

Fiscalité, Comptabilité et Droit du Travail au Sénégal

Fiscalité et Comptabilité des Sociétés au Sénégal

Le droit sénégalais est un droit issu en partie de l'héritage colonial. Il est ainsi fortement inspiré par le droit français. Cependant, il est aujourd'hui de plus en plus marqué par l'influence des normes d'origine communautaire et il importe de s'y référer car les normes communautaires ont vocation à s'appliquer de manière directe dans beaucoup de domaines du droit des affaires. Parmi ces institutions communautaires, le Sénégal est membre de l'Organisation pour l'Harmonisation du Droit des Affaires (« OHADA ») qui a adopté en 1997 une série constituant la base du droit économique de l'Union Economique et Monétaire Ouest-Africaine. Ces textes sont les *Actes Uniformes* qui complètent le droit des sociétés sénégalais constitué principalement par le décret 86.104 du 19 août 1986, le décret 95.364 du 14 avril 1995 portant la création du NINEA et du répertoire national des Entreprises et des Associations, la loi 95.34 du 29 décembre 1995, et le décret 96.869 du 15 octobre 1996 portant statut de l'Entreprise Franche d'Exportation.

L'OHADA a adopté en 1997 un Acte uniforme relatif au droit des sociétés commerciales (« AUSC »), qui inclut des dispositions relatives aux normes comptables. Par ailleurs, l'OHADA a adopté un Acte Uniforme portant organisation et harmonisation des comptabilités des entreprises dans les Etats-parties au traité relatif à l'harmonisation du droit des affaires en Afrique, en mars 2000 (« **Acte Uniforme relatif à la comptabilité** » ou « AUC »). Il crée un langage comptable commun à toutes les sociétés de la zone franc UEMOA, à savoir le système comptable ouest-africain (« SYSCOA »). Beaucoup de progrès restent à réaliser, il est intéressant de noter les propositions formulées en la matière par la Banque Mondiale dans son rapport de 2004 sur l'effectivité de l'application des normes comptables au Sénégal (« **le Rapport de 2004** »)

Le droit des sociétés sénégalais distingue les principales formes juridiques suivantes :

- Société en nom collectif (SNC) ;
- Société en commandite simple (SCS) ;
- Société à responsabilité limitée (SARL) ;
- Société unipersonnelle à responsabilité limitée (SURL) ;
- Société anonyme (SA) ;
- Société en participation (SP) ;
- Société de fait (SF) ; et
- Groupement d'intérêt économique (GIE).

1. Obligations d'immatriculation

L'entreprise quelle que soit sa forme juridique (GIE, entreprise individuelle, ou société) est tenue de s'immatriculer au Répertoire des Entreprises et Associations pour l'obtention d'un Numéro d'Identification Nationale des Entreprises et Associations (« NINEA »). La déclaration d'établissement doit être faite auprès de l'Inspection régionale du travail et de la sécurité sociale du siège social de l'entreprise, au moyen d'un formulaire appelé « Déclaration d'Etablissement ». En outre, pour les GIE, il existe une obligation d'enregistrement des statuts, du règlement intérieur et du Procès-verbal de l'assemblée générale constitutive au Centre des services fiscaux du lieu du siège social (Impôts et Domaines). Enfin, c'est un notaire qui accomplira les formalités de constitution d'une SARL, SA, ou SURL. Aucune formalité d'enregistrement n'est requise pour les SP ni pour les SF.

2. Obligations comptables

- Obligation de tenir une comptabilité réelle et sérieuse

Conformément aux articles 137 et suivants de l'AUSC les entreprises doivent établir à la fin de chaque exercice social¹ les tableaux de synthèse des documents suivants :

- Tableau des soldes intermédiaires de gestion ;
- Tableau de passage aux soldes des comptes patrimoniaux ;
- Bilan et compte de résultat ;
- Tableau de financement et évolution du fonds de roulement ;
- Fiche d'identification de l'entreprise ;
- Engagements hors-bilan ; et
- Supplément statistique.

Ces différents tableaux et documents (ci-après les « **Etats Financiers** ») sont présentés sur des imprimés normalisés, communément appelés états CUCI (Centre Unique de Collecte des Informations) et doivent être établis dans les 4 mois qui suivent la clôture de l'exercice.

Toutes les opérations entraînant des mouvements de valeurs avec des tiers ou dans le cadre de la gestion interne doivent être enregistrées. Les sociétés sont tenues de respecter les règles de prudence, de régularité et de sincérité dans la gestion de leurs comptes, selon les règles spécifiques aux différentes formes sociales. Par exemple, dans les SARL et SA, un commissaire aux comptes peut être nommé pour trois exercices. Il est obligatoirement nommé pour les sociétés dont le capital social est supérieur à 10 millions XOF, le chiffre d'affaires est supérieur à 250 millions XOF ou l'effectif permanent est supérieur à 50 personnes.

¹ Il coïncide en principe avec l'année civile.

Il est également nécessaire, pour « toute entreprise qui a son siège social ou son activité principale dans l'un des Etats-parties et qui contrôle de manière exclusive ou conjointe une ou plusieurs autres entreprises, ou qui exerce sur elles une influence notable », d'établir et de publier chaque année « les états financiers consolidés de l'ensemble constitué par toutes ces entreprises, ainsi qu'un rapport sur la gestion de cet ensemble ».

Des sanctions pénales sont prévues à l'encontre des dirigeants des entreprises qui n'auraient pas dressé l'inventaire et établi les états financiers annuels. L'article 111 de l'Acte Uniforme relatif aux sociétés commerciales (« AUSC ») prévoit également une sanction pénale pour ceux qui auraient sciemment établi et communiqué des états financiers ne délivrant pas une image fidèle du patrimoine et de la situation financière de la société. Cependant, aucune sanction pénale n'est prévue en cas de non-communication des documents sociaux aux actionnaires.

Les Etats Financiers annuels tels que définis par le SYSCOA et l'Acte Unique relatif à la comptabilité sont obligatoires selon un régime fonction de la taille des entreprises, déterminée selon leur chiffre d'affaires. Pour les petites entreprises, un système dérogatoire appelé « *système minimal de trésorerie* » est prévu en dérogation des règles de principe. Pour les moyennes, c'est un système allégé qui est applicable. Ces seuils sont les suivants : trente (30) millions de Francs CFA pour les entreprises de négoce, vingt (20) millions de Francs CFA pour les entreprises artisanales et assimilées, dix (10) millions de Francs CFA pour les entreprises de services. Tous les détails de la comptabilité SYSCOA sont présentés dans l'AUC.

Les petites et moyennes entreprises peuvent s'adresser à des centres de gestion agréés (« CGA ») pour la tenue de leur comptabilité. Le recours à ces institutions publiques est justifié par la réalisation d'économies d'échelles ainsi que l'obtention d'avantages fiscaux. Cependant, le Rapport de 2004 note que « *ce système n'a rencontré qu'un succès très limité* ». Il estime qu'en 2004, seule une centaine d'entreprises y avaient adhéré. De l'avis général, « *les avantages fiscaux sont perçus comme insuffisants* ». En outre, le CGA, dont les capacités humaines et matérielles sont insuffisantes, ne fait pas l'objet d'une campagne de promotion².

Le rôle des Etats membres dans le processus de normalisation s'exerce au travers des Conseils Nationaux de la Comptabilité (les « CNC »), institués par la Directive OHADA n°03-97. Le CNC doit recenser les besoins en matière comptable, ainsi que veiller à la bonne application et interprétation des normes. En 2004, la Banque Mondiale notait que le CNC sénégalais ne s'était jamais réuni. Par ailleurs, la Banque Mondiale a passé en revue en 2003 des échantillons d'Etats Financiers. A cette occasion, elle a pu relever « une application insuffisante des normes comptables quant au niveau d'informations fournies ». Principalement, était reprochée une certaine lourdeur dans la présentation des comptes, mais également l'oubli de certaines annexes au-delà des limites intrinsèques au système SYSCOA, dont certaines obligations sont en deçà des obligations IFRS. De manière générale, elle conclut que « la demande d'informations comptable et financière semble encore peu développée au Sénégal, tant le souci d'échapper à la fiscalité apparaît comme un frein majeur au développement des normes comptables ».

² Ces informations datent de 2004

- **Obligation de publier les comptes**

Les tableaux des Etats Financiers sont présentés pour vote en assemblée générale, accompagnés d'un rapport de gestion et, le cas échéant, le rapport du commissaire aux comptes. Le vote par l'assemblée générale doit se tenir dans les six mois suivant la clôture de l'exercice. Doivent figurer à l'annexe inclus dans les états financiers de synthèse un état des cautionnements, avals et garanties donnés par la société ainsi qu'un état des sûretés réelles consenties par la société. Dans ce but, il est précisé que la société doit fournir les informations auxquelles elle est assujettie légalement ou par ses statuts, ainsi que les informations nécessaires au besoin des utilisateurs.

Cette obligation de publicité est renforcée par l'article 1^{er} de l'AUC qui stipule que les entreprises doivent mettre en place une comptabilité destinée à « l'information externe comme à son propre usage ». Tous les livres comptables doivent être conservés pour une durée de 10 ans.

Les SA sont tenues légalement de déposer leurs états financiers annuels auprès du greffe du tribunal mais dans la pratique cette obligation n'est pas suivie d'effets. L'article 269 de l'AUSC dispose en effet que « *les sociétés anonymes sont tenues de déposer au greffe du tribunal (...), dans le mois qui suit leur approbation par l'assemblée générale des actionnaires, les états financiers de synthèse* ». Cependant, le rapport de 2004 note que : « *les greffes des tribunaux au Sénégal ne sont pas pour le moment dotés des moyens humains et matériels nécessaires pour recevoir et archiver les états financiers. Dans les faits, ces derniers ne sont donc pas déposés, ce qui n'a d'ailleurs aucune conséquence pour ces entreprises, puisque aucune sanction n'est prévue par les textes* ».

- **Obligation de payer les taxes conformément aux exigences locales**

D'un point de vue technique, les sociétés sénégalaises suivent les règles SYSCOA. Ce système implique, d'après l'article 6 de l'AUC que l'entreprise se conforme aux règles et procédures en vigueur et en les appliquant de bonne foi, y compris en mettant en œuvre des systèmes de contrôle internes. Le système SYSCOA traite à la fois des comptes individuels des entreprises, que des comptes consolidés.

Le droit du travail au Sénégal

Aucune disposition de l'OHADA n'influence le droit du travail sénégalais. Cependant, en tant que membre de l'Organisation Internationale du Travail (« OIT »), le Sénégal a ratifié plusieurs conventions parmi lesquelles la Convention n° 182 sur les pires formes de travail d'enfants (1999), la Convention n°138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi et au travail (1973), la Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé (1957) ou encore la Convention n°89 sur le travail de nuit des femmes (1948) (« **Conventions OIT** »).

Ces conventions internationales ont vocation à compléter le droit interne, formé par la loi n°87-17 du 1er décembre 1997 portant Code du Travail (« **CT** »), la loi 73.37 du 31 juillet 1973 portant Code de la Sécurité Sociale (« **CSS** »), la loi n° 75-50 du 3 avril 1975 relative aux institutions de prévoyance sociale (« **loi sur les institutions de prévoyance** »), la loi n° 2005-06 du 10 mai 2005 relative à la lutte contre la traite des personnes et pratiques assimilées et à la protection des victimes (« **loi contre la traite** »). Sont également en vigueur des textes réglementaires d'application comme l'arrêté n° 3751/MFPTEOP/DTSS du 6 juin 2003 fixant les catégories d'entreprises et travaux interdits aux enfants et jeunes gens ainsi que l'âge limite auquel s'applique l'interdiction, l'arrêté n° 3750/MFPTEOP/DTSS du 6 juin 2003 fixant la nature des travaux dangereux interdits aux enfants et jeunes gens, l'arrêté n° 3749/MFPTEOP/DTSS du 6 juin 2003 fixant et interdisant les pires formes du travail des enfants et l'arrêté n° 3748/MFPTEOP/DTSS du 6 juin 2003 relatif au travail des enfants (ensemble les « **arrêtés sur le travail des enfants** »). Enfin, les partenaires sociaux ont conclu la Convention Nationale Interprofessionnelle du 27 mai 1982 (« **CNI** ») qui est également applicable.

1. Les droits fondamentaux reconnus aux salariés

- Principe de non-discrimination

Le principe de non-discrimination est garanti par le CT:

Article L.1 : « L'Etat assure l'égalité de chance et de traitement des citoyens en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, sans distinction d'origine, de race, de sexe et de religion ».

Article L.105 relatif à la rémunération : « A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut ».

- Droit à l'expression collective et liberté syndicale

L'article L.5 CT protège dans les entreprises les travailleurs, et leurs représentants bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail. Cette expression a pour objet de permettre aux travailleurs de participer à la définition des

actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation du travail, la qualité de la production et l'amélioration de la productivité dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent dans l'entreprise. Les opinions que les travailleurs, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

Par ailleurs, la liberté syndicale est consacrée par l'article L.29 CT : « *Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement. Le chef d'entreprise ou ses représentants ne devront employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque* ». Cette disposition est renforcée par l'article 7 de la CNI, notamment par la protection spécifique des syndiqués et représentants syndicaux. En effet, ce deuxième texte confère des droits supplémentaires, notamment aux délégués syndicaux en cas d'absence pour activités syndicales, ou encore le droit d'accès à des panneaux d'affichage.

L'OIT³ note que la bonne incorporation des conventions relatives au droit de réunion et à la liberté syndicale en droit sénégalais cache un réel besoin de promotion des dits droits au niveau de la population sénégalaise qui reste largement ignorante de ce contenu. Ainsi, le Sénégal serait face à trois grands défis :

- une meilleure connaissance des normes internationales et des textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur au Sénégal ;
- une plus ample information, la formation des syndicats avec la perspective d'un élargissement du champ des alliances pour mieux défendre les intérêts des employeurs et ceux des travailleurs appartenant aux catégories vulnérables ; et
- la définition d'une stratégie d'action opérationnelle à moyen et long terme et d'une expertise syndicale à consolider pour tenir compte de la relève générationnelle qui s'opère.

- **Interdiction du travail forcé**

La loi contre la traite des personnes interdit en son article 1er le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage et la servitude, qui sont punis d'un emprisonnement de 5 à 10 ans et d'une amende de 5 à 20 millions de francs CFA.

L'expression « *travail forcé ou obligatoire* » est définie par l'article L.4 CT qui désigne « *tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou d'une sanction et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré* ».

- **Interdiction du travail des enfants**

En 2003, le Sénégal a procédé à l'incorporation en son droit national des règles prévues par les Conventions OIT encadrant le travail des enfants. Un enfant est défini en droit sénégalais comme

³ Rapport Provisoire du BIT, 2005

tout individu d'âge inférieur à 18 ans. L'âge minimum de travail est de 15 ans, également en tant qu'apprentis, sauf pour les travaux légers exercés dans le cadre familial pour lesquels l'âge minimum est de 12 ans (article L.145 du CT). En outre, l'emploi des enfants âgés entre 15 et 18 ans, ou entre 12 et 15 exerçant des travaux légers dans le cadre familial, est réglementé comme suit : sont interdits formellement le travail de nuit, le travail le dimanche et les jours fériés. La durée journalière maximum de travail est fixée à huit heures. Les arrêtés sur le droit du travail des enfants contiennent des dispositions sur la durée du repos et prévoit qu'avant toute embauche l'enfant est soumis à un examen médical.

Par ailleurs, certaines activités sont considérées comme *« les pires formes de travail des enfants et qui mettent en péril la santé, la sécurité ou la moralité de l'enfant »*. Elles sont interdites jusqu'à 18 ans. Il s'agit des travaux très pénibles, du travail souterrain, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou des travaux effectués de manière confinée, ou isolée pendant de longues heures, impliquant le port de lourdes charges, le concassage de roc, l'utilisation et la manipulation de produits chimiques ou d'outils et machines complexes. Il en va de même pour les transports publics de biens et de personnes exercés par des enfants, la récupération de déchets et ordures par des enfants, l'abattage des animaux. Les arrêtés prévoient des barèmes de poids et de taille pour les transports par fardeaux, brouettes et véhicules en fonction de l'âge de l'enfant. Le transport sur diable est interdit aux enfants des deux sexes. Des dispositions spécifiques sont également prévues dans les travaux liés aux galeries souterraines et mines, tout comme pour l'utilisation de matériel coupant, des machines à coudre ou encore les ventes à l'étalage. L'interdiction s'applique aux établissements agricoles, industriels et commerciaux. Préalablement à leur embauche, les enfants doivent subir une visite médicale. Chaque embauche donne lieu à inscription dans un registre spécifique tenu à jour et à la disposition des Inspecteurs du Travail et de la Sécurité Sociale qui sont en charge du respect de ces dispositions.

D'après différents travaux, notamment du Programme *Understand Children Work*, le travail des enfants reste une réalité au Sénégal. Le rapport estime qu'en 2005, 450.000 enfants âgés de 4 à 15 ans étaient employés, soit 15% de la classe d'âge. Ce taux est important en comparaison avec d'autres Etats africains à revenus similaires ou plus faibles, comme le Cameroun, le Soudan et le Kenya. La moitié de ces 450.000 enfants sont âgés de moins de 12 ans. Le taux d'occupation des enfants de 7 ans est de près de 10%. Cependant, il convient de noter que l'implication économique des enfants est liée aux lieux de résidence. En effet, seuls 5% des enfants en milieu urbain sont occupés économiquement contre 21% en milieu rural. Dans la région de Louga, le taux d'occupation des enfants est de 40%. L'activité est également plus marquée chez les filles (43%) que chez les garçons (37%). 80% des enfants de moins de 15 ans qui travaillent sont employés à des activités agricoles, contre 10% aux services et 9% à l'industrie.

- **Encadrement du travail de nuit et des femmes**

L'article L.140 CT définit tout travail effectué entre 22 heures et 5 heures comme du travail de nuit. Aux termes de l'article L.141 CT, les femmes et les enfants jouissent d'une protection spécifique concernant leur repos qui doit avoir une durée de onze heures consécutives au minimum.

Les femmes jouissent d'un congé parental de 14 semaines garanti par l'article L.143 CT, du droit à l'assistance de l'employeur dans les conditions prévues par la loi sur prévoyance sociale⁴, ainsi que d'une heure de repos journalière maximum durant quinze mois à compter de la naissance de l'enfant pour l'allaitement (L.144 CT). La CNI précise qu'une attention particulière doit être portée aux conditions des femmes enceintes, notamment dans la foule.

Le CT prévoit un arrêté spécifique au travail de nuit ainsi qu'aux travaux qui du fait de leur nature sont interdits aux femmes et aux femmes enceintes. N'ayant pu le consulter, nous comprenons que cet arrêté n'a pas encore été promulgué. On notera à cet égard que l'OIT a formulé une demande auprès du gouvernement sénégalais pour non-conformité de sa législation du travail concernant l'interdiction du travail de nuit des femmes⁵.

- **Les droits liés à la durée du travail**

L'article L.135 CT prévoit que la durée légale du travail ne peut excéder 40 heures par semaine, sauf dans les exploitations agricoles où la limite est fixée à 2.352 heures par an. Le Ministre du travail fixe par arrêté la durée légale hebdomadaire selon les saisons.

Les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de l'horaire collectif et à pratiquer des horaires individualisés, sous réserve de l'information préalable de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale compétents et du délégué du personnel, et sous réserve d'une majoration de salaire pour les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire.

La CNI fixe le barème suivant :

- 15 % de majoration pour les heures effectuées de la 41 à la 48e heure ;
- 40 % de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 48e heure ;
- 60 % de majoration pour les heures effectuées de nuit, ou pendant les jours fériés, ou de repos hebdomadaire ;
- 100% de majoration pour les heures effectuées de nuit pendant les jours fériés ou de repos hebdomadaire.

Lorsque les ouvriers travaillent de façon ininterrompue sur un poste durant plus de six heures, il leur sera accordé une demi-heure de pause, payée comme temps de travail.

- **Congés payés et repos hebdomadaire**

L'article L.147 CT prévoit que la durée du repos hebdomadaire est de 24 heures par semaine, en principe le dimanche. D'après l'article 55 CNI, les travailleurs disposent de « *deux jours ouvrables de congés par mois de service effectif* » à la charge de l'employeur. Ce minimum peut être accru par une convention spécifique sur la base de l'ancienneté, dans les dispositions définies par la CNI. Les femmes disposent d'un jour supplémentaire par enfant de moins de 14 ans enregistré à l'Etat civil.

⁴ Voir Section 2.

⁵ Disponible en Annexe 3

2. Les obligations de l'employeur

Le recrutement des travailleurs de nationalité sénégalaise est libre mais doit être déclaré par l'employeur auprès du service de la main-d'œuvre. L'employeur doit fournir un bulletin de paie et la remise de ce bulletin doit faire l'objet d'un émargement. Les retenues sur salaires sont interdites. Le salaire minimum est déterminé par secteurs d'emplois, cependant il existe un salaire minimum interprofessionnel garanti qui était de 209,10 Francs CFA UEMOA (XOF) par heure en 2009. Pour la plupart des conventions collectives, le salaire mensuel de la première catégorie est d'environ 47.700 XOF pour 173 heures 33 de travail par mois. Il existe également un salaire minimum agricole garanti de 179, 91 XOF. Le paiement du salaire ne peut se faire, en tout ou en partie, en boissons alcoolisées ou alcool.

L'employeur est également tenu par l'article L.106 CT de fournir un logement suffisamment grand pour lui et sa famille au travailleur qui a été déplacé de son lieu de résidence habituelle.

Existe également une obligation posée par l'article L.107 CT, dans le cas où le travailleur ne peut, par ses propres moyens, obtenir pour lui et sa famille, un ravitaillement régulier en denrées alimentaires de première nécessité, l'employeur est tenu de le lui fournir dans les conditions prévues par un arrêté du Ministre chargé du Travail. Les travailleurs jouissent d'un droit à l'indemnité de déplacement, défini par la CNI.

Enfin, d'après l'article L.169 CT, l'employeur est responsable de la sécurité au travail, sous le contrôle de l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale. L'employeur doit faire en sorte que les lieux de travail, les machines, les matériels, les substances et les procédés de travail placés sous son contrôle ne présentent pas de risque pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Tous les travailleurs doivent être informés de manière complète des risques professionnels existant sur les lieux de travail mais également recevoir des instructions adéquates quant aux moyens disponibles, aux conduites à tenir pour prévenir ces risques et se protéger contre eux.

Par ailleurs, les employeurs sont tenus d'organiser un service de médecine du travail dans l'entreprise à l'intention de tous les travailleurs. Un service social est obligatoirement constitué dans les établissements occupant plus de 500 travailleurs.

L'article L.100 CT définit à cette fin le rôle du règlement intérieur comme suit : « *le règlement intérieur est établi par le chef d'établissement. Son contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité, nécessaires à la bonne marche de l'établissement* ».

Ce contenu recouvre :

- les mesures les mesures générales et spécifiques de protection, de prévention et de salubrité ;
- les mesures relatives à l'organisation et au fonctionnement des organismes ayant pour mission d'aider à l'observation des prescriptions d'hygiène et de sécurité, et de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à la protection de la santé des travailleurs ;

- les mesures relatives à l'exposition, à la vente ou à la cession, à quelque titre que ce soit, des machines, appareils et installations diverses présentant des dangers pour les travailleurs ;
- les mesures relatives à la distribution et à l'emploi de substances ou de préparations à usage industriel, présentant des dangers pour les travailleurs.

3. Le régime de sécurité sociale

Le régime sénégalais de sécurité sociale vise tous les risques sauf la maladie et le chômage. Les employeurs ont l'obligation d'affilier leurs salariés auprès d'une institution de prévoyance sociale pour leur garantir une couverture maladie dont le financement est principalement assuré par des cotisations portant sur l'ensemble des rémunérations⁶. La couverture en cas de maladie n'est assurée de façon obligatoire que pour les salariés permanents d'entreprises ou interentreprises ainsi que les membres de leur famille. A noter que la couverture des soins peut être opérée d'une façon individuelle et volontaire au moyen des assurances privées.

Concernant les prestations familiales, sont éligibles outre les travailleurs salariés, leurs veuves, les travailleurs présentant une incapacité permanente totale à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les personnes en incapacité de travail et les chômeurs durant au moins 6 mois. Il existe différentes catégories d'allocations : des allocations prénatales, des allocations de maternité, familiales, journalière de maternité et des prestations en nature, essentiellement des soins médicaux, suivi alimentaire, planification familiale.

L'assurance « *accidents du travail* » couvre les accidents survenus par le fait et à l'occasion du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles désignées dans le tableau des maladies professionnelles. L'employeur est tenu, dès l'accident, de faire assurer les soins de première urgence, d'aviser le médecin de l'entreprise ou, à défaut, le praticien le plus proche et éventuellement de diriger la victime sur le service médical de l'entreprise ou, à défaut, de la formation sanitaire publique ou l'établissement hospitalier public ou privé le plus proche. La réparation accordée à la victime comprend des indemnités et la prise en charge, ou le remboursement, des frais nécessités par le traitement, la réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement. L'indemnité journalière est payée à la victime à partir du premier jour qui suit l'arrêt de travail consécutif à l'accident. Elle est égale pendant les vingt-huit premiers jours à la moitié du salaire journalier, et aux deux tiers à compter du vingt-neuvième jour. En cas d'incapacité permanente la victime a droit à une rente égale au salaire annuel multiplié par le taux d'incapacité préalablement réduit de moitié pour la partie de ce taux qui ne dépasse pas 50 % et augmenté de moitié pour la partie excédant 50 %. En cas d'accident mortel, les ayants droit perçoivent une rente.

D'après Marie-Laure Josselin⁷, en 2009, 2.713 accidents ont été déclarés à la Sécurité sociale, qui a déboursé 2.898.000.000 XOF. Ce chiffre ne prend pas en compte les accidents dans le secteur informel. En outre, le Dr Mor Ndiaye, de la faculté de médecine de Dakar, affirme que « Les

⁶ Un tableau de l'état des cotisations en 2011 est disponible en annexe.

⁷ Journaliste à Afrique Economie lors d'une réunion diffusée le 28 avril 2010

accidents du travail sont devenus très fréquents ». A l'inverse, les procédures de prise en charge et la législation restent méconnues par la plupart des employeurs et des employés, notamment en ce qui concerne les obligations de déclaration.

ANNEXE 1. Taux de cotisation au 1er janvier 2011

BRANCHES	PART EMPLOYEUR	PART SALARIALE	TOTAL	PLAFOND MENSUEL (XOF)
Prestations familiales	7 %	-	7 %	63 000
Accidents du travail Maladies professionnelles	1 %, 3 % ou 5 % selon risques encourus	-	1 %, 3 % ou 5 %	63 000
Vieillesse (IPRES)	8,4 %	5,6 %	14 %	256 000
Vieillesse complémentaire cadres	3,6 %	2,4 %	6 %	768 000
Maladie (I.P.M.)	3 %	3 %	6 %	63 000

Sources : *Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale (2011)*

ANNEXE 2. Précisions concernant le régime de sécurité sociale et de retraite

Financement du régime de sécurité sociale au travail

Le montant des salaires à prendre en compte, en qui concerne les cotisations dues à la CSS, ne peut être inférieur au SMIG dans la limite d'un plafond fixé à 63.000 XOF par mois, soit 756.000 XOF par an. Les cotisations d'assurance vieillesse dues au titre du régime de base de l'IPRES sont calculées sur un salaire mensuel plafonné à 256.000 XOF (3.072.000 XOF par an) et celles dues au titre du régime complémentaire de retraite des cadres sur un salaire mensuel plafonné à 768.000 XOF par mois (9.216.000 XOF par an). L'assiette des cotisations du régime de retraite complémentaire se situe entre 256.000 XOF et 768.000 XOF par mois. Le taux d'appel des cotisations est de 14 % pour le régime général de retraite et de 6 % pour le régime de retraite complémentaire des cadres. Les cotisations perçues sont converties en points en divisant le montant de la cotisation par le salaire de référence de l'exercice.

Départ à la retraite

Pour pouvoir obtenir la pension de retraite il faut être âgé d'au moins 55 ans, avoir cessé toute activité salariée et comptabiliser au moins 400 points de retraite. La pension peut également être liquidée par anticipation à partir de 53 ans.

Les cadres ont droit à un régime de retraite complémentaire dans le cadre du règlement 2 de l'Institut de Prévoyance Retraite du Sénégal. Ce régime est identique au régime général. Cependant, le plafond de la rémunération prise en compte est trois fois plus élevé.

Institutions de prévoyance sociale

Les institutions de prévoyance sociale regroupent tout ou partie du personnel d'une ou plusieurs entreprises et sont constituées au profit des salariés et de leur famille. Ces institutions de prévoyance sociale sont la Caisse de sécurité sociale qui gère la branche prestations familiales, la branche prévention et réparation des accidents du travail et maladies professionnelles et toute autre branche de sécurité sociale qui pourrait lui être confiée. La branche vieillesse (retraite de base et retraite complémentaire) est gérée par l'Institution de Prévoyance Retraites du Sénégal.

Sources : *Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale (2011)*

ANNEXE 3. Demande directe, CEACR 2008/79^e session

Article 3 de la convention. Interdiction du travail de nuit des femmes. Faisant suite à sa précédente observation, la commission se réfère une fois de plus à la tendance croissante à un relâchement progressif ou à une élimination pure et simple des restrictions juridiques au travail de nuit des femmes, dans le but d'améliorer les possibilités d'emploi des femmes et de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. Tout aussi importante est la tendance générale à réglementer le travail de nuit aussi bien pour les hommes que pour les femmes en mettant l'accent sur la sécurité et la protection de la santé des travailleurs de nuit et non sur des considérations spécifiquement centrées sur les femmes. La commission invite donc le gouvernement à envisager favorablement la possibilité de ratifier soit le Protocole de 1990 à la convention n° 89, qui permet une plus grande souplesse dans l'application de la convention en autorisant des exemptions du respect de l'interdiction du travail de nuit et des variations dans la durée du travail de nuit sur la base d'accords conclus entre les employeurs et les travailleurs, soit la convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990, qui plutôt que mettre l'accent sur une catégorie spécifique de travailleurs et de secteurs de l'activité économique le met sur la protection des travailleurs de nuit, hommes ou femmes, dans toutes les branches d'activité et toutes les professions. La commission rappelle que le gouvernement voudra sans doute profiter des conseils d'experts et de l'assistance technique du Bureau international du Travail pour réviser et adapter sa législation en vigueur. *Elle prie le gouvernement de tenir le Bureau informé de toute décision prise ou envisagée à cet égard.*

De plus, la commission prend note des commentaires de la Confédération nationale des travailleurs sénégalais (CNTS) datés du 1^{er} septembre 2008, qui attireraient l'attention sur l'absence de toute donnée statistique concernant la pratique actuelle en matière d'emploi des femmes pendant la nuit et invitaient le gouvernement à prendre des mesures appropriées à cet égard. *La commission prie le gouvernement de lui faire parvenir les observations qu'il souhaiterait faire en réponse à celles de la CNTS.*

Source : OIT -2011

SOURCES

- Convention n° 182 OIT sur les pires formes de travail d'enfants (1999)
- Convention n°138 OIT sur l'âge minimum d'admission à l'emploi et au travail (1973)
- Convention n° 105 OIT sur l'abolition du travail forcé (1957)
- Convention n°89 OIT sur le travail de nuit des femmes (1948)
- Code du Travail (loi n°87-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du Travail et loi n° 75-50 du 3 avril 1975 relative aux institutions de prévoyance sociale).
- Code de la Sécurité Sociale (loi 73.37 du 31 juillet 1973)
- Acte Uniforme portant organisation et harmonisation des comptabilités des entreprises sises dans les Etats-parties au traité relatif à l'harmonisation du droit des affaires en Afrique du 17 Avril 1997
- Acte Uniforme portant organisation et harmonisation des comptabilités des entreprises dans les Etats-parties au traité relatif à l'harmonisation du droit des affaires en Afrique du 23 mars 2000
- Loi n° 75-50 du 3 avril 1975 relative aux institutions de prévoyance sociale.
- Loi 95.34 du 29 décembre 1995 et décret 96.869 du 15 octobre 1996 portant statut de l'Entreprise Franche d'Exportation.
- Décret 86.104 du 19 août 1986 le décret 95.364 du 14 avril 1995 portant la création du NINEA et du répertoire national des Entreprises et des Associations.
- Convention Nationale Interprofessionnelle du 27 mai 1982
- Arrêté n° 3751/MFPTEOP/DTSS du 6 juin 2003 fixant les catégories d'entreprises et travaux interdits aux enfants et jeunes gens ainsi que l'âge limite auquel s'applique l'interdiction
- Arrêté n° 3750/MFPTEOP/DTSS du 6 juin 2003 fixant la nature des travaux dangereux interdits aux enfants et jeunes gens.
- Arrêté n° 3749/MFPTEOP/DTSS du 6 juin 2003 fixant et interdisant les pires formes du travail des enfants.
- Arrêté n° 3748/MFPTEOP/DTSS du 6 juin 2003 relatif au travail des enfants.
- Loi n° 2005-06 du 10 mai 2005 relative à la lutte contre la traite des personnes et pratiques assimilées et à la protection des victimes
- Rapport 2004 de la Banque Mondiale sur l'effectivité de l'application des normes comptables au Sénégal
- Rapport Provisoire du BIT, 2005.
- Rapport comprendre le travail des enfants et l'emploi des jeunes au Sénégal, Février 2010, Programme *Understanding Children Work*
- Interview du Dr Mor Ndiaye sur les procédures de prise en charge des accidents de travail au cours d'une rencontre entrant dans le cadre de la préparation des XXIIIèmes Journées de chirurgie et spécialités chirurgicales de la Faculté de Médecine, de Pharmacie et d'Odontologie de Dakar, Juillet 2009.
- Emission radio Afrique Economie diffusée le 28 avril 2010

- Patrick Pintaut, « Le système comptable ouest-africain (Syscoa) L'intégration économique par la comptabilité », in *Comptabilité Gestion, études tertiaires*, n°104, Nov-Dec 2002.