

CAS PRATIQUE : La société NAFOLO

La société NAFOLO est spécialisée dans la fabrication et la commercialisation de produits de grande consommation.

En 2012, elle lance un nouveau produit sur le marché. Cependant, la vente de ce produit fait l'objet d'une farouche discussion entre la Direction générale et les vendeurs de l'entreprise.

En effet, les vendeurs refusent catégoriquement de vendre le nouveau produit sous prétexte que depuis dix (10) ans, ils n'ont bénéficié d'aucune augmentation de salaire ni de commission alors que le chiffre d'affaires de NAFOLO ne fait qu'évoluer d'année en année grâce à leurs prestations. C'est pourquoi, organisés dans un collectif dénommé CVN « le Collectif des Vendeurs de NAFOLO », les vendeurs ont rédigé un préavis de grève illimitée dans lequel ils exigent immédiatement une augmentation salariale et une revalorisation de leur commission sur chaque chiffre d'affaires réalisé par vendeur.

La Direction générale ayant pris acte, ne veut pas entendre raison. D'ailleurs, au tableau d'affichage de la société, il est écrit ceci : « La Direction générale invite tous les vendeurs à reprendre impérativement le travail, à faire la promotion et à vendre le nouveau produit sous peine de licenciement et de non paiement des salaires du mois en cours ».



TRAVAIL A FAIRE

1. De quoi s'agit-il dans ce cas pratique ?
2. Quel est le style de management des vendeurs et de celui de la Direction générale ? pourquoi ?
3. Donnez deux (2) avantages et deux (2) inconvénients du comportement des vendeurs puis de la Direction générale.

Mme KOUADIO est le chef du service commercial. Elle est âgée de 40 ans, mariée et mère de deux (2) enfants dont l'un est adopté. Son salaire de base mensuel est de 230.000 F. L'entreprise lui accorde une prime de transport de 15% du salaire de base. Après 15 ans et 5 mois 12 jours de service, elle est licenciée le 17 Juillet 2012. Son salaire moyen mensuel est estimé à 410.580F.



TRAVAIL A FAIRE

4. Calculez la gratification minimale correspondante à verser à Mme KOUADIO lors de son licenciement.
5. Citez quatre (4) éléments constitutifs d'une politique salariale.

EXAMEN PIGIER- CI

La rémunération est un élément sensible et déterminant du processus de recrutement dans la société NAFOLO. La promotion est aussi essentielle dans cette société. Le responsable des ressources humaines de cette société vous présente trois (3) de ses agents et vous demande un travail en tant que stagiaire en RH :

JOSEPH CICIPIOU a un salaire de base de 270.000F. Pour le mois de Juillet 2012, il a effectué des heures de travail suivant :

1^{ère} semaine : Mercredi 1^{er} au Dimanche 05 : 30H20mn

2^{ème} semaine : du 06 au 12 : 32H avec 1 jour d'absence justifiée et 2H dans la nuit du Lundi férié.

3^{ème} semaine : du 13 au 19 : 50H dont 8H dans la nuit du Samedi au Dimanche de 21H à 05H du matin.

4^{ème} semaine : du 20 au 26 : 48H dont 6H dans la nuit du Mardi.

5^{ème} semaine : du Lundi 27 au Vendredi 31 : 43H dont 2H dans la nuit du Mercredi et 1H dans la nuit du Jeudi.



TRAVAIL A FAIRE

6. Calculez le salaire brut imposable de JOSEPH CICIPIOU sachant qu'il a contracté un acompte de 150.000F dans ce mois de Juillet 2012 avec une prime de transport qui a toujours été de 42.000F.
7. Après avoir défini la notion de formation continue, citez les étapes du processus de recrutement.
8. A partir de ce cas, citez les types de promotion organisée.

NB : La société travaille du lundi au vendredi.

NOLIKA FARELLE, payée mensuellement, a travaillé pour ce mois de Juillet 2012 pendant une semaine. Elle a effectué 54H dont 2H dans la journée du Dimanche. Son taux horaire est égal à 1.960,80 F.



TRAVAIL A FAIRE

9. Calculez le salaire de base puis le salaire brut de NOLIKA FARELLE au titre des heures supplémentaires.

NB : Les absences des autres semaines du mois sont justifiées.

FRANCISCA SOMAN, payée à l'heure, a travaillé également pour ce mois Juillet 2012 pendant une semaine. Elle a effectué curieusement comme NOLIKA FARELLE 54H dont 2H dans la journée du Dimanche. Son taux horaire est aussi égal à 1.960,80 F.



TRAVAIL A FAIRE

10. Calculez le salaire de base puis le salaire brut de FRANCISCA SOMAN au titre des heures supplémentaires.

EXAMEN PIGIER- CI

NB : Les absences des autres semaines du mois sont justifiées.

ANNEXE 1

IGR MENSUEL

R/N	IGR
Inférieur à 25.000	NEANT
Entre 25.000 et 45.583	$(R \times 10 / 110) - (2.273 \times N)$
Entre 45.584 et 81.583	$(R \times 15 / 115) - (4.076 \times N)$
Entre 81.584 et 126.583	$(R \times 20 / 120) - (7.031 \times N)$
Entre 126.584 et 220.333	$(R \times 25 / 125) - (11.250 \times N)$
Entre 220.334 et 389.083	$(R \times 35 / 135) - (24.306 \times N)$
Entre 389.084 et 842.166	$(R \times 45 / 145) - (44.181 \times N)$
Supérieur à 842.167	$(R \times 60 / 160) - (98.633 \times N)$

B= Salaire brut

R= Revenu net imposable avant déduction de l'IGR

N= Nombre de parts

R= $[80\% B - (IS + CN)] \times 85\%$

ANNEXE 2

FORMULE MENSUELLE	
R	CN
Inférieur à 50.000	
50.000 à 130.000	$(R \times 1,5\%) - 7.50$
130.000 à 200.000	$(R \times 5\%) - 5.300$
Supérieur à 200.000	$(R \times 10\%) - 15.300$

BONNE CHANCE A TOUS !!!!!