriers qui œuvrent pour la satisfaction et à la réalisation des décisions stratégiques.

* **Les ressources matérielles**

Pour la réalisation des différentes stratégies, elle a mis à sa disposition des ressources matérielles telles que : Les usines (huilerie, palmistérie et caoutchouc) de transformation des produits agricoles des palmiers à huile, des huiles de palmiste et des caoutchoucs. Elle dispose également des parcs automobiles pour le transport des produits agricoles des champs et du personnel (tracteurs, camions, engins lourds…). Enfin elle dispose des outils informatiques (ordinateurs de bureau, d’un serveur sécurisé, d’une connexion internet, d’un logiciel de comptabilité SAGE X3, des systèmes d’exploitation…).

* **Les ressources financières**

Elle dispose de diverses ressources financières stables mise à sa disposition par ses associés ainsi que les divers prêts consentis auprès des établissements financiers. Avec un capital de 6 210 000 000 de francs CFA, capables de pallier aux imprévus liées à son bon fonctionnement.

###### L’environnement de l’entreprise

Chaque entreprise s’identifie par son environnement qui lui est clairement définit pour son bon fonctionnement. Elle s’adapte aux changements de celui-ci. Elle entretient des relations avec son environnement extérieur, celui-ci peut être définit comme l’ensemble de relations qu’une entreprise entretien avec son extérieur. Nous pouvons citer entre autres :

* **Les partenaires**

La réalisation des divers projets œuvrant aux activités de la société se déroule à travers des différents partenaires à savoir :

* Les partenaires internes ou nationaux par exemple : OLIBIYA, ENEO, COTRAVA, BICEC, CAMI TOYOTA, SGBC et les partenaires qui réalisent des services dans l’entreprise (INTERIMA, PROSERVICE…) ;
* Les partenaires externes ou internationaux par exemple : SOGB (Société des caoutchoucs de Grande Bereby), GTEX (Global Trading Export), SOCFINCO ? VANDENDORPE…
* **Les concurrents**

Ce sont des entreprises ou des personnes physiques qui exercent dans un même secteur d’activité ayant une implication directe sur la rentabilité de la SAFACAM. Nous pouvons énumérer : HEVEACAM, la CDC, les petits producteurs …

Après avoir fait une brève présentation générale de la SAFACAM, sur la production et la distribution de l’huile de palme, du caoutchouc et de l’huile de palmiste pour une amélioration de sa clientèle ainsi que son personnel. Nous allons cependant nous appesantir sur la gestion fiscale et sociale du traitement des salaires au sein de cette entreprise, tout en relevant ce qui fait sa force et sa faiblesse concernant le traitement des salaires en particulier et de la société en générale.

### SECTION II : DEROULEMENT DU STAGE

Nous parlerons dans cette seconde section de l’accueil et des différentes tâches effectuées ainsi que certaines forces et faiblesses liées à l’activité de l’entreprise et du traitement de la paie en particulier.

#### DESCRIPTION

Il nous a été permis d’effectuer un stage d’une durée de trois (03) mois allant du 06 Juillet au 26 Septembre 2020 à la SAFACAM Société Anonyme par la prise de contact avec le Chef du Service de Gestion des Ressources Humaines Mme MOUKOURY NKANA Jeannette qui tout d’abord nous a entretenus et nous a fait un bref aperçue de l’entreprise et de l’importance de ce stage sur le monde de l’emploi. Tour à tour, nous avons été affectés dans les différents services de la SAFACAM à la Direction Administrative et Financière plus précisément au service de la comptabilité où il nous a été attribué certaines tâches à effectuer.

##### LES TACHES EFFECTUEES DANS L’ENTREPRISE

###### Le secrétariat comptable

Notre séjour dans ce service du secrétariat comptable nous a permis de savoir comment :

* Réceptionner des factures diverses (fournisseurs, clients et prestataires de service ;
* Enregistrer et attribuer des numéros aux factures pour le classement des diverses factures dans les chronos et par ordres d’arrivée (date) ;
* Envoyer des factures à la salle du service comptable pour la comptabilisation ;
* Etablir des chèques à encaisser puis procéder à l’établissement des virements électroniques des factures.

###### Les services comptables

* **Au niveau du traitement des factures diverses**

Ce service s’occupe de l’encodage des factures dans le logiciel ERP SAGE X3 avant leurs paiements et il se rassure de produire une attestation de retenues à la source pour les clients et fournisseurs qui ne sont pas habilités à retenir à la source la TVA. Par ailleurs, en ce qui concerne les factures d’achat le processus de l’encodage des factures passe par la vérification du bon de commande, du bordereau de livraison et de la réception des marchandises si elles sont conformes et réceptionnées en bon état et également des pièces justificatives de la transaction pour les factures fournisseurs et la conformité de la facture.

Le traitement de la TVA sur l’assistance technique (c’est une expertise qu’une entreprise étrangère apporte sur le sol camerounais) est exonéré de la TVA car lorsqu’une facture sort de la zone franche, elle est déductible et facturable. Pour cela, l’entreprise se doit de déduire et collecter la TVA afin de la reverser au Trésor Publique. L’application des taux sur des factures à la SAFACAM se fait au taux zéro (0%) concernant les exportations et le taux général de 19,25% pour des factures nationales assujetties à la TVA.

* **Au niveau de la trésorerie**

Il était question pour nous de savoir maitriser la situation de trésorerie de la SAFACAM quotidiennement. Pour cela, il s’agit de prendre les soldes de la précédente situation du jour N-1 de trésorerie et de la rendre en situation initiale le jour N. Retranscrire toutes les pièces de trésorerie disponibilité dans la nouvelle situation, faire les totaux et trouver les encaissements, des décaissements et les soldes des différents postes de trésorerie et trouver ainsi la nouvelle situation.

Le rapprochement bancaire consiste à comparer les relevés bancaires envoyés par la banque, aux écritures passées dans la comptabilité de l’entreprise. Faire les tests de cohérence et rendre conforme les écritures de banque à celle de la SAFACAM en apportant des réajustements et corriger le solde bancaire tenu par l’entreprise. En raison des décalages dans les enregistrements opérés tant à la fois par la banque que dans l’entreprise finissent par avoir des soldes inégaux. Le point de départ de l’état de rapprochement est constitué par les soldes réciproques des deux comptes. Après la détermination des opérations enregistrées par l’entreprise et par la banque ; les soldes doivent être égaux après rapprochement.

Enfin de compte, il est à noter que ce service traite du suivi des encaissements, des décaissements et des états de caisse ; ce qui servira de l’établissement de la situation de trésorerie et du rapprochement bancaire mensuel.

* **Au niveau de la paie**

La paie est un module important au service de la comptabilité SAFACAM aussi bien que les fournisseurs, la trésorerie et les immobilisions. Elle a une particularité dans la mesure où la population est essentiellement ouvrière.

Notre séjour passé au secrétariat technique sous la Direction des Ressources Humaines nous a permis de comprendre certaines choses à savoir :

* **Rédiger un rapport journalier**

C’est un tableau récapitulatif dressé au lendemain de la matinée permettant de suivre de jour en jour l’évolution sur des ouvriers. De ce fait, ce dernier englobe des éléments tels que :

* La fiche de pointage des heures réalisées par l’ouvrier dressé par un chef de quart.

Dans cette fiche le chef fait un pointage manuel de la journée du travail (heures effectivement réalisées et des heures supplémentaires) par ouvrier ; qui sera remis au secrétariat technique sous la DRH.

* Le suivi du personnel :

Il s’agit ici de savoir si l’ouvrier est présent, absent, malade, sanctionné, congédié ou à une mise à pieds.

* Le calcul de la production :

Dans l’usine caoutchouc le calcul de la production se fait en fonction du nombre de balle de caoutchouc réalisés par palette en tonnage. Une balle pèse 35kg ; une palette compte 36 balles et à chaque palette l’on retient une balle comme étant l’échantillon. Si au courant de la journée l’on produit 25 palettes, donc le tonnage sera égal au poids d’une balle multipliée par le nombre de balle que contient la palette. Ainsi la production totale est égale au tonnage multiplié par les nombres de palette produit.

**N.B :** Si une palette se trouve incomplète, l’on calculera uniquement le tonnage puis ajouté à la production complète des palettes.

* La consommation des engins et leur répartition dans des différentes postes de service :

Il est question d’avoir le nombre de kilomètre d’heure effectué pendant la journée tout en tenant compte du temps de début, des arrêts de travail et la fin.

* **Les calculs différents primes taxables**

Parmi ces primes, la société a des primes fixées forfaitairement et celles calculables. Comme prime forfaitaire nous avons :

* La prime d’assiduité :

Elle concerne les ouvriers qui travail en heure et non en jour comme les agents de maitrises. Elle est attribuée totalement aux ouvriers en fonctions de la catégorie qui sont présent tout le long du mois. En cas d’une absence cette dernière est divisée par deux et en cas de plusieurs jours d’absence, l’employé n’aura rien comme prime d’assiduité.

* La prime qualité :

C’est une prime octroyée en fonction du bon rendement, de la bonne qualité du travail effectuée par jour et durant le mois.

Comme prime calculable nous distinguons :

* La prime de rendement :

Les différentes étapes de la détermination de la prime passent d’abord par le calcul de la production en tonnage, ensuite la production en valeur et en fin le calcul des scores individuel. Nous les résumons de manière chronologique dans le tableau ci-après.

**Tableau 8 : Calcul de la prime de rendement**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Eléments** | **Calculs des ouvriers** | **Calcul des chefs de quart** |
| Production en tonne | 35kg x 36 balles | 35kg x 36balles |
| Production en valeur | Production en tonne x prix d’une tonne | Production en tonne x prix d’une tonne |
| Part de production | Production en valeur x taux d’estimation | Production en valeur x taux d’estimation |
|  |  |  |
| Score mensuel | 4 semaines x nombre de jour ouvrables |  |
| Total des scores | Score mensuel x nombre total des ouvriers |  |
| Valeur d’un score en temps normal | Part de production/ total des scores |  |
| Prime de rendement | Valeur d’un score x la somme des scores réalisés | Part de production / nombre total des chefs de quart |

**Source : Propre**

* La prime panier de nuit :

C’est une prime octroyé pour le personnel travaillant la nuit (de 22h à 6h du matin). Le calcul de cette s’effectue par catégorie ; voire le tableau ci-dessous :

**Tableau 9 : La grille de calcul de la prime panier**

|  |  |
| --- | --- |
| Catégories | Formula de calcul |
| II, III, IV | Nombre de paniers x prix fixe par panier |
| V, VI et agent de maitrise | Nombre de panier x 2 x taux horaire échelonné |

**Source : convention de l’entreprise**

N.B : Une nuit travaillée égale à un panier et au-delà des heures normales effectuées, l’ouvrier ne bénéficiera uniquement que des heures supplémentaires car il est impossible de réaliser deux paniers dans une même journée de travail.

* **Le remplissage du casernet**

Le casernet est un tableau récapitulatif effectué soit journalier, soit hebdomadaire et qui regroupe toutes l’information sur le personnel ainsi que son travail effectué. Dans ce casernet on retrouve entre autres :

* Les heures réalisées et les heures supplémentaires de chaque personnel
* Les primes à l’instar de la prime de rendement, d’assiduité, d’outillage et de panier de nuit
* Des noms, prénoms et matricule de chaque personnel
* **Les indemnités de congés payés, de licenciement, de retraite et la prime de bonne séparation**

Ici nous avons passé en revue la liquidation des droits de retraités, des droits de licenciés, des départs négociés, et des droits de congés payés.

* Les droits de congé payé

Le travailleur bénéficie des congés payés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Le congé annuel est pris en principe une seule fois par an et la durée des congés est de 1,5 jour ouvrable par mois de travail individuels. Toutefois, la durée des congés fixée par l’entreprise tient compte de l’ancienneté du travailleur que nous verrons dans le tableau ci-après :

**Tableau 10 : Les droits de congés payés**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Anciennetés** | **Nombre de jours de majoration** | **Total des jours ouvrables de congé** |
| De la 1ere à la 5éme année | 0 | 18 |
| De la 6éme à la 10éme année | 03 | 18 + 03 = 21 |
| De la 11éme à la 15éme année | 06 | 18 + 06 = 24 |
| De la 16éme à la 20éme année | 09 | 18 + 09 = 27 |
| De la 21éme à la 25éme année | 12 | 18 + 12 = 30 |
| De la 26éme à la 30éme année | 15 | 18 + 15 = 33 |
| De la 31éme à la 35éme année | 18 | 18 + 18 = 36 |
| De la 36éme à la 40éme année | 21 | 18 + 21 = 39 |

**Source : convention collective de l’entreprise**

**N.B :** Les mères salariées bénéficies en outre d’une majoration de trois (03) jours ouvrables par enfant de moins de six (06) ans sans inclus à la date de départ de congé.

* Les droits de départ à la retraite

Lorsqu’un contrat de travail à durée indéterminée est résilié par l’employeur, le travailleur ayant au moins deux ans successifs d’ancienneté dans l’entreprise a droit à une indemnité de licenciement tenant lieu du préavis qui est déterminée en fonction de l’ancienneté du travailleur. Cette indemnité correspond à un pourcentage du salaire mensuel global par année de service et est fixée en fonction de la durée du service de la manière suivante :

**Tableau 11 :** **Les droits de départ à la retraite**

|  |  |
| --- | --- |
| **Années** | **Pourcentages** |
| 0 à 05ans | 20% du salaire mensuel |
| 06ans à 10ans | 25% du salaire mensuel |
| 11ans à 15ans | 30% du salaire mensuel |
| 16ans à 20ans | 35% du salaire mensuel |
| Plus de 20ans | 40% du salaire mensuel |

**Source : Convention collective de l’entreprise**

* Les droits de licenciement et la prime de bonne séparation

En cas de licenciement, hormis le cas de faute lourde, le travailleur permanent, ayant acquis une ancienneté d’au moins deux ans de service continu dans l’entreprise, bénéficie d’une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis. Cette indemnité est égale pour chaque année de présence continue dans l’entreprise. Selon la SAFACAM, les droits de licenciement se fait en tenant compte des douze (12) derniers bulletins de l’employé avec un taux applicable sur ce salaire mensuel brut moyens.

**Tableau 12 : Les droits de licenciement**

|  |  |
| --- | --- |
| **Anciennetés** | **Pourcentages** |
| De 2 à 20 ans | 35% du salaire mensuel brut moyen des douze derniers mois |
| Plus de 20 ans | 40% du salaire mensuel brut moyen des douze derniers mois |

**Source : convention collective de l’entreprise**

Contrairement à l’indemnité de fin de carrière qui est obligatoire, la prime de bonne séparation n’est pas obligatoire. La convention collective précise qu’elle est fixée d’accord partie. La société agro industrielle la calcul en tenant compte du salaire brut moyen des douze derniers mois, multiplié par le nombre d’années de service. La prime de bonne séparation est taxable mais pas cotisable.

#### LES FORCES ET LES FAIBLESSES DE L’ENTREPRISE

Ici nous ferons une analyse d’une part sur les atouts et d’autre part sur les limites relatives à la SAFACAM et au traitement de la paie.

##### LES ANALYSES

###### Par rapport à la structure

Elle dispose d’un personnel qualifié et dynamique qui participe activement à sa connaissance et à sa compétitivité ;

Elle dispose d’un logiciel de dernier génération puissant ERP SAGE X3 qualifié et performant répondant aux besoins du personnel ;

Elle a en son sein un serveur, des groupes électrogènes (capable d’alimenter les différentes usines et bureaux) et des centres d’usine répondant à ses exigences ;

Une bonne organisation dans un cadre du travail bien approprié et un meilleur suivi des stagiaires ;

Elle dispose d’un organigramme hiérarchique.

###### Par rapport à l’optimisation de la paie

Elle respect la loi camerounaise (la loi de finance, le Code Général des Impôts, les conventions collectives, le code de travail et la loi sur la CNPS) en vigueur sur le traitement de la paie et des impôts relatifs à cette optimisation des revenues fiscales,

La SAFACAM dispose d’un système informatisé à tous les niveaux de la structure (la collecte des données de base, la manipulation de ces données, les résultats escomptés et la télé déclaration) et distingue de certains tableaux récapitulatifs facilitant la bonne manipulation des données et d’éviter au maximum certaines erreurs très lourdes,

Elle dispose des outils informatiques puissants, qualifiés (les ordinateurs de bureau, des imprimantes et des accessoires) et dispose d’un informaticien dans la structure capable de dépanner ces outils dans les minutes qui suivent et de pouvoir redonné au personnel l’outil performant et en bonne état.

##### LES FAIBLESSES

###### Par rapport à la structure

Vu tous ces atouts, elle relève néanmoins quelques insuffisances :

La rupture de l’électricité et de la connexion frein l’exécution des travaux,

Les fréquentes mutations de certains ouvriers ou personnel d’un service à un autre rend difficile la recherche du dossier de cet ou ces ouvrier (s),

La mauvaise gestion des factures dans des chronos où elles sont classées de manière désordonnée.

Les fréquentes mutations de certains ouvriers ou personnel d’un service à un autre rend difficile la recherche du dossier de ces derniers.

###### Par rapport à l’optimisation des revenues fiscales

Néanmoins cette société en distingue certains problèmes liés aux traitements des salaires qui sont :

Elle utilise tellement des éléments entrant dans la base de calcul des différents impôts

En revanche, elle utilise partiellement des éléments totalement exonérés du salaire brut.

Parvenu au terme de notre chapitre deux de la première partie, nous avons eu à présenter la gestion fiscale, sociale de la paie et de la présentation de la SAFACAM. Néanmoins nous allons dans la seconde partie présenter l’analyse de l’optimisation fiscale des revenus salariaux dans une entreprise.

# DEUXIEME PARTIE : L’ANALYSE DE L’OPTIMISATION FISCALE DE LA PAIE

Dans cette seconde partie du présent rapport, il nous sera très utile de présenter aux dirigeants et chefs d’entreprise les processus ou démarche à suivre du traitement des salaires (section 1) et présenter des résultats de l’analyse et enfin d’apporter certaines suggestions pour une meilleure optimisation des choix fiscaux dans une cadre légale (section 2).

## CHAPITRE III : DEMARCHE DE RESOLUTION DE L’OPTIMISATION DE LA PAIE

Il est important de mettre en œuvre nos connaissances acquises sur le plan théorique. Notre travail jusqu’ici n’était que la théorie de l’optimisation des choix fiscaux sur les salaires alors, il sera question pour nous dans ce chapitre de présenter la démarche à suivre du traitement des salaires en section 1 et de présenter un cas pratique en section 2.

### SECTION I : DEMARCHE A SUIVRE DE LA RESOLUTION DES SALAIRES

#### LES DEMARCHES ET LA PRESENTATION DES DOCUMENTS DE PAIE

Il nous sera important présenter la démarche à suivre pour le traitement de la paie et par la suite, nous permettrons le résoudre à travers la démarche proposée.

##### LE PROCESSUS DE LA PAIE

###### Les étapes du traitement des bulletins de paie

Nous présenterons ici le processus de traitement de la paie par étape :

**Etape 1 :** Tenir compte des changements qu’il peut avoir eu depuis la dernière paie : Nouvelles embauches, augmentations de salaire, diminutions de salaire, licenciement etc.

**Etape 2 :** Le temps mis au travail, contrôler les heures effectivement travaillées, les heures supplémentaires, les absents, les congés… Puis les intégrer dans le calcul du salaire de base.

**Etape 3 :** Calcul du salaire brut ; en tenant compte du salaire de base, des avantages en nature, des indemnités à caractère de remboursement des frais, des primes et des dotations (pour entretien des véhicules, pour carburant etc.).

**Etape 4 :** Calcul des retenues sur salaire ; en considérant les retenues salariales et patronales.

**Etape 5 :** Faire le contrôle ; en effectuant des comparaisons entre l’état de la paie du mois en question soit du mois précédent et soit du mois considéré comme mois de comparaison. Cette comparaison doit pouvoir ressortir clairement l’explication des écarts entre les deux différents mois.

**Etape 6 :** Etablir le bulletin de paie. Tenir compte des éléments obligatoires de l’employeur (désignation adresse, immatriculation CNPS) et de l’employé (nom + prénoms, classification, emploi, matricule etc.).

###### Les procédures des retenues sur salaires

Les assiettes de calcul des impôts, taxes et cotisations sociales proviennent des calculs des différentes rubriques des salaires (du salaire brut, du salaire brut taxable intermédiaire, du salaire brut taxable et du revenu global net) et des différentes impôts et taxes tant à la charge du salarié que du patron.

Les rubriques du salaire sont calculées ci-après dans le tableau suivant :

**Tableau 13 : Procédures de calcul des différents salaires**

|  |
| --- |
| Salaire de base  + Rémunération des heures supplémentaires  + Primes  + Indemnités  + Avantages en espèce représentatives d’avantages en nature  + Eléments exceptionnels  = **SALAIRE BRUT**  -Frais professionnels à la charge de l’employeur  -Indemnités en espèce représentatives d’avantages en nature  -Allocation spéciales destinées à couvrir les frais inhérents à la fonction ou à l’emploi  **= SALAIRE TAXABLE INTERMEDIAIRE**  **+** Montant des avantages en nature évalués, (article 33 du CGI)  + Montant des avantages en espèce évalués, (article 33 du CGI)  **= SALAIRE BRUT TAXABLE**  -30% du salaire brut taxable représentant les frais professionnels à la charge de l’employé  -4,2% de la cotisation CNPS au titre de pension vieillesse  -500 000F CFA de l’abattement forfaitaire  = **REVENU GLOBAL NET** |
| **Source :** propre  Au-delà de ces différentes rubriques des salaires, nous en déduisons les différents impôts et taxes à payer. Ceci sera récapitulé dans le tableau ci-dessous :  **Tableau 14 : Barème des retenues**   |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **Eléments** | | **Retenues fiscales** | | **Retenues sociales** | |  | | **Salariale** | **Patronale** | **Salariale** | **Patronale** | | **I.R.P.P** | | Barème |  |  |  | | **C.A.C** | | 10% de l’I.R.P.P |  |  |  | | **R.A.V** | | Barème |  |  |  | | **T.D.L** | | Barème |  |  |  | | **C.F.C** | | 1% du S.B.T | 1,5% du S.B.T |  |  | | **F.N.E** | |  | 1% du S.B.T |  |  | | **Syndicat** | |  |  | 1% du S.B |  | | **P.V.I.D** | |  |  | 4,2% du S.C | 4,2% du S.C | | **A.F** | |  |  |  | 5,65% du S.C | | **A.T.M.P** | **Risque faible** |  |  |  | 1,75% du S.C | | **Risque moyens** |  |  |  | 2,5% du S.C | | **Risque élevé** |  |  |  | 5% du S.C | | |
| **Source : propre** | |

##### LES DOCUMENTS DE PAIE

###### Le bulletin et le livre de paie

Il peut être définit comme étant un document qui accompagne obligatoirement le paiement du salaire des employés d’une entreprise pour une période donnée.

Les employeurs sont tenus de délivrer aux travailleurs au moment de leur paiement un bulletin de paie individuel qui porte les mentions obligatoires suivantes :

* Désignation et adresse de l’employeur ;
* Numéro d’immatriculation CNPS de l’employeur ;
* Nom et prénom du travailleur ;
* Occupation professionnelle et emploi tenu ;
* Tranche du salaire ;
* Montant détaillé de la rémunération ; Montant des prélèvements et retenues sur salaire ;
* Montant de la rémunération nette.

Le livre de paie est un document tenu par l’employeur et faisant ressortir pour chaque employé sa base taxable, cotisable et ses retenues fiscales et sociales.

###### Le DIPE et la télé déclaration

Le DIPE (Document d’Information sur le Personnel Employé) est un document montrant les salaires et les différentes retenues de tous les employés d’une entreprise ainsi que les retenues patronales y afférent.

La tété déclaration c’est un document à récupérer sur le site internet de la CNPS sans lequel il est impossible de payer les cotisations CNPS. Pour obtenir cette tété déclaration, l’employeur inscrit sur le site chaque fin de mois les noms, tous les salaires ainsi que les différents accessoires sur salaire ; le site calcul de manière automatique le montant de la CNPS à payer par l’employeur, les majorations de retard et les pénalités si jamais il s’agit d’un paiement tardif.

**NB :** Pour défaut ou retard de paiement tardif de l’impôt, l’article L106 stipule que « Le paiement tardif de l’impôt entraine l’application d’un intérêt de retard de 1,5% par mois de retard. Pour le cas particulier des impôts à versement spontané, toute déclaration ou paiement tardif entraine l’application d’une pénalité de 10% par mois de retard, sans excéder 30% de l’impôt dû en principal. »

#### OPTIMISATION FISCALE DE LA PAIE

Cette optimisation fiscale de la paie se fait soit par l’exploitation des avantages légaux et soit par l’exploitation des éléments exonérés du salaire.

##### EXPLOITATION DES AVANTAGES DE LA LEGISLATION

L’entreprise doit d’abord pouvoir profiter pleinement des avantages de la législation fiscale, avant de rechercher l’optimisation par l’exploitation des éléments totalement imposables du salaire.

###### Exploitation des avantages de la législation fiscale

La législation fiscale au sens large peut se définir comme étant les éléments incluant non seulement la loi fiscale proprement dite mais aussi les décrets, arrêtés et les circulaires à caractère fiscale. Il est très important d’avoir une parfaite maitrise de la législation fiscale. Nous allons mettre en exergue d’autres avantages qui méritent d’être rappelés en ce qui concerne les charges fiscales et sociales.

* **Avantages légaux en matière de charges fiscales**

Le plancher des salaires de l’IRPP est passé de 52 000 à 62 000 F. En effet, les salaires inférieurs à 62 000 F ne supporte ni l’IRPP, ni le CFC. Les salaires inférieurs à 50 000 F / mois ne supportent pas de RAV. Il convient de préciser que c’est après évaluation de tous les éléments de salaire qu’on doit être fixé sur le salaire plancher. Un salarié peut donc avoir un salaire total supérieur au plancher mais un salaire imposable inférieur à celui-ci. Ce salaire ne sera pas imposé, car il bénéfice des éléments exonérés du salaire brut qui entrent pas dans la base de calcul des retenues fiscales.

La base de l’IRPP est obtenue après deux déductions et un abattement. Premièrement la déduction des frais professionnels qui sont passés de 20% à 30%. Deuxièmement la déduction des cotisations de la CNPS pour la PV et enfin l’abattement forfaitaire de 500 000F annuellement.

La TC est payée par foyer, ce qui signifie que dans un foyer où les deux époux sont salariés, seul le mari paie la TC, la femme étant dispensée. Les domestiques, travailleurs d’une exploitation pastorale ou agricole ne supportent pas le CFC et aussi la RAV.

* **Avantages légaux en matière de charges sociales**

Le minimum salarial retenu pour le calcul d’une cotisation sociale à la CNPS ne peut être inférieur au salaire de la 1er catégorie échelon A du secteur d’activité concerné ; donc tous les salaires inférieurs aux planchers dans le secteur d’activité considéré ne sont pas soumis aux retenues sociales sur salaires.

Le plafond des retenues pour PV et allocations familiales est de 750 000 F mensuel soit 9 000 000 F annuel.

###### Exploitation des éléments totalement imposables

Les éléments totalement imposables du salaire sont ceux qui pénalisent le plus le salarié du point de vue fiscal. La recommandation générale de la Société Africaine Forestière et Agricole du Cameroun (SAFACAM) est de ne pas trop gonfler les charges imposables car la conséquence en est un impôt élevé. Nous prenons le cas où le salaire de base par principe est l’élément totalement imposable et le plus important. Nous l’avons vu, les conventions collectives fixent les minimas des salaires de base par catégorie professionnelle et n’excluent tout de même pas des rémunérations les plus avantageuses. C’est dans cette optique que les entreprises octroient des salaires de base largement supérieurs aux exigences conventionnelles donc le surplus de ces derniers supportera l’IRPP, la RAV, le CFC, la PV, la TC pour le salarié, le CFC, le FNE, la PV, les Allocations Familiales et l’Accident de Travail pour l’employeur. En effet elle sera diminuée des charges fiscales et sociales et importe donc de réduire au minimum ces bases entièrement imposables. Or n peut éviter que ce surplus soit autant frappé par tous ces impôts en les incorporant dans les éléments exonérés du salaire pour qu’il échappe légalement aux impôts.

##### OPTIMISATION PAR EXPLOITATION DES ELEMENTS EXONERES DU SALAIRE

L’exploitation des éléments exonérés du salaire pour atteindre une optimisation fiscale importante nécessite tout simplement une souplesse légale en ce qui concerne la fixation du salaire. En effet, la grande majorité des éléments du salaire est fixée d’accord partie entre l’employeur et le salarié. Dans cette section nous présenterons au chef d’entreprise comment réduire son résultat après versement des salaires en revalorisant et en créant des indemnités totalement exonérées et enfin en revalorisant les indemnités représentatives des avantages en nature.

###### Revalorisation et création des éléments exonérés

Il s’agit ici de revaloriser les éléments totalement exonérés déjà existants et en créer de nouveaux éléments.

* **La revalorisation des éléments totalement exonérés**

L’élément totalement exonérés qui ne sont pas assujetti à l’impôt pour le salarié résulte d’une jouissance entière pour ce dernier. Les revaloriser aura donc pour conséquence d’augmenter le salaire net de l’employé.

L’employeur pourra par exemple étendre l’indemnité de représentation à tous les cardes malgré l’exonération des allocations à caractère familiale par le CGI. Les éléments de salaire comme la prime de panier et la prime de salissure pourraient être aussi revalorisées. De manière générale, tous les éléments totalement exonérés sont très cruciaux pour le confort salarial des employés.

* **Création de nouvelles indemnités totalement exonérés**

Pour créer une nouvelle indemnité, l’employeur suffit que celle-ci remplissent les conditions d’exonération prévues par la législation en vigueur, à avoir qu’elles aient soit le caractère de remboursement de frais, soit le caractère de réparation de dommage, soit encore le caractère d’allocation familiale et quelle ne soient pas exagérées. Les entreprises en générale et les entreprises industrielles en particulier présentent à des degrés divers, des risques pour la santé des employés, liés au bruit, à la mécanique ou aux produits toxiques. Les pistes sont donc nombreuses pour créer des indemnités exonérées.

###### La revalorisation des indemnités représentatives en avantage en nature

A défaut de consentir des avantages en nature, l’employeur doit octroyer au salarié des indemnités représentatives de ces avantages. Tout comme les avantages en nature, ces indemnités ne sont pas totalement imposables. L’imposition se limite à un pourcentage du salaire brut taxable selon la nature de l’avantage compensé. Donc quel que soit le montant alloué au titre de ces indemnités, l’imposition se limitera aux plafonds.

### SECTION II : CAS PRATIQUE DANS UNE SOCIETE AGRO INDUSTRIELLE

#### ENONCE DU CAS PRATIQUE

Il nous sera important présenter la démarche à suivre pour le traitement de la paie et par la suite d’énoncé un pratique qui nous permettrons le résoudre à travers la démarche proposée.

###### Enoncé du cas pratique

Nous sommes stagiaires dans la SAFACAM donc l’activité principale est la production et la transformation du latex et palmier à huile en balles de caoutchouc et en huile de palme commercialisable à l’échelle nationale qu’à l’échelle internationale (balles de caoutchouc). Nous avons été associés au traitement de la rémunération du personnel travailleur

Au cours du mois de Juin 2020, nous avons recensé des éléments pertinents du personnel ainsi que leur tâche réalisée permettant de procéder au traitement de la paie. Tous sont récapitulés dans les tableaux suivants :

**Tableau 15 :** **Récapitulatif des informations du personnel**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nom & Prénom** | **Fonctions** | **Date d’embauche** | **Nombre de jours travaillés** |
| ONDOUA Bertrand | Chef d’atelier | 01 / 02 / 2013 | 18 |
| NGO Hanna | Caissière | 17 / 10 / 2017 | 20 |
| MOUKOURI Michelle | Secrétaire | 23 / 03 / 2015 | 23 |
| MBALA Frédéric | Chef comptable | 30 / 08 / 2012 | 20 |
| NJOYA Carine | Ouvrière | 13 / 11 / 2018 | 20 |
| CHE Goodwill | Magasinier | 19 / 04 / 2019 | 24 |
| BIGOMO Georgette | Responsable comptable | 01/ 05 / 2016 | 22 |
| NJOMO Justin | Ouvrier | 23 / 06 / 2015 | 24 |

**Source :** personnel

Nous accordons un salaire de base, certaines primes et indemnités ci-dessous :

**Tableau 16 : Récapitulatif des salaires de base, primes et indemnités**



***Source : Propre***

###### RESOLUTION DU CAS

Le travail qui m’étais demandé d’effectué consiste à :

* Déterminer le salaire brut, le salaire taxable et le salaire cotisable ;
* Déterminer les retenues salariales c'est-à-dire l’IRPP, les CAC, la RAV, le CFC / s, la TDL et la CNPS ;
* Calculer les retenues patronales c'est-à-dire les cotisations CNPS et les impôts,
* Elaborer la feuille de DIPE.
* Comptabiliser les différentes retenues fiscales e aux cotisations y afférentes.

Pour parvenir et ne pas alourdir nos calculs nous présenterons les calculs portant sur la détermination de la rémunération de l’employé Frédéric représenter dans un tableau. Cependant, l’élaboration de la feuille de DIPE ainsi que les autres calculs seront faites en tenant compte de tous les autres employés.

1. Présentation du cas de FREDERIC Chef Comptable dans la structure

**Tableau 17 : Calcul des rubriques des salaires du Chef comptable**



**Source : Propre**

1. **Liquidation des impôts et taxes du personnel FREDERIC**

**Tableau 18 : Liquidation des impôts et taxes du Chef Comptable**



1. Elaboration de la feuille de DIPE

La feuille de DIPE se présente comme ainsi (confère annexe)

1. Détermination des retenues patronales

* Les retenues patronales se déterminent comme ainsi (confère annexe)

1. CAS PRATIQUE DE L’OPTIMISATION FISCALE DE LA **PAIE**

Cette sous-section nous sera important présenter la démarche à suivre pour une bonne et meilleure condition de l’optimisation fiscale de la paie à travers le cas présenter ci-dessus au sein de la SAFACAM.

###### Enoncé du cas pratique

Nous reprenons effectivement les informations concernant le personnel de la société dans le tableau 13 tableau. Nous leur accordons des salaires de base en rigueur avec la Convention Collective du Commerce au Cameroun et de certaines indemnités qui seront présenté dans le tableau ci-après :

**Tableau 19 : L’optimisation des salaires de base et indemnités du personnel**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Noms | Fonction | Catégorie | Date d'embauche | Salaire base | Ind.Logement | Ind.Nourriture | Ind.Eau | Ind.Véhicule | Ind.Panier | Ind.Responsabilité | Ind.Téléphone |
| ONDOUA | Chef atelier | VIII.D | 01/02/2013 | 197 540 | 60 000 | 21 460 | 2 544 | 40 000 | 23 000 | 13 000 | 13 000 |
| HANNA | Caissière | III. E | 01/10/2017 | 65 112 | 12 000 | 10 888 | 2 896 | 20 000 | 10 000 | 10 000 | 10 000 |
| MICHEL | Sécretaire | VI.A | 30/03/2015 | 110 471 | 40 000 | 28 529 | 2 453 | 25 000 | 20 000 | 12 000 | 15 000 |
| Fréderic | Chef comptable | IX. C | 30/08/2012 | 239 741 | 100 000 | 40 000 | 5 895 | 50 000 | 25 000 | 15 000 | 30 000 |
| CARINE | Ouvrière | II. B | 01/11/2018 | 45 227 | 20 000 | 18 000 | 1 773 |  | 3 250 | 3 500 |  |
| CHE | Magasinier | IV. D | 01/04/2019 | 82 338 | 15 000 | 2 662 |  | 15 000 | 15 000 | 10 000 | 15 000 |
| GEORGETTE | Comptable | VII. C | 01/05/2016 | 138 274 | 50 000 | 32 000 | 3 730 | 36 000 | 20 000 | 12 800 | 20 000 |
| JOHN | Ouvrière | II.F | 01/06/2015 | 50 160 | 20 000 | 13 000 | 4 227 |  | 10 000 | 3 000 |  |
| TOTAL |  |  |  | 928 863 | 317 000 | 166 539 | 23 518 | 186 000 | 126 250 | 79 300 | 103 000 |

###### Résolution du cas

La procédure de résolution de cas d’optimisation fiscale de la paie se fera dans la même manière que celui énumérée plus haut.

1. Présentation du cas de FREDERIC : Chef comptable à la SAFACM

**Tableau 20 : L’optimisation du salaire de FREDERIC**



1. Liquidation des impôts et taxes de FREDERIC

**Tableau 21 : L’optimisation des impôts et taxes de FREDERIC**



1. Elaboration de la feuille de DIPE

La feuille de DIPE se présente comme ainsi (confère annexe)

1. Détermination des retenues patronales

* Les retenues patronales se déterminent comme ainsi (confère annexe)

Nous venons de constater qu’une bonne optimisation fiscale de la paie passe d’abord par l’utilisation des éléments régissant la loi en suite de l’utilisation des éléments ni taxable ni cotisable et enfin de créer des éléments exonérés du salaire brut. Nous avons également eu à constater que le traitement des salaires passe par la connaissance des différentes rubriques de calcul es salaires et des taux. Cependant nous présenterons en dernier chapitre l’analyse, la présentation des résultats et des suggestions à proposer des entreprises et particulièrement de la SAFACAM.

## CHAPITRE IV : RESOLUTION ET SUGGESTIONS

Dans ce dernier chapitre de notre rapport, nous allons présenter des résultats effectués ci-dessus et de proposer aux chefs et dirigeants d’entreprise les choix d’une bonne optimisation fiscale.

### SECTION I : INTERPRETATION DES RESULTATS

#### INTERPRETATIONS ET ANALYSES

Notre cas pratique si construit reflète tout au moins la réalité des entreprises et du recrutement. Car dans nos entreprises et plus particulièrement celle de la SAFACAM les salaires sont le plus souvent au montant net perçu. L’optimisation de la paie vise donc à accorder les éléments de la rémunération à chaque employé en fonction de leur poste d’une part et d’utiliser les dispositions favorables du CGI d’autre part.

###### Optimisation des éléments imposables

Optimisation des éléments imposable se présenter dans deux volets à savoir : Exploitation des éléments totalement imposable et des éléments partiellement imposable.

1. Exploitation des éléments totalement imposables

Les éléments totalement imposables du salaire sont ceux qui pénalisent le plus le salarié du point de vue fiscale.

Nous prendrons le cas du salaire de base et le salaire des heures supplémentaire qui est en principe l’élément totalement imposable le plus important et l’on peut associer à cela la prime d’ancienneté grâce à la longévité du travail au sein de la société. Nous l’avons vu, les conventions collectives fixent des minimas de salaires de base par catégorie professionnelle. Elles n’excluent tout de même pas des rémunérations plus avantageuses. C’est dans cette optique que les entreprises octroient les salaires de base largement supérieurs aux exigences conventionnelles. Bien que séduisante cette rémunération ne bénéficie pas entièrement au salarié. En effet, elle sera diminuée des charges fiscales et sociales. Il importe donc pour le contribuable de réduire au minimum conventionnel le salaire de base qui est entièrement imposable.

1. Exploitation des éléments partiellement imposable du salaire

A défaut de consentir des avantages en nature, l’employeur doit octroyer au salarié des indemnités représentatives de ces avantages. Tout comme les avantages en nature, ces indemnités ne sont pas totalement imposables. L’imposition se limite à un pourcentage du salaire brut taxable intermédiaire selon la nature de l’avantage consenti ou compensé. Donc quel que soit le montant alloué au titre de ces indemnités, l’imposition se limitera aux plafonds mentionnés ci-dessus. La fraction excédentaire revient par conséquent entièrement au salarié. L’employeur devra octroyer ces avantages en espèce dans les proportions raisonnables pour éviter le risque de redressement par l’administration fiscale.

###### Optimisation par exploitation des éléments exonérés du salaire

Le résultat escompté de l’optimisation des éléments exonérés du salaire se fait grâce à la souplesse légale en ce qui concerne la fixation du salaire. En effet, la grande majorité des éléments de salaire est fixée d’accord partie entre employeur et le salarié. Les seules exigences du fisc sont ceux que ces salaires ne soient pas excessifs et qu’ils correspondent à un travail effectif. L’excessivité est une notion imprécise en matière de salaire puisqu’aucun texte légal ne fixe les plafonds salariaux par catégorie. L’employeur qui après versement des salaires souhaite bien les déduire de son résultat comptable, devra donc se mouvoir avec prudence dans cette incertitude.

Les éléments totalement exonérés sont exemptés de tout impôt pour le salarié. Cela induit que le salarié en jouit entièrement ; les créer aura donc pour conséquence d’augmenter le salaire net de l’employé. De manière générale, tous les éléments totalement exonérés sont très cruciaux pour le confort salarial des employés. Il suffit que celle-ci remplissent les conditions d’exonération prévue par la législation en vigueur, à savoir qu’elles aient soit le caractère de remboursement de frais, soit de réparation de dommage soit encore d’allocation familiale, et qu’elles ne soient pas exagérées. Les entreprises en générale et les entreprises industrielles en particulier présentent à des degrés divers, des risques pour la santé des employés, liés aux bruits, à la mécanique ou aux produits toxiques. Les pistes sont donc nombreuses pour créer des indemnités totalement exonérées.

#### PRESENTATION DES RESULTATS

La présentation des résultants se fera dans un tableau pour mettre à tout lecteur de pouvoir analyser ces derniers tout en interprétant les écarts constatés. De ce fait, nous allons présenter tous les différents types de salaires et enfin la liquidation des impôts et taxes sans oublier la constatation des écarts.

###### Présentation des salaires avant optimisation et après optimisation de la paie

**Tableau 22 : Les différents salaires avant et après optimisation du personnel**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Eléments** | **Salaire avant optimisation** | **Salaire après optimisation** | **Ecarts des salaires** |
| **Salaire de base** | 1 220 000 | 928 863 | 291 137 |
| **Salaire brut** | 2 031 650 | 2 031 650 | 0 |
| **Salaire brut intermédiaire** | 1 913 850 | 801 252 | 1 112 598 |
| **Salaire brut taxable** | 1 976 350 | 1 308 309 | 668 041 |
| **Salaire cotisable** | 1 705 564 | 1 335 141 | 370 423 |
| **TOTAL** | **8 847 414** | **6 405 215** | **2 442 199** |

**Source : propre**

En définitive, la SAFACAM est une entreprise qui a huit salariés ayant une masse salariale globale de 2 031 650F CFA

Le traitement fiscal et social de sa paie pour le mois concerné nous a permis de faire une optimisation fiscale. Laquelle le salaire taxable et le salaire cotisable avant optimisation sont respectivement de 1 976 350F CFA et 1 705 564F CFA. Par contre l’optimisation de ces salaires nous conduit à obtenir un salaire taxable de 1 308 309F CFA et un salaire cotisable de 1 335 141F CFA soit un différentiel de 668 041F CFA concernant le salaire brut taxable et de 370 423F CFA concernant le salaire cotisable.

###### Présentation de la liquidation des impôts et taxes avant et après optimisation

**Tableau 23 : Liquidation des impôts et taxes du personnel avant et après optimisation**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Eléments** | **Liquidation avant optimisation** | | **Liquidation après optimisation** | | **Ecarts** | |
| **Retenues salariales** | **Charges patronales** | **Retenues salariales** | **Charges patronales** | **Retenues salariales** | **Charges patronales** |
| **I.R.P.P** | 108 767 |  | 60 543 |  | 48 224 |  |
| **C.A.C** | 10 877 |  | 6 054 |  | 4 823 |  |
| **C.F.C sal** | 19 750 |  | 12 500 |  | 7 250 |  |
| **R.A.V** | 24 900 |  | 14 700 |  | 10 200 |  |
| **T.D.L** | 80 000 |  | 5 250 |  | 74 750 |  |
| **P.V.I.D** | 71 634 |  | 56 076 |  | 15 558 |  |
| **C.F.C pat** |  | 30 475 |  | 22 847 |  | 7 628 |
| **P.V.I.D** |  | 71 634 |  | 56 076 |  | 15 558 |
| **F.N.E** |  | 20 317 |  | 15 231 |  | 5 086 |
| **A.T.M.P** |  | 55 320 |  | 43 712 |  | 11 608 |
| **A.F** |  | 96 364 |  | 75 435 |  | 20 929 |
| **TOTAL** | **315 928** | **274 110** | **155 123** | **213 301** | **160 805** | **60 809** |

**Source : propre**

Nous avons un reversement de la CNPS qui passe de :

* Retenues salariales qui passe de 71 634F CFA à 56 076F CFA, un écart de 15 558F CFA ;
* Retenues sociales patronale qui passe de 223 318 à 175 223, soit un écart de 48 095F CFA.

Pour un versement à la CNPS qui passe de 294 952F CFA à 231 299F CFA, une différence de 63 653F CFA.

* Avant le 15 du mois suivant la SAFACAM doit déclarer aux impôts les retenues salariales et les charges patronales avant optimisation respectivement de 172 293 et 50 792 soit un reversement aux impôts de 223 085F CFA. La déclaration aux impôts des retenus salariale et les charges patronales après optimisation sont respectivement de 99 047F CFA et 38 078F CFA soit un reversement aux impôts de 137 125F CFA.

Pour un versement des impôts et taxes qui passent de 223 085 à 137 125F CFA, soit une différence de 85 960F CFA.

### SECTION II : LES SUGGESTIONS

Nous ferons dans cette dernière section les suggestions relatives à la structure et aussi au traitement de l’optimisation fiscale de la paie au sein de cette entreprise.

###### Suggestions relatives à la structure

Vu les faiblesses observées plus haut, nous avons penché notre réflexion qu’il sera judicieux d’avoir un assistant de contrôle, de surveillance et de suivi systématique des archives et des pièces comptables pour favoriser la fluidité, l’utilisation rapide des pièces par son personnel. Nous avons également pensé qu’elle devrait revoir les méthodes de mutation de ces différents personnels, pour cela nous suggérons que ces mutations devraient se passer au plus tard à la fin du mois, ceci permettra au service paie d’y effectuer les différents calculs de paie et d’y savoir sa nouvelle mutation et de classer son dossier dans le service correspondant.

###### Suggestions relatives à l’optimisation fiscale de la paie

Au regard de ces insuffisances observées lors de notre passage en stage à la SAFACAM, nous suggérons qu’elle devrait d’abord transformer certaines primes indemnités totalement taxables ( primes d’assiduité, de rendement, l’indemnité de non logement) en indemnités non imposable en fonction de la catégorie du personnel, en suite elle devrait bénéficier des éléments partiellement taxables prévus par la législation fiscale camerounaise à l’instar de la prime de transport ( imposable mais non cotisable), des avantages en nature selon le fisc et la CNPS (logement, nourriture, par domestique, eau et électricité) et en fin de valoriser ou créer des éléments totalement exonérés de la base de calcul du salaire brut.

A la fin de nos travaux, il était question pour nous de présenter une étude de cas théorique et pratique de l’optimisation fiscale de la paie. Ainsi il ressort que le monde académique est néanmoins différent de celui professionnel étant donné que lorsqu’on est sur le terrain l’on comprend très bien les différentes procédures à suivre et comment se comporter face à certaines situations.

## CONCLUSION GENERALE

Au terme de notre réflexion, nous pouvons dire que l’objet du présent document a été de prime d’abord la présentation de la notion de gestion fiscale, sociale de la paie et de la SAFACAM depuis sa création. Nous avons également, en détail présenter les moyens d’optimisation fiscale de la paie et mettre l’accent sur le traitement de la rémunération du personnel salarié, thème qui a fait l’objet de notre étude.

La problématique du travail s’était résumée sur deux questions qui sont : Quelles sont les voies et moyens de l’optimisation fiscale de la paie ? Quels types de prélèvement pouvons-nous opérer sur les salaires et comment sont-ils exécutés ?

Le parcours de ce thème nous a permis de comprendre comment pouvons-nous optimiser la fiscalité de la paie sans avoir recours à la fraude et à l’évasion fiscale ; de comprendre également comment se traite la rémunération du personnel salarié. Ce passage au sein de la SAFACAM nous a permis d’allier à la théorie acquise pendant notre formation, une idée précise de ce qui se fait sur le plan pratique.

L’intérêt remarquable que nous pouvons tirer de ces trois mois de stage a été l’insertion dans le monde professionnel. Pour cette chronique, nous avons fait recours aux procédés documentaires de nos prédécesseurs qui ont eu à faire une étude sur ce thème afin de rendre efficiente notre thématique à la sortie de cette expérience, nous pouvons conclure que l’une des manière les plus simple pour optimiser la gestion fiscale de la paie et du suivi des différentes charges salariales et patronales au sein d’une entreprise est la mise en place des moyens de réduction d’impôts et d’un bon suivi de celle-ci vue la complexité et l’importance de ces opérations.

Le présent rapport ne prétend pas épuiser les aspects du thème étant donné de sa complexité, nous avons donc pu faire quelques analyses et suggestions à l’endroit de la SAFACAM. Nous espérons tout au moins que notre rapport amènera les dirigeants à travailler en vue de l’optimisation du rendement de l’entreprise et nous osons espérer que cette expérience nous permettra d’avoir l’opportunité de réinvestir les acquise de ce stage au profit des entreprises.

Seulement, si toutes les entreprises comme la SAFACAM ne font qu’optimiser leur gestion fiscale de la paie, que fera l’Etat qui a besoin de remplir ces caisses grâce aux impôts et taxes perçues par les sociétés ?

## BIBLIOGRAPHIE