

REPUBLIQUE DU NIGER



**CAISSE NATIONALE DE SECURITE SOCIALE
DIRECTION GENERALE
BP 255 NIAMEY
TEL: 20 73 35 17/18 FAX: 20 73 42 44
E – Mail : cnss@intnet.ne**

GUIDE DE L'EMPLOYEUR

Décembre 2019

SOMMAIRE

Préambule

I. Présentation de la CNSS

II. Définition des concepts

III. Obligations de l'employeur

III-1 L'obligation d'affiliation

III-2 L'obligation d'immatriculation du travailleur salarié

III-3 Obligations Financières

III-3-1 Les Cotisations Sociales

III-3-2 Le paiement des Cotisations Sociales

III.4. Obligations dans le processus d'octroi des prestations sociales

III.4.1. En matière de prestations familiales et de maternité

III.4.2. En matière d'accidents du travail

III.4.3. En matière de retraite

III.5. Obligations en matière de prévention des risques professionnels

IV. Contrôle des employeurs et sanctions

IV-1 Contrôle des employeurs

IV-2 Sanctions

IV-2 -1 Sanctions et pénalités pour défaut d'affiliation

IV-2 -1 Sanctions et pénalités pour défaut de production de déclaration

IV-2 -2 Sanctions et pénalités pour paiement de cotisations hors délais légaux

IV-2 -2 Sanctions pour obstacle au contrôle CNSS

V. Droits des employeurs

V-1 Remises gracieuses de pénalités

V-2 Remboursement des Indemnités Journalières

V-2-1 Remboursement des Indemnités Journalières dues à la femme salariée

V-2-2 Remboursement des Indemnités Journalières dues en cas d'accident du travail

V-3. Recours juridictionnels

Préambule

Le présent guide vise à éclairer l'employeur sur ses droits et obligations en matière de recouvrement des cotisations sociales.

Il a pour objectif de vulgariser les procédures à suivre et les formalités à accomplir par l'employeur dans ses relations avec la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) ; ce qui est de nature à améliorer davantage la qualité de ces relations et à permettre de mieux servir ses travailleurs.

Il ne couvre pas de manière exhaustive tous les sujets qu'il traite mais présente l'avantage de répondre aux questions fondamentales que se pose tout employeur dans ses relations avec la CNSS.

Toutefois, en présence de problèmes spécifiques, il sera nécessaire de se référer aux lois, règlements et autres sources de droit ou d'obtenir les conseils avisés auprès de la Direction du Recouvrement des Cotisations ou des Directions régionales et Agences de la CNSS ;

I PRESENTATION DE LA CNSS

Conformément aux dispositions de la Loi N°2003-034 du 5 août 2003 qui abroge et remplace la Loi N°65-004 du 08 février 1965, la CNSS est un Etablissement public à caractère social, doté de la personnalité morale et jouissant de l'autonomie financière.

La CNSS, placée sous la tutelle du Ministère chargé du Travail, est administrée par un Conseil d'Administration composé des représentants des administrations de l'Etat, des employeurs et des travailleurs.

L'article 2 de la loi sus visée stipule que : « la CNSS a pour objet de gérer les différentes branches de sécurité sociale instituées en faveur des travailleurs tels que définis à l'article 2 du Code du Travail.

A ce titre, elle assure la gestion :

de la branche des prestations familiales (PF) ;

- de la branche de prévention et de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- de la branche des pensions de vieillesse, d'invalidité et de survivants.

Elle est, en outre, chargée de la gestion du fonds de l'action sanitaire et sociale. Elle peut également se voir confier la gestion d'autres branches de sécurité sociale».

Pour financer les charges afférentes à ces branches, la CNSS dispose de ressources constituées essentiellement de cotisations patronales et ouvrières assises sur le salaire actuellement plafonné à **6.000.000 F CFA par an** et par salarié.

II. DEFINITION DES CONCEPTS

Le financement de la sécurité sociale au NIGER est essentiellement assuré par des cotisations calculées sur les rémunérations et supportées par les salariés et les employeurs appelés cotisants de la CNSS. Mais qu'est-ce qu'un employeur ? Un travailleur salarié ?

- **Qu'est-ce qu'un Employeur ?**

Au sens de l'article 3 de la **Loi 2012- 045 du 25 septembre 2012** portant **Code du Travail de la République du Niger** « Est considéré comme employeur, et constitue une entreprise soumise aux dispositions du présent Code, toute personne physique ou morale de droit public ou de droit privé employant un ou plusieurs travailleurs quelle que soit son activité ou son statut : entreprise commerciale, industrielle, agricole ou de services, profession libérale, institution de bienfaisance, ONG, association ou confrérie religieuse ainsi que toutes autres institutions avec ou sans but lucratif ».

De cette définition on peut retenir que **l'employeur est une personne physique ou morale, utilisant à quelque titre que ce soit et d'une manière permanente, temporaire ou occasionnelle, un ou plusieurs travailleurs ou assimilés moyennant une rémunération (soit en espèces, soit en nature tels que le logement, la nourriture etc....).**

- **Qu'est-ce qu'un Travailleur salarié ?**

Conformément à **l'art. 2 de la Loi 2012- 045 du 25 septembre 2012 portant Code du Travail de la République du Niger** «Est considéré 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 ».

Il convient de noter que la notion de travailleur salarié s'étend **aux agents fonctionnaires régulièrement détachés** auprès des entreprises publiques ou privées. Il en est de même **des fonctionnaires retraités et employés** dans les entreprises ou établissements privés.

En dehors des travailleurs ci-dessus, il y en a d'autres dont les services sont régulièrement utilisés par les employeurs de tous secteurs d'activité sans généralement penser à leur assurer la couverture sociale. Il s'agit :

- **des apprentis**

L'apprenti est un jeune travailleur placé auprès d'une entreprise avec l'accord de ses parents pour apprendre un métier. A ce titre il bénéficie d'un contrat d'apprentissage dont la durée est fixée compte tenu des usages de la profession ; **elle ne peut toutefois être supérieure à quatre (4) ans**. Le chef d'établissement ou le préposé spécialement désigné, appelé maître est chargé de la formation de l'apprenti dont les cotisations sociales sont versées par celui-là **en vue de couvrir les accidents du travail et maladies professionnelles et la retraite**.

- **des stagiaires**

Ce sont généralement de jeunes personnes en formation ou en fin de formation qui sont admises au sein d'une entreprise en vue d'acquérir de l'expérience par la pratique au poste dont le profil correspond au diplôme obtenu ou envisagé. **Le type de stagiaire qui intéresse la sécurité sociale est le second qui détient un contrat de stage**. Les cotisations sociales de ce type de stagiaire sont versées dans la même proportion que celles des apprentis.

III. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

III-1 L'obligation d'affiliation

L'affiliation d'un employeur est l'opération administrative qui consiste à attribuer un numéro d'identification à toute personne physique ou morale qui utilise, en tant qu'employeur les services d'un ou plusieurs salariés dans le cadre de ses activités. C'est donc une situation de droit qui consacre le rattachement de l'employeur à la CNSS.

L'obligation d'affiliation de l'employeur est contenue dans l'article 3 de la loi 2003-34 du 5 août 2003 portant création de la CNSS qui stipule que «doit être obligatoirement

affilié à la CNSS tout employeur public ou privé qui utilise les services d'un ou plusieurs travailleurs au sens de l'article 2 du code du travail exerçant ses activités sur le territoire de la République du Niger ».

Pour son affiliation à la CNSS, l'employeur doit joindre à sa demande sur formulaire type (à retirer à la CNSS) **une copie de l'autorisation d'exercice, d'établissement ou de l'attestation d'inscription au registre du commerce et une copie du Numéro d'Identification Fiscale(NIF)**. Cette demande peut être introduite à la **Maison de l'Entreprise lors de la création d'une nouvelle entreprise et/ou de l'ouverture d'un Etablissement** pour attribution et notification du N° d'affiliation de l'employeur.

La demande d'affiliation peut aussi être introduite directement aux guichets de la Direction du Recouvrement des Cotisations(DRC) sise à l'immeuble CNSS de Niamey ou au niveau des autres guichets des Directions Régionales et Agences de la CNSS.

Lorsqu'il s'agit d'une demande de suspension ou de reprise d'activités, l'employeur doit se présenter directement aux guichets de la CNSS pour cette formalité.

Le numéro d'affiliation constitue les références du compte cotisant de l'employeur auprès de la CNSS dans lequel tous les paiements des cotisations ainsi que leurs débits correspondants sont enregistrés. **La date d'effet de l'affiliation de l'employeur est la date d'embauche du premier salarié de l'entreprise.**

III-2 L'obligation d'immatriculation du travailleur salarié

L'immatriculation d'un travailleur est l'opération administrative qui consiste à inscrire officiellement un travailleur à la CNSS. Cette opération est matérialisée par l'attribution d'un numéro de sécurité sociale au travailleur qui lui confère **la qualité d'assuré social**.

Elle doit intervenir, à la demande de l'employeur, huit (8) jours après l'embauche (article 8 et 9 de l'arrêté n°477 /MFP/T du 2 mars 1968 pris en application du décret n°67-025 du 2 février 1967 portant règles de gestion du régime des retraites par la CNSS). Aux termes de ces dispositions, tout employeur, au moment de l'engagement d'un travailleur (si celui-ci n'a pas été immatriculé déjà) est tenu d'établir une demande d'immatriculation au nom de ce dernier.

La demande d'immatriculation est établie sur imprimé type fourni par la CNSS. Elle doit être signée par le travailleur lui-même et par son employeur qui y appose son cachet. Elle est adressée à la CNSS accompagnée **d'une copie certifiée conforme de l'acte de naissance ou du jugement supplétif tenant lieu d'acte de naissance de l'employé.**

Cette immatriculation est matérialisée par **la délivrance d'un livret d'assurance**. Ce livret, qui est unique, doit être présenté à l'employeur afin que celui-ci le signe en

indiquant la date d'embauche du salarié (et éventuellement la date de débauchage en cas de départ définitif du salarié).

Cette formalité est également obligatoire pour employeurs utilisant **des fonctionnaires régulièrement détachés** auprès leurs entités (entreprises parapubliques, sociétés d'Etat, sociétés d'économie mixte et même les sociétés privées). Il en est de même pour **les contractuels et les auxiliaires de l'Administration**.

Le manquement à cette obligation entraîne également des amendes sous forme de pénalités et majorations de retard.

III-3 OBLIGATIONS FINANCIERES

III-3-1 Les Cotisations Sociales

Les prestations sociales servies par la CNSS sont financées par les cotisations sociales mises à la charge des employeurs et des salariés. Le calcul de ces cotisations tient compte de l'assiette des cotisations et des taux de cotisations applicables

a) L'assiette des cotisations

Elle est constituée par l'ensemble des gains ou salaires perçus par le travailleur salarié, qu'il remplisse ou non les conditions d'ouverture ou de maintien des prestations sociales. Mais tous les éléments de salaires n'entrent pas dans l'assiette des cotisations.

Les éléments constitutifs de l'assiette des cotisations sont fixés par **l'arrêté N°0697/MFP/T/E du 11 Juin 1997(voir annexe)**. Pour l'essentiel, ils comprennent :

- Le salaire de base ou salaire catégoriel ou indiciaire
- Les accessoires et substituts de salaires qui sont :
 - les indemnités de congés payés
 - les indemnités de préavis
 - les heures supplémentaires
 - les gratifications et primes, même si leur attribution par l'employeur est bénévole ou exceptionnelle (gratification de fin d'année, primes de bilan)
 - les primes d'ancienneté et rendement
 - les pourboires perçus des clients de l'employeur
- Les avantages en nature qui sont fournis par l'employeur sans aucune retenue sur les salaires des travailleurs à savoir la nourriture, le logement, l'eau et l'électricité.

Les éléments n'entrant pas dans l'assiette des cotisations sont :

- l'indemnité de licenciement et pour rupture abusive du contrat de travail qui sont destinées à réparer un préjudice et n'ont pas le caractère de salaire
- les indemnités de transport

- les frais professionnels représentant le remboursement de frais engagés par le travailleur dans l'exercice de son activité professionnelle (frais de mission ou de déplacement par ex)
- les primes d'outillage
- les primes de panier
- les primes de salissure
- les prestations familiales et de maternité

Il est important de retenir que l'assiette des cotisations est soumise à des limites de deux ordres, la limite inférieure et la limite supérieure

- **La limite inférieure ou plancher**

Les cotisations ne peuvent en aucun cas être calculées sur un salaire inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) le plus élevé de l'emploi. Au Niger, **le SMIG en vigueur est de 30.047 FCFA par mois.**

- **La limite supérieure ou plafond**

Le plafond annuel considéré dans le calcul des cotisations est de **6.000.000 F.CFA.** La partie des salaires qui dépasse ce plafond annuel n'est pas prise en compte.

Afin de ne pas pénaliser certains travailleurs qui, par le jeu des différents avantages, peuvent atteindre ce plafond, l'art. 32 du décret N°2005-64/MFP/T du 11 Mars 2005 dispose que :

« Les éléments de rémunération versés occasionnellement à des intervalles différents de la périodicité des paies sont, pour le calcul des cotisations, lorsqu'ils sont versés dans l'intervalle de deux paies, ajoutés à la paie suivante, sans qu'il soit tenu compte de la période de travail à laquelle ils se rapportent.

A l'expiration de chaque trimestre, il est procédé à une régularisation pour tenir compte de l'ensemble des salaires et gains perçus au cours de ladite période. A cette fin, il est fait masse de l'ensemble des salaires et gains perçus depuis le premier trimestre, et les cotisations sont calculées sur cette masse ».

b) **Les taux et la charge des cotisations**

Les taux de cotisations sociales actuellement en vigueur au Niger sont les suivants :

- **8.4 %** au titre de la branche des prestations familiales à la charge exclusive de l'employeur ;
- **1.75 %** au titre de la branche des accidents du travail et maladies professionnelles à la charge exclusive de l'employeur ;
- **11.50 %** au titre de la branche des retraites dont 5.25 % à la charge du travailleur et 6.25 % à la charge de l'employeur ;
- **0,5%** au titre de la cotisation de l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi (ANPE) exclusivement à la charge de l'employeur. Cette cotisation est reversée à l'ANPE

Cas particuliers :

- **Fonctionnaires détachés_:** 10.15% (dont 8.4 % au titre des prestations familiales et 1.75% au titre des accidents du travail et maladies professionnelles exclusivement à la charge de l'employeur)
- **Apprentis et stagiaires_:** 13.25% dont 11.50% au titre de la retraite et 1.75 % au titre des accidents du travail et maladies professionnelles

III-3-2 Le paiement des Cotisations Sociales

a) Le versement des cotisations

L'employeur est **débiteur de l'ensemble des cotisations patronales et ouvrières**. Les cotisations des travailleurs salariés font l'objet de précompte sur salaire par l'employeur qui en reverse le montant à la CNSS. L'employeur est donc substitué à ses salariés comme débiteur desdites cotisations vis-à-vis de la CNSS.

A l'appui des versements de leurs cotisations, les employeurs produisent un relevé nominatif et une déclaration des salaires qui comportent toutes les informations permettant de vérifier l'exactitude des décomptes des cotisations dues. Les imprimés sont fournis par la CNSS.

b) Les supports

Conformément aux dispositions de **l'art.34 du décret N°2005-64 du 11 Mars 2005** portant approbation des statuts de la CNSS, « tous les employeurs affiliés sont tenus d'adresser à la Caisse dans les trente(30) premiers jours de chaque trimestre, une déclaration nominative faisant sortir pour chacun des salariés qu'ils ont occupés au cours du trimestre écoulé, le montant total, jusqu'à concurrence du plafond, des rémunérations perçues par les intéressés ainsi que la durée du travail effectué.

Les employeurs de vingt(20) salariés et plus sont tenus, en outre d'adresser à la Caisse, en même temps que le règlement mensuel de leurs cotisations, une déclaration faisant ressortir le montant global des salaires versés dans la limite du plafond visé à l'aliéna 2 de l'art.31 ».

A cette fin, la CNSS adresse, à la fin de chaque mois ou trimestre, à tous les employeurs les déclarations de salaires et les relevés nominatifs pré imprimés. Cette déclaration périodique a pour but de permettre, avec justesse et régularité :

- le suivi de la carrière des travailleurs
- la mise à jour du fichier des salariés en activité
- l'ouverture et la détermination des droits à prestations des salariés
- la tenue régulière des comptes des employeurs.

Les différents imprimés de déclaration (mensuelle ou trimestrielle) sont édités par la Caisse et expédiés à échéance aux différents employeurs, soit par voie postale, soit par le canal des services de la Caisse.

NB : les cotisations étant portables et non quérables, le fait de ne pas recevoir les imprimés ci-dessus cités ne pourrait en aucun cas justifier le non paiement ou le paiement en retard des cotisations sociales par l'employeur

c. La périodicité

Les cotisations sont payables :

- **mensuellement** pour les employeurs occupant **20 salariés ou plus** ;
- **trimestriellement** pour ceux occupant **moins de 20 salariés**.

d. Le Délai d'exigibilité

Pour le paiement **mensuel** : dans les 30 jours qui suivent la fin du mois échu ;

Pour le paiement **trimestriel** : dans les 30 jours qui suivent la fin du trimestre échu.

En cas de **cessation d'activité** ou de **cession de fonds**, les cotisations sont immédiatement exigibles.

e. le calendrier de paiement des cotisations

L'employeur occupant vingt(20) salariés ou plus paie ses cotisations mensuellement	
Mois de l'année en cours	Délai de paiement sous peine de pénalités
janvier	Avant le 28/29 février de l'année en cours
février	Avant le 31 mars de l'année en cours
mars	Avant le 30 avril de l'année en cours
avril	Avant le 31 mai de l'année en cours
mai	Avant le 30 juin de l'année en cours
juin	Avant le 31 juillet de l'année en cours
juillet	Avant le 31 août de l'année en cours
août	Avant le 30 septembre de l'année en cours
septembre	Avant le 31 octobre de l'année en cours
octobre	Avant le 30 novembre de l'année en cours
novembre	Avant le 31 décembre de l'année en cours
décembre	Avant le 31 janvier de l'année en cours
L'employeur occupant moins de vingt(20) salariés paie ses cotisations par trimestre	
Trimestre de l'année en cours	Délai de paiement sous peine de pénalités
1 ^{er} trimestre	Avant le 30 avril de l'année en cours
2 ^{ème} trimestre	Avant le 31 juillet de l'année en cours
3 ^{ème} trimestre	Avant le 31 octobre de l'année en cours
4 ^{ème} trimestre	Avant le 31 janvier de l'année en cours

III.4. Obligations dans le processus d'octroi des prestations sociales

III.4.1. En matière de prestations familiales et de maternité

Après la délivrance par la CNSS du livret d'assurance à un travailleur à l'issue de son immatriculation, l'employeur y inscrit la date d'embauche et signe le feuillet réservé à cet effet. Il en est de même lorsque le travailleur est déjà immatriculé avant son engagement. En cas de rupture du contrat, la date du départ de l'entreprise est également mentionnée ainsi que la signature de l'employeur.

III.4.2. En matière d'accidents du travail

En cas de survenance d'un accident du travail, l'Employeur est tenu d'assurer les soins de première urgence (**le 1^{er} jour de l'accident étant entièrement à sa charge**), de prévenir le médecin de l'entreprise, d'évacuer la victime vers la structure sanitaire la plus proche, de déclarer l'accident dans les 48 heures qui suivent, et de délivrer un carnet d'accident du travail dans lequel seront consignés les actes médicaux et les honoraires du médecin.

III.4.3. En matière de retraite

Lorsque le travailleur fait valoir ses droits à la retraite, l'employeur doit l'assister dans la constitution de son dossier. A cet effet, les pièces à lui fournir sont :

- la décision de mise à la retraite ;
- le livret dûment signé ;
- le certificat de travail.

Il doit en outre s'assurer auprès de la CNSS que le travailleur a été régulièrement déclaré pendant sa période de présence.

III.5. Obligations en matière de prévention des risques professionnels

Tout employeur qui utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer les maladies professionnelles est tenu d'en faire la déclaration avant le commencement des travaux par lettre recommandée à l'Inspecteur du travail ainsi qu'à la CNSS.

Il convient de noter que l'employeur est aussi responsable de l'application des mesures de prévention médicale et ne saurait en être déchargé par le seul fait d'organiser un service de médecine du travail dans l'entreprise ou d'adhérer à un service médical interentreprises.

Il doit notamment pouvoir prouver à tout moment à l'Inspecteur du travail que ses salariés ont bien été soumis aux visites médicales prévues par la réglementation. Il est obligé de tenir compte de l'éventuel avis d'inaptitude temporaire ou définitif qui lui serait transmis par le médecin du travail à la suite de ces examens.

L'employeur est également tenu d'informer les travailleurs des dangers présentés par les produits qu'ils manipulent ; l'étiquetage informatif des substances et préparations, est l'un des éléments de cette information.

Enfin, les dispositions du Code du travail au Niger prévoient entre autres mesures obligatoires la mise en place des Comités de Santé et Sécurité au Travail (CSST) par tout employeur ayant au moins cinquante(50) salariés.

IV CONTROLE DES EMPLOYEURS ET SANCTIONS

IV-1 Le Contrôle des employeurs

Pour vérifier le respect de la législation et de la réglementation de sécurité sociale en vigueur par les employeurs, la CNSS peut faire procéder à tout moment à des contrôles sur place et sur pièces par ses contrôleurs assermentés; à l'occasion les employeurs sont tenus de leur présenter tous les documents nécessaires aux vérifications.

IV-2 Sanctions

IV-2 -1 Les sanctions et pénalités pour défaut d'affiliation

Elles sont prévues par l'**art.15 de la loi 2003-34 du 5 août 2003 portant création de la CNSS** qui dispose que : « **l'employeur qui a contrevenu aux dispositions légales et réglementaires relatives à l'affiliation à la CNSS et au paiement des cotisations est passible d'une amende de cinq mille (5 000) francs à cinq cent mille (500 000) francs sans préjudice de la condamnation au paiement de la somme représentant les cotisations dont le versement lui incombait augmentée des majorations de retard.**»

IV-2 -1 Les sanctions et pénalités pour défaut de production de déclaration

En vertu toujours de l'**art.34 du décret n°2005-64 PRN/MFPT du 11 mars 2005** portant approbation des statuts de la caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) le défaut de production de la déclaration dans les délais prescrits donne lieu :

- à l'application d'une majoration de **200francs par salarié figurant sur la dernière déclaration produite par l'employeur** ;
- lorsque l'employeur n'a jamais produit de déclaration, la **majoration de 200 francs est appliquée pour chaque salarié dont le contrôle a révélé l'emploi dans l'entreprise. En cas de retard supérieur à un mois, une nouvelle majoration identique est appliquée pour chaque mois ou fraction de mois de retard** ;
- une majoration de 200francs est également appliquée pour l'inexactitude concernant, le montant des rémunérations, le nombre de jours de travail déclarés, ou l'omission de salarié constaté sur la déclaration.

Toutes ces pénalités sont recouvrées dans les mêmes conditions que les cotisations Elles sont de deux ordres :

- Celles relatives **au défaut d'affiliation de l'employeur** ;
- Et **les majorations et pénalités de retard** dans le paiement des cotisations.

IV-2 -2 Les sanctions et pénalités pour paiement de cotisations hors délais légaux

Lorsque les délais d'exigibilité ne sont pas respectés par les employeurs, les cotisations sont majorées, et ce, conformément à l'art 33 du décret 2005-64/PRN/MFPT du 11 Mars 2005 qui dispose : « **les cotisations qui ne sont pas acquittées dans les délais prévus sont majorées de 5%. Une nouvelle majoration de 2% est applicable par mois ou fraction de mois écoulé après l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la date d'échéance des cotisations** »

IV-2 -2 Les sanctions pour obstacle au contrôle CNSS

Tout obstacle fait par un employeur au contrôle de la CNSS par refus d'accès à l'entreprise ou par la dissimulation des renseignements sur les personnes effectivement employées ou les salaires à elles versées, l'expose aux peines d'amendes et/ou d'emprisonnement prévues à l'article 99 de la Loi N°65-23 du 15 Mai 1965 relative au Contentieux de Sécurité Sociale.

Aussi, faut-il noter qu'en vertu de l'art. 10 de la Loi 2003-34 « la Caisse Nationale de Sécurité Sociale **bénéficie pour le recouvrement de ses créances du privilège général reconnu au trésor public** ».

De même, **les contrôleurs de sécurité sociale tout comme les agents de recouvrement bénéficient des pouvoirs reconnus aux agents de recouvrement des services du Trésor et des Impôts** (art.28 du Décret 2005-64/PRN/MFPT du 11 Mars 2005 portant statuts de la CNSS). A ce titre, ils peuvent, si nécessaire, se faire assister par la force publique dans l'exercice de leurs fonctions.

V. DROITS DES EMPLOYEURS

V-1 Les remises gracieuses de pénalités

Les employeurs peuvent en cas de force majeure ou de bonne foi dûment prouvées, formuler une demande gracieuse en réduction des pénalités encourues auprès de la Commission de recours gracieux du Conseil d'Administration de la CNSS.

Cette requête n'est recevable qu'après règlement de la totalité des cotisations qui ont donné lieu à l'application desdites pénalités (art. 33, alinéa 5 de la loi N°65-23 du 15 Mai 1965 relative au Contentieux de Sécurité Social

V-2 Le remboursement des Indemnités Journalières

V-2-1 Remboursement des Indemnités Journalières dues à la femme salariée

Si l'employeur maintient à la femme salariée pendant la période de repos légal de couches (**quatorze(14) semaines dont six(6) semaines avant accouchement et huit(8) semaines après**) tout ou partie de son salaire, il est subrogé de plein droit à l'intéressée dans les droits de celle-ci aux indemnités journalières qui lui sont dues par la CNSS sous les conditions suivantes :

- l'employeur doit être en règle au regard de ses obligations vis-à-vis de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ;
- la partie du salaire payée par l'employeur doit être au moins égale à l'indemnité due par la CNSS.

NB : si la femme salariée accouche à terme sans jouir de la totalité ou d'une partie des six(6) semaines de congé de maternité, les indemnités journalières ne sont dues pour cette période

Dans le cas d'un repos supplémentaire justifié par la maladie résultant de la grossesse ou des couches, l'arrêt de travail peut être prolongé jusqu'à concurrence de trois(3) semaines.

L'indemnité journalière continue à être due pendant cette période sous réserve d'adresser une demande à la CNSS accompagnée :

- un certificat médical d'inaptitude à reprendre le travail à l'expiration du délai de huit(8) semaines suivant les couches et établissant que cette inaptitude résulte de la maladie consécutive à la grossesse ou aux couches ;
- une attestation de l'employeur que le travail n'a pas été repris à l'expiration de la période de huit(8) semaines.

L'indemnité journalière due à l'employeur est égale à la moitié (50%) du salaire du mois précédant la cessation et effectivement perçu de l'assurée ; il est égal au salaire de base augmenté éventuellement des indemnités à caractère permanent inhérentes à la nature du travail, déduction faite de toutes les indemnités et avantages exceptionnels.

Elle est liquidée au prorata du nombre de jours ouvrables ou non pendant lesquels le travail a été effectivement suspendu par la femme salariée.

Dans tous les cas, les droits sont liquidés et payés directement par la CNSS sans aucune possibilité pour l'employeur de procéder à une quelconque compensation sur les cotisations sociales dues.

V-2-2 Remboursement des Indemnités Journalières dues en cas d'accident du travail

Lorsque l'accident du travail est suivi d'arrêt de travail temporaire, la CNSS accorde le paiement d'indemnités journalières sans limitation de durée et sans distinction entre les jours ouvrables, les dimanches et jours fériés ; et ce jusqu'à la guérison ou la consolidation de la blessure. Elle est également due en cas de rechute ou d'aggravation.

Cette indemnité, égale au demi salaire journalier (le salaire journalier s'obtient en divisant le salaire du mois précédant l'accident par le nombre de jours ouvrables du dit mois), est réglée du premier jour qui suit l'accident (le jour de l'accident doit être payé intégralement par l'employeur) jusqu'au 29^{ème} jour de l'interruption de travail; le taux de l'indemnité journalière est porté aux deux tiers (2/3) dudit salaire à compter du 30^{ème} jour de l'accident.

L'employeur qui maintient la totalité du salaire de la victime d'un accident du travail suivi d'arrêt de travail temporaire, est subrogé de plein droit à la victime, quelles que soient les clauses du contrat, dans le paiement des indemnités journalières qui lui sont dues par la CNSS.

Les droits correspondants sont liquidés et lui sont payés directement par la CNSS sans aucune possibilité pour l'employeur de procéder à une quelconque compensation sur les cotisations sociales dues.

V-3. Recours juridictionnels

Tout employeur non satisfait d'une décision de la CNSS peut saisir les juridictions compétentes en particulier le tribunal de travail ; et le cas échéant la cour d'appel et la cour de cassation.

