

Aujourd'hui et demain en toute quiétude



La CNPS, votre partenaire pour la vie.



Ce document est à caractère strictement informatif et ne peut en aucun cas se substituer à la législation applicable.

SOMMAIRE

PRESENTATION DE LA CNPS	4
AFFILIATION A LA CNPS	7
DECLARATION DE L'ENTREPRISE	7
ASSURANCE OBLIGATOIRE	7
ASSURANCE VOLONTAIRE.....	8
DECLARATION DU TRAVAILLEUR	8
COTISATIONS SOCIALES	10
ASSIETTE DES COTISATIONS	10
COTISATIONS POUR LES TRAVAILLEURS ASSIMILES.....	11
<i>Les apprentis</i>	11
<i>Les autres catégories assimilées</i>	11
TAUX DE COTISATION.....	12
SALAIRES PLANCHER ET PLAFOND	12
<i>Le Salaire Plancher</i>	12
<i>Les Salaires Plafonds</i>	12
PAIEMENT DES COTISATIONS.....	12
REGULARISATION ANNUELLE	13
CONTENTIEUX	13
SANCTIONS CIVILES	14
<i>La majoration de retard</i>	14
<i>La majoration forfaitaire</i>	14
<i>Le remboursement des prestations servies aux salariés (Art. 32 CPS)</i> ..	14
SANCTIONS PENALES	15
CONTROLE D'EXPLOITATION	15
BUT DU CONTROLE	15
ROLE DU CONTROLEUR	15
DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIERE DE CONTROLE	16
OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	16
OBLIGATIONS LIEES A LA PERSONNE DU CONTROLEUR	16
OBLIGATIONS LIEES A L'EXECUTION MATERIELLE DU CONTROLE	16
DROITS RECONNUS A L'EMPLOYEUR.....	16
DROIT A LA COMMUNICATION DES RESULTATS DU CONTROLE	17
PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	17

INTERET DE LA PREVENTION POUR LES ENTREPRISES	17
LE COUT DIRECT.....	17
LE COUT INDIRECT	17
AU NOMBRE DES ACTEURS INTERNES A L'ENTREPRISE, ON COMPTE :	18
LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DE CONDITION DE TRAVAIL (CHSCT)	18
COMPOSITION DU CHSCT.....	18
MISSIONS DU CHSCT	18
ROLE DE LA CNPS.....	19
ROLE ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR DANS LE PROCESSUS D'OCTROI DES PRESTATIONS SOCIALES	21
PRESTATIONS FAMILIALES.....	21
CONSTITUTION D'UN DOSSIER DE DEMANDE DE PRESTATIONS	21
PAIEMENT SPECIFIQUE DES ALLOCATIONS FAMILIALES	21
ASSURANCE VIEILLESSE (RETRAITE)	22
ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES... 22	
ACCIDENTS DU TRAVAIL (AT).....	22
MALADIES PROFESSIONNELLES (MP)	23
DEMARCHES A SUIVRE EN CAS D'AT/MP	23
<i>Les obligations de l'employeur</i>	<i>23</i>
<i>Les obligations du médecin traitant</i>	<i>23</i>
<i>La constitution d'un dossier d'Accident du travail et de maladies professionnelles</i>	<i>24</i>
PAIEMENTS.....	24
<i>Le paiement des prestations en espèces</i>	<i>24</i>
<i>Le service des prestations en nature</i>	<i>25</i>

PRESENTATION DE LA CNPS



LA CNPS telle que nous la connaissons aujourd'hui, est le fruit d'une longue maturation historique qui s'est faite en plusieurs étapes :

➤ **Le 13 décembre 1955** : création de la caisse de compensation des prestations familiales de Côte d'Ivoire. L'arrêté n°8868 du 13 novembre 1955 institue le régime des Prestations Familiales au profit des travailleurs salariés exerçant une activité en Côte d'Ivoire. La gestion de ce régime est confiée à la Caisse des Compensations des Prestations Familiales de Côte d'Ivoire (CCPF-CI) créée pour payer les allocations familiales aux travailleurs.

➤ **En 1957** : le décret 57 -245 du 24 février 1957 crée la branche des Accidents de Travail et de Maladies Professionnelles (AT/MP) gérée par les compagnies d'assurance privées.

➤ **Le 10 Septembre 1958** : création de la branche des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles. La délibération N°187/58 AT-CI institue une branche des Accidents de Travail et des Maladies Professionnelles qui a pour mission d'assurer aux travailleurs soumis aux dispositions du Code du travail et en cas d'Accident du Travail ou de Maladies Professionnelles, la réparation et de mettre en place un programme de prévention, d'action sanitaire et sociale. La gestion de cette branche est assurée par les compagnies d'assurance privées.

➤ **Le 21 Septembre 1960** : création de la Caisse de Retraite des Travailleurs Salariés de Côte d'Ivoire (CRTSCI). La caisse de retraite créée par la loi 60-314, doit fournir aux travailleurs affiliés ayant atteint l'âge de la retraite, ou en cas de décès, à leurs veuves et orphelins, un moyen de substance sous forme de pension.

➤ **Le 1^{er} aout 1964** : la loi 64-190 institue de nouveaux avantages de la femme salariée en couche. Elle bénéficie, en plus de ses indemnités journalières, des frais d'accouchement, des soins médicaux, des frais pharmaceutiques.

➤ **Le 08 décembre 1964** : Par la loi 64-481, la gestion technique et financière de la branche des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles est confiée à la CCPF-CI qui devient la Caisse de Compensation des Prestations Familiales, des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles (CCPFATMPCI).

➤ **Le 20 décembre 1968** : vote de la loi N°68-595 portant Code de prévoyance sociale. La Caisse de Compensation des Prestations Familiales et des Accidents du Travail et Maladies Professionnelles devient la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS).

➤ **Le 12 juillet 1971** : unification de la gestion des trois branches. Par la loi N°71-332 du 21 juillet 1971, la Caisse de Retraite des Travailleurs de Côte d'Ivoire disparaît en prenant les statuts de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS). Désormais la gestion technique administrative et financière des trois branches est unifiée au sein de la CNPS.

➤ **Le 13 septembre 1980** : la loi 80-1070 classe la CNPS parmi les établissements publics nationaux.

➤ **En 1982** : par décret N°82-6332 du 04 avril 1982, la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) devient Etablissement Public National (EPN).

Ainsi, d'Etablissement Public Administratif (EPA), la CNPS est passée à un Etablissement Public Industriel Commercial (EPIC), puis à un Etablissement Public National (EPN).

L'Institution de Prévoyance Sociale IPS-CNPS, sous sa forme juridique actuelle a été créée par le décret 2000-487 du 12 juillet 2000. Elle est régie par la loi n° 99-476 du 2 Août 1999 portant définition et organisation des Institutions de Prévoyance Sociale et la loi n° 99-477 de la même date portant modification du Code de Prévoyance



Sociale, modifiée par la loi 2005-557 du 2 décembre 2005, complétant et modifiant le chapitre 2 du TITRE 5 et les ordonnances de 2000, ... et 2012-03 du 11 janvier 2012, modifiant les articles 22 ; 50 ; 95 ; 149a ; 163 ter et complétant l'article 168.

La CNPS a pour mission :

- La gestion du régime obligatoire de prévoyance sociale des travailleurs du secteur privé et assimilés qui comprend :
 - La branche des Prestations Familiales ;
 - La branche des Accidents du Travail et Maladies Professionnelles ;
 - L'assurance vieillesse (Retraite) ;
 - L'assurance maternité.
- La gestion des régimes complémentaires ou spéciaux, obligatoires ou volontaires ;
- Le recouvrement des cotisations sociales et le service des prestations afférentes à ces différents régimes.

Placée sous la double tutelle financière du Ministère chargé de l'Economie et des Finances, du Ministère en charge de la Prévoyance Sociale, la CNPS est gérée par un Conseil d'Administration tripartite de 12 membres dont :

- 4 Administrateurs représentant l'Etat ;
- 4 Administrateurs représentant les employeurs ;
- 4 Administrateurs représentant les travailleurs.

La gestion quotidienne de la CNPS est assurée par un Directeur Général nommé par le Conseil d'Administration.

AFFILIATION A LA CNPS

DECLARATION DE L'ENTREPRISE

ASSURANCE OBLIGATOIRE



En vertu de l'article 5 de la loi 99-477 du 02 Août 1999 portant modification du Code de Prévoyance Sociale :

« Est obligatoirement affilié à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale, tout employeur occupant des travailleurs salariés tels que définis à l'article 2 du Code du travail ».

L'article 2 du Code du travail définit le travailleur salarié en ces termes :

« Est considéré comme travailleur, ou salarié quels que soient son sexe, sa race et sa nationalité, toute personne

physique 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 appelée employeur ».

Les entreprises agricoles qui, autrefois étaient exonérées de cotisation pour certaines catégories de travailleurs sont toutes désormais assujetties. (Art 5. Al. 3)

L'affiliation prend effet à compter de l'embauche du premier salarié. L'employeur remplit un imprimé intitulé « Déclaration aux fins d'immatriculation ». (A retirer à l'agence CNPS la plus proche).

A cette demande, sont jointes les pièces relatives à l'entreprise et au dirigeant de l'entreprise.

Pour l'entreprise :

- Une photocopie de la facture CIE et SODECI ;
- Une photocopie du Registre de commerce ;
- Une photocopie de la déclaration d'existence fiscale.

Pour le dirigeant :

- La photocopie de la carte nationale d'identité.

Ces documents doivent être déposés à l'agence de la zone géographique où est situé le siège social de l'entreprise ou de l'établissement (voir listes des agences en annexe)

A la réception de la demande d'immatriculation et des documents joints, la CNPS attribue un matricule employeur qui est notifié à l'employeur avec le taux de cotisation pour la branche « Accidents du Travail et Maladies Professionnelles » correspondant à son secteur d'activité.

Dans ses rapports avec la CNPS, il est recommandé à l'employeur d'indiquer son matricule CNPS sur ses papiers à en-tête.

ASSURANCE VOLONTAIRE

Les personnes autres que les travailleurs salariés tels que définis à l'article 2 du Code du travail ci-dessus, peuvent adhérer volontairement à une ou plusieurs branches du régime de prévoyance sociale gérées par la CNPS quelle que soit la nature de l'activité qu'elles exercent.

NB : L'employeur ou l'assuré volontaire est tenu d'informer la CNPS de tous les changements intervenus au niveau de l'entreprise (Adresse géographique ou postale, changement des statuts juridiques, de dirigeant, d'activité, etc.).

DECLARATION DU TRAVAILLEUR

L'employeur doit fournir à la CNPS tous les renseignements relatifs à l'identification des travailleurs concernés par le règlement des cotisations (Art. 21 du Code de Prévoyance Sociale).

La déclaration doit se faire le premier jour de l'embauche (par embauche, il faut entendre le 1^{er} jour de début d'activité du salarié) par une fiche de déclaration du travailleur (à retirer auprès des services de la CNPS). A cette fiche signée de l'employeur (et cachetée pour les entreprises) doivent être jointes : une pièce d'état civil (copie d'extrait de naissance ou une photocopie CNI) ainsi que deux photos d'identité du travailleur.

Pour le salarié déjà immatriculé par un ancien employeur, le nouvel employeur doit préciser sur la déclaration du travailleur, son numéro CNPS.

Afin de permettre à la CNPS de renseigner le fichier famille, le travailleur doit fournir les pièces d'état civil de chaque membre de sa famille : père, mère, conjoint, enfants.

A la réception du dossier de déclaration, la CNPS procède à l'immatriculation du travailleur. Les salariés nouvellement immatriculés reçoivent des numéros salariés qui sont notifiés à leur employeur. Une

attestation d'immatriculation peut être délivrée au travailleur à sa demande.

IMPORTANT : Le numéro CNPS ainsi attribué est unique et permanent même en cas de changement d'employeur.

TRAVAILLEURS OCCASIONNELS

Sont essentiellement concernés les travailleurs journaliers. Ils sont soumis aux mêmes règles que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée et sous contrat à durée déterminée. Toutefois, compte tenu de leur mobilité, l'entreprise doit se rapprocher de l'agence CNPS afin d'arrêter les modalités pratiques de leur déclaration.

QUE FAIRE EN CAS DE CESSATION D'ACTIVITE ?

L'employeur doit immédiatement informer la CNPS :

- En cas de fermeture temporaire ou définitive de l'entreprise, par écrit en précisant la date ainsi que le ou les motifs de la fermeture. Il doit, en outre, remplir pour chaque salarié, une fiche de cessation d'emploi à retirer auprès des services de la CNPS.
- lorsqu'un salarié quitte l'entreprise quel qu'en soit le motif. Dans ce cas, l'employeur doit remplir une fiche de déclaration de cessation d'emploi qu'il adresse à la CNPS pour signaler le départ du salarié.

NB : Employeurs, veuillez signaler à la CNPS toutes les embauches ou tous les départs des travailleurs. Cela permet une mise à jour de votre fichier salarié et une bonne évaluation des cotisations sociales dues par votre entreprise.

COTISATIONS SOCIALES

Les prestations sociales servies par la CNPS sont financées par les cotisations des employeurs et des salariés. Le calcul de ces cotisations tient compte :

- De l'assiette des cotisations (Art. 23 du Code de Prévoyance Sociale) ;
- Des taux de cotisations applicables ;
- Des salaires plancher et plafond.

ASSIETTE DES COTISATIONS

Selon l'alinéa 1 de l'article 23 du Code de Prévoyance Sociale, les cotisations sont assises sur l'ensemble des salaires y compris les avantages en nature et indemnités diverses versées par l'employeur à son personnel salarié à l'exception des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

IMPORTANT : Dans tous les cas, le montant du salaire à prendre en considération pour base de calcul des cotisations ne peut être inférieur au SMIG.

Le salaire brut

Il est constitué par le traitement de base et par les compléments, primes et indemnités diverses, à l'exclusion des allocations familiales et des indemnités ou remboursements destinés à couvrir des frais inhérents à la fonction ou à l'emploi.

Les déductions autorisées

Les primes et indemnités de panier, de salissure, de tenue de travail, d'outillage et de transport, sont exclues de l'assiette des cotisations dans les limites suivantes :

- Prime de panier : 3 fois le SMIG horaire ;
- Prime mensuelle de salissure : 13 fois le SMIG horaire ;
- Indemnité mensuelle de tenue de travail : 7 fois le SMIG horaire ;
- Prime mensuelle d'outillage : 10 fois le SMIG horaire ;
- Indemnité mensuelle de transport : elle est exclue de l'assiette des cotisations dans la limite du montant exonéré par l'administration fiscale.

Toutes les autres primes, gratifications ou indemnités sont soumises à cotisation.

Avantages en nature

Les avantages en nature sont intégrés dans l'assiette des cotisations pour leur valeur réelle, dans la limite des plafonds annuels.

Pour le cas spécifique du logement :

Le montant du logement en tant qu'avantage en nature est déterminé d'après sa valeur réelle.

Toutefois, lorsque la valeur réelle du logement en tant qu'avantage en nature n'est pas connue, la détermination de celle-ci s'opère conformément aux règles de la législation fiscale en vigueur.

En tout état de cause, les montants fixés par le barème de l'Administration Fiscale constituant des minima, la valeur déclarée de l'avantage à prendre en compte, ne peut être inférieure à ces minima.

COTISATIONS POUR LES TRAVAILLEURS ASSIMILES

Les apprentis

Le salaire théorique devant servir de base au calcul des cotisations pour les apprentis est :

- La moitié de la valeur du SMIG quand l'intéressé est bénéficiaire d'un contrat d'apprentissage ;
- La valeur du SMIG dans le cas contraire.

Les autres catégories assimilées

Il s'agit :

- Des élèves de l'Enseignement Technique et des personnes placées dans des centres de formation, de réadaptation ou de rééducation professionnelle ;
- des membres des coopératives ouvrières de production, des gérants non salariés et leurs préposés ;
- des présidents directeurs et directeurs généraux des S.A et des gérants de S.A.R.L. sous certaines conditions ;
- des détenus du régime pénitentiaire exécutant un travail pénal.

Pour ces personnes, l'article 16 du Code de Prévoyance Sociale prévoit ceci : « Pour les personnes dont le salaire est suspendu ou qui ne reçoivent pas une rémunération normale, les cotisations, indemnités et prestations sont calculées sur le salaire annuel minimum prévu à l'article 95 du Code de Prévoyance Sociale ».

Important : Les cotisations pour les catégories citées ci-dessus ne concernent que la branche des AT/MP. Ces assurés sociaux ne bénéficient de la couverture sociale qu'au titre de cette branche.

TAUX DE COTISATION

Les taux utilisés pour le calcul des cotisations sont les suivants :

- 5% pour les Prestations Familiales ;
- 0,75% pour l'Assurance Maternité ;
- 2 à 5% (selon le secteur d'activité) pour les Accidents du Travail et les Maladies Professionnelles ;
- 14% pour l'Assurance Vieillesse.

IMPORTANT : Les cotisations pour les prestations familiales, l'assurance maternité et les accidents du travail et Maladies Professionnelles sont à la charge exclusive de l'employeur. Les cotisations pour la retraite sont à la charge conjointe de l'employeur et du salarié à raison de 55 % du taux pour l'employeur et 45 % pour le salarié.

SALAIRES PLANCHER ET PLAFOND

Le Salaire Plancher

Le montant du salaire mensuel à prendre en considération pour base de calcul des cotisations ne peut être inférieur au SMIG dont le montant actuel est de 36 607 FCFA.

Les Salaires Plafonds

Les plafonds sont de :

- 840 000 F par an (210 000 F par trimestre et 70 000 FCFA par mois) pour les prestations familiales, l'assurance maternité, les accidents du travail et maladies professionnelles ;
- 19 767 780 F par an (4 941 945 F par trimestre ou 1 647 315 FCFA par mois) pour la retraite.

PAIEMENT DES COTISATIONS

L'employeur est responsable du paiement à la CNPS de l'ensemble des cotisations (part patronale et part salariale).

Le salarié ne peut en aucun cas s'opposer à la retenue de sa part de cotisation sur son salaire lors de chaque paye.

Périodicité des paiements

Les cotisations sont payées :

- Tous les mois, si l'employeur occupe 20 salariés ou plus ;
- Tous les trimestres, si l'employeur occupe moins de 20 salariés.

Le versement des cotisations se fait dans les 15 premiers jours qui suivent le mois ou le trimestre échu. Le versement des cotisations au-delà de cette période expose l'employeur à des pénalités.

Le paiement des cotisations peut se faire par chèque, virement ou en espèces. Il doit être accompagné de l'appel de cotisations.

NB : Les paiements en espèce se font exclusivement aux guichets des banques partenaires. L'employeur est tenu avant d'effectuer le paiement de déposer l'appel de cotisations afférent auprès de son agence CNPS de rattachement.

REGULARISATION ANNUELLE

Conformément aux dispositions de l'Art. 26 de la loi 99-477 du 2 août 1999 portant modification du Code de Prévoyance Sociale, l'employeur affilié est tenu de produire une Déclaration Individuelle des Salaires Annuels (DISA) à la CNPS.

Par ailleurs, la DISA 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 des salariés ;
- La tenue régulière des comptes employeurs ;
- La simplification de l'accès aux droits.

Document obligatoire dans l'intérêt des travailleurs et des employeurs, la DISA doit être dûment remplie et transmise à la CNPS au plus tard, pour chaque année, à la fin du premier trimestre de l'année suivante.

NB : Pour les entreprises dotées de moyens informatiques, la CNPS a élaboré un fichier format Excel qui leur permet de fournir la DISA sur support magnétique (CD, clé USB) et par courrier électronique (e-mail).

En vertu de l'article 30 de la loi précitée, le défaut de production de la DISA aux échéances fixées, donne lieu au versement d'une pénalité de 10 % du montant total mensuel des cotisations dues par l'employeur défaillant.

CONTENTIEUX

L'employeur qui enfreint la législation sociale, s'expose à la rigueur de la loi, car il est prévu des sanctions civiles et pénales pour les différents types d'infractions.

Quelles sont les principales infractions à la législation sociale ?

Les principales sources du contentieux entre les employeurs et la CNPS concernent :

- La non déclaration ou la déclaration tardive de l'employeur et/ou d'un travailleur ;
- Le non-paiement ou le paiement en retard des cotisations ;
- La rétention indue du précompte ;
- Le défaut de production ou la production hors délai de la Déclaration Individuelle des Salaires Annuels (DISA) ;
- L'opposition et les obstacles au contrôle.

Quelles sont les sanctions encourues par les employeurs pour ces différentes infractions ?

La loi a prévu deux types de sanctions : civiles et pénales.

SANCTIONS CIVILES

La majoration de retard

L'employeur qui ne reverse pas les cotisations dans les délais légaux doit payer des majorations de retard. Le taux de cette majoration est de 0,050 % pour le retard des cotisations non acquittées à la date limite d'exigibilité. Les majorations peuvent être réduites ou annulées en cas de bonne foi ou de force majeure par décision motivée du Conseil d'Administration saisi en recours gracieux.

La majoration forfaitaire

La non-production de la DISA entraîne une pénalité (Cf chapitre sur la régularisation annuelle).

Le remboursement des prestations servies aux salariés (Art. 32 CPS)

« Indépendamment des sanctions prévues ci-après et du versement des cotisations arriérées et des majorations de retard correspondantes, lorsque tout ou partie des cotisations exigibles, en application de la législation sur les prestations familiales, n'a pas été acquitté dans les délais fixés, la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale est fondée à poursuivre auprès de l'employeur à qui incombe le versement des cotisations, le remboursement de l'ensemble des prestations familiales, entre la date d'exigibilité et la date du règlement définitif de la totalité des cotisations arriérées de prestations familiales dues pour l'ensemble des travailleurs intéressés ».

SANCTIONS PENALES

Article 29 du Code de Prévoyance Sociale

« L'employeur qui ne s'est pas conformé aux dispositions légales et réglementaires applicables en matière de recouvrement des cotisations, est puni de peines contraventionnelles déterminées par décret.

L'amende est prononcée autant de fois qu'il y a de travailleurs pour lesquels les versements n'ont pas été ou n'ont été que partiellement effectués, sans que le montant total des amendes infligés à un même contrevenant puisse excéder dix fois le taux maximum de l'amende prévue ».

CONTROLE D'EXPLOITATION

Pour clarifier et faciliter les rapports entre la CNPS et les employeurs, il est indispensable d'une part d'expliquer le bien-fondé du rôle des contrôleurs d'exploitation, et d'autre part d'indiquer les droits et obligations des employeurs vis-à-vis de ces agents de la CNPS.

BUT DU CONTROLE

En principe, le recouvrement des cotisations sociales est basé sur un système déclaratif. Dans un tel système, l'employeur détermine lui-même le montant des cotisations dont il est redevable vis-à-vis de la CNPS.

La contrepartie de ce principe est la possibilité pour la CNPS d'effectuer un contrôle sur la régularité et l'exactitude des déclarations faites par le cotisant.

ROLE DU CONTROLEUR

Dans la pratique, le contrôleur d'exploitation exerce simultanément :

1. Une mission de contrôle consistant à faire appliquer la législation de Sécurité Sociale en matière de recouvrement des cotisations sociales à travers :

- La vérification de la régularité des déclarations effectuées par les employeurs ;
- la recherche des employeurs clandestins et leur immatriculation systématique ;
- la détection des fraudes et autres formes d'abus ;

2. Une fonction de conseil consistant à fournir des informations et des conseils aux employeurs dans le cadre de l'interprétation des textes de Sécurité Sociale.

DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIERE DE CONTROLE

Obligations de l'employeur

En vertu des dispositions du Code de Prévoyance Sociale, les agents de contrôle disposent de prérogatives légales dont la mise en œuvre à l'occasion des missions comporte deux types d'obligations pour l'employeur: les obligations liées à la personne du contrôleur et celles liées à l'exécution matérielle du contrôle.

Obligations liées à la personne du contrôleur

Conformément à l'article 28 du Code de Prévoyance Sociale, les agents de contrôle de la CNPS bénéficient dans l'exercice de leur fonction de la protection prévue par les dispositions des articles 100.4 et 100.6 du Code du Travail. Ainsi, les actes de résistance, les outrages et les violences contre les agents de contrôle de la CNPS sont passibles entre autres, des peines prévues aux articles 223 ; 234 ; 251 et 256 du Code Pénal.

Obligations liées à l'exécution matérielle du contrôle

Conformément aux dispositions de l'article 25 alinéa 2 du Code de Prévoyance sociale, « les Agents de contrôle ont le pouvoir de :

§ pénétrer librement, pendant les heures d'ouverture, sans avertissement préalable, dans tout établissement assujetti à leur contrôle ;

§ procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les conditions applicables sont effectivement observées et notamment :

- 1) interroger, avec ou sans témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise, contrôler leur identité, demander des renseignements à toute autre personne dont le témoignage peut sembler nécessaire ;
- 2) requérir la production de tous registres et documents dont la tenue est prescrite par les textes en vigueur en matière de travail et de prévoyance sociale dans la mesure où ces registres et documents sont nécessaires à l'accomplissement de leur mission ».

Droits reconnus à l'employeur

Le droit d'être informé de la présence de l'Agent de contrôle conformément à Article 25 Alinéa 3 du CPS qui dispose que : « A l'occasion d'une visite d'inspection, l'agent de contrôle doit informer de sa présence l'employeur ou son représentant ».

Droit à la communication des résultats du contrôle

A la fin de la mission de contrôle, l'Agent de contrôle fait, dans un premier temps, une restitution des résultats de ses investigations à l'employeur ou à son représentant.

L'Agence de rattachement CNPS de l'Agent de contrôle notifie, dans un deuxième temps, les résultats provisoires du contrôle à l'employeur.

Ce dernier dispose d'un délai de huit (08) jours, à compter de la date de réception de la notification, pour faire ses observations.

Enfin, une notification de résultats définitifs est adressée à l'employeur après le délai de 8 jours que celui-ci ait réagi ou pas à la notification des résultats provisoires.

PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

La prévention des risques professionnels consiste en la mise en œuvre d'actions visant, dans le cadre du lien de subordination entre employeur et employé, à préserver la santé, la sécurité des salariés et à améliorer les conditions de travail dans les entreprises.

Intérêt de la prévention pour les entreprises

Les accidents du travail et les maladies professionnelles ont tout d'abord des conséquences humaines dramatiques, mais aussi des incidences économiques.

Pour les entreprises, le coût total des accidents du travail et des maladies professionnelles comprend deux éléments :

- Le coût direct assuré par la CNPS ;
- Le coût indirect non assuré.

Le coût direct

Il est représenté par la cotisation de l'entreprise à la Sécurité Sociale pour le risque « accident du travail et de maladies professionnelles ».

Le coût indirect

Il comprend les pertes de temps, les baisses de production, les coûts de régulation...

La prévention des risques professionnels se présente alors comme un enjeu particulièrement important tant au point de vue humain qu'économique.

En inscrivant la prévention des risques professionnels dans leur politique générale, les entreprises limitent les risques d'accident du travail et de maladies professionnelles et de ce fait les coûts que ceux-ci engendrent, et améliorent ainsi la productivité au sein de l'entreprise.

La prévention des risques professionnels est de la responsabilité du chef d'entreprise. Mais pour l'inciter, à défaut de le contraindre à veiller à la sécurité de ses salariés, le législateur a mis en place une structure de prévention faisant intervenir à la fois des acteurs externes au rang desquels on compte la CNPS et des acteurs internes à l'entreprise.

Au nombre des acteurs internes à l'entreprise, on compte :

- Le service de santé de l'entreprise ;
- Le service responsable de la sécurité ;
- Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail (CHSCT).

**Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Condition de Travail
(CHSCT)**

La loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du Travail et le décret d'application n° 96-206 du 07 mars 1996 obligent toute entreprise ayant plus de 50 salariés à créer en son sein, un Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail (CHSCT).

Composition du CHSCT

- Le chef d'entreprise (Président) ;
- Le chef du service sécurité ;
- Le médecin d'entreprise ;
- L'assistante sociale ;
- Le responsable de la formation ;
- Les représentants du personnel ;
- Le secrétaire (un représentant du personnel).

Missions du CHSCT

Les missions du CHSCT peuvent être résumées ainsi :

- Procéder à l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail de l'établissement ;
- Procéder ou participer à des inspections et enquêtes en matière d'accident du travail ;
- Susciter toute initiative relative à la promotion de la prévention des risques professionnels ;
- Veiller et concourir à l'information et à la formation des travailleurs dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Le CHSCT doit être consulté avant la réalisation de tout aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité.

En résumé, l'employeur doit former, informer et conseiller ses travailleurs en matière de prévention des accidents du travail et de maladies professionnelles.

Rôle de la CNPS

Dans le cadre de cette politique de prévention, la CNPS :

- Recueille, pour les diverses catégories d'établissement, tous les renseignements permettant d'établir les statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles en tenant compte de leurs causes et des circonstances dans lesquelles ils sont survenus, de leur fréquence et de leurs effets, notamment de la durée et de l'importance des incapacités qui en résulteraient ;
- Procède ou fait procéder à toute enquête jugée utile en ce qui concerne l'état sanitaire et social, les conditions d'hygiène et de sécurité des travailleurs ;
- Vérifie, sous contrôle de l'Inspection du travail et des lois sociales, si les employeurs observent les mesures d'hygiène et de prévention prévues par la réglementation en vigueur ;
- A recours à tous les procédés de publicité et de propagande pour faire connaître, tant dans les entreprises que parmi la population, les méthodes de prévention ;
- Favorise, par des subventions ou avances, l'enseignement de la prévention. Conformément à l'article 128 du Code de Prévoyance Sociale, la CNPS peut consentir aux entreprises, des subventions ou avances en vue :
 - De récompenser toute initiative en matière de prévention, d'hygiène et de sécurité ;
 - D'étudier et de faciliter la réalisation d'aménagements destinés à assurer la meilleure protection des travailleurs ;
 - De créer et de développer des institutions, œuvres ou services dont le but est de susciter et de perfectionner les méthodes d'hygiène et de sécurité.

Pour mener à bien cette mission, la CNPS dispose de :

- Une équipe pluridisciplinaire : des ingénieurs conseils et des contrôleurs en prévention qui aident à détecter, analyser, évaluer les risques professionnels liés à l'activité de l'entreprise.

A cet effet, cette équipe effectue, au sein des entreprises, des contrôles selon les étapes suivantes :

- La première étape donne lieu à un constat de visite ;
- La deuxième étape, intervenant 3 mois après la première étape, concerne le suivi des mesures et aboutit à un rapport d'injonction en cas de non correction des risques relevés ;
- La troisième étape intervient 6 mois après la deuxième étape. Elle consiste en une évaluation de l'ensemble des prescriptions. A cette étape, la CNPS est en droit, si l'ensemble de prescriptions n'a pas été pris en compte, d'évoquer la faute inexcusable de l'employeur et éventuellement de procéder à la majoration des cotisations AT/MP.

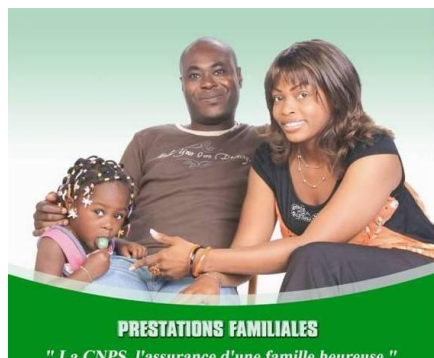
- Un laboratoire de toxicologie industrielle et un centre de mesures et de contrôles physiques.

IMPORTANT : La CNPS dispose d'un Laboratoire de Toxicologie et d'un Service de prévention. Ces structures sont à la disposition des entreprises auprès desquelles elles jouent un rôle de conseil, d'expertise et de contrôle. La CNPS intervient à sa propre initiative pour des contrôles inopinés ou à la demande des employeurs ou des travailleurs.

ROLE ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR DANS LE PROCESSUS D'OCTROI DES PRESTATIONS SOCIALES

PRESTATIONS FAMILIALES

Constitution d'un dossier de demande de prestations



Dans le cadre de la constitution d'un dossier de demande de prestations familiales, l'employeur doit délivrer au salarié une attestation de travail précisant la date d'embauche, la profession et le numéro d'affiliation de l'entreprise à la CNPS. Pour les femmes salariées en état de grossesse, il doit fournir une décision de congé de maternité et le

dernier bulletin de salaire avant la mise en congé de maternité.

L'assuré ou l'agent chargé des relations avec la CNPS doit déposer dans les meilleurs délais dans l'agence dont relève l'entreprise, l'ensemble du dossier constitué par le salarié pour permettre un traitement et un paiement rapide des droits.

NB : Pour tout dépôt de dossier ou de pièces, exigez un reçu signé et cacheté.

Paiement spécifique des allocations familiales

Pour le paiement des prestations en entreprise, la procédure suivante doit être respectée par l'employeur :

Cas des entreprises du secteur privé

- Retirer les bordereaux et les chèques auprès de l'agence CNPS de rattachement ;
- Payer effectivement les prestations aux salariés bénéficiaires ;
- Retourner à la CNPS les bordereaux émargés par les salariés ayant perçu leurs droits et un chèque représentant le montant des impayés.

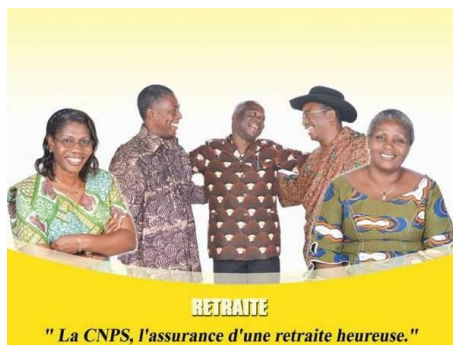
L'employeur doit indiquer, pour les salariés non payés, le motif du non paiement des prestations.

Cas des entreprises du secteur public et para public

A la différence des entreprises du secteur privé, le service administratif désigne un billeteur au nom duquel le chèque est émis. Celui-ci effectue les mêmes opérations que dans le cas des entreprises privées.

NB : Le retrait du bordereau en cours est soumis à la condition du retour du bordereau de la période précédente et de la production de la DISA non encore déposées.

ASSURANCE VIEILLESSE (RETRAITE)



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

La fiche de déclaration du travailleur (cessation) dûment remplie

Le relevé nominatif des salaires rappelant les salaires portés sur les DISA déposées à la CNPS ;

Le certificat de travail.

NB : l'employeur doit s'assurer que toutes les DISA des années travaillées ont été déposées à la CNPS.

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Accidents du travail (AT)



« Est considéré comme accident du travail quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à tout travailleur soumis aux dispositions du Code du Travail. Sont également considérés comme accident du travail :

- L'accident survenu à un travailleur pendant le trajet de sa résidence au lieu de travail et vice versa, dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné par un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de son emploi ;
- L'accident survenu pendant les voyages dont les frais sont mis à la charge de l'employeur en vertu de l'article 26.1 du Code du Travail ».

Le salarié au moment de l'accident, doit être dans un lien de subordination avec l'employeur, c'est-à-dire qu'il doit être sous l'autorité de son employeur.

Maladies professionnelles (MP)

Les maladies professionnelles sont des maladies contractées par le travailleur exposé de façon habituelle à l'action de certains agents nocifs ou microbes, à l'occasion de l'exécution de certains travaux. Elles doivent figurer sur la liste des Maladies Professionnelles reconnues comme telles par la législation sociale.

NB : La date de la première constatation médicale de la maladie professionnelle est assimilée à la date de contraction de la maladie.

Démarches à suivre en cas d'AT/MP

Les obligations de l'employeur

Dès que survient un accident du travail ou à la première constatation médicale d'une maladie professionnelle, l'employeur doit :

- Assurer les soins de première urgence (à sa charge);
- Eventuellement, diriger la victime vers le centre médical approprié ;
- Informer la CNPS de l'accident du travail ou la maladie professionnelle par tous moyens ;
- Adresser dans les 48h à la CNPS une déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle en 3 exemplaires.

Pour les accidents du travail survenus et les maladies professionnelles constatées hors du territoire national, le délai imparti à l'employeur pour faire la déclaration, commence à courir à compter du jour où il a été informé.

IMPORTANT : Il n'est pas nécessaire d'attendre la guérison de la victime avant de faire la déclaration d'accident du travail ou de la maladie professionnelle. L'employeur doit veiller à ce que l'adresse personnelle et le numéro CNPS de la victime figurent sur la déclaration d'accident du travail ou de la maladie professionnelle. Les imprimés de déclaration sont fournis gratuitement.

Les obligations du médecin traitant

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le médecin traitant doit :

- Etablir en 05 exemplaires, un certificat médical de constatation de lésions ou de symptômes, précisant l'état de la victime, les conséquences de l'accident du travail ou de la maladie

professionnelle, les suites éventuelles, en particulier la durée probable de l'incapacité temporaire de travail ;

- Etablir, à la guérison ou à la consolidation des lésions ou la disparition des symptômes, un certificat médical précisant les conséquences définitives de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle, et préciser éventuellement le taux d'incapacité de la victime (avis du médecin conseil) ;
- Etablir, en cas de décès de la victime, un certificat de genre de mort.

IMPORTANT : Lorsque l'accident du travail ou la maladie professionnelle a entraîné la mort de la victime ou est susceptible d'entraîner une incapacité permanente, une enquête doit être effectuée par l'Inspection du travail afin d'en déterminer les circonstances.

La constitution d'un dossier d'Accident du travail et de maladies professionnelles

Ce dossier doit comprendre :

- Une déclaration en 3 exemplaires ;
- Un certificat médical de constatation ;
- Une fiche de déclaration d'embauche ;
- une photocopie de la carte nationale d'identité de la victime ;
- Un bulletin de salaire du mois ayant précédé l'accident ou la maladie;
- Un constat d'accident effectué par la police ou la gendarmerie (en cas d'accident sur le trajet).

IMPORTANT : Des pièces complémentaires pourraient être demandées par la CNPS au cours du traitement du dossier.

PAIEMENTS

Le paiement des prestations en espèces

Les prestations sont destinées à compenser la perte ou la réduction du salaire de la victime. Les prestations en espèces servies par la CNPS suivant les cas sont :

- Les indemnités journalières versées à la victime pendant toute la durée de l'incapacité temporaire de travail, à partir du lendemain de l'accident ou de la première constatation médicale de la maladie

professionnelle. Lorsque le salaire est maintenu durant la période d'incapacité temporaire, les indemnités journalières, calculées en fonction du barème de la CNPS, sont versées de plein droit au compte de l'employeur.

- La rente due à la victime en fonction de l'infirmité résultant de l'accident ;
- La (ou les) rente(s) aux ayants droit de la victime en cas d'accident suivi de mort.

Le service des prestations en nature

La CNPS couvre directement et entièrement :

- Les frais médicaux chirurgicaux, pharmaceutiques, et les frais d'hospitalisation nécessités par le traitement de la victime ;
- La fourniture, la réparation et le renouvellement des appareils de prothèse et d'orthopédie nécessités par l'invalidité ;
- Les frais de rééducation professionnelle, de réadaptation fonctionnelle et de reclassement de la victime.

En cas de décès, la CNPS supporte les frais funéraires, dans les limites révisables d'un forfait fixé au quart du salaire minimum annuel en vigueur, mais aussi les frais de transport du corps au lieu de sépulture quand l'accident s'est produit au cours d'un déplacement professionnel.

LES AGENCES A VOTRE DISPOSITION	POUR LES EMPLOYEURS ET ASSURES DES ZONES DE :	TELEPHONES
PLATEAU (KING)	Plateau	27-20-30-54-65/66
TREICHVILLE	Treichville, Port-Bouët, Grand Bassam	27-21-75-48-00
YOPOUGON	Yopougon, Dabou, Jacquerville, Songon-Adiapo, Grand-Lahou, Sikensi	27-23-53-76-90
ADJAME	Adjamé, Attécoubé	27-20-30-51-70
ABOBO	Abobo, Anyama, Alépé	27-24-47-71-10
COCODY	Cocody, Bingerville	27-22 50 27 80/86
KOUMASSI	Koumassi, Marcory	27-21-75-73-00/07
APPEX (Agence des Prestations Extérieures)	Chargé de tous les paiements à l'extérieur et des dossiers régis par convention	27-20-25-16-82
BONOUA	Aboisso, Adiaké, Ayamé, Maféré, Tiapoum, Bonoua	27-21-30-01-30
DIVO	Divo, Fresco, Guitry, Hiré, Lakota, Zikisso, Tiassalé, Taabo	27-32-76-02-67
YAMO USSOUKRO	Yamoussoukro, Didiévi, Tiébissou, Tié-N'diékro, Toumodi, Kokumbo, Dimbokro, Bocanda, Kouassi-Kouassikro	27-30-64-01-40
BOUAKE	Commune de Bouaké sous-préfecture, Botro, Brobo, Diabo, Djébonoua, Béoumi, Bodokro, Dabakala, Bissawa, Boniérédougou, Foubolo, Satama-Sokoro, Satama-Sokoura, katiola, Fronan, Niakaramandougou, Tafiré, Tortiya, M'Bahiakro, Priko, Sakassou, Daoukro, Ouellé, Ettrokro	Joindre Yamoussoukro au 27-30-64-01-40
KORHOGO	Korhogo, Dokodougou, M'Bengué, Napiéllédougou, Sinématiali, Sirasso, Kamborodougou, Tioniaradougou, Ferkessédougou, Kong, Ouangolodougou, Kumbala, Niellé, Diawala, Boundiali, Gbon, Kasseré, Kolia, Kouto, Tengrela, Kanakono	Joindre Yamoussoukro au 27-30-64-01-40
ODIENNE	Odienné, Bako, Goulia, Madinani, Séguelon, Tienko, Minignan, Dioulatiédougou, Tiémé, Samango, Gbélébon, Seydougou, Kaniassop,	Joindre Daloa au 27-32-78-23-78

	Samatiguila	
DALOA	Daloa, Zoukougbeu, Bédiala, Gboguhé, Issia, Saïoua, Vavoua, Bouaflé, Bonon, Zuénoula, Gohitafla, Mankono, Dianra, Kongasso, Kounahiri, Sarhala, Tiéninghboué, Séguela, Kani, Worofla, Sifié, Djibrasso, Massala, Dualla, Morondo	27-32-78-23-78
GAGNOA	Gagnoa, Guibéroua, Ouragahio, Oumé, Diégonéfla, Sinfra, Soubré, Buyo, Grand-Zatri, Méagui	27-32-77-20-44
MAN	Man, Logoualé, Kouibly, Sangouiné, Facobly, Bangolo, Biankouma, Gbonné, Sipilou, Toubas, Borotou, Booko, Guintéguéla, Koonan, Ouaninou, Koro, Danané, Zouan-Hounien, Bin-Houyé	Joindre Daloa au 27-32-78-23-78
GUIGLO	Guiglo, Bloléquin, Tai, Toulépleu, Duékoué	Joindre Daloa au 27-32-78-23-78
SAN-PEDRO	San-Pédro, Grand-Béréby, Sassandra, Guéyo, Tabou, Grabo	27-34-71-10-25
ABENGOUROU	Abengourou, Bettié, Niablé, Agnibilékro, Bongouanou, Arrah, M'Batto, Tiémélékro, Adzopé, Agou, Afféry, Akoupé, Yakassé - Attobrou	27-35-91-36-13
AGBOVILLE	Agboville, Azaguié, Rubino	27-23-54-75-99

Nb : Ce document est à caractère strictement informatif et ne peut en aucun cas se substituer à la législation applicable.

CAISSE NATIONALE DE PREVOYANCE SOCIALE
Siège social : Avenue Lamblin – 01 BP 317 Abidjan 01
Tél : (225) 27 20 252 100
Fax : 27 20 32 79 94
Email : info@cnps.ci