

**REGLES TIREES DE LA LOI N°99-041 PORTANT CODE
DE PREVOYANCE SOCIALE DU 12 AOUT 1999**

La protection des travailleurs est organisée à la fois par les lois portant Code du Travail et Code de Prévoyance Sociale.

L'Institut National de Prévoyance Sociale est l'organisme chargé de la protection sociale de tous les travailleurs relevant du Code du Travail.

L'INPS a été créée par la loi n° 61-59/ AN-RM du 15 mai 1961 modifiée par la loi n° 96-004 du 26-01-1996. La loi le classe Établissement Public à Caractère Administratif. Il jouit de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Il est soumis au contrôle prévu par la loi.

Il est représenté dans toutes les régions avec des Directions Régionales (8) et des Bureaux Correspondants (21). A Bamako, un centre secondaire existe par Commune.

La loi a prévu quatre régimes de prévoyance sociale au profit du travailleur ainsi défini. Il s'agit de :

- Régime des Prestations Familiales ;
- Régime de Réparation et de Prévention des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles ;
- Régime d'Assurance Vieillesse, Invalidité et Décès ;
- Régime de Protection contre la Maladie.

Le bénéficiaire des prestations sociales prévues par ces différents régimes est soumis aux formalités préalables d'affiliation et d'immatriculation des salariés.

La protection sociale des travailleurs implique un certain nombre d'obligations qui en constituent les préalables nécessaires.

Ces obligations incombent à la fois aux employeurs et aux travailleurs.

Les notions d'employeur et de travailleur doivent être préalablement définies car c'est autour d'elles que toutes les mesures de protection s'organisent.

LE GUIDE DES EMPLOYEURS

RECOUVREMENT DES COTISATIONS SOCIALES

Définitions de notions clés :**L'Employeur :**

Désigne toute personne physique ou morale, publique, privée laïque ou religieuse qui emploie d'autre personne sous son autorité moyennant le paiement d'un salaire.

Le Travailleur :

Est considérée comme travailleur, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée, laïque ou religieuse, appelée employeur.

Pour la détermination de la qualité de travailleur il ne sera pas tenu compte du statut juridique de l'employeur ou du travailleur.

Aussi, la loi fait obligation à l'employeur de déclarer et de payer les cotisations sociales sous peine de compromettre pour le travailleur et ses ayants droit le bénéfice des prestations sociales énumérées par le Code de Prévoyance Sociale.

I. LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE D'AFFILIATION ET D'IMMATRICULATION :**I.1 .Affiliation :**

Est obligatoirement affiliée en qualité d'employeur à l'Institut National de Prévoyance Sociale, toute personne physique ou morale, publique ou privée, qui emploie à quelque titre que ce soit un ou des travailleurs salariés.

Cette affiliation prend effet à compter de l'embauche du premier salarié.

L'employeur est tenu d'adresser à l'INPS, une demande d'immatriculation employeur en utilisant le formulaire de demande prévu à cet effet, dans les huit (8) jours qui suivent :

- l'ouverture ou l'acquisition de son établissement ;
- ou l'embauchage de son premier salarié.

I .2. L'immatriculation :

Elle concerne à la fois l'employeur et le travailleur.

I .2 .1 L'immatriculation de l'employeur :

Dès l'ouverture de son activité, l'employeur doit demander son immatriculation suivant un formulaire de demande disponible dans toutes les représentations de l'INPS. L'imprimé de demande doit être suffisamment renseigné de façon à éviter des confusions.

Les renseignements à fournir sur la demande :

- la raison sociale ;
- le statut juridique de l'entreprise ;
- l'adresse avec le numéro de rue, porte, téléphone et commune,
- la nature de l'activité exercée ;
- l'effectif du personnel salarié ;
- les premiers salaires payés ;
- la date du début d'activité ;
- le nom du chef de l'entreprise

Les Documents devant accompagner la demande :

A L'appui de cette demande, l'employeur doit fournir l'un quelconque des documents ci-après cités : *le statut, la décision de création, l'autorisation d'exercer, le récépissé, les contrats de travail, de location gérance, le numéro d'identification fiscale, le numéro du registre de commerce.....*

La demande d'immatriculation doit être accompagnée des *bulletins d'embauche dûment remplis pour le compte de chaque travailleur.*

L'attribution du numéro employeur :

Lorsque la demande d'immatriculation de l'employeur est acceptée, il lui est attribué un numéro matricule sous lequel ses cotisations seront payées. Il lui est notifié en même temps que ses taux de cotisations.

Le numéro attribué à l'employeur est à huit (8) chiffres plus une clé de contrôle 1 ou 2 :

Exemple : **82315204/1 SOTELMA**

I. 2. 2 L'Immatriculation du travailleur :

L'employeur doit assurer l'immatriculation de tous ses travailleurs en les déclarant à l'INPS dès leur *embauche*. Cette immatriculation est subordonnée à la présentation d'une demande du travailleur rédigée sur un imprimé de *bulletin d'embauche* délivré par l'INPS et rempli aux bons soins de l'employeur. Le bulletin est accompagné des pièces justificatives (état civil) aux fins de vérification de l'état civil de l'assuré.

Un numéro d'immatriculation est attribué au travailleur après acceptation de son bulletin.

Le numéro ainsi attribué est définitif. Il est à 11 chiffres

Exemple : 11967801450 (travailleur de sexe masculin né en 1967 à Bamako, numéro d'ordre 1450)

II. LES OBLIGATIONS DE DÉCLARATION ET DE PAIEMENT DES COTISATIONS SOCIALES :

II. 1. DE LA RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR :

L'employeur est l'unique responsable du paiement des cotisations sociales : part patronale et part ouvrière.

La part ouvrière est précomptée à l'occasion de chaque paie et est reversée en même temps que la part patronale ; le salarié ne peut s'opposer au prélèvement de la part ouvrière. Le paiement des salaires sous déduction de la cotisation ouvrière vaut acquit de cette contribution à l'égard du salarié par son employeur.

L'employeur qui ne peut acquitter le versement des cotisations dues à la date normale d'échéance, doit néanmoins verser immédiatement à l'INPS le montant des précomptes effectués sur les salaires des travailleurs.

II .2 . LES TAUX DE COTISATIONS :

Ils sont fixés ainsi qu'il suit :

Accident de travail et maladie professionnelle :	1 à 4% (employeur) ;
Retraite :	7% dont 3,6% à la charge du salarié et 3,4% à la charge de l'employeur ;
Invalidité -allocation de survivant :	2% (employeur)
Prestations familiales :	8% (employeur)
Protection contre la maladie :	2% (employeur)

Taxe au titre de l'ANPE	1% (employeur)
-------------------------	----------------

Le taux de la cotisation due au titre des accidents de travail varie selon les branches d'activité professionnelle et éventuellement suivant le degré de sécurité de l'entreprise.

Le total des cotisations part patronale est de 17,4% à 20,4% pour le personnel permanent ; la part ouvrière étant fixé à 3,6%, soit un total de 21% à 24%, y compris la taxe ANPE pour tous les employeurs.

Pour le *personnel occasionnel*, le taux est invariablement fixé à 22%.

II. 3. L'ASSIETTE DES COTISATIONS :

Elle comprend l'ensemble des rémunérations salaires ou gains y compris les avantages en nature et indemnités diverses à l'exception de celles ayant un caractère de remboursement de frais supportés par le travailleur.

Les cotisations sont calculées sur des salaires sans plafond.

Le montant des salaires ou gains à prendre en considération ne peut être inférieur en aucun cas au montant du salaire minimum interprofessionnel garanti en vigueur dans la région où siège l'entreprise ou un de ses établissements. Ce montant est aujourd'hui fixé à 28 460 F CFA.

Exemple de calcul des cotisations :

Entreprise de BTP

Salaires payés par mois : 2 500 000 F CFA ;

Taux de cotisation : 24% ;

Nombre de salarié : 12 ;

Cotisation mensuelle : $\frac{2\,500\,000 \times 24}{100} = 600\,000 \text{ F CFA}$

II.4. FORMALITES DE DECLARATION DE SALAIRES ET DE COTISATIONS :

Les employeurs sont *responsables* de la fourniture de la *déclaration de salaire*, du *relevé nominatif*, du versement des cotisations sociales, part patronale et ouvrière.

Ainsi, ils sont tenus de fournir à chaque échéance de paiement de cotisations, « *une déclaration récapitulative de versement des cotisations* » indiquant le montant des salaires ayant servi de base au calcul des cotisations.

Le non paiement des cotisations ne dispense pas l'employeur de l'accomplissement de cette formalité.

L'employeur a l'obligation de déclarer et de payer les cotisations sociales dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, s'il occupe plus de *neuf* (9) *salariés* et dans les quinze (15) premiers de chaque trimestre s'il occupe moins de dix (10) salariés.

Les employeurs sont également tenus de fournir trimestriellement dans les mêmes délais que les déclarations de cotisations un relevé nominatif des salaires soumis à cotisations.

Sur leur demande, les personnes employant plus de cent (100) salariés peuvent être autorisées à ne fournir qu'un relevé nominatif annuel. Ce relevé est produit au cours du mois de janvier.

III. L'OBLIGATION DE SE SOUMETTRE AU CONTRÔLE EMPLOYEUR DE L'INPS :

L'employeur a l'obligation de recevoir les contrôleurs de l'INPS et de mettre à leur disposition les différents documents comptables afin qu'ils puissent vérifier que la législation du recouvrement a été correctement appliquée par lui.

Au cours de ces contrôles, l'employeur reçoit des informations et des conseils pour l'application de la législation de sécurité sociale notamment en matière de recouvrement des cotisations sociales.

Ces contrôles donnent le plus souvent lieu à des redressements de cotisations sociales qui font l'objet d'une notification officielle.

IV. SANCTIONS POUR NON -RESPECT DES OBLIGATIONS MISES A LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR :

Les employeurs qui ne se sont pas affiliés ou qui ne satisfont pas aux obligations de déclaration des cotisations encourrent des sanctions pénales : amendes, emprisonnement.

Il en est de même de ceux qui ne font pas les déclarations d'embauche telles que prévues par le Code de Prévoyance Sociale.

L'absence de paiement de cotisation entraîne l'application des *majorations de retard* à raison de 2% par mois ou fraction de mois pour chaque cotisation non payée à l'échéance.

L'absence de déclaration de cotisation entraîne l'application de la *taxation d'office*. Celle-ci est de 10% des salaires déclarés antérieurement.

La non production du relevé nominatif entraîne pour l'employeur le paiement de *pénalités* à savoir :

7 500 F pour les employeurs de gens de maison ;
15 000 F pour les employeurs de moins de 10 salariés ;

30 000 F pour les employeurs de plus de 9 salariés à raison d'une amende par relevé non produit ;

45 000 F pour les employeurs de plus de 100 salariés à raison d'une amende par relevé non fourni.

LA MISE EN DEMEURE :

Avant toutes poursuites contre un employeur la procédure de la mise en demeure est obligatoirement mise en œuvre.

L'employeur doit répondre à la mise en demeure dans un délai de quinze (15) jours pour éviter le recouvrement forcé.

*L'INPS peut saisir la justice pour le recouvrement de ses créances.
Le tribunal compétent est le tribunal du travail du lieu du domicile de l'employeur. Cette juridiction rend en la matière une ordonnance exécutoire nonobstant toutes voies de recours*

L'absence de déclaration porte en tous les cas préjudiciable aux droits à prestations des travailleurs.

