



GRET

État des Lieux sur les législations fiscale et sociale des entreprises au Sénégal

Décembre 2006



Référence bibliographique pour citation :

Infoconseil, Gret Enda graf, 2006, Etat des lieux des législations fiscale et sociale des entreprises au Sénégal, MAE, CDE, 87 p.

Cette étude a été réalisée par le Cabinet **EDICOF Sarl** sur un financement du projet d'accès à l'information et au conseil pour les micro et petites entreprises agroalimentaires (InfoConseil MPEA).

Le projet InfoConseil MPEA est cofinancé par la coopération française (Ministère des affaires étrangères – MAE) et le Centre pour le développement de l'entreprise (CDE), une institution du Groupe des Etats ACP (Afrique, Caraïbes et Pacifique) et de l'Union Européenne, dans le cadre de l'Accord de Cotonou. La mise en œuvre de ce projet a été confiée au groupement Gret-Enda graf Sahel pour une première phase test de deux ans. Il a pour objectif général **de favoriser l'accès au conseil et à l'information des micro et petites entreprises agroalimentaires (MPEA) et des prestataires.**

Il vise à tester un mécanisme de fonds de conseil, à contribuer au développement et au renforcement de l'offre de service et à développer et gérer l'information stratégique pour un conseil de qualité. InfoConseil prend en charge le diagnostic de l'entreprise et cofinance des missions de conseil, réalisées par des prestataires privés. Il cofinance des sessions de formation au diagnostic et au conseil commercial. Il met à disposition des entrepreneurs et des prestataires des ressources documentaires thématiques et des outils et supports d'information sur la distribution des produits alimentaires et les marchés.

ABERVIATION UTILISEES

ART	Article
APIX	Agence nationale chargée de la Promotion de l'investissement et des Grands Travaux
BIC	Bénéfices industriels et commerciaux
BNC	Bénéfices non commerciaux
CA	Chiffres d'affaires
CCNI	Convention collective nationale interprofessionnelle
CDD	Contrat de travail à durée déterminée
CDI	Contrat de travail à durée indéterminée
CFCE	Contribution forfaitaire à la charge de l'employeur
CGA	Centre de gestion Agrée
CGI	Code Général des Impôts
CGU	Contribution Globale Unique
CFPB	Contribution Foncières à la Propriété Bâtie
CI	Code des investissements
CNEE	Convention nationale Etat employeurs- privées pour la promotion de l'emploi des jeunes
CNES	Conseil National des employeurs du Sénégal
CNP	Conseil National du Patronat
CSS	Caisse de Sécurité Sociale
GIE	Groupement D'Intérêt Economique
IMF	Impôt minimum forfaitaire
IPM	Institution de Prévoyance Maladie
IPRES	Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal
IR	Impôt sur le revenu
IS	Impôt sur les sociétés
NINEA	Numéro d'Identification Nationale des Entreprises et Associations
NITI	Numéro d'identification aux taxes indirectes
NCC	Numéro de compte contribuable
RCCM	Registre du commerce et de crédit mobilier
RGC	Régime Général de Retraite
S.A	Société Anonyme
SARL	Société A Responsabilité limitée
TRIMF	Taxe représentative de l'impôt minimum fiscal
TVA	taxe sur la valeur ajoutée

SOMMAIRE

I.CADRE JURIDIQUE DE L'EXERCICE DE LA PROFESSION	7
II.LE CHOIX DE LA FORME JURIDIQUE D'EXPLOITATION	7
1. L'entreprise individuelle	7
2. La forme sociétaire ou de regroupement	8
2.1 La SARL	9
2.2 La Société Anonyme (SA)	10
2.3 Le GIE.....	11
III.LES FORMALITÉS À ACCOMPLIR.....	13
1. Les formalités de constitution à observer	13
1.1 Formalités de constitution des SARL et SA	13
1.2 Formalités de constitution du GIE.....	14
2. Les formalités à accomplir au démarrage de l'activité	14
2.1 Les formalités auprès de la direction de la statistique	14
2.2 Formalités fiscales.....	14
2.3 Formalités et déclarations sociales :	15
1. Le contrat de travail	16
1.1 L'engagement à l'essai.....	17
1.2 Contrat à durée déterminée :	17
1.3 Contrat à durée indéterminée :	18
1.4 La nullité du contrat de travail	18
2. Les conditions d'emploi	19
2.1 Durée du travail.....	19
2.2 Catégories professionnelles :	19
2.3 Les congés.....	19
3. La rémunération du travail.....	19
4. Paiement des charges sociales	20
4.1 Cotisation prévoyance retraite IPRES :	20
4.2 Cotisation caisse de sécurité sociale (CSS):	21
5. Les obligations des parties au contrat de travail.....	21
5.1 Obligations de l'employeur	21
5.2 Obligations du travailleur.....	22
6. La suspension du contrat de travail :	22
6.1 Les causes de suspension du contrat	22
6.2 Les effets de la suspension du contrat	23
7. Modification du contrat de travail.....	23
7.1 Modifications des conditions d'emploi	23
7.2 Modification de la situation juridique de l'employeur	24

8.	La rupture du contrat de travail.....	25
8.1	Le licenciement régulier.....	25
8.2	La rupture abusive du contrat.....	28
9.	Les autorités chargées de la mise en œuvre du droit du travail.....	29
9.1	Le chef d'entreprise.....	29
9.2	L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale.....	30
9.3	Le tribunal du travail.....	31
10.	Les procédures d'agrément et de paiement en droit du travail	32
10.1	Le code des investissements.....	32
10.2	La convention nationale Etat employeurs- privées pour la promotion de l'emploi des jeunes.....	34
V.LES OBLIGATIONS FISCALES À OBSERVER.....		35
1.	L'observation des règles d'existence et d'identification fiscale.	35
2.	L'observation des règles formant le contenu du régime fiscal applicable.....	35
2.1	Le Régime de droit commun :	35
2.2	L'optimisation fiscale	43
VI.ASPECTS COMPTABLES		44
1.	Les obligations comptables.....	44
2.	Les Sanctions :.....	45
VII . RÉFÉRENCES ET ANALYSE DE LA LÉGISLATION		45
1.	Les différents textes législatifs et réglementaires sur le droit du travail applique aux entreprises	45
1.1	Contrat de travail.....	46
1.2	Salaire.....	46
1.3	Durée du travail et repos hebdomadaire.....	46
1.4	Hygiène et sécurité du travail.....	46
1.5	Organismes consultatifs	47
1.6	Différents de travail.....	47
2.	Analyse des différents textes en matière de législation du travail au Sénégal	47
2.1	Les textes internationaux.....	47
2.2	Les textes étatiques nationaux.....	48
2.3	Textes conventionnelles	48
3.	Obligations des différents types d'entreprise en matière de droit social au Sénégal	49
4.	Aperçu sur les différents statuts juridiques possibles pour un entrepreneur	50
4.1	La société a responsabilité limitée (SARL),.....	50
4.2	La société anonyme (sa),.....	51
4.3	L'entreprise individuelle	51
VIII ELEMENTS DE COMPREHENSION DE LA LEGISLATION FISCALE DU SENEGAL.....		52
1.	Expose sur les raisons et la portée de la reforme fiscale	52

1.1	Les raisons de la réformes.....	52
1.2	La porté de la réforme fiscale de 2004.....	55
1.3	Procédures et sanctions fiscales.....	58
2.	Le contrôle fiscal.....	60
2.1	Rôle et importance du contrôle fiscal.....	60
2.2	Origines et finalités de ce contrôle.....	61
2.3	Les différents types de contrôles.....	61
3.	Les garanties des contribuables.....	62
ANNEXES.....		64
1.	ANNEXE N°1 PROCEDURE D’IMMATRICULATION ET DE DELIVRANCE DU NINEA65	
2.	ANNEXE 2 : CE QU’IL FAUT SAVOIR DU GIE.....	67
3.	ANNEXE N° 3 L’IMPOT SUR LE REVENU (IR).....	71
4.	ANNEXE N° 4 LA CONTRIBUTION GLOBALE UNIQUE (CGU).....	73
5.	ANNEXE 5 POUR ETRE EN REGLE AVEC L’IPRES.....	77
6.	ANNEXE 6 Tableau récapitulatif des obligations sociales des entreprises au Sénégal.....	78
7.	ANNEXE N°7 LES CATEGORIES PROFESSIONNELLES.....	80
8.	ANNEXE N°8 GRILLES DES SALAIRES.....	82
9.	ANNEXE 9 Le cadre législatif et réglementaire de l’artisan.....	84
10.	ANNEXE 10 : Régimes francs.....	87
11.	ANNEXE 11 Le code des investissements.....	90
BIBLIOGRAPHIE :.....		94

I. CADRE JURIDIQUE DE L'EXERCICE DE LA PROFESSION

Dans l'exposé des motifs de la loi N° 94-69 du 22 août 1994 fixant le régime d'exercice des activités économiques.

L'article premier de cette même loi définit l'activité économique comme une activité de production, de transformation, de distribution de biens et de prestations de services ou de certaines de ces fonctions indépendamment de la nature des biens ou des services ou de la qualité ou du statut de celui qui exerce cette activité. La finalité de l'activité économique est de réaliser des bénéfices ou des économies.

Le régime de l'autorisation préalable d'exercice d'une profession devient alors une exception. En effet l'article 2, précise que les activités économiques s'exercent librement sauf dans le cas où, pour des raisons de sauvegarde de l'intérêt général, l'autorisation de la puissance publique serait requise.

C'est le cas par exemple des médecins où l'exercice privé de la profession de médecine au Sénégal reste toujours couverte par un régime exceptionnel d'autorisation prévu la loi.

Tel n'est pas le cas lorsqu'il s'agit d'exercer une activité économique dans le domaine de l'agro alimentaire. Toutefois un article du décret de 69-891 du 25 juillet 1969 réglemente le contrôle du lait et des produits laitiers destinés à la consommation humaine.

Sous cette réserve, l'opérateur ou l'opératrice qui souhaite exercer une activité de production agro alimentaire, n'est soumise à aucune autorisation préalable. Il suffit de choisir sa forme juridique, de se constituer régulièrement tout en accomplissant les démarches et formalités nécessaires au démarrage de son activité.

En effet, l'article 9 de la loi précitée, dispose que sont abrogées toutes dispositions contraires à la présente loi, notamment la loi n° 81-61 du 24 novembre 1981 soumettant à déclaration ou à autorisation préalable l'exercice des professions industrielles, artisanales ou commerciales et la loi 82-07 du 30 juin 1982 relative aux activités de promotion, de transaction et de gestion immobilières, d'étude et de conseil en organisation et en gestion d'entreprises et de conseil juridique.

II. LE CHOIX DE LA FORME JURIDIQUE D'EXPLOITATION

L'exercice de l'activité de production agro alimentaire, comme toute activité, implique au préalable le choix d'un statut juridique qui puisse refléter les motivations et ambitions de l'entrepreneur.

Les formes juridiques offertes par la législation en vigueur au Sénégal se ramènent à deux grandes catégories : l'entreprise individuelle et l'entreprise sociétaire.

Le choix pour l'une ou l'autre des deux formes juridiques comporte des répercussions de taille en matière de responsabilité, d'obligations fiscales et même au plan social.

1. L'entreprise individuelle

L'entreprise individuelle est considérée comme la forme juridique la plus simple aussi bien dans sa constitution que dans son fonctionnement. La seule obligation qui est exigée est l'immatriculation au registre du commerce.

Les avantages de l'entreprise individuelle :

Au plan juridique.

- aucun capital n'est exigé lors de la constitution;
- coût de constitution faible;
- souplesse et rapidité dans le fonctionnement : l'entrepreneur exploite pour son compte personnel;
- non partage du bénéfice;
- Contrôle total de l'affaire par l'entrepreneur.

Au plan fiscal.

- En cas de déficit il n'y a pas d'impôt à payer ;
- Moins d'obligations fiscales à observer ;
- Possibilité de bénéficier du régime de la contribution globale et unique à compter du 1^{er} janvier 2004. Il s'agit d'un régime fiscal allégé de gestion simplifiée avec paiement un impôt synthétique (annexe N° 6).
- Possibilité de pouvoir adhérer à un centre de gestion agréé et de pouvoir bénéficier des allègements fiscaux y afférents.

Les inconvénients de l'entreprise individuelle :

Au plan financier :

- difficulté de mobiliser les financements;
- faible crédibilité vis à vis des partenaires;
- Accès difficile au crédit bancaire en raison du risque concentré sur le seul entrepreneur individuel ;

Au plan juridique :

- La responsabilité illimitée entraîne la confusion du patrimoine de l'entreprise et celui de l'entrepreneur : en cas de faillite, possibilité de poursuivre ce dernier dans ses biens personnels ;
- Le sort de l'entreprise est directement dépendant de celui de la personne de l'entrepreneur (l'entreprise disparaît par exemple avec son décès).

Au plan fiscal :

Taux très élevé de l'impôt à payer au titre de l'impôt sur le revenu (l'IR) pour les célibataires et contribuables n'ayant pas beaucoup d'enfants en charge.

2. La forme sociétaire ou de regroupement

Les difficultés de trésorerie de l'investisseur conjuguées avec les contraintes du régime d'imposition liées à la forme juridique pour l'exploitation des activités conduisent à porter souvent son choix sur la société. C'est ce qui semble guider le choix sur les sociétés à responsabilité limitée (SARL) ou anonyme la (SA). et le groupement d'intérêt économique (GIE).

La S.A.R.L apparaît à travers son mode de constitution, sa gérance, plus adaptée que l'entreprise individuelle.

Mais les tenants de l'agroalimentaire exercent le plus souvent sous la forme individuelle ou de groupement d'intérêt économique.

2.1 La SARL

◆ Mode de constitution de la SARL

La S.A.R.L est librement constituée conformément aux lois et règlement en vigueur. Elle constitue une formule souple. Aujourd'hui, l'Acte uniforme prévoit que la SARL peut être constituée par une seule personne physique ou morale ou entre deux ou plusieurs personnes physiques ou morales. Le capital social exigé étant d'un million (1.000.000) de francs CFA.

◆ Gérance et contrôle de la S.A.R.L :

Elle est gérée par un ou plusieurs gérants qui doivent être des personnes physiques. Ils sont choisis parmi les associés ou en dehors d'eux.

Peu importe que le gérant soit majoritaire ou non, qu'il soit national ou non au regard du traitement fiscal des rémunérations qu'il perçoit en contrepartie de son travail.

Par ailleurs, la désignation d'un commissaire aux comptes pour contrôler la gestion de la société est facultative. Elle ne devient obligatoire que lorsque la S.A.R.L remplit l'une des conditions suivantes :

- le capital social est supérieur à dix millions (10.000.000) de francs CFA.
- Le chiffre d'affaires annuel est supérieur à deux cent cinquante millions (250.000.000) de francs CFA ;
- L'effectif permanent est supérieur à cinquante (50) personnes.

Pour l'essentiel, les avantages et les inconvénients de la SARL peuvent être ramenés aux points suivants :

◆ Les avantages de la S.A.R.L :

Aux plans juridique et social

- Le capital minimum exigé, un million n'est pas très élevé ;
- La responsabilité est limitée : les associés ne sont responsables qu'à concurrence de leurs apports ;
- La gestion est plus souple que celle des sociétés anonymes ;
- les associés ont la possibilité d'assurer le contrôle étroit de l'accès de nouveaux associés au capital de la société ;
- la société pourra continuer d'exister en cas de décès de l'un des associés et la réunion de toutes les parts dans une seule main n'est plus cause de dissolution ;
- L'associé gérant qu'il soit majoritaire ou minoritaire sera considéré comme un salarié et pourra bénéficier des avantages sociaux des salariés ;
- Il est même possible de créer la SARL avec un seul associé

Au plan sociologique et professionnel :

Plus de crédibilité qu'une entreprise individuelle aux yeux des tiers (clientèle, fournisseurs, banquiers...).

◆ **Les inconvénients de la SARL :**

Au plan juridique :

- La procédure de constitution est assez longue (2 à 4 semaines) ;
- La libération intégrale du capital social est exigée dès la constitution ;
- Les associés ne peuvent céder librement leurs parts sociales

Au plan fiscal :

- la SARL est soumise à une fiscalité plus lourde: d'abord, le revenu réalisé est imposable à l'impôt sur les sociétés (IS) au taux de 25% du bénéfice fiscal de la société; ensuite, ledit revenu au moment de la distribution aux associés, est imposé à l'impôt sur le revenu des valeurs mobilières (IRVM) au taux de 10% sauf exonération pour les entreprises admises à un régime dérogatoire;
- Le régime de la contribution globale n'est pas applicable en conséquence ne peut adhérer à un centre de gestion agréé pour pouvoir bénéficier des allègements fiscaux y afférents ;
- En cas de déficit, paiement de l'impôt minimum forfaitaire dont le montant varie entre 500 000, 750 000 et 1 000 000 de FCFA.

Au plan sociologique : difficulté de choix des associés.

Ces difficultés procèdent du fait que les motivations des associés ne sont pas toujours les mêmes au moment de la constitution de la structure. Des divergences peuvent apparaître quand l'entreprise commence à prospérer ou en période de difficultés. C'est pourquoi, la réflexion doit toujours être poussée, avant de prendre la décision de s'associer. La survie de l'entreprise en dépend. Un mauvais choix peut se traduire par la disparition prématurée de l'entreprise.

2.2 La Société Anonyme (SA)

La SA est une société dont le capital social est divisé en actions, et qui est constituée entre les associés qui ne sont responsables qu'à concurrence de leurs apports.

◆ **Les avantages de la SA**

Au plan juridique

Limitation stricte de la responsabilité des associés au montant de leurs apports : pas de confusion entre le patrimoine de la société et ceux des associés ;

Le risque est partagé entre les associés ;

Plus grande capacité de mobiliser des fonds

Plus grande crédibilité aux yeux des tiers et des partenaires

Possibilité de créer une SA avec un seul associé ;

Possibilité de libérer seulement le quart du capital souscrit au moment de la constitution

Possibilité de faire appel à l'épargne publique

Possibilité pour les associés de céder des actions

Au plan social

Les dirigeants et administrateurs généraux de la société peuvent bénéficier d'un contrat de travail avec la société et être soumis au même régime que les salariés au regard de la fiscalité (régime de retenues à la source)

♦ **Les inconvénients de la SA**

Au plan juridique

Le capital social minimum exigé est plus important que pour les autres formes juridiques ;

Les procédures de constitution plus contraignantes et longues ;

Les coûts de constitution sont les plus élevés de même que ceux de gestion des organes d'administration.

Au plan fiscal

On retrouve les mêmes inconvénients signalés pour la SARL à savoir :

- la soumission à une fiscalité plus lourde: d'abord, le revenu réalisé est imposable à l'impôt sur les sociétés (IS) au taux de 25% du bénéfice fiscal de la société; ensuite, ledit revenu au moment de la distribution aux associés, est imposé à l'impôt sur le revenu des valeurs mobilières (IRVM) au taux de 10% sauf exonération pour les entreprises admises à un régime dérogatoire;
- L'impossibilité de pouvoir bénéficier du régime de la contribution globale et unique, en conséquence ne peut adhérer à un centre de gestion agréé pour pouvoir bénéficier des allègements fiscaux y afférents ;
- En cas de déficit, paiement de l'impôt minimum forfaitaire dont le montant varie entre 500 000, 750 000 et 1 000 000 de FCFA;

2.3 Le GIE

Le groupement d'intérêt économique (GIE) est celui qui a pour but exclusif de mettre en œuvre pour une durée déterminée, tous les moyens propres à faciliter ou à développer l'activité économique de ses membres, à améliorer ou à accroître les résultats de cette activité : son activité doit se rattacher essentiellement à l'activité économique de ses membres et ne peut avoir qu'un caractère auxiliaire par rapport à celle-ci.

Le groupement d'intérêt économique est désigné par une dénomination suivie des mots « groupement d'intérêt économique » ou du sigle « GIE »

♦ **Les avantages du GIE**

Au plan juridique

- le GIE peut être créé sans capital ;
- le délai de constitution est rapide (1 semaine) ;
- le coût de constitution est faible par rapport aux sociétés ;
- les membres déterminent librement le mode de fonctionnement du GIE.

Au plan fiscal

- le GIE n'est soumis à l'impôt sur les sociétés (au taux de 25%) que sur option de ses membres. A défaut de cette option, l'imposition s'effectue au nom des membres par l'impôt sur le revenu (catégorie BIC).

◆ **Les inconvénients du GIE**

Aux plans juridique et financier

- le GIE ne peut, par lui-même, avoir pour but la recherche et le partage de bénéfices. Le GIE doit en effet, être créé « en vue de mettre en œuvre tous les moyens propres à faciliter ou à développer l'activité économique de ses membres, à améliorer ou accroître les moyens de cette activité » ;
- le GIE est parfois peu crédible vis-à-vis de certains partenaires, particulièrement les banques ;
- les membres du GIE sont tenus de payer les dettes de celui-ci sur leur patrimoine propre. Ils répondent solidairement de ces dettes vis-à-vis des personnes physiques ou morales avec lesquelles le GIE traite, sauf convention contraire avec celles-ci. Les membres pourront être poursuivis individuellement pour le paiement des dettes du GIE après que le créancier ait vainement mis en demeure le groupement par voie d'huissier.

Au plan fiscal

- Toutes les rémunérations versées aux dirigeants du GIE par celui-ci entrent dans le calcul de leur revenu au titre de l'impôt sur le revenu ;
- L'impossibilité de pouvoir bénéficier du régime de la contribution globale et unique, en conséquence ne peut adhérer à un centre de gestion agréé pour pouvoir bénéficier des allègements fiscaux y afférents.

NB : Le statut de l'artisan (cf. annexe11)

Une fois le statut juridique choisi (forme individuelle ou forme sociétaire), l'entreprise doit se constituer et faire face à ses obligations d'ordre fiscal, comptable et social mais également essayer de bien gérer afin de maximiser le développement et la performance de ses affaires.

Gérer l'entreprise, c'est choisir parmi les choix qui sont offerts en tenant compte des textes, de la spécificité de l'entreprise et de la notion de risque. Les obligations d'ordre comptable, fiscal et social doivent être connues avant que les techniques de la gestion fiscale et sociale ne soient maîtrisées et mises en œuvre.

III. LES FORMALITÉS À ACCOMPLIR

1. Les formalités de constitution à observer

1.1 Formalités de constitution des SARL et SA

Il s'agira de respecter les formalités suivantes :

- l'établissement des bulletins de souscription des parts sociales représentant des apports en numéraire
- la mobilisation des fonds (capital) et dépôt en compte -bloqué dans une banque ou chez un notaire;
- l'évaluation des apports en nature par un commissaire aux apports lorsque la valeur desdits apports en nature est supérieure à 5.000.000 de francs CFA;
- la rédaction des statuts en veillant à ce que les critères d'éligibilité aux régimes privilégiés y figurent notamment la promotion de l'enseignement, de la recherche, de l'innovation technologique et la vocation de la production industrielle tournée vers l'exportation.
- la tenue de l'assemblée constitutive;
- la signature des statuts par les associés personnellement ou par leurs mandataires justifiant d'un pouvoir spécial;
- l'enregistrement des statuts au niveau des services des Impôts et des Domaines ;
- l'établissement d'une déclaration de conformité au greffe du tribunal régional attestant que cette constitution a été faite en conformité avec la loi et les règlements;
- L'immatriculation au registre du commerce est faite au greffe du tribunal régional compétent ;
- La publication de l'avis d'immatriculation dans un journal d'annonces légales.

Il faut retenir que dans la pratique, les fondateurs choisissent un notaire (SARL et SA) qui s'occupe de l'accomplissement de toutes ces formalités en contrepartie du paiement des honoraires qui varient en fonction du montant du capital social. Le total du coût de constitution varie de 300.000 FCFA à 500.000 FCFA.

A ce niveau pour amoindrir les charges de constitution et éviter de recourir obligatoirement aux services coûteux d'un commissaire au compte, il suffit tout simplement de constituer la structure avec un capital de moins de 10.000.000.fcfa. En effet, en de ça de ce seuil le recours au commissaire aux comptes devient facultatif.

En définitive les formalités de constitution des SA et SARL passent par les mêmes étapes avec toutefois les particularités suivantes :

- Pour la SARL la souscription totale des parts sociales par les associés et leur libération intégrale sont obligatoires.
- En revanche s'agissant des la S.A, si les apports en numéraires doivent être intégralement libérés, après détermination de leur valeur par un commissaires aux apports, tel n'est pas le cas en apports en numéraire qui peuvent être libérés seulement pour le quart de leur valeur nominale.

1.2 Formalités de constitution du GIE

La constitution du GIE passe par l'accomplissement des formalités suivantes :

- La rédaction des statuts et du procès verbal (PV) de constitution et de nomination des membres fondateurs et dirigeants ;
- L'enregistrement des statuts et PV en trois (3) exemplaires auprès du Bureau de l'enregistrement compétent ;
- L'immatriculation au registre du commerce auprès du greffe du tribunal régional du lieu du siège social du GIE sur la base de la production des documents ci après :
- Une copie originale des statuts enregistrés
- Une copie originale du PV enregistré de l'assemblée générale constitutive avec indication de l'identité des membres du bureau ou du conseil d'administration ou de gestion selon le cas avec les fonctions
- Une copie légalisée de la pièce d'identité du Président et un casier judiciaire de moins de 3 mois
- L'dresse du domicile ou du siège social des membres du bureau du conseil d'administration ou de gestion

NB : Le coût de constitution d'un GIE est constitué des droits d'enregistrement des statuts et PV de constitution d'une part et des les frais d'immatriculation au registre de commerce d'autre part.

Les statuts et PV sont enregistrés par apposition d'un timbre de deux mille francs (2 000 FCFA) sur chaque feuillet et l'acquiescement d'un droit de vingt cinq mille francs (25 000FCFA) si le GIE est constitué sans capital.

Si le GIE est constitué avec un capital, il est alors assimilé à une société, en sus des droits de timbre précités, il est réclamé au moment de l'enregistrement un droit liquidé par application du tarif prévu par les dispositions de l'article 490 du code général des impôts soit 1% du capital. S'agissant des frais d'immatriculation, ils s'élèvent à trente mille francs (30 000 FCFA) de droits et de deux mille francs (2 000 FCFA) de frais de timbre à payer

2. Les formalités à accomplir au démarrage de l'activité

2.1 Les formalités auprès de la direction de la statistique

L'opérateur/trice économique quelque soit sa forme juridique, au démarrage de ses activités est tenue de s'immatriculer au Répertoire des Entreprises et Associations en vue de l'obtention du numéro NINEA. Cette immatriculation est effectuée au Centre National d'Identification à la Direction de la Prévision et des statistiques. Le dossier d'immatriculation est constitué des pièces suivantes :

- Un formulaire de demande d'immatriculation au NINEA
- Photocopie du Registre de Commerce
- Numéro du compte contribuable (si l'entreprise est déjà immatriculée aux impôts)

2.2 Formalités fiscales

Une fois l'entreprise créée, il y a lieu de remplir les formalités fiscales en vue de pouvoir être connue des Services des Impôts. Il s'agit de la déclaration en vue de l'obtention du numéro de

compte contribuable. Pour ce faire, il y a lieu de constituer un dossier et à déposer au service des impôts. Ce dossier comprend :

- une demande manuscrite;
- une copie légalisée du registre du commerce;
- une copie légalisée des statuts ;
- une copie légalisée du NINEA

L'accomplissement de ces formalités est valable pour toutes les formes juridiques. Par la suite, le service des impôts délivre un certificat d'immatriculation comportant le numéro de compte contribuable.

NB: les numéros du registre du commerce (R.CCM) et d'identification au Répertoire des Entreprises et Associations (NINEA) au Répertoire des Entreprises et Associations doivent obligatoirement figurer sur les factures et tous documents émanant de l'entreprise. Par ailleurs, il convient de préciser que le NITI (numéro d'identification aux taxes indirectes) et le NCC (numéro de compte contribuable) sont confondus désormais dans un même et unique numéro : le NINEA, nouvelle formule (cf. procédure d'immatriculation et de délivrance du NINEA en annexe).

2.3 Formalités et déclarations sociales :

Les déclarations et formalités sociales à accomplir au démarrage de l'activité sont :

- *La déclaration d'ouverture auprès de l'inspection du travail*

Cette déclaration est faite à travers la procédure suivante : Remplir un formulaire de déclaration d'établissement en cinq (5) exemplaires puis déposer à l'inspection du travail qui appose son visa et délivre un numéro d'identification.

- *L'affiliation obligatoire à la Caisse de Sécurité Sociale (CSS) :*

Cette affiliation est faite en sollicitant auprès de la Caisse de Sécurité Sociale un formulaire de demande d'immatriculation que l'opérateur/trice remplit et retourne à la Caisse avec les pièces ci-après :

- Photocopie d'un imprimé type de demande d'immatriculation d'un employeur au régime général
- Photocopie s'il y a lieu des statuts de la société
- Photocopie de l'immatriculation au Registre du Commerce et Crédit Mobilier (RCCM)
- Photocopie de la déclaration d'ouverture d'établissement
- Photocopie du registre de paie paraphé
- Déclaration du mouvement du travailleur visé par la main d'œuvre

La CSS, après examen du dossier de demande d'immatriculation et enquête, attribue à l'employeur un numéro d'immatriculation et lui communique en même temps le taux qui lui est applicable pour sa cotisation "Accident du travail"

- ▷ Affiliation à l'Institut de prévoyance Retraite du Sénégal (IPRESS) :

Une demande d'immatriculation en qualité d'employeur auprès de l'Institut de prévoyance Retraite du Sénégal (l'IPRES) doit être faite sur papier libre accompagnée des pièces suivantes :

- Photocopie du RCCM et s'il y a lieu, photocopie des statuts et de l'acte notarié
- Convention d'établissement visée par l'inspection
- Contrats de travail visés par l'inspection du travail si le contrat est à durée déterminée
- Photocopies légalisées de la carte d'identité des employés, si le contrat de travail est à durée indéterminée
- Registre de paie paraphé par le Greffier du tribunal
- NINEA délivré par la Direction de la prévision des statistiques

L'IPRES transmet à l'entreprise un imprimé récapitulatif de l'effectif du personnel appelé "Etat de recensement " qui contient des mentions relatives à l'état civil, la profession, la date d'embauche des travailleurs ainsi que son numéro d'identification. Un numéro unique est délivré par l'IPRES à chaque employé.

IV. ASPECTS JURIDIQUES DE LA GESTION DU PERSONNEL

Ces aspects sont envisagés sous un point de vue strictement social s'articulant autour : du respect des prescriptions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à l'emploi du personnel d'appoint et de la nécessité de gérer la sécurité de façon à éviter les sanctions pécuniaires résultant de la violation des lois, règlements et convention en matière sociale.

Le respect des prescriptions et la nécessité de gérer le risque social

Les prescriptions d'ordre législatif, réglementaire et conventionnel se rapportant à l'emploi d'un personnel d'appoint se rapportent :

- au contrat de travail;
- aux conditions d'emploi,
- à la rémunération du travail,
- au paiement des charges sociales (IPRES, CSS, IPM).

1. Le contrat de travail

La loi 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant code du travail régit deux types de contrat applicables :

- le contrat à durée déterminée, obligatoirement conclu par écrit et prévoyant le terme et la durée de l'accord,
- le contrat à durée indéterminée, conclu sans indication d'échéance par écrit ou verbalement.

Le contrat de travail est bien évidemment soumis aux conditions générales de validité du contrat à savoir le consentement, la capacité, l'objet et la cause mais surtout à travers le consentement des parties, le choix de la durée du contrat et les conséquences de la nullité qu'apparaît l'originalité du contrat de travail.

L'échange de consentement entre l'employeur et le travailleur donne normalement naissance à un engagement définitif. Mais il peut arriver que cet engagement définitif soit précédé d'un engagement à l'essai.

NB : LE RÉGIME JURIDIQUE APPLICABLE AUX TRAVAILLEURS JOURNALIERS

Les règles applicables aux travailleurs liés par un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée ne concernent pas les journaliers dont les conditions particulières d'embauche sont fixées par décret. C'est le décret n° 70-180 du 20 février 1970, j.o. n°4091, p.253, modifié en son article 8 par le décret n° 70-170 du 29 février 1972, j.o n°4213 du 13 mars 1972, p 406 et complété par la circulaire n° 350 du 22 janvier 1971, j.o n°4119 du 27 février 1971, p.197.

Le travailleur journalier est un travailleur engagé à l'heure ou à la journée, pour une occupation de courte durée n'excédant pas une journée et payé chaque jour avant la fin du travail. Toutefois, un certain nombre de conditions de forme et de fond doivent être respectées, faute de quoi, le contrat est assimilé à un contrat à durée indéterminée.

Au moment de l'engagement, l'employeur doit faire connaître, par écrit, au travailleur journalier, soit la durée exacte de l'engagement, soit la nature de l'entreprise ou de l'ouvrage et la durée approximative de son exécution. La durée horaire hebdomadaire de travail ne doit pas dépasser 40 ou 48 heures, pour les « ouvriers » ; en ce qui concernent les employés, ils ne peuvent être réengagés sans interruption pendant un mois en totalisant 173,33 heures ou 208 heures de travail selon le secteur d'activité.

1.1 L'engagement à l'essai

Avant de conclure définitivement le contrat, les parties peuvent convenir d'une période d'essai pendant laquelle l'employeur pourra apprécier les aptitudes et les qualités professionnelles du travailleur, lequel pour sa part aura le loisir de vérifier concrètement les conditions de travail qui lui sont offertes. Cet engagement à l'essai s'analyse en un contrat définitif assorti d'une condition résidant dans la satisfaction de chacune des 2 parties.

Cela étant, la durée de la période d'essai ne peut pas en principe excéder six mois. Mais en pratique, cette durée est surtout fonction des usages de la profession et elle variera selon que le travailleur est un ouvrier, un technicien ou un cadre supérieur. Dans tous les cas, chacune des parties peut à tout moment rompre l'essai sans avoir à observer un délai de préavis ni à payer une indemnité de rupture. Toutefois, on admet que le travailleur puisse avoir droit à des dommages et intérêt lorsque la rupture décidée par l'employeur a un caractère abusif notamment lorsque son motif n'a aucun lien avec les capacités professionnelles du travailleur. Il reste à préciser qu'à l'expiration de la période d'essai, trois (3) possibilités sont offertes aux parties. Soit mettre fin à leur relation, soit prolonger l'essai, soit enfin convenir explicitement ou implicitement de poursuivre leur relation dans le cadre cette fois d'un engagement définitif.

L'engagement devient définitif à partir du moment où il y a une rencontre entre la volonté de l'employeur et celle du travailleur. En pratique, on considère que le contrat est définitivement conclu lorsque l'employeur accepte la demande d'emploi formulée par le travailleur ou lorsqu'il poursuit les relations de travail à l'expiration de la période d'essai. En toutes synthèses, le contrat n'est conclu que s'il y a un accord sur les points essentiels à savoir le montant de la rémunération et la nature de l'emploi. Le contrat pourra alors être conclu soit pour une durée déterminée soit pour une indéterminée.

1.2 Contrat à durée déterminée :

S'il est conclu pour une période excédent 3 mois, le contrat à durée déterminé doit être soumis au visa d'approbation de l'inspecteur de travail. Cette formalité incombe à l'employeur.

Le contrat à durée déterminée ne peut être conclu pour une durée supérieure à deux ans (sauf par application d'un régime de faveur) et ne peut être renouvelé qu'une seule fois.

Le travailleur ne peut donc conclure conformément à la loi, plus de deux contrats à durée déterminée. Toutefois, ces deux dernières prescriptions ne concernent pas le travailleur assurant un remplacement provisoire ou engagé pour surcroît d'activité.

Le contrat de travail doit comporter certaines mentions notamment :

- la durée d'échéance du contrat avec un terme précis
- la durée minimale si le contrat ne comporte pas de terme précis
- la date à laquelle le travailleur doit demander à l'employeur s'il envisage ou non de proroger les relations contractuelles au delà du terme si le contrat à durée déterminée comporte un terme précis.

Il importe de noter que :

- seuls les contrats à durée déterminée comportant un terme précis peuvent faire l'objet d'un renouvellement, à condition toutefois que le contrat contienne une clause prévoyant la faculté de le renouveler (c'est à dire une clause de report du terme).
- tout contrat ne satisfaisant pas aux exigences de forme de la loi ou renouvelé dans les conditions non conformes à celles prévues par la loi est requalifié en contrat à durée indéterminée.

1.3 Contrat à durée indéterminée :

Il peut être conclu soit par écrit, soit verbalement et résulter de l'acceptation tacite par le salarié des conditions d'embauche proposées durant l'entretien d'embauche ou fournies dans la convention collective de référence.

Aucune autorisation administrative n'est exigée pour ce type de contrat. Il est cependant indiqué d'informer le service de la main d'œuvre de l'embauche du travailleur concerné.

1.4 La nullité du contrat de travail

Lorsque les parties n'ont pas respecté toutes les conditions de fond comme de forme relatives à la validité du contrat, son annulation pourra être demandée en justice dans les conditions du droit commun. S'agissant des conséquences de l'annulation, le contrat de travail, étant un contrat d'exécution successive, l'annulation ne peut avoir d'effets rétroactifs et ne jouera que pour l'avenir. Il s'en suit que tous les effets produits par le contrat avant son annulation seront maintenus et le travailleur pourra notamment réclamer le paiement des salaires correspondant au travail fourni ainsi que les avantages liés à son temps de présence dans l'entreprise. Il pourra, en outre, réclamer des dommages et intérêts à l'employeur lorsque la nullité du contrat est imputable à celui-ci.

En définitive, quelque soit le contrat de travail conclu avec les salariés, l'employeur doit ouvrir et tenir :

- un registre de paiement;
- un registre d'employeur ;

sur le registre d'employeur mentionnant les entrées et sorties du personnel, doit être porté le nom de tous les travailleurs.

- et immatriculer ses employés à la Sécurité Sociale, à l'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal et à l'Institut de Prévoyance Maladie.

2. Les conditions d'emploi

Il faut signaler tout d'abord que le personnel subalterne salarié est régi par la loi 97-17 du 01 décembre 1997 portant code du travail, la Convention Collective Nationale Interprofessionnelle (CCNI) et la convention collective du commerce du 16 novembre 1956.

2.1 Durée du travail

La durée hebdomadaire du travail est fixée à 40 heures par semaine, soit 173,33 heures le mois. Dans le cadre de la semaine, les heures effectuées en plus des 40 heures constituent des heures supplémentaires à rémunérer suivant des règles spécifiques.

2.2 Catégories professionnelles :

Les travailleurs sont classés suivant leur qualification et leur emploi réel, par catégorie dans la convention collective du commerce. Ces catégories déterminent pour chaque emploi le salaire de base mensuel à payer pour 173,33 H.(cf. annexe N° : les Catégories professionnelles N° 7)

2.3 Les congés

Le droit à jouissance de congé est acquis au travailleur après 12 mois de service effectif. Ce congé peut être majoré compte tenu de l'ancienneté, de la situation de famille (mère de famille).

3. La rémunération du travail

Le contrat de travail est un contrat synallagmatique conclu à titre onéreux (à charge pour le travailleur d'exécuter le travail et à l'employeur de rémunérer cette prestation).

La fixation du salaire de base est le fait de la convention collective du commerce ; ce salaire est fixé en fonction de la qualification professionnelle et de l'emploi occupé.

(voir tableau en annexe N° 8 avec les différentes catégories et montant des secteurs de l'hôtellerie et du commerce).

Ce salaire peut être fixé librement par les parties sous réserve du respect de la de la qualification professionnelle, de l'emploi occupé et du salaire minimum (SMIG).

A côté du salaire de base, existent des accessoires tels que :

- le sursalaire
- la prime d'ancienneté
- la prime de panier
- la prime de transport

Ces différents compléments de salaires visent à compenser des frais ou sujétions liés à l'emploi.

4. Paiement des charges sociales

Outre l'immatriculation auprès des organismes sociaux, l'employeur devra s'acquitter du paiement de charges sociales. Il s'agit pour l'essentiel des cotisations à l'IPRES, à la CSS et aux IPM.

4.1 Cotisation prévoyance retraite IPRES :

Les employeurs ayant moins de vingt (20) salariés, sont tenus de verser les cotisations prélevées au plus tard le dix (10) de chaque trimestre. Ces cotisations sont assises sur le salaire plafonné de l'employeur.

Il y a lieu de signaler à ce niveau, que le Conseil d'Administration de l'IPRES, a décidé, au cours de sa séance du 15 décembre 2005 le relèvement du plafond de salaire soumis à la cotisation, depuis 1^{er} janvier 2006, dans les termes ci-après :

- Régime général (R.G) = de 222.000 passe à 234 000 FCFA
- Régime Complémentaire des cadres (R.C) = de 666.000 passe à 702 000 FCFA

Le taux de cotisation est réparti comme suit :

- 40%, part retenue sur le salaire du travailleur
- 60%, part payée par l'employeur

Taux d'appel des cotisations 14% au R.G

6% au R.C

Dont 60% (part employeur)

8,4% au R.G

3,6% au R.C

40% (par employé)

5,6% au R.G

2,4% au R.C

NB : il convient de préciser qu'en dessous de ces seuils indiqués, il y a tout de même paiement IPRES sur le salaire en question. Mais quelle que soit l'importance du salaire au titre du régime général par exemple, on ne peut cotiser au plus sur une base excédant le plafond fixé légalement à 234 000 F CFA. En effet, si un employeur verse un salaire supérieur à 234 000 F, il versera les cotisations sur la base de 234 000F seulement.

Les adhérents doivent notifier à l'IPRES, dans un délai maximum d'un mois, toutes modifications (changements d'adresse, départ ou embauche du personnel, cessation d'activité temporaire ou définitive, etc.).

4.2 Cotisation caisse de sécurité sociale (CSS):

Seul l'employeur supporte les cotisations versées à la CSS. Ces cotisations sont versées pour les deux branches :

- La branche "prestations familiales" pour laquelle le taux de cotisation de droit commun est de 7% pour un salaire plafonné à 63.000 FCFA.
- La branche "accident de travail" pour laquelle le taux varie de 1% à 6% suivant les risques encourus par le travailleur pour un salaire plafonné à 63.000 FCFA.

Ces cotisations devraient être versées à la caisse de sécurité sociale à la fin de chaque trimestre civil.

▷ ***Institut de Prévoyance Maladie (IPM)***

L'employeur devra être affilié à un IPM pour le remboursement des frais médicaux de ses employés. Le taux de cotisation mensuelle est de 6% pour un salaire plafonné à 60.000 FCFA.

- *Sanctions en cas de non-paiement des charges sociales :*

- *Caisse de Sécurité Sociale :*

En cas de non-paiement dans les délais requis, les sommes dues seront majorées de 10% par mois de retard nonobstant les poursuites judiciaires.

- *Institut de prévoyance Retraite du Sénégal :*

En cas de non-paiement dans les délais requis, les sommes dues seront majorées de 5% par mois de retard nonobstant les poursuites judiciaires.

5. Les obligations des parties au contrat de travail

Le contrat de travail est un contrat synallagmatique, c'est à dire qu'il oblige réciproquement les parties contractantes. En effet, dès que le contrat est passé, les obligations naissent de la part de l'employeur et du travailleur : obligations ou effets du contrat.

5.1 Obligations de l'employeur

L'employeur doit :

- fournir du travail au salarié car sans activité professionnelle, il n'y a point de contrat de travail ;
- satisfaire à toutes les obligations découlant de l'existence du contrat de travail
- verser le salaire convenu et tous ses accessoires ;
- procéder à la retenue d'office et au reversement des cotisations sociales et de l'impôt ;
- affilier le travailleur aux institutions de prévoyance sociale : CSS, IPRES, IPM ;
- traiter humainement le travailleur en exigeant de lui des efforts raisonnables ;
- en cas de licenciement, délivrer un certificat de travail au salarié et lui payer toutes les indemnités dues ;
- respecter la vie privée du travailleur, les croyances religieuses, philosophiques, la race, le sexe, l'appartenance syndicale ou politique...,
- respecter la dignité des travailleurs ;

- veiller au respect des conditions d'hygiène et de sécurité du travail et des libertés syndicales.

5.2 Obligations du travailleur

Les obligations qui incombent au travailleur sont diverses et variées. Il doit :

- exécuter consciencieusement le travail convenu. : les maladresses, négligences, l'inaptitude professionnelle peuvent constituer des motifs légitimes de licenciement. Il doit faire son travail avec diligence en suivant les instructions de l'employeur
- respect, fidélité et loyauté à son patron. A cet effet la concurrence déloyale lui est interdite et constitue un délit pénal et une faute lourde pouvant entraîner le licenciement du travailleur des poursuites judiciaires ;
- garder confidentielles l'ensembles des informations dont il a connaissance du fait de ses fonctions. Ces informations ne doivent ni être divulguées ni à l'intérieur ni à l'extérieur de l'entreprise. C'est l'obligation de discrétion qui s'impose à lui.

6. La suspension du contrat de travail :

La suspension est une période pendant laquelle l'exécution du contrat est interrompue, mais le contrat subsiste et continue à lier à l'employeur et le travailleur. Le contrat de travail n'est pas résilié mais simplement mis en veilleuse jusqu'à ce que cesse la cause qui a entraîné la suspension. Cette suspension peut être du fait de l'employeur ou du fait du salarié.

6.1 Les causes de suspension du contrat

L'article L70 du code du travail énumère et retient 12 cas de suspension du contrat de travail :

- fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période d'instruction militaire ;
- pendant la durée de service militaire du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint ;
- pendant la durée d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- pendant le congé de maternité de la femme salariée enceinte (durée 14 semaines dont 08 postérieures à la délivrance) ;
- pendant la grève ou le lock-out, si ceux-ci ont été déclenchés dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs du travail ;
- pendant la durée de l'absence du travailleur, autorisée par l'employeur en vertu de la réglementation, des conventions collectives ou accords individuels ;
- pendant la période de mise à pied du délégué du personnel, dans l'attente de la décision définitive de l'inspection du travail net de la Sécurité sociale ;
- pendant la détention préventive du travailleur ;
- pendant la durée du congé payé, augmenté, éventuellement des délais de route et des périodes d'attente du départ définies à l'article L 160 du code de travail ;
- pendant la durée du mandat de député à l'Assemblée Nationale, à la demande écrite de l'intéressé ;

- pendant la durée du congé d'éducation ouvrière accordé dans les conditions fixées conformément aux dispositions en vigueur.

6.2 Les effets de la suspension du contrat

Les effets sont nombreux, mais on peut les classer en deux parties :

◆ Interruption provisoire des obligations contractuelles

D'un côté, l'employé n'est plus tenu de fournir la prestation de travail. Un outil de travail n'est pas à la disposition du travailleur. Le travailleur peut se voir interdire l'accès au lieu de travail. Mieux encore, il peut procéder au remplacement provisoire du travailleur. Bien entendu le salaire n'est pas payé.

En principe, il est interdit à l'employeur de licencier le travailleur dont le contrat est suspendu.

De l'autre côté, le travailleur est dispensé d'exécuter les tâches qui étaient les siennes. Il ne reçoit plus d'instruction de son employeur. Toutefois, la clause de l'exclusivité professionnelle reste valable durant la suspension.

◆ Retour à la situation antérieure

La suspension étant provisoire, lorsque la clause de suspension disparaît, le travailleur doit retrouver son emploi et l'employeur ses pouvoirs de chef d'entreprise. Cela signifie que les clauses contractuelles initiales réapparaissent. Les conditions de travail et de rémunérations restent intactes.

7. Modification du contrat de travail

Les clauses du contrat font la loi des parties. Mais un contrat de travail est un contrat à exécution successive, d'où la possibilité de son adaptation, de sa modification. Cette modification peut soit affecter les conditions d'emploi soit la situation de l'employeur.

7.1 Modifications des conditions d'emploi

On distingue la modification substantielle de la modification non substantielle

◆ La modification substantielle

Une modification est substantielle à chaque fois qu'elle touche à un élément déterminant du contrat de travail. C'est pourquoi, elle ne peut être imposée au travailleur. Face à son refus, l'employeur est devant une alternative : ne pas toucher au contrat ou licencier.

Si le travailleur accepte la modification, il poursuit son contrat dans des conditions nouvelles. Celles-ci prennent effet après un délai correspondant à la durée du préavis.

Son refus va poser le problème de la responsabilité de la rupture. Si l'employeur licencie, le salarié prend acte de la rupture. Mais celle-ci sera imputable à l'employeur, il devra par conséquent verser l'indemnité de licenciement, respecter le préavis ou payer l'indemnité compensatrice de préavis.

Le travailleur peut aussi réclamer des dommages –intérêts, si la modification n'est pas motivée par des raisons objectives et valables.

Lorsque la modification repose sur un motif économique, l'employeur devra respecter la procédure édictée aux articles 61 et 1662 du code de travail.

Cas de modifications substantielles :

- 1 Modification substantielle d'un lieu de travail ;
- 2 Modification substantielle de fonction
- 3 Modification substantielle d'horaire de travail
- 4 Modification substantielle du salaire

◆ **La Modification non substantielle**

La modification non substantielle entre dans le domaine du pouvoir général de direction de l'employeur. C'est une prérogative exclusivement patronale. L'employeur n'est confronté qu'à une seule restriction : l'impossibilité de procéder à des mesures discriminatoires entre les travailleurs.

La modification non substantielle se définit comme la modification ne touchant pas à un élément substantiel du contrat de travail. Elle est décidée unilatéralement par l'employeur. Et le travailleur est tenu de s'y conformer.

Nous pouvons citer :

- .une mutation qui rapproche le travailleur de son lieu de travail ;
- .la mutation dans un lieu distant de 10 km avec proposition de plusieurs aménagements honoraires ;
- .l'affectation d'un vendeur à un autre rayon ;
- .modification du mode de calcul d'une prime avec garantie du maintien du montant ;
- .perte d'avantages liés aux déplacements en raison de la disparition desdits déplacements ;
- Réduction légère du salaire en raison de la disparition de la prime de transport.

7.2 Modification de la situation juridique de l'employeur

Il peut survenir une modification dans la situation juridique de l'employeur. C'est le cas notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société. Dans tous ces cas de figure, tous les contrats en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

La mutation du travailleur et la cessation de l'entreprise sauf cas de force majeure ne font pas obstacle au respect de ladite disposition. Il est utile de préciser les conditions d'application, ainsi que les effets.

◆ **Conditions d'application**

Deux conditions sont essentielles : une modification de la situation juridique de l'employeur et la continuité de l'entreprise.

La première n'est pas explicitement définie par le code ; qui se contente seulement de citer des exemples non limitatifs. Donc d'autres situations peuvent correspondre à cette situation.

Ensuite, tous les contrats, quelle que soit leur nature, sont concernés.

Enfin, la continuité de l'entreprise n'est pas non plus définie par le Code. On peut cependant la comprendre comme la poursuite par le nouvel employeur de la même activité que son prédécesseur.

◆ **Effets de la modification de la situation juridique de l'employeur**

Il y a d'abord le maintien des contrats de travail en cours ; de tous les contrats à durée déterminée, à durée indéterminée, les contrats d'engagement à l'essai, les contrats d'apprentissage. Il en est de même des contrats suspendus.

Cependant en raison de la confusion de l'entreprise et l'employeur dans le cas de certaines entreprises, les accords collectifs ou individuels passés entre l'ancien employeur et les travailleurs s'imposent au nouvel employeur.

8. La rupture du contrat de travail

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être résilié par la volonté d'une des parties ; mais cela est subordonné, sauf cas de faute lourde, à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

Lorsque l'initiative de la rupture émane du travailleur, on parle alors de démission et le travailleur est tenu au respect du délai de préavis. Lorsque l'employeur rompt le contrat, il s'agit d'un licenciement. Or, ce licenciement qui comporte plusieurs aspects peut revêtir un caractère abusif ou au contraire un caractère régulier.

8.1 Le licenciement régulier

Le licenciement normal suppose la notification d'un préavis au travailleur et le paiement de l'indemnité de licenciement lorsque le travailleur remplit les conditions de leur octroi. Le cas échéant, le salarié peut prétendre à d'autres avantages.

◆ Le préavis

Le préavis se définit comme l'avis donné par une des parties au contrat de travail à l'autre partie, qu'elle a décidé de résilier le contrat à l'expiration d'un délai déterminé. La période qui s'écoule entre la date de la communication de cet avis et celle de la résiliation du contrat est dénommée « délai de préavis ».

Le préavis se justifie par le souci de pas :

- entraver la bonne marche de l'entreprise lorsque le travailleur démissionne ;
- mettre du jour au lendemain le travailleur dans une situation difficile, lorsque c'est l'employeur qui licencie le salarié.

Conditions d'exécutions du préavis

Pendant la durée du préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus en respect de toutes les obligations réciproques.

L'employeur ne peut modifier les conditions de travail.

Le travailleur doit exécuter normalement son travail, mais bénéficie de deux jours de liberté par semaine, payé à plein temps salaire en vue de la recherche d'un autre emploi.

Retenons que :

Le Code permet de remplacer le préavis par une indemnité qui est égale à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis e celui-ci avait été respecté.

L'indemnité est à la charge de la partie qui n'a pas l'intention de respecter le préavis ; même si elle n'a pas, à l'origine, pris l'initiative de la rupture du contrat.

La période de préavis commence le lendemain du jour de la notification par la partie qui prend l'initiative de la rupture. La notification se fait par tous moyens donnant date certaine.

La durée du préavis n'est pas la même pour tous les travailleurs. Le principe général est le suivant :

- ✓ un préavis faible pour tous les travailleurs payés à l'heure, à la journée ou à la semaine, ou pour les travailleurs des basses catégories ;
- ✓ un préavis plus long pour les travailleurs payés au mois et ayant une certaine qualification.
- ✓ Pour les travailleurs payés au mois, elle est trois mois pour les travailleurs cadre et d'un mois pour les travailleurs non cadres.

Il n'y a pas lieu de préavis en cas de faute lourde. Celle-ci se définit comme une faute à caractère pénal qui ne permet plus la continuation des relations contractuelles. Notons que la faute lourde peut être retenue à l'encontre du travailleur comme à l'encontre de l'employeur.

Tableau retraçant à titre indicatif des cas de fautes lourdes de l'employeur et du travailleur.

CAS DE FAUTES LOURDES DU TRAVAILLEUR	CAS DE FAUTES LOURDES DE L'EMPLOYEUR
<ul style="list-style-type: none"> ✓ voies de faits commises sur le lieu de travail ; ✓ détournements, vols ; ✓ absence sans autorisation ; ✓ retour tardif de congé non justifié ; ✓ refus de travailler ; ✓ grève illicite ; ✓ ivresse sur le lieu de travail ; ✓ insolence envers la clientèle ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ le fait de ne pas verser régulièrement les salaires au travailleur ; ✓ retard dans les paiements de salaire ; ✓ modification unilatérale des conditions de travail ; ✓ insolence ;

◆ **L'indemnité de licenciement.**

C'est l'indemnité allouée au travailleur qui répond aux conditions posées pour son octroi lorsque la rupture du contrat est le fait de l'employeur.

Les conditions que doit remplir le travailleur pour bénéficier de l'indemnité de licenciement :

- avoir été licencié ;
- avoir accompli dans l'entreprise une durée de service continue d'au moins d'un an ;
- n'avoir pas été licencié pour faute lourde.

La détermination de l'ancienneté

L'ancienneté correspond à la durée totale de présence du travailleur dans l'entreprise. Lorsque le travailleur fait l'objet de plusieurs embauches dans la même entreprise et que les départs précédents ont été motivés par une compression de personnel ou suppression de poste, la

CCNI prévoit en son article 30 qu'il est fait sommation de toutes les périodes d'activités pour déterminer l'ancienneté.

Les périodes de suspension qui suivent sont assimilées à un temps de travail et entrent en ligne de compte dans la détermination de l'ancienneté :

- -l'absence du travailleur pour cause de maladie, professionnelle ou non, et d'accident de travail ;
- -la grève ou le lock-out, à condition que la procédure y afférent soit respectée ;
- -la mise à pied du délégué du personnel, dans l'attente de la décision définitive de l'Inspecteur du Travail ;
- -la durée du congé augmentée des délais de route et d'attente y afférents.

Le montant de l'indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est représentée pour chaque année de présence continue dans l'entreprise par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze derniers mois d'activités qui ont précédé la date de licenciement.

Ce salaire est obtenu à partir du salaire global augmenté des prestations ayant le caractère de salaire, à l'exclusion des remboursements de frais.

L'article 30 de la CCNI prévoit ainsi, par année de service, pour la détermination de l'indemnité les montants suivants :

- pour chacune des cinq premières années : 25% du salaire global mensuel moyen ou SGMM ; pour chacune des cinq années suivantes (de la 6ème à la 10ème année incluse) 30% du SGMM ;
- pour chacune des années au-delà de la 10ème année 40% du SGMM ;
- Le décompte doit tenir compte des fractions d'années.

◆ **Les autres obligations lors de la rupture du contrat :**

Outre les droits et obligations précédemment analysés (préavis, indemnités de licenciement) le Code a prévu certaines obligations, à la charge de l'employeur. Ces obligations sont les suivantes :

✓ *La délivrance d'un certificat de travail :*

A l'expiration ou en cas de rupture du contrat du travailleur, l'employeur doit remettre au travailleur, sous peine de dommage et intérêts, un certificat de travail mentionnant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés. On doit y mentionner la catégorie d'emploi du travailleur.

✓ *Le paiement sans délai du salaire et des accessoires de salaire.*

En cas de rupture ou de résiliation du contrat, le salaire, les accessoires et les indemnités doivent être payés dès la cessation du service, au moment du départ définitif du salarié de l'entreprise. Il est interdit de porter sur le certificat de travail des informations tendancieuses.

✓ *Le paiement d'une indemnité compensatrice de congé non pris.*

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit au congé ou n'ait usé de ce droit, une indemnité calculée au prorata de la durée des services effectifs doit être accordée en place du congé.

✓ *Les frais de voyage et de transport du travailleur.*

Il s'agit du travailleur déplacé de son lieu de résidence habituelle pour exécuter un contrat de travail hors du lieu de cette résidence habituelle. Les frais de voyage et de transport sont payés qu'en cas de déplacement effectif du travailleur.

✓ *La priorité d'embauche :*

Le Code du Travail, comme la CCNI, prévoit la priorité de réembauchage en faveur du travailleur congédié, par suite de suppression d'emploi ou de compression du personnel.

De même le travailleur qui quitte son emploi pour exercer un mandat syndical bénéficie de la priorité de réembauchage à compter du jour où il a avisé l'employeur que son mandat syndical a pris fin.

Notons au passage, que cette priorité de réembauchage est également prévue dans le cas du travailleur malade lorsque le délai de suspension de six mois est expiré ; il bénéficie d'une priorité d'embauchage pendant deux ans, en cas de licenciement.

✓ *Conditions d'évacuation du logement lorsque celui-ci est fourni au travailleur par l'employeur :*

* Dans la limite du préavis s'il est effectué ou s'il est compensé par une indemnité ;

* En cas de rupture du contrat par le travailleur, sans que le délai de préavis ait été respecté, évacuation dans un délai de huit jours ;

* En cas de licenciement par l'employeur sans préavis, évacuation différée, sur demande préalable du travailleur, dans la limite maximum d'un mois.

Pour la période de maintien dans les lieux ainsi obtenus pour le travailleur, la retenue réglementaire ou conventionnelle de logement (1/2 SMIG/jour) pourra être opérée par anticipation.

8.2 La rupture abusive du contrat

L'article 55 du Code du Travail a prévu la possibilité d'une rupture abusive du contrat. Et toute rupture abusive du contrat peut donner lieu à des dommages et intérêts.

En effet le licenciement est abusif, lorsqu'il est motivé, entre autres, pour des raisons d'activités syndicales, lorsqu'il intervient à l'encontre du délégué du personnel sans l'accord de l'Inspecteur du Travail, lorsqu'il intéresse une femme salariée en état de grossesse déclarée, lorsqu'il a lieu peu de temps après l'engagement d'un travailleur sous prétexte de réorganisation de l'entreprise....

Il revient aux juridictions d'apprécier le caractère abusif ou non du licenciement. Le juge se détermine en fonction du cas dont il est saisi et compte tenu des éléments d'appréciation dont il dispose.

Ainsi sont abusifs, les licenciements effectués sans motifs valables liés à, l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités inhérentes à l'organisation économique ou technique de l'entreprise ou du service, de même que les licenciements motivés par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance politique, ethnique ou raciale.

Il en est de même des licenciements prononcés sans motif légitime exact, établi ou précis ou sans autorisation lorsque cette formalité est obligatoire (délégué du personnel).

Nous pouvons citer quelques cas :

- ✓ .Dans une affaire ou le salarié a été licencié à la suite de plusieurs avertissements, le tribunal a estimé que les fautes à l'origine de ces avertissements étaient anodines et insuffisantes pour légitimer le licenciement ;
- ✓ .Le licenciement du salarié à cause de sa cadence de travail qui est plus lente que celle des autres parce que correspondant bien à ses aptitudes est abusif ;
- ✓ .Le fait pour un travailleur d'exécuter un ordre de l'employeur ne peut entraîner un licenciement légitime. Il en est de même du licenciement motivé par une action en justice du travailleur contre l'employeur ;
- ✓ .Les licenciements intervenus sur la pression d'un tiers sont également jugés abusifs, il en est ainsi lorsque la rupture du contrat est intervenue sur la pression de l'ancien employeur ;
- ✓ .Sont abusifs les licenciements fondés sur des raisons étrangères à l'exécution du contrat de travail, car l'employeur peut agir avec un esprit d'inimitié à l'égard du salarié pour des raisons non professionnelles ;
- ✓ .Le travailleur repousse les avances sentimentales de l'employeur ;
- ✓ .Le salarié refuse de soutenir l'employeur dans son action politique syndicale, religieuse ou dans des affaires louches ;
- ✓ .La concubine de l'employeur est licenciée pour être remplacée par une autre

En définitive, dans le monde du travail, des conflits peuvent naître aux mêmes dimensions que les relations de travail elles-mêmes : ils peuvent être individuels ou collectifs. Cette différence de nature implique des institutions et des procédures différentes pour leur règlement.

9. Les autorités chargées de la mise en œuvre du droit du travail.

Il s'agit des personnes ou des institutions qui sont investies d'un pouvoir dans l'application des normes de travail. Elles sont constituées par le chef d'entreprise, par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale et enfin, par le tribunal du travail.

9.1 Le chef d'entreprise

En droit du travail, l'entreprise peut-être définie comme étant une collectivité de personnes exerçant une activité commune au profit d'un même employeur et sous l'autorité d'un chef. Cela étant, la notion de chef d'entreprise est assez ambiguë car très souvent le chef d'entreprise est confondu avec l'employeur alors que les 2 qualités ne correspondent pas toujours. L'identification de la personne détentrice de l'autorité ne pose pas de difficultés lorsqu'il s'agit d'une entreprise individuelle exploitée par une personne physique dans ce cas en effet, c'est cette personne qui cumule les 2 qualités. En revanche, dès lors que l'entreprise est exploitée par une personne morale, la dissociation s'impose. Dans ce cas, l'employeur est la personne morale alors que le chef d'entreprise est la personne physique chargée de la direction de la personne morale. De même, lorsque l'entreprise exerce son activité dans plusieurs établissements, les pouvoirs du chef sont délégués à toutes les personnes exerçant l'autorité dans les différents établissements et appelés chef d'établissement ainsi défini le chef d'entreprise dispose de 3 pouvoirs essentiels :

- ✓ un pouvoir de direction et de gestion

- ✓ un pouvoir réglementaire
- ✓ un pouvoir disciplinaire.

Le pouvoir de direction et de gestion traduit la souveraineté entière du chef d'entreprise dans la définition de l'objet de l'exploitation, dans le choix des hommes et dans la détermination des conditions d'organisation du travail. L'étendue de ce pouvoir va de la gestion du personnel à celle de l'entreprise elle-même. Cela signifie que le chef d'entreprise est maître des décisions qu'il estime nécessaires à l'augmentation de ses profits en prenant les mesures qu'il juge convenables. Ce pouvoir est d'ailleurs présenté comme étant une émanation du droit de propriété.

S'agissant du pouvoir réglementaire, il permet au chef d'entreprise d'assurer la coordination des activités en procédant à l'organisation matérielle et technique du travail au moyen d'un règlement intérieur. En plus du règlement intérieur, le chef d'entreprise peut aussi prendre des notes de services et des circulaires qui, à la différence du règlement intérieur, ont un caractère éphémère.

La nécessité d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise justifie l'existence d'une autorité ayant le pouvoir de sanctionner les défaillances imputables aux travailleurs. Le pouvoir disciplinaire apparaît comme le prolongement logique du pouvoir de direction et du pouvoir réglementaire. Le chef d'entreprise peut ainsi prendre des sanctions à l'encontre des travailleurs fautifs. Cela étant, l'étude du pouvoir disciplinaire pose 3 questions relatives à la détermination et à la qualification des fautes pouvant être sanctionnées, à la détermination des sanctions pouvant être prononcées, et enfin à la procédure disciplinaire à suivre.

S'agissant tout d'abord de la détermination et de la qualification des fautes, la loi n'en donne aucune définition, on en déduit que le chef d'entreprise dispose en principe d'un pouvoir souverain dans la détermination et la qualification des fautes. Il n'en est autrement qu'en matière de licenciement où la loi exige une faute lourde du travailleur. Il faut cependant préciser que seules les fautes commises dans l'exercice des fonctions peuvent normalement être sanctionnées par conséquent les faits qui se rapportent à la vie privée du travailleur ne constituent pas une faute disciplinaire sauf lorsqu'ils ont des répercussions sur le bon fonctionnement ou sur l'image de l'entreprise.

S'agissant, ensuite, de la détermination des sanctions disciplinaires, celles-ci peuvent se répartir en 3 catégories à savoir les sanctions bénignes comme la réprimande ou l'avertissement, les sanctions pécuniaires comme la suppression de primes ou d'avantages et enfin les sanctions relatives à l'emploi du salarié comme par exemple la mutation, la mise à pied ou le licenciement. Pour le choix de la sanction, le principe est que elle doit être proportionnelle à la gravité de la faute commise.

S'agissant, enfin, de la procédure disciplinaire, le salarié peut se faire assister d'un délégué du personnel pour fournir toutes explications écrites ou verbales à l'employeur lequel doit signifier par écrit la sanction au travailleur et adresser une ampliation à l'inspecteur du travail.

9.2 L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale

C'est une autorité administrative assermentée, instituée au niveau de chaque région administrative et secondée éventuellement par des inspecteurs adjoints et des contrôleurs du travail. D'une manière générale, l'inspecteur du travail est chargé de veiller à l'application des lois et règlements en matière de travail, d'emploi et de prévoyance sociale. Dans ce cadre, 3 missions de contrôle de conseil et de conciliation lui sont dévolues :

- ✓ la mission de contrôle consiste d'abord pour l'inspecteur du travail, en sa qualité d'expert de la législation du travail, à veiller à la bonne application de cette législation dans chaque entreprise. Elle consiste aussi, dans le contrôle technique du respect des normes d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise. Ce contrôle peut être effectué soit sur plainte ou dénonciation, soit sur la propre initiative de l'inspecteur. Il concerne toutes les entreprises quelles que soient leurs activités à l'exception cependant des établissements militaires employant de la main d'œuvre civile et dans lesquels la mission de contrôle est confiée à des officiers de l'armée désignés à cet effet.
- ✓ quant à la mission de conseil, elle consiste pour l'inspecteur à donner des avis, à faire des consultations, à effectuer des études sur les questions écrites ou orales dont il peut être saisi par les différents acteurs du monde du travail.
- ✓ s'agissant, enfin, de la mission de conciliation, elle consiste pour l'inspecteur du travail, en cas de conflit dans l'entreprise, à tenter de rapprocher les différents protagonistes afin de parvenir à un règlement négocié. D'ailleurs, en matière de conflit individuel, la tentative de conciliation est obligatoire avant toute saisine du tribunal du travail. L'inspecteur intervient aussi, obligatoirement, dans la gestion des conflits collectifs et même dans la négociation des accords collectifs.

Il reste à observer que pour l'exécution de ses différentes missions la loi confère à l'inspecteur certaines prérogatives.

Il s'agit d'abord du droit de visite qui lui permet de pénétrer librement de jour dans toutes les entreprises relevant de son ressort, de recueillir des avis et de procéder aux examens, contrôles et enquêtes qu'il estime nécessaires.

Il s'agit aussi du droit de poursuite qui lui permet de constater sur P.V les infractions relevées et de saisir éventuellement les autorités judiciaires compétentes notamment le tribunal du travail.

9.3 Le tribunal du travail

C'est une juridiction spéciale instituée au chef lieu de chaque région et qui a une compétence exclusive pour commettre des conflits individuelles nés à l'occasion des relations de tribunal soit entre employeurs et salariés, soit entre différents employeurs, soit entre les salariés d'un même employeur, soit enfin entre les institutions de sécurité sociale et leurs bénéficiaires ou leurs assujettis. Il faut alors préciser que le conflit individuel suppose une réclamation relative à la lésion d'un intérêt matériel ou moral causé par une ou plusieurs personnes nommément désignées au total, il ressort de l'examen de ses caractères de ses sources ainsi que des autorités chargées de sa missions en œuvre que le droit du travail est une discipline qui présente bien des originalités par rapport au droit commun. Il reste à rappeler que le droit du travail a pour objet toutes les formes privées du travail subordonné.

Il s'agit avant tout de relation individuelle existant entre l'employeur et chaque travailleur, mais aussi des relations collectives qui naissent forcément dans l'entreprise, dans la profession et dans le monde du travail lui même. C'est pourquoi il convient de distinguer entre, d'une part la relation individuelle de travail et d'autre part les rapports collectifs.

10. Les procédures d'agrément et de paiement en droit du travail

10.1 Le code des investissements

◆ Les entreprises agréées

Au Sénégal, la procédure d'agrément des entreprises en matière sociale est d'une partie régie par la loi 2004-06 du 06 février 2004 portant code des investissements qui abroge la loi 87-85 du 18 avril 1987. Ce code définit les différentes entreprises éligibles et concerne :

- 1) Toute unité de production, de transformation et/ou de distribution de bien ou de service à but lucratif, qu'elles qu'en soit la forme juridique, qu'il s'agisse d'une personne physique ou morale ;
- 2) Entreprise nouvelle : toute entité économique nouvellement créée et en phase de réalisation d'un programme d'investissement éligible, en vue du démarrage de ses activités ;
- 3) Extension : tout programme d'investissement agréé, initié par une entreprise existante et qui engendre :
 - Un accroissement d'au moins 25% de la capacité de production ou de la valeur d'acquisition des actifs immobilisés ;
 - Ou un investissement en matériels de production d'au moins 100 millions FCFA
- 4) investissement : capitaux employés par toute personne, physique ou morale, pour l'acquisition de biens mobiliers, matériels et immatériels et pour assurer le roulement, indispensable à la création ou l'extension d'entreprise.
- 5) Besoin en fonds de roulement : partie de l'investissement nécessaire pour assurer le financement des dépenses d'entreprise.
- 6) Investisseur : toute personne, physique ou morale de nationalité sénégalaise ou non, réalisant dans les conditions définies dans les conditions définies dans le cadre du Code des investissements, des opérations d'investissement sur le territoire du Sénégal.

Le secteur de l'agroalimentaire fait partie des secteurs d'activités éligibles à l'exception des :

- entreprises qui exercent des activités de négoce qui consistent à la revente en l'état de produits achetés à l'extérieur de l'entreprise ;
- entreprises éligibles à des codes spécifiques ou au statut de l'entreprise franche ;

Il en est de même pour :

- Les matériels admis à des régimes spécifiques
- Les matériels d'occasion acquis localement dans le montant du crédit d'impôt accordé par le code des investissements

◆ La procédure

Tout investisseur désirent bénéficier des avantages particuliers doit déposer un dossier auprès de l'Agence nationale chargée de la Promotion de l'investissement et des Grands Travaux (APIX) muni des renseignements précis concernant la nature du programme, le montant, etc. en même temps que le quitus fiscal.

Une demande d'agrément est instruite et la réponse donnée par écrit quelque soit la réponse à l'investisseur ou dans un délai de qui ne peut excéder 10 jours ouvrables, à compter de la date de dépôt auprès de l'Agence nationale chargée de la Promotion de l'investissement et des Grands Travaux (l'APIX).

L'agrément porte sur les phases de réalisation et d'exploitation avec des avantages différents.

➤ *En matière de droit du travail*

Les avantages

L'agrément est plus accentué en matière sociale au cours de la phase de réalisation. Il consiste en une prolongation en une liberté de participer aux appels d'offre de marché publics sur l'ensemble du territoire, une liberté de politique de gestion des ressources humaines et d'effectuer librement le recrutement de son personnel de direction.

Pour les entreprises nouvelles il y'a une exonération de la Contribution Forfaitaire à la Charge des Employeurs (CFCE) pendant cinq ans. Si les emplois créés dans le cadre du programme d'investissement agréé, sont supérieurs à deux cent (200) ou si au moins 90% des emplois créés sont localisés en dehors de la région d Dakar, cette exonération est portée jusqu'à huit (08) ans..

Pour les entreprises des projets d'extension, l'exonération de CFCE porte sur cinq (05) ans. Si les Emplois additionnels créés, dans le cadre du programme agréé, sont supérieurs à cent (100) ou si au moins 90% des emplois créés sont localisés en dehors de la région de Dakar, cette exonération est prolongées jusqu'à huit (08) ans.

Pour les entreprises nouvelles que pour les entreprises des projets d'extension, les travailleurs recrutés, à compter de la date de mise en place des avantages d'exploitation consécutives à la notification par l'investisseur du démarrage de ses activités, sont assimilés aux travailleurs engagés en complément d'effectif pour exécuter des travaux nés d'un surcroît d'activités au sens du **décret 89-1122 du 15 septembre 1989 fixant les conditions particulières d'emploi des travailleurs engagé en complément d'effectif et du travailleur engagé pour assurer un remplacement**, rectifié en son article 2 par le **décret 90-126 du 1ér février 1990**

Par suite , les entreprises peuvent conclure avec les travailleur recrutés , à compter de la date d'agrément, des contrats de travail à durée déterminée, pendant une période limité à cinq (05) ans.

En conséquence, les entreprises agréées sont, qu'elle que soit la matière, soumises à des obligations.

➤ *Obligations des entreprises agréées*

Elles doivent :

1. Observées strictement les programmes d'investissements et activités agréés
2. Se conformer aux normes de qualité nationales et internationales applicables aux et services, objet de leurs activités ;
3. Se conformer aux normes environnementales nationales applicables à leurs activités ;
4. Communiquer au centre unique de Collecte de l'information (CUCI) leurs états financiers à chaque fin d'exercice ;
5. Employer en priorité les nationaux sénégalais à égalité de compétence et organiser la formation et la promotion des nationaux au sein de l'entreprise.

10.2 La convention nationale Etat employeurs- privés pour la promotion de l'emploi des jeunes

Cette convention a été adoptée le 25 avril 2000 entre, pour l'Etat le Ministre de l'Economie et des Finances, le Ministre de l'Education, le Ministre de la fonction Publique, de l'Emploi et du Travail, et pour le patronat par le CNP et la CNES.

Elle se veut une actrice efficace de la promotion de l'emploi et par les actions suivantes :

1. -le programme de stage et d'apprentissage
2. Le programme « contrat de solidarité (spécifique à l'enseignement privé)
3. Le programme « d'essaiage » (permet aux travailleurs de créer ou de reprendre une entreprise par le biais de l'Etat et/ ou d'une entreprise et pourra bénéficier des avantages du programme de financement des ressources humaine des PME)
4. Le programme de « financement des ressources humaines des PME »

Il est important de noter avec regret que les deux derniers programmes sont à ce jour en veilleuses. Cependant, il faut retenir pour les deux programmes la procédure suivante :

L'entreprise désireuse d'adhérer à la CNEE, fait parvenir à la Direction de l'Emploi une offre en précisant les profils et le nombre de candidats. Ensuite la Direction de l'Emploi procède à une présélection en présentant le double du nombre de candidats souhaité par l'entreprise.

Cette dernière procède à la sélection finale et faite signé avec chaque candidat retenu un contrat de stage avec les pièces fournies par le stagiaire.

La direction de l'emploi en fonction des pièces versées au dossier procède à un examen des contrats pour des candidats retenus l'éligibilité.

Il faut retenir que dans ses principes la CNEE vise en premier le développement des micros, petites et moyennes entreprises en les aidant, à coûts partagés, à avoir accès aux ressources humaines stratégiques nécessaires déterminées après un diagnostic approprié.

Avantages et obligations

Au titre des cotisations sociales, les stagiaires et apprentis sont déclarés à la caisse de sécurité sociale pour les accidents du travail et maladies professionnelles. Les cotisations sociales sont réduites de moitié dans le cadre des allègements et charges prévus par Code du Travail. Le reliquat des cotisations est patrie intégrante de l'allocation (en place et lieu de salaire) accordée aux stagiaires et apprentis.

Cependant, l'employeur ne doit pas pourvoir durablement un poste permanent à un stagiaire. L'apprentissage s'adresse aux jeunes de 17 à 25 ans et dure entre 1 et 4 ans maximum. Il est soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le stage d'adaptation s'adresse aux jeunes de 17 à 35 ans. Sa durée varie six (06) mois à deux (02) ans.

Le stage d'incubation s'adresse aux jeunes de 25 à 45 ans. Sa durée varie entre six (06) mois et deux (02) ans.

V. LES OBLIGATIONS FISCALES À OBSERVER

Au plan fiscal l'opérateur /trice constitué(e) sous quelque forme que ce soit (de SARL, de GIE, de SNC ou individuelle) pour être en conformité avec la législation en vigueur, doit respecter deux séries de règles : les règles d'existence et d'identification fiscales d'une part et les règles formant le contenu du régime fiscal d'autre part.

1. L'observation des règles d'existence et d'identification fiscale.

Il s'agit des déclarations à faire en vue de l'obtention du numéro d'Identification Nationale au Répertoire des entreprises et Associations : le NITI (cf. formalités à accomplir au démarrage des activités).

2. L'observation des règles formant le contenu du régime fiscal applicable

Les règles à observer dépendent selon que l'opérateur/trice est au régime de droit commun ou au contraire selon qu'il ou elle est agréée au régime de la contribution globale et unique ou à un régime privilégié.

2.1 Le Régime de droit commun :

Ce régime est caractérisé par une pluralité d'impositions à observer. La fiscalité devient ici de plus en plus lourde, omniprésente et imposant à tout décideur une connaissance précise des obligations fiscales de l'entreprise et du traitement fiscal des opérations d'affaires. Pour en être édifier, il suffit de faire x²²²passer en revue ces différentes impositions.

◆ Imposition liée aux activités

a. Régime de Taxe sur la valeur ajoutée (TVA) :

Les recettes encaissées supportent **la taxe sur la valeur ajoutée (TVA)** en vertu des dispositions de **l'article 283 et suivants du CGI**.

En conséquence dans vos rapports avec vos clients, vous devez jouer le rôle de collecteur de TVA et le reverser pour le compte de l'Etat. –

▷ Généralisation de la TVA

La taxe sur la valeur ajoutée est un impôt général sur la dépense. Elle frappe en principe tous les échanges économiques qu'elle que soit leur nature (échanges corporels de biens et de services).

A l'origine, applicable aux seuls échanges des biens corporels, la TVA est aujourd'hui un impôt général. Cette généralisation de la TVA date de la loi n° 9010 du 26 juin 1990 qui se traduit par la suppression de la taxe sur les prestations de services (TPS) et la soumission de tous les échanges de biens corporels et de services à la TVA à l'exclusion des opérations bancaires qui sont soumises à une taxe spéciale dénommée la taxe sur les opérations bancaires.

Cette généralisation est devenue effective à partir du 1er mai 1996 avec la transformation de la taxe d'égalisation en acompte sur la TVA acquittée par les commerçants. Cette transformation est opérée par la loi n° 95-31 du 29 décembre 1995, modifiant les articles 237,2°, 313, 318 et 321 du code général des impôts qui institue l'assujettissement des commerçants grossistes à la TVA.

En définitive, sont soumis à la taxe d'égalisation, les commerçants personnes quel que soit leur régime d'imposition au regard de la TVA, qui achètent auprès d'un producteur ou importent des marchandises destinées à la revente. La taxe d'égalisation est liquidée, collectée et reversée à l'Etat:

- pour les achats locaux, par les fournisseurs des commerçants,
- à l'importation, par l'administration des Douanes dans les mêmes conditions que les droits et taxes d'entrée.

Le taux de la taxe d'égalisation est fixé à 2 % pour les achats locaux et 5 % pour les importations.

Il convient d'attirer l'attention qu'avec la Loi N°2004-12 du 06 FEVRIER 2004 que le domaine d'application de la taxe d'égalisation (TE) a connu une extension avec son application aux groupements d'intérêt économique (GIE) qui la supportent.

▷ *Le mécanisme de la TVA*

La TVA repose sur le mécanisme de la taxation et de la déduction. En effet, le redevable soumis à la TVA est tenu de reverser au Trésor public la TVA collectée et de déduire suivant les cas la TVA supportée sur ses achats.

En d'autres termes, il doit faire pour chaque période d'imposition (le mois) la masse de ses affaires taxables par catégorie de taux pour déterminer la taxe brute ensuite faire la masse de ses taxes supportées déductibles et par une simple soustraction obtenir la taxe nette à reverser ou le crédit de taxe à reporter.

Important à retenir :

les activités agricoles sont exemptées de TVA sous les conditions suivantes :

- ces activités doivent être réellement agricoles et être exercées à titre personnel exclusif et constant
- ces activités agricoles ne doivent pas être le fait d'une société à forme commerciale telle les sociétés anonymes, les sociétés en commandites par action, les sociétés à responsabilité limitée.

Ces sociétés sont des sociétés à forme commerciale par conséquent, quand elles exercent des actes agricoles ces derniers sont imposables à la TVA puisque réputés actes de commerce.

- ces activités agricoles ne doivent pas être analogues aux opérations effectuées par les industriels ou les commerçants.

En effet, l'agriculteur est traité fiscalement comme un commerçant dès lors qu'il utilise des méthodes commerciales ou industrielles.

b. Taxe professionnelle : la patente

La contribution des patentes est due par toute personne (physique ou morale) quelle que soit sa nationalité qui exerce au Sénégal à titre indépendant une profession commerciale.

- *Le montant de la patente*

Le montant de la patente varie en fonction du tarif qui repose sur la distinction entre les contribuables relevant des patentes de droit commun et ceux relevant des patentes du régime de la CGU.

L'activité de l'agro alimentaire relève de la patente de droit commun qui concerne les professions énumérées dans les tableaux A et B du tarif des patentes. Elles sont dues pour les activités exercées par les assujettis qui sont soumis, par ailleurs à un régime d'imposition d'après les bénéfices réalisés (art 244 nouveaux du CGI).

- *Composition de la patente de droit commun*

Elle comporte à compter du 1^{er} janvier 2004 deux droits : un droit proportionnel et un droit fixe :

- un droit fixe qui est fonction de la nature de l'activité de l'entreprise et du montant du chiffre d'affaires réalisé.

un droit proportionnel qui représente un pourcentage de la valeur locative des locaux professionnels (19%).

Enfin, les patentes de droit commun sont perçues par voie de rôles et des avertissements.

- *Principales obligations au titre des patentes :*

Ils sont tenus des obligations suivantes :

Souscrire avant le 31 mars de chaque année une déclaration donnant les renseignements nécessaires à la fixation de l'imposition. Cette déclaration doit aux termes de l'article 253 du CGI, indiquer :

le chiffre d'affaires du dernier exercice ;

l'effectif du personnel salarié au 1^{er} janvier de l'année d'imposition ;

la liste et le prix d'acquisition d l'outillage fixe et mobile ;

le prix d'acquisition des terrains à usage industriel et commercial ;

le prix de revient des constructions et le montant annuel des loyers des locaux professionnels ou commerciaux ;

présenter leur quittance de règlement de la patente dans leur établissement à la demande des maires, préfets, sous-préfets, fonctionnaires des impôts, du trésor, de la Douane, du contrôle économique, et de tous les offices et agents de la Police judiciaire.

Le défaut de paiement en temps opportun est sanctionné par une pénalité de 25 %. Il est à noter que la contribution des patentes pénalise les investissements immobiliers et en plus les investissements en matériel et outillage chez les producteurs. En effet, le taux de la patente est très élevé et tourne autour de 25,2% de la valeur locative des locaux et des matériels. L'agrément à un régime dérogatoire du droit commun constitue la seule façon de contourner cette taxe.

- ♦ **Soumission au Régime des Retenues à la source dans le cadre de L'IR**

Dans l'exercice de ses activités lorsque l'opérateur/trice fait recours aux services d'un prestataire, personne physique, non soumis à l'impôt sur le revenu au titre du régime du réel, ils devront procéder à la retenue de 5% sur le montant payé à ce dernier.

De même, lorsqu'ils emploient des travailleurs, ils devront payer la contribution forfaitaire à la charge des employeurs (CFCE) et procéder aux retenues à la source (IR et TRIMF) au titre des salaires qu'ils versent à leurs employés.

a. *Le régime des retenues à la source sur les salaires*

■ *La contribution forfaitaire (CFCE)*

La contribution forfaitaire à la charge des employeurs (CFCE) comme son nom l'indique incombe à l'employeur personne physique ou morale qui paye des traitements et salaires.

L'assiette de la CFCE est constituée par la rémunération brute, tout ce que perçoit le salarié en contrepartie et en exécution de son contrat de travail.

Pour le calcul de la CFCE, deux taux étaient prévus :

un taux de 3 % applicable aux traitements et salaires versés à des travailleurs de nationalité sénégalaise ;

un taux de 6 % lorsque la contribution s'applique à des traitements et salaires versés à des travailleurs étrangers.

Cette distinction n'est plus aujourd'hui d'actualité. En effet à compter du 1^{er} janvier 2006, le taux de calcul de la CFCE est harmonisé et est désormais de 3% quelque soit le statut du salarié.

■ *La taxe représentative du minimum fiscal (la TRIMF)*

Impôt de Capitation c'est-à-dire établi par tête d'habitant, la TRIMF est perçue au profit des collectivités locales. Le montant de la TRIMF varie en fonction de la rémunération brute du salarié. Ainsi le Code (CGI) distingue 4 catégories et une catégorie exceptionnelle. A chacune correspond une taxe différente.

TARIFS DE LA TRIMF

CATEGORIE	REVENU BRUT ANNUEL + AVANTAGES EN NATURE	MONTANT DE LA TRIMF
Catégorie exceptionnelle	≥ 12.000.000 Francs	18.000 F soit 1.500 /mois x 2 s'il est marié
Catégorie 1 ^{ère}	≥ 2.000.000 < 12.000.000	6.000 soit 500/mois x 2 s'il est marié
2 ^{ème} catégorie	≥ 1.000.000 < 2.000.000	4.800 soit 400 / mois soit x 2 s'il est marié
3 ^{ème} catégorie	≥ 600.000 < 1.000.000	3.600 soit 300 / mois x 2 s'il est marié
4 ^{ème} catégorie	< 600 000	900 soit 75/mois x 2 s'il est marié

En résumé est passible de la TRIMF, toute personne qui réside au Sénégal bénéficiant d'un salaire ou d'un traitement, d'une pension ou d'une rente viagère. En conséquence, l'opérateur/trice qui verse des salaires à des personnes ne résidant pas au Sénégal, ne doit pas effectuer la retenue à la TRIMF sauf dispositions contraires contenues dans une convention internationale.

Enfin, chaque chef de famille est taxable pour lui-même et pour ses épouses mêmes si celles-ci sont salariées.

■ *L'assiette de l'IR retenu à la source sur les salaires*

Les revenus imposables sont soumis à l'IR après déductions des abattements suivants :

✓ *L'abattement pour retraite*

Cet abattement est égal à 13,2 % du revenu brut. Il correspond à l'évaluation forfaitaire des retenues faites par l'employeur ou des cotisations versées à titre obligatoire pour la constitution de retraite.

✓ *L'abattement forfaitaire*

Pour le calcul du droit progressif, un abattement forfaitaire de 15 % est consenti au contribuable pour ses frais professionnels.

b. *Les retenues à la source sur des revenus non salariaux.*

■ *les retenues à la source sur les loyers :*

➤ *Champ d'application*

L'impôt sur le revenu est perçu par voie de retenue à la source sur les loyers des locaux donnés en location à un preneur personne physique ou morale ayant son domicile fiscal au Sénégal.

Le locataire individuel qui paie des loyers à une agence immobilière, un gérant de biens ou une société civile immobilière est dispensé d'opérer la retenue à la source. Celle-ci est effectuée par l'agence immobilière, le gérant de biens ou la société civile immobilière.

Lorsque les loyers sont perçus pour le compte d'une personne morale passible de l'impôt sur les sociétés, la retenue n'est pas applicable.

La retenue à la source n'est pas obligatoire lorsque le montant du loyer mensuel d'un même local est inférieur à **150.000 F**. Enfin, le **taux de la retenue est fixé à 5 %** du montant hors taxes des loyers encaissés.

➤ *Les obligations et sanctions*

Le contribuable soumis à la retenue à la source sur les loyers doit :

déposer un état trimestriel des loyers versés avec indication des noms, prénoms et adresse de l'employeur, bénéficiaire du montant des sommes versées, de la période à laquelle s'applique le paiement et du montant retenu à la source.

Le débiteur de l'impôt doit opérer la déduction du montant retenu sur sa déclaration.

■ *Retenue à la source sur les sommes versées à des tiers : article 133 du CGI*

Les sommes versées à des tiers par un débiteur établi au Sénégal en rémunération d'une prestation de service de toute nature fournie ou utilisée au Sénégal sont soumises à la retenue à la source dans certaines conditions : les prestataires visés doivent être entre autres : les personnes physiques exerçant une activité industrielle, commerciale, agricole ou artisanale. **La retenue ne s'applique que lorsqu'elles ne sont pas soumises à un régime d'imposition d'après le bénéfice réel.** Cependant, le contribuable soumis au régime du bénéfice réel peut opter pour la retenue à la source. Cette option devient alors irrévocable et définitive.

Ne sont pas concernés par la retenue les contribuables qui travaillent dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration. Par prestation de toute nature fournie ou utilisée au Sénégal on entend toute opération juridique autre qu'une vente.

Le taux de la retenue est de 5 % du montant hors taxe des sommes versées ou perçues.

L'opérateur/trice n'effectuera la retenue que lorsque le montant de la facture est supérieur à **25.000 FCFA**. Il doit verser les retenues effectuées au plus tard dans les 15 premiers jours du mois suivant comme en matière de retenues sur salaire.

La forte pression de cette fiscalité conjuguée avec sa complexité rendent sa gestion difficile ; ce qui conduit les entreprises envisager l'adoption des stratégies pour son optimisation.

♦ **L'Imposition du revenu réalisé**

L'opérateur/trice en portant son choix sur la SARL ou sur un GIE fixe en même temps le régime fiscal applicable aux revenus qu'elle réalisera dans le cadre de l'exploitation de son activité : régime de l'opacité fiscale par opposition à celui de la transparence fiscale.

Le régime de la transparence fiscale concerne les sociétés de personne dont les revenus qu'elles réalisent sont par principe imposables à l'impôt sur les revenus (IR). Cet impôt est supporté par les associés proportionnellement à leur participation dans la structure. En effet du point de vue fiscal on considère que le patrimoine de ces sociétés se confond avec celui des associés, que les bénéfices sont à la disposition de ces derniers au fur et à mesure de leur réalisation.

C'est par exception, en exerçant l'option prévue par la loi (article 4 du Code Général des Impôts) que ces sociétés de personnes sont au régime de l'opacité fiscale. Ce dernier régime se traduit par la soumission des revenus réalisés à l'impôt sur les sociétés constitue donc le régime d'application obligatoire des sociétés de capitaux (Société anonyme et SARL). L'imposition du bénéfice se fera alors au taux de 25% depuis le 01 janvier 2006 . PAR ailleurs les distributions de dividendes aux associés supporteront une retenue de 10% libératoire de tous autres impôts et taxes pour les personnes physiques.

Au total, la fiscalité sur le bénéfice réalisé est une fiscalité pénalisante pour une entreprise qui souhaite investir dans le cadre de son développement car elle ponctionne sérieusement la trésorerie. Par contre la fiscalité sur le bénéfice distribué laisse intact les possibilités de financement pour l'entreprise qui réinvestit et frappe uniquement les distributions de dividendes donc les revenus du capital. L'impôt n'est payé que si les actionnaires perçoivent leurs revenus.

Pour contourner le poids excessif de cette fiscalité, à défaut de bénéficier des régimes de faveur et d'exonération (Zone franche, points francs, Entreprise Franche d'exportation, statut du Technopôle), l'entreprise soumise au régime de droit commun doit pouvoir mettre à profit toutes les dispositions de déduction d'impôt sur les sociétés (IS) prévues par le dispositif fiscal en vigueur.

Enfin il convient de souligner que la forme sociétaire ou de groupement, relève du régime réel d'imposition et partant sera astreinte à la tenue et la communication d'une comptabilité détaillée et régulière par le biais d'une déclaration spéciale. Le bénéfice imposable étant un bénéfice net, établi après déduction des charges d'exploitation.

- *Le paiement de l'impôt (IS) sur le revenu réalisé :*

Le paiement de l' IS se fait par anticipation selon le système des acomptes provisionnels. Etant soumis au réel, ils sont tenus de verser deux acomptes chacun correspondant le tiers (1/3) de l'IR dû au, titre du dernier exercice.

- ✓ Le 1^{er} acompte doit être versé avant le 15 février
- ✓ Le 2^{ème} acompte avant le 30 avril

✓ Le solde avant le 15 juin

Si l'IS réclamé est supérieur aux acomptes déjà versés, il y a lieu de procéder au règlement du solde.

Si les acomptes déjà versés sont supérieurs au montant de l'IS réclamé, l'excédent constitue un crédit d'impôt à imputer sur les versements ultérieurs.

Lorsque les résultats sont déficitaires, la société supporte l'impôt minimum forfaitaire (IMF) conformément au tarif suivant (article 24 du CGI nouveau) :

Chiffre d'affaires hors taxes	Tarif
Jusqu'à 250 000 000	500 000 francs
De 250 000 001 à 500 000 000	750 000 francs
Au-delà de 500 000 000	1 000 000 francs

En effet, en cas de déficit, la société sera tenue de payer l'impôt minimum forfaitaire (IMF) suivant cette tarification, sauf cas d'exonération. C'est le cas notamment d'une société nouvellement créée qui est dispensée du paiement de l'IMF en cas de déficit au titre du premier exercice.

En l'absence de forme sociétaire ou d'option pour le GIE, l'opérateur économique sera tenu au paiement de l'IR au titre du BIC soit suivant le régime du réel soit à la contribution globale et unique.

En effet les revenus réalisés à ce titre par ces individus ou membres de GIE sont imposés suivant l'un de ces deux régimes d'imposition.

- *Les régimes d'imposition*

Jusqu'au 31 décembre 2003, en fonction du chiffre d'affaires réalisé, les bénéfices (BIC) étaient imposés soit au régime du forfait, soit au régime du réel.

Aujourd'hui avec la réforme opérée par la loi du N° 2004-04 du 06 février 2004 modifiant certaines dispositions du code général des Impôts, le régime du forfait au sens classique est désormais supprimé et remplacé par celui de la contribution globale et unique.

a) Le régime du réel

Les contribuables relevant de ce régime sont astreints à la tenue et la communication d'une comptabilité régulière par le biais d'une déclaration spéciale. Le bénéfice est un bénéfice net, établi après déduction des charges d'exploitation.

Les charges déductibles sont celles exposées dans l'intérêt de l'entreprise et se rattachant à la gestion normale de celle-ci, elles doivent correspondre à des charges effectives et justifiées.

Toutefois, les loyers des locaux d'habitation occupés par l'exploitant et les appointements de celui-ci ne sont pas fiscalement déductibles.

b) Le régime du forfait (supprimé)

Le régime du forfait, applicable aux petites entreprises et comportait l'avantage d'alléger les charges du contribuable.

Principe : Le régime concernait les entreprises individuelles dont le chiffre d'affaire annuel hors taxes n'excédait pas 30 millions de francs s'il s'agit de contribuables dont le commerce principal est de vendre des marchandises, objets et fournitures et denrées à emporter ou à consommer sur place ou de fournir le logement soit alors 20 millions s'il s'agit d'activités artisanales ou 10 millions de francs s'il s'agit d'autres activités.

Exception : Certains personnes ne pouvaient en aucune façon bénéficier du régime du forfait même si les conditions exigées par la loi sont remplies. Il s'agit de :

- les personnes morales ;
- Les contribuables qui optent expressément pour le régime du réel.

c) Le nouveau régime « du forfait » : la contribution globale et unique (cf. doc en annexe)

La loi n°2004-12 du 27 janvier 2004, le législateur a introduit une nouvelle catégorie :

La contribution globale unique qui englobe et fusionne en un impôt unique et pour la même personne les impôts directs et taxes assimilées et les impôts indirects suivants :

- L'impôt sur le revenu assis sur les bénéfices (..) et commerciaux art.
- L'impôt du minimum fiscal,
- La contribution des patentes,
- La taxe sur la valeur ajoutée,
- La contribution forfaitaire à la charge des employeurs,
- La taxe sur la licence des débits de boisson,

Cette nouvelle catégorie présente les caractéristiques d'être un impôt synthétique, et un impôt de droit commun.

Toutefois, le contribuable soumis par la loi à cette contribution globale unique se voit autoriser à exercer une option définitive et irrévocable pour être soumis au régime du bénéfice réel.

L'option doit être notifiée au Directeur des Impôts, au plus tard le 31 janvier de l'année d'imposition

Le texte de l'article 74-b nouveau du CGI, assujettit à la contribution globale unique deux catégories de personnes :

- les personnes physiques dont le chiffre d'affaires, tous droits et taxes compris, n'excède pas 50 millions de francs lorsqu'elles effectuent des opérations de livraisons de biens c'est-à-dire les commerçants ;
- les personnes physiques dont le chiffre d'affaires , tous droits et taxes compris, n'excède pas 25 millions de francs lorsqu'elles effectuent des opérations de prestations de services .

Dans les deux cas de figure, il s'agit de personnes physiques imposables à la **GCU** :

Le contribuable éligible à la CGU doit impérativement être une personne physique ne dépassant pas un certain seuil de chiffre d'affaires fiscal suivant la nature de son activité. Cependant cette notion de personne <<physique>> imposable ne se limite pas toujours à la personne qui exploite directement en son personnel. En effet au nom du principe de transparence fiscale , le législateur étend souvent l'impôt sur des personnes physiques, même lorsque l'activité est accomplie par des personnes morales : c'est le cas des dirigeants ou membres des sociétés civiles et de certaines sociétés commerciales (GIE, SCI...).Il s'agit de :

Personnes physiques travaillant en nom propre et passible de l'impôt assis sur les bénéfices industriels et commerciaux à l'exclusion de deux catégories de personnes :

- ✓ Les personnes exerçant une profession libérale
- ✓ les opérateurs économiques évoluant dans le secteur immobilier (opérations de gestion immobilière, de locations immobilières).

2.2 L'optimisation fiscale

L'optimisation fiscale passe par la réduction des risques de redressements et corrélativement de paiement de pénalités et d'amendes fiscales par le respect des obligations découlant du contenu de son régime fiscal, notamment :

- les obligations déclaratives édictées aux articles 919 à 951 du CGI;
- les obligations de conservations des documents fiscaux instituées aux articles 921 à 923 du CGI;
- les obligations de paiement de l'impôt énoncées aux 1028 à 1035 du CGI.

Une telle optimisation fiscale doit également être recherchée par :

- une bonne gestion des reports déficitaires
- une meilleure maîtrise du concept de charge fiscale et de son mécanisme de déduction pour la détermination du revenu imposable;
- la prise en compte de la charge familiale des salariés dans la progressivité de l'impôt. En effet pour le calcul du droit progressif de l'IR, plus le nombre de parts est élevé, plus le montant de l'impôt diminue ;
- la mise à profit de la mesure de faveur permettant de bénéficier d'une réduction d'impôt à payer pour avoir investi tout ou partie de son bénéfice imposable au Sénégal;
- le recours à la remise gracieuse du montant de l'impôt à payer, ouvert au contribuable par l'article 1036 du CGI pour des raisons d'équité ou de justice fiscale (charges familiales accrues, indigence ou invalidité...);
- l'exercice systématique du droit de demander la réduction des pénalités dont le principe est posé à l'article 1048 du CGI.

Toutefois, l'optimisation idéale serait de faire bénéficier à l'entreprise le statut d'un régime dérogatoire du droit commun. Compte tenu de la nature des activités qu'elle veut mener, elle peut bénéficier d'un régime très favorable à son développement, consacrant sa quasi exonération des impôts et taxes précités : le Régime de l'entreprise franche d'exportation .

Il s'agira alors de l'application du régime consacrant une exemption fiscale totale à l'exclusion du paiement de l'impôt sur les sociétés au taux exceptionnellement réduit de 15%. Partant de tout ce qui précède, nous proposons aux opérateurs économiques d'envisager le bénéfice de ce régime ci décrit d'autant plus que l'investisseur aura la liberté de transférer ses capitaux vers les différents pays de l'UEMOA auxquelles la France et la principauté de Monaco sont assimilées. En effet, le Conseil des Ministres de L'UEMOA a adopté le 20 décembre un règlement relatif aux relations financières extérieures des Etats membres de l'union (règlement 09/CM/UEMOA du 20 novembre 1998). Ce règlement est d'ailleurs rentré en vigueur dans les Etats membres depuis sa publication au Bulletin Officiel de l'UEMOA, la 11 janvier 1999. Le principe de la liberté des relations financières entre les résidents a été réaffirmé entre les résidents. Aux termes de ce règlement un résident est celui qui a son

principal centre d'intérêt dans l'un des pays de l'UMOA y compris la France et MONACO. En conséquence, les associés de nationalité française pourront bénéficier de cette liberté de transférer leurs capitaux vers la France.

Toutefois, le bénéfice de ce régime suppose non seulement que les conditions d'admission exposées ci-dessous soient remplies mais aussi que le bénéficiaire puisse respecter les obligations qui en découlent (Cf. doc annexe).

VI. ASPECTS COMPTABLES

Comme tout exploitant, l'opérateur/trice doit comptabiliser les opérations quelle réalise suivant les règles édictées par le plan comptable dit SYSCOA en vigueur au Sénégal.

Ce texte constitue le fondement d'un droit comptable qui régit notamment les obligations de toute activité indépendamment des sujétions fiscales.

Ceci signifie que si le SYSCOA donne à une dépense le caractère de charge, elle doit en l'absence de dispositions fiscales contraires, être considérée comme déductible pour le calcul du résultat imposable de l'exploitation

1. Les obligations comptables

L'opérateur/trice, comme toute entreprise sera assujettie à :

- contrôler par inventaire au moins une fois tous les douze mois, l'existence et la valeur des éléments d'actifs et passifs de son patrimoine d'exploitant;
- Etablir à la clôture de l'exercice d'exploitation, au 31/12 de chaque année, des comptes annuels au vu des enregistrements des opérations comptables et de l'inventaire.

Ces comptes annuels comprennent le bilan, le compte de résultat et des annexes. Ils forment un tout indissociable.

Toutefois la production de ces documents n'est possible que s'il soit opéré tout au long de l'année des enregistrements comptables et un inventaire dont les supports sont :

- Le livre journal dans lequel sont inscrits les mouvements de l'exercice enregistrés en comptabilité.
- Le grand livre constitué par l'ensemble des comptes de l'entreprise où sont reportés ou inscrits simultanément au journal compte par compte les différents mouvements de l'exercice.
- La balance générale des comptes qui est l'état récapitulatif faisant apparaître à la clôture de l'exercice pour chaque compte, le solde débiteur ou créditeur.
- Le livre inventaire, sur lequel sont inscrits le bilan et le compte de résultats de chaque exercice ainsi que le résumé de l'opération d'inventaires (annexes).

L'obligation de tenir une comptabilité régulière et sincère

Les comptes évoqués doivent être réguliers et sincères et donner une image fidèle du patrimoine de la situation financière et du résultat de l'entreprise.

Elle ne peut être contestée par l'administration que sur le fondement d'indices sérieux et concordants.

Conséquences de la tenue d'une comptabilité irrégulière ou non sincère

Lorsqu'elle n'est pas régulière et sincère, la comptabilité peut être rejetée par l'administration fiscale. L'administration, pour rétablir la sincérité des comptes peut mener une procédure de rectification qui peut aboutir à un bénéfice reconstitué.

2. Les Sanctions :

Le rejet de comptabilité comporte donc des risques sérieux pour l'entreprise : les sanctions peuvent être prises par l'administration ; elles sont d'ordre :

- **Pécuniaire**
 - ✓ paiement des droits éludés;
 - ✓ pénalités à payer avec des conséquences sur la trésorerie de l'entreprise.
- **Pénal**
 - ✓ Amendes
 - ✓ Emprisonnement

VII . RÉFÉRENCES ET ANALYSE DE LA LÉGISLATION

1. Les différents textes législatifs et réglementaires sur le droit du travail appliqué aux entreprises

Il s'agit principalement des différents textes législatifs, réglementaires et conventionnels. Ces textes d'un nombre important et éparses permettent aux acteurs du monde du travail de combler beaucoup d'incompréhension source de conflits collectifs ou individuels de travail en rendant plus compréhensible les dispositions souvent très condensées du code du travail.

Le code du travail est porté par la loi 91/17 du 1er décembre 1997 et abroge celui de 1961 institué par la loi 61-34 du 15 juin 1961 issu directement de celui des territoires d'outre mer de 1952. Ce nouveau code du travail divisé en 11 titres et subdivisé en 288 articles. Il est entièrement plongé dans les réalités économiques et sociales qui ne cessent de se transformer avec les effets des nouvelles technologies, sources de nouvelles branches d'activités, et de nouveaux emplois. Ce nouveau code du travail malgré, sa tendance généraliste en ce sens que plusieurs de ses articles renvoient toujours à des textes d'application d'ailleurs difficiles à rassembler, nécessite toujours une actualisation comme ce fut le cas de son prédécesseur en 1997.

Parmi ces textes on peut citer les lois, les décrets, les arrêtés, la convention collective nationale interprofessionnelle du Sénégal du 27 mai 1982, les conventions collectives des branches d'activités, les accords d'établissement propres à certains établissements ou qui sont susceptibles d'être étendus à d'autres établissements.

Les textes d'application du code du travail

Les textes législatifs et réglementaires sur le code du travail sont les suivants compte tenu de leur agencement suivant les titres de la loi 97/17 du 1er décembre portant code du travail.

1.1 Contrat de travail

DECRET 63- 0118 du 19 février 1963 fixant les formes et modalités d'établissement du contrat de travail et de l'engagement à l'essai.

DECRET 70-180 du 20 février 1970 fixant les conditions particulières d'emploi du travailleur journalier et du travailleur saisonnier.

DECRET 70-185 du 20 février 1970 déterminant les conditions et la durée de préavis pour les professions et branches d'activités non encore régies par des conventions collectives

DECRET 89-1122 du 15 septembre 1989 fixant les conditions particulières d'emploi du travailleur engagé en complément d'effectif et du travailleur engagé pour assurer un remplacement.

DECRET 90-126 du 1^{er} février 1986 rectifiant l'article 2 du décret 89-1122

DECRET 94-184 du 30 juillet 1994 fixant les conditions particulière d'emploi des dockers des Ports au Sénégal.

1.2 Salaire

ARRETE 5040 /ITLS/SM du 17 juillet 1956 déterminant les cas dans lesquels le logement doit être fourni au travailleurs, les conditions aux quelles il doit répondre notamment au regard de l'hygiène et pour assurer la protection des femmes et jeunes filles ne vivant pas en famille et sa valeur maxima de remboursement

ARRETE LOCAL 5645 ITLS/SM du 31 août 1953 déterminant les modalités suivant lesquelles une ration obligatoire, la fourniture des denrées alimentaires de première nécessité et des terrains de culture doivent être assurés aux travailleurs.

ARRETE 8128 ITLS/SM du 29 décembre 1953 modifiant l'arrêté 5645 ITLS /SM du 31 août 1953

1.3 Durée du travail et repos hebdomadaire

DECRET 70-183 du 20 février 1970 fixant le régime général des dérogations à la durée légal du travail.

ARRETE LOCAL 6946 du 10 novembre 1953 fixant la suspension éventuelle de l'usage des récupérations en cas de chômage extraordinaire et prolongé dans une catégorie professionnelle.

DECRET 70 -184 fixant les modalités de rémunération des heures supplémentaires

DECRET 70-917 du 20 juillet 1970 relatif à la durée du travail et au repos hebdomadaire dans les services publics et établissements publics.

DECRET 73- 085 du 30 janvier 1973 fixant les modalités d'application du repos hebdomadaire dans les entreprises autre que les établissements et services publics

ARRETE 10176 MFPTE /DTESS du 06 septembre 1974 fixant les modalités d'application de la durée du travail et des dérogations dans les exploitations agricoles.

1.4 Hygiène et sécurité du travail

ARRETE GENERAL 5253 IGTLS /AOF du 19 juillet 1954 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité du travail applicables

ARRETE GENERAL 8845 IGTLS/ AOF du 15 novembre 1955 fixant la liste des établissements où sont effectués des travaux insalubres et salissants et les conditions dans lesquelles des bains douches seront mis à la dispositions du personnel dans ces établissements

DECRET N° 94-244 du 07 mars 1994 fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité du travail.

1.5 Organismes consultatifs

DECRET N° 61-452 du 29 novembre 1961 fixant les conditions d'organisation et de fonctionnement du conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale, de sa commission permanente et de ses deux sous commissions.

ARRETE MINISTERIEL N° 17398/MFPT/DTSS du 9 décembre 1961 fixant la répartition des représentants des employeurs et des représentants des travailleurs au conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale

DECRET 69-137 du 12 février 1969 fixant les règles d'organisation et de fonctionnement du comité technique consultatif national pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

ARRETE INTERMINISTERIEL N° 5326 MFPET – DTSS du 2 juin 1981 fixant la répartition des sièges entre les organisations professionnelles au sein du comité technique consultatif national pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs

1.6 Différents de travail

ARRETE INTERMINISTERIEL N° 17835/MJ-ACS du 22 novembre 1966 fixant en application du code du travail le montant des indemnités de séjour et de déplacement allouées aux assesseurs des tribunaux du travail

ARRETE INTERMINISTERIEL N°872 MJ-ACS du 18 janvier 1969 complétant l'arrête interministériel n° 17835 MJACS du 22 décembre 1966.

2. Analyse des différents textes en matière de législation du travail au Sénégal

Les différents textes appliqués en matière de législation du travail sont d'ordre internes et d'ordre externes.

Les textes internes sont la loi, la réglementation (les décrets, arrêtés), les conventions collectives.

Les textes internationaux sont les normes internationales du travail (conventions) ratifiées par le Sénégal.

2.1 Les textes internationaux

Le Sénégal est membre de l'organisation internationale du travail depuis son accession à la souveraineté internationale en 1960. Le Sénégal a, à ce jour ratifié 36 conventions dont 32 sont actuellement en vigueur. La convention est un instrument juridique destiné à être ratifié comme un traité international ; elle oblige l'Etat signataire au respect des obligations stipulées par le traité. Il y'a une obligation pour le Sénégal de mettre en conformité la législation nationale avec la convention ratifiée.

A coté de la convention, il y'a la recommandation qui n'entraîne aucune obligation contraignante.

2.2 Les textes étatiques nationaux

◆ La constitution

La constitution de janvier 2001, pose les jalons du droit du travail en ce sens qu'elle déclare que chacun a le droit de travailler et le droit d'obtenir un emploi ; nul ne peut être lésé dans travail ou son emploi en raison de son sexe, de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances. Il en est de même du droit de grève, de la liberté syndical, du droit à la négociation collective, du droit de participer à la détermination des conditions de travail., du droit à la sécurité sociale.

◆ Le code du travail

Le code du travail constitue la source étatique des textes législatif et réglementaire. Sur la forme, le code ne contient que les dispositions à caractère législatif. Il énonce ainsi les dispositions générales du droit du travail.

Son plan est le suivant : Titre 1 : dispositions générales - Titre 2 : des syndicats professionnels - Titre 3 : du contrat de travail- Titre 4 : de l'apprentissage et à la formation professionnelle - Titre 5 : du tâcheronnat- Titre 6 : de la convention collective et des accords collectifs de travail- Titre 7 : du règlement intérieur- Titre 8 du cautionnement –Titre 9 : du salaire et ses accessoires – Titre 10 : des conditions de travail - Titre 11 : hygiène et sécurité du travail- Titre 12 : des organismes et moyens de contrôle- Titre 13 : des différends du travail- Titre 14 : pénalités.

Cependant, une liberté est donnée aux partenaires sociaux (l'autonomie des partenaires sociaux), la loi insiste plutôt à édicter le minimum social, la mise en place de cadres de concertation technique adéquate en matière de négociation et de solution des conflits de travail .

◆ Les actes réglementaires

Il s'agit principalement des décrets et arrêtés. Les décrets en matière de travail constituent la technique classique d'application d'une disposition du code du travail. On peut citer à ce titre les décrets annoncés en matière de placement à l'article L 224 du code du travail. Cet article précise en substance qu'en fonction des nécessités économiques, démographiques et sociales, des possibilités d'embauchage des entreprises, des décrets peuvent régir la pratique.

Les arrêtés ministériels procèdent en général à l'extension des conventions collectives, la fixation des seuils sociaux notamment en matière règlement intérieur par exemple, des modèles type du contrat de travail, de la déclaration de mouvement du travail, etc.

Il y'a lieu aussi de citer les circulaires ministérielles de la direction du travail. La jurisprudence judiciaire et administrative, et les arrêts dans une moindre mesure du fait de leur rareté.

2.3 Textes conventionnelles

◆ la convention collective nationale interprofessionnelle

La convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI) a été adoptée le 27 mai 1982 entre l'union intersyndicale d'entreprise et d'industries du Sénégal (UNISYNDI) pour le patronat et les syndicats affiliés à la confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS).

Elle a pour but de régler les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs au sens du code du travail. La convention collective nationale interprofessionnelle est applicable à toute personne rétribuées à la commission, astreintes à un horaire de travail déterminé ou

traitant exclusivement des affaires pour le compte des entreprises au sens du code du travail qui les emploie quelque soit l'activité de cette dernière sans préjudice d'un accord plus favorable aux travailleurs.

◆ **Les conventions et accord collectifs de travail**

Une convention collective en application du code du travail est « un accord relatif aux conditions de travail, conclu entre, d'une part les représentants d'un ou de plusieurs syndicats ou groupement professionnels de travailleurs, et d'autre part, une » ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement. »

En général, la convention collective mentionne des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements. Elle peut être locale, régionale ou nationale.

Elle est applicable pendant une durée déterminée maximum de cinq ans (sauf stipulation contraire cette convention a les effets d'une convention conclut pour une durée indéterminée) ou pour une durée indéterminée. La convention collective lie toutes les personnes qui l'ont signé ou qui y ont adhéré. Les clauses d'une convention collective s'imposent à celles de tout contrat de travail conclu par un employeur qui y adhère sauf disposition plus favorable chaque convention, collective doivent comprendre obligatoirement les dispositions concernant les conditions de travail et la rémunération.

A coté des conventions collectives on peut citer **les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement** qui ont pour objet d'adapter, aux conditions particulières de l'entreprise, de l'établissement ou d'un groupe d'établissements les dispositions de la convention collective interprofessionnelle, des conventions collectives nationales, régionales ou locales et des arrêtes du ministre chargé du travail pris pour les établissements non encore régis par une convention collective.

La convention collective plus qu'un simple accord est sans équivoque un véritable règlement d'ordre publique : la loi de la profession faite par les professionnels. ».

Enfin la convention collective conclue, signée et publiée dans les conditions prévues par la loi constitue la loi de la profession. Elle donne naissance à des règles de droit qui vont déterminer les conditions de travail dans la profession. En créant non seulement des droits, mais aussi des obligations de nature individuelle qui s'apprécie avec le contrat de travail individuel.

Les organes chargés du contrôle de l'application des conventions sont d'une part l'Inspection du travail, et d'autre part, les membres de la profession.

◆ **Le règlement intérieur**

Le règlement intérieur est un ensemble de règles élaborées unilatéralement par l'employeur, personne privée et soumis au contrôle de l'inspecteur du travail pour son entrée en vigueur dans un établissement donné. Il doit être axé uniquement sur les règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité, nécessaire à la bonne marche de l'établissement. La mise en place d'un règlement intérieur est obligatoire dans tout établissement employant 20 travailleurs et plus.

3. Obligations des différents types d'entreprise en matière de droit social au Sénégal

L'entreprise est un concept socio-économique désignant un groupe humain dont le but est la vente de sa production.

L'entreprise s'oppose à l'administration dont la production n'est pas destinée à être vendue et au ménage dont la production reste limitée. L'entreprise se distingue de la société en ce que cette désignation n'emporte ni droits ni obligations.

La dénomination d'entreprise recouvre une grande diversité, tant en ce qui concerne la taille, l'activité, le mode de fonctionnement que la forme juridique. Il est ainsi possible de distinguer les entreprises selon certains de leurs caractères.

Un premier critère de distinction est celui du caractère privé ou public de l'agent qui contrôle le capital. S'il s'agit de l'État ou des collectivités publiques, on parle alors d'entreprise publique.

Le second critère de distinction est son régime juridique. L'entreprise peut en effet choisir entre différents statuts pour adopter celui qui correspond le mieux à son activité : elle peut être une société en commandite simple ou par action, une société en nom collectif (SNC), une société anonyme (SA), une société à responsabilité limitée (SARL) ou une société unipersonnelle à responsabilité limitée (SURL).

Il est aussi possible de reprendre la classification de la comptabilité nationale qui répartit les entreprises en trois groupes : les sociétés et quasi-sociétés non financières, les institutions de crédits et les entreprises individuelles.

La taille de l'entreprise est aussi souvent considérée comme significative, que ce soit par le nombre d'employés, le capital, le chiffre d'affaires.

Le dernier critère de classification souvent employé est le type d'activité qui peut relever du secteur primaire (entreprises agricoles), du secteur secondaire (entreprises de construction, minières, industrielles) et du secteur tertiaire (entreprises commerciales, de transport et de service).

Les obligations légales et réglementaires auxquelles sont soumises les entreprises en matière de personnel (fiches de paie, médecine du travail, etc.) et la gestion des équipements sociaux ne se déterminent pas en général en fonction de la nature de l'entreprise au Sénégal.

C'est en fonction des textes législatifs et réglementaires qui fixent les obligations quelque soit la nature ou la taille et le seuil d'effectif de l'entreprise ou soit des conditions particulières dont l'entreprise fonctionne sur prescription de l'Inspecteur du travail et de la Sécurité Sociale .

4. Aperçu sur les différents statuts juridiques possibles pour un entrepreneur

4.1 La société a responsabilité limitée (SARL),

Société d'une nature juridique mixte qui emprunte ses caractères tant aux sociétés de personnes qu'aux sociétés de capitaux. La constitution de la société à responsabilité limitée obéit aux règles générales de constitution d'une société. Les éléments requis par l'article du Code civil doivent donc être réunis :

- pluralité d'associés (deux au minimum), à l'exception de l'entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL), nouveau type de société à responsabilité limitée, qui est constituée par une seule personne,
- recherche commune de bénéfices ou d'économie,
- l'affectio societatis, qui doit animer les associés

4.2 La société anonyme (sa),

Société de capitaux ainsi dénommée parce que son nom, sa dénomination sociale, ne révèle pas le nom des actionnaires, dont elle peut même ignorer l'identité lorsque les titres de la société sont au porteur. Elle se définit comme la société dont le capital est divisé en actions et constituée entre des associés qui ne supportent les pertes qu'à concurrence de leurs apports. La société anonyme a été conçue à l'intention des grandes entreprises, ce qui explique que le formalisme lié à sa constitution ou à son fonctionnement soit plus lourd que dans d'autres types de sociétés. Les actionnaires élisent un conseil — d'administration ou de surveillance —, lequel confie la direction des affaires de la société à un président ou à un directoire. L'explication tient en des considérations fiscales et sociales, puisque le président-directeur général, même majoritaire (ce qui n'est pas le cas du gérant d'une société à responsabilité limitée), est assimilé à un salarié. C'est pourquoi il existe aujourd'hui deux sortes de sociétés anonymes : celles qui sont fermées, constituées entre quelques proches, les plus nombreuses, et celles qui sont ouvertes, faisant appel public à l'épargne, les plus puissantes.

4.3 L'entreprise individuelle

C'est une entreprise qui, du point de vue économique, atteint très vite son seuil de productivité, c'est-à-dire le seuil à partir duquel elle ne peut plus s'étendre, ni dans l'espace — parce qu'elle ne va pas pouvoir prospecter tous les marchés qui s'offrent à elle —, ni en volume — parce qu'elle ne va pas pouvoir acquérir les matériels nécessaires à une augmentation de sa capacité de production. D'un point de vue financier, les capitaux engagés dans l'affaire sont uniquement constitués par la fortune de l'entrepreneur. Ils sont donc entièrement soumis à sa capacité, à sa discrétion et aux aléas de sa compétence : s'il n'a pas les moyens, ou s'il ne désire pas investir dans l'entreprise, celle-ci ne peut se développer. De plus, lorsqu'il veut se procurer des capitaux extérieurs, des crédits bancaires par exemple, l'entrepreneur ne peut, à nouveau, compter que sur sa fortune personnelle pour rassurer son banquier, car il ne peut pas utiliser son fonds de commerce comme garantie.

Conclusions

La législation du travail s'apprécie du point de vue de la vieillesse, de l'inexistence de certains textes réglementaires qui ne s'adaptent pas aux bouleversements socio économiques. Il y'a lieu donc de penser à l'actualisation du code du travail. Il y'a lieu de s'inquiéter aussi sur le fait que l'Etat est comme en panne de textes en matière de législation du travail. Des textes qui datent de la période post indépendance continuent à être appliqué faute de renouveau. Ils s'y ajoutent leur précarité. C'est aussi la carence de nouvelles conventions collectives pour les nouvelles professions qui prédominent le tissu des micros et petites entreprises notamment de l'agroalimentaire qui est devenu un secteur d'avenir notamment avec l'AGOA qui est une opportunité offerte aux groupements d'intérêt économique.

Il s'y ajoute que le droit du travail, un droit évolutif souffre au Sénégal du fait que un certain nombre de textes d'application n'ont pas vu le jour.

Il faut donc penser à une finition perpétuelle du droit sociale. Les emplois réservés (l'apprentissage, le travail intérimaire qui est en pleine extension, etc.), souffrent d'un vide juridique au point de laisser apparaître des interprétations diverses et opportunistes.

VIII ELEMENTS DE COMPREHENSION DE LA LEGISLATION FISCALE DU SENEGAL

1. Expose sur les raisons et la portée de la réforme fiscale

Une meilleure compréhension de la fiscalité sénégalaise, passe par l'exposé des raisons et de la portée de la réforme fiscale.

1.1 Les raisons de la réformes

Il ressort, de l'examen du dispositif fiscal applicable antérieure à la réforme opérée par la loi N° 12-2004 du 6 février 2004, que très tôt le Sénégal s'est inscrit dans une politique incitative à l'investissement. En effet la promotion des investissements productifs a généré un arsenal de mesures incitatives visant à faciliter l'installation d'entreprises par le biais de la mise en place d'une fiscalité privilégiée et particulièrement attractive.

L'objectif poursuivi à travers la promotion de tels investissements était de contribuer au développement économique et social du pays.

Par ces mesures d'allègements fiscaux, le Sénégal a cherché à stimuler les investissements et de manière générale, le développement économique et social en faisant reposer le dispositif sur les fondements suivants :

Fondements économiques :

- **Attraction des capitaux privés** : en vue de l'installation des conditions d'un développement et d'une croissance durable par la mise en place des mesures les plus incitatives possibles ;
- **Consolidation du secteur industriel** : l'idée selon laquelle, l'industrialisation est une voie incontournable vers le développement économique a largement influencé la politique fiscale en favorisant les investissements.

Fondements socioprofessionnels :

- **Augmentation de l'offre d'emploi durable** : la volonté de promouvoir l'emploi est explicite dans le dispositif spécifique en subordonnant l'octroi du régime privilégié à la création d'un certain nombre d'emplois.
- **Promotion de la formation professionnelle** : l'existence d'une main d'œuvre qualifiée et peu coûteuse est un élément majeur de l'environnement pouvant favoriser l'investissement. C'est même une des conditions à réaliser. C'est pourquoi l'une des composantes les plus répandue dans ces dispositions fiscales est relative à la mise en œuvre d'une politique fiscale prévoyant des franchises d'impôt sur cette question.

Toutefois, s'il est difficile et surtout en l'absence des données statistiques fiables et réactualisées de porter une appréciation juste sur la productivité du dispositif fiscal et son efficacité incitative comparée aux autres instruments de politiques économiques, il n'en demeure pas moins vrai qu'au vu de la réalité, il est permis de constater les effets pervers de cette politique fiscale mise en œuvre.

Effets pervers de cette politique fiscale mise en œuvre :

Parmi ces effets pervers on peut citer notamment :

- **La désorganisation de la concurrence** : en effet la plupart des investissements susceptibles de bénéficier des faveurs sont le fait d'entreprises étrangères. Les opérateurs économiques nationaux n'ont pas toujours la capacité financière et l'expertise nécessaires pour souscrire à des programmes d'investissements lourds.
- **Le nomadisme fiscal des entreprises bénéficiaires** : plusieurs pays disposent d'une législation prévoyant les avantages fiscaux similaires et il est loisible aux opérateurs les moins scrupuleux de transférer leurs investissements chaque fois qu'ils le jugent nécessaire, d'un pays vers un autre où ils peuvent bénéficier des mêmes faveurs fiscales. En procédant de la sorte, les transferts d'entreprises de pays à pays et le transfert de capital correspondant prennent un caractère purement spéculatif très éloigné des objectifs recherchés au plan économique et social à savoir la consolidation du tissu industriel et l'offre d'emploi durable.
- **Aide au développement à l'envers** : Les bénéfices réalisés grâce au traitement fiscal de faveur relatif aux investissements réalisés sont le plus souvent rapatriés et imposés dans le pays d'origine de l'investisseur. Or le plus souvent, les capitaux investis proviennent des pays développés occidentaux. Il y a paradoxalement inversion des flux financiers des pays en voie de développement vers les pays développés. C'est dans ce contexte que certains observateurs parlent « d'une aide au développement à l'envers. »
- **Rétrécissement de l'assiette fiscale** : il est généralement admis que la prolifération des exonérations diverses constitue la cause majeure du rétrécissement de l'assiette fiscale dans les secteurs concernés. La politique d'attraction des investissements étrangers a des conséquences néfastes du point de vue des recettes fiscales. En effet, la défiscalisation du secteur productif, outre qu'elle est injuste pour les entreprises existantes, peut conduire à des difficultés budgétaires et à une augmentation de la pression fiscale portant sur l'assiette d'imposition, non exonérée. Pour compenser cet état de fait, les entreprises imposables du secteur moderne s'inscrivent dans des mécanismes de fraude ou d'abus divers.

C'est motif pris de tout ce qui précède, que le législateur a procédé à la recherche de solutions alternatives. Il s'est agi principalement de trouver des règles de conduite en termes de politique fiscale d'incitation aux investissements garantissant le pays contre le risque de se voir priver pour de longues périodes de la quasi-totalité des recettes fiscales et douanières potentielles apportées par l'investissement productif des divers secteurs d'activités. Il s'est agi également d'envisager, un régime fiscal comportant des incitations efficaces et pertinentes à l'investissement ou qui a tout le moins ne pénaliserait pas les investisseurs.

Le législateur a tenté d'apporter des réponses aux questions suivantes :

- ✓ Comment assurer la simplification et l'équité du système fiscal ?
- ✓ Comment rationaliser l'assiette tout en favorisant le civisme fiscal par la promotion du consentement volontaire à l'impôt ?
- ✓ Comment assurer la promotion de l'investissement et de la compétitivité ?
- ✓ Comment améliorer les garanties du contribuable et la lutte contre la fraude fiscale ?

Il est évident que tout cela devrait s'articuler autour des principes fondamentaux qui régissent la fiscalité sans lesquels on ne peut construire un système fiscal équitable, efficace, flexible et transparent.

En effet la structure fiscale d'un pays est fondamentalement un choix politique en ce que l'importance des prélèvements supprime toute neutralité au système fiscal en lui assignant des objectifs financiers économiques et sociaux.

Dans ce sens, l'impôt peut être défini comme « un prélèvement opéré par voie de contrainte par la puissance publique, ayant pour objectif essentiel de couvrir les charges publiques et de leur répartition en fonction des facultés contributives des citoyens ».

Cette définition proposée, a le mérite de poser le principe de l'universalité de l'impôt et de condamner les privilèges fiscaux.

Il s'agit par ailleurs de déterminer la matière imposable, choix qui n'est pas neutre au plan économique.

Pour mieux appréhender les grandes options de politique fiscale, quelques principes doivent être rappelés:

- d'abord il y a lieu d'éviter la superposition d'impôts sur une même matière imposable, qui aboutirait à rendre l'impôt insupportable et pousserait à la fraude ;
- ensuite il s'agit d'éviter de laisser subsister des failles dans le système fiscal qui permettraient d'accélérer des phénomènes d'évasion fiscale,
- enfin il est nécessaire de tenir compte des considérations de justice pour le choix d'un nouvel impôt qui doit s'insérer dans le système fiscal.

Au total la problématique fiscale était d'avoir pour socle un système fiscal efficace assis sur les caractéristiques suivantes :

- ✓ Un principe d'équité horizontale selon lequel, les entreprises ou individus placés dans les situations identiques ou similaires, doivent payer des impôts identiques et un principe d'équité verticale selon lequel, les entreprises ou individus plus favorisés, doivent payer d'avantages d'impôts.
- ✓ Le deuxième critère de performance d'un système fiscal est son efficacité et sa rentabilité. En effet une des qualités essentielles d'un système fiscal est sa capacité à mobiliser et d'accroître les recettes à moindre coût et sans distorsions pour les contribuables. Le rendement financier est la condition sine qua non d'un bon système fiscal. Un impôt qui ne rapporte pas n'a pas sa raison d'être. De même, un impôt dont l'apport varie considérablement d'une année à une autre rend difficile la planification et l'élaboration du budget pour les autorités. Ce rendement financier est accru si les impôts et taxes peuvent être administrés à moindre coût parce qu'ils s'appuient sur une grande simplicité administrative à la fois au niveau de l'identification et du recouvrement. Sur le plan de l'efficacité, il est préférable qu'un impôt soit le plus neutre possible sur le plan économique sans apporter de distorsion.
- ✓ Le troisième critère vise à doter l'administration de moyens de contrôle efficaces et simples.
- ✓ Le quatrième critère concerne la flexibilité. En effet, comme la conjoncture économique change, il peut être souhaitable de modifier les taux d'imposition. Lorsque le système fiscal est de bonne qualité les modifications envisagées seront relativement faciles à mettre en œuvre.
- ✓ Le cinquième critère concerne la transparence du système dans le but de rendre le paiement de l'impôt plus acceptable. En effet elle est importante pour l'application de l'impôt. Elle signifie que le contribuable peut non seulement connaître et contester l'évaluation faite de l'imposition mise également pouvoir prendre connaissance de l'état

de l'évaluation des autres contribuables, porté au rôle. C'est une exigence de transparence difficile mais qui assure au système une grande crédibilité aux yeux des contribuables.

- ✓ Le critère de performance fondé sur la nature des rapports qu'entretient l'administration avec le contribuable. En effet une des caractéristiques que doit revêtir un bon système fiscal est l'amélioration constante de ces relations avec le contribuable. Il doit fonctionner principalement sur la base de l'observation d'un ensemble de règles visant à équilibrer au mieux les obligations et les garanties des contribuables, d'une part, le pouvoir de contrôle de l'administration et le respect des droits des citoyens, d'autre part dans le cadre des procédures fiscales existantes.

C'est sur la base de ces principes et de ces grandes préoccupations, qu'a été réalisée la présente réforme fiscale d'une portée historique qu'il convient de décrypter.

1.2 La portée de la réforme fiscale de 2004

Cette réforme se traduit par :

- ▷ la simplification et l'équité du système fiscal ;
- ▷ la rationalisation de l'assiette et la promotion du consentement volontaire à l'impôt ;
- ▷ la promotion de l'investissement et de la compétitivité ;
- ▷ l'amélioration des garanties du contribuable et la lutte contre la fraude fiscale.

a. La simplification et l'instauration d'une certaine équité du système fiscal

La simplification et l'équité sont des piliers essentiels du rendement de l'impôt. Elles permettent en effet de réduire les coûts de gestion et de faciliter la compréhension des obligations fiscales ainsi que l'adhésion au paiement de l'impôt. Les mesures les plus significatives envisagées dans ce sens concernent la réforme de la fiscalité locale, la rationalisation du mécanisme de précompte de TVA et la baisse des droits d'enregistrement sur les actes des sociétés et les mutations par décès. Elles sont par ailleurs complétées par le réaménagement ou la clarification de certaines dispositions.

a1. La réforme de la fiscalité locale

Envisagée depuis quelques années, la réforme de la fiscalité locale répond d'abord à un objectif de renforcement de la capacité financière des collectivités locales. Pour réaliser ce double objectif, le présent projet consacre les mesures principales suivantes :

- ✓ la préservation de l'intégrité de l'assiette : l'abattement appliqué à la résidence principale est baissé de 1 500 000 F à 500 000 F ; la durée des exemptions temporaires sur les constructions nouvelles (10 et 15 ans) est ramenée à cinq (5) ans uniformément sur toute l'étendue du territoire.
- ✓ la simplification du système de taxation de la contribution foncière des propriétés bâties est rendue moins complexe par la suppression des abattements, associée à l'adoption de nouveaux taux : 5% pur les immeubles autres qu'usines et 7,5% pour les usines et établissements industriels assimilés qui se substitue aux taux uniforme de 15%. En ce qui concerne la patente, il est proposé un nouveau tarif, basé sur les principes de simplification, clarté et d'équité ;

- ✓ l'amélioration des méthodes d'évaluation de l'assiette foncière : par la primauté accordée à la méthode cadastrale pour la détermination de la valeur locative.

a2. La rationalisation du mécanisme de précompte de TVA

Dans la situation actuelle, la TVA facturée à l'Etat, aux collectivités publiques, aux établissements et entreprises publics ainsi qu'aux concessionnaires de services publics dans les domaines de l'eau, l'électricité et du téléphone est intégralement retenue et reversée par ces derniers. Il en est de même de la TVA facturée par les transporteurs aux producteurs, importateurs, distributeurs de ciment et de produits pétroliers. C'est le régime du précompte.

Ce procédé qui est justifié par la sécurisation des recettes s'est traduit cependant par l'augmentation du coût de gestion de l'impôt aussi bien pour le redevable que pour l'Administration. Il en résulte, pour le redevable, une augmentation de son crédit de déduction et surtout de ses demandes de remboursement avec des effets néfastes sur la trésorerie. Pour l'Administration, l'instruction des dossiers de remboursement occupe un temps important au détriment des autres tâches de gestion et de contrôle. C'est pourquoi, la baisse du taux de précompte de 100% à 50% est envisagée ; ce qui simplifie la gestion de la TVA et diminue le montant des remboursements de crédits en ce qui concerne les grandes entreprises.

Par ailleurs, dans le but d'améliorer l'efficacité du régime, le précompte a été étendu opérations réalisées avec les grandes entreprises du secteur du bâtiment et des travaux publics.

a3. La baisse des droits d'enregistrement sur les actes des sociétés et sur les faits mutations par décès

L'effet attendu de la mesure de baisse des droits sur les actes de constitution, de prorogation de sociétés, d'augmentation de capital est d'inciter à la création de sociétés donc à la formalisation des activités ; ce qui contribue à améliorer, en conséquence, la configuration de l'assiette fiscale.

La mesure proposée devrait favoriser l'organisation économique autour de structures garantissant la transparence et la sincérité des actes de gestion.

Les règles applicables aux droits de mutation à titre gratuit ont fait l'objet de simplification et d'allègement progressifs et leur remplacement par des droits proportionnels. Plus particulièrement, le régime des droits d'enregistrement dus en cas de décès a été modifié dans le sens d'une meilleure adaptation aux réalités sociales.

a4. Le réaménagement ou la clarification de certaines dispositions

Les dispositions relatives au versement d'acomptes provisionnels, à la cessation d'activité, à l'impôt minimum forfaitaire et à la fiscalité des revenus du capital font l'objet de quelques réaménagements, pour une plus grande simplification. Sont par ailleurs clarifiées, les dispositions relatives aux provisions constituées par les banques et à la taxe de plus-value immobilière.

Les modalités de déductibilité de la taxe sur la valeur ajoutée ont été également été améliorées, dans un souci de clarté, pour une meilleure compréhension.

b. La rationalisation de l'assiette et la promotion du consentement volontaire à l'impôt.

La mesure la plus importante à ce titre est l'instauration d'un impôt synthétique, dénommé « contribution globale unique ». il s'agit d'un impôt représentatif à la fois de l'impôt sur le

revenu, de la TVA, de la patente, de la contribution des licences, de l'impôt du minimum fiscal et de la contribution forfaitaire à la charge de l'employeur. Cette innovation constitue une simplification majeure de la fiscalité pour les petites entreprises. Elle répond au souci de favoriser le civisme fiscal, d'élargir l'assiette et d'adapter la fiscalité aux petites unités économiques. Du fait de sa conception synthétique, la contribution globale unique devrait réduire les coûts de gestion de l'impôt et améliorer l'efficacité administrative.

Il s'y ajoute que par son mode de perception et sa forte corrélation avec le niveau de l'assiette, la Contribution globale unique participe durablement à l'amélioration des recettes des collectivités locales.

Le régime de la réduction d'impôt pour investissements de revenus a été réaménagé : l'objectif étant de rendre le dispositif de la réduction d'impôts pour investissement de revenus, aussi attractif que celui prévu pour les titulaires, personnes physiques, de bénéfices industriels et commerciaux, de bénéfices agricoles et de bénéfices non commerciaux.

Un tel dispositif devrait également inciter les personnes physiques à déclarer leurs revenus.

c. La promotion de l'investissement, de la compétitivité et de l'épargne.

Les mesures retenues dans ce cadre sont articulées autour de l'objectif de mise en œuvre d'un environnement fiscal favorable à l'attraction d'investissement notamment dans les secteurs où le Sénégal présente des avantages comparatifs certains, sans entraîner toutefois une incidence négative sur les recettes.

Dans ce cadre, la baisse du taux de l'impôt sur les sociétés de 35% à 33% constitue un facteur important de réduction du taux marginal effectif d'imposition. Cette mesure contribue à la mise en œuvre d'un régime de droit commun incitatif pour les sociétés avec d'une part, l'extension de l'amortissement accéléré notamment au secteur du tourisme et d'autre part, la suppression de la provision pour le renouvellement du matériel et de celle de la réduction d'impôt pour investissement de bénéfices.

Au total, il est prévu une adaptation de la fiscalité à l'évolution de l'activité économique, et à la prise en compte des transmissions et des transformations d'entreprise.

c1 L'adaptation de la fiscalité à l'évolution de l'activité économique

Des aspects fiscaux importants, à caractère financier ou sectoriel sont pris en compte dans cette optique :

- ✓ Le réaménagement de la fiscalité du crédit-bail : il s'agit ici d'accompagner un important instrument de financement de l'entreprise. Ainsi, les règles fiscales sont mises en harmonie avec celles du Plan comptable des entreprises (SYSCOA), afin d'assurer une correcte prise en compte dans les états financiers des opérations de crédit-bail, aussi bien chez le bailleur que chez le preneur. Le même souci a guidé le principe de l'application du taux du bien et du régime fiscal du preneur, en matière de taxes sur le chiffre d'affaires ;
- ✓ L'admission de la déductibilité des primes d'assurances pour indemnités de fin de carrière, afin de sécuriser les travailleurs quant à leur retraite ;
- ✓ L'exonération à la contribution forfaitaire à la charge de l'employeur, pour favoriser la création massive d'emplois nouveaux ;

- ✓ La prise en compte de la notion de prestation de services à l'exportation et l'exonération des intrants et de certains produits agricoles : il s'agit ici de tenir compte de l'impératif de compétitivité de certains secteurs tels que les télé services et l'agriculture, pour lesquels le Sénégal bénéficie d'avantages comparatifs certains ;
- ✓ La mise en place d'un régime fiscal incitatif pour les organismes de placement collectif de valeurs mobilières tels que les fonds communs de placement et les sociétés d'investissement à capital variable, dans le trouble objectif de promouvoir la mobilisation de l'épargne et de développer les activités financières et boursières.

c2. Le régime fiscal des transmissions et des transformations d'entreprises

L'activité économique étant de plus en plus marquée par une certaine mobilité des entreprises, il est important que la fiscalité joue un effet stimulant et ne soit pas créatrice de distorsions. C'est pourquoi le projet de réforme propose un ensemble de mesures ayant pour effet de consacrer l'émergence d'un régime fiscal des transmissions et des transformations d'entreprises. Pour l'essentiel, les dispositions envisagées prévoient des dispositions d'allègement tels que le report de la taxation des plus-values, un mécanisme de transfert des crédits de TVA, et des droits d'enregistrement ramenés au droit fixe.

d. L'amélioration des garanties du contribuable et la lutte contre la fraude fiscale

d1. Le renforcement des garanties du contribuable

La procédure de vérification fiscale a fait l'objet de plusieurs réaménagements tendant à garantir davantage les droits des contribuables vérifiés.

L'innovation majeure introduite dans ce cadre est la création d'une Commission paritaire de conciliation constituée du secteur privé et de l'Administration pour une meilleure garantie des droits des contribuables faisant l'objet de vérification fiscale. Le recours à la commission paritaire, des dispositions qui consacrent désormais, la nullité de certaines procédures, en cas de manquements du fait de l'Administration. Les garanties du contribuable s'en trouvent, ainsi, renforcées.

d2. Le renforcement du dispositif de détection et de lutte contre la fraude

La fraude fiscale est un des fléaux les plus nocifs dans un contexte libéralisé en raison du fait qu'elle fausse les règles de concurrence saine, donc de fonctionnement transparent des marchés. C'est pourquoi il est proposé un renforcement du dispositif de contrôle avec notamment :

- ▷ la redéfinition de la notion de revenus distribués ainsi que ses conséquences fiscales ;
- ▷ l'institution d'un droit d'enquête, pour détecter et sanctionner les manquements aux règles de facturation ;

1.3 Procédures et sanctions fiscales

Les dispositions relatives aux procédures d'assiette, de contrôle, de recouvrement et de contentieux ont été regroupées dans le livre IV de la loi n°9240 du 9 juillet 1992 portant code général des impôts (article 901 à 1089 dudit livre).

Outre les garanties offertes par ces dispositions à l'Etat et aux assujettis et leur renforcement par la création de la commission d'arbitrage en matière de forfait et d'une charte des

contribuables vérifiés, le contenu de ce livre permet de mieux faire connaître les procédures fiscales autrefois éparpillées et souvent ignorées.

Cette centralisation tout en conduisant l'administration à améliorer l'accomplissement de ces tâches d'assiette, de contrôle et de recouvrement dans le strict respect des lois et règlements ; mais aussi permettra entre autres, aux assujettis de mieux se défendre pour une meilleure appréhension de leur droit et obligations.

Actuellement ces procédures fiscales sont prévues aux articles 901 à 1089 du CGI.

Outre les sanctions spécifiques à chaque impôt, des sanctions communes sont prévues aux articles 990 à 1020 du CGI et se répartissent en deux catégories :

- Sanctions fiscales
- Sanctions pénales.

◆ **Les sanctions fiscales :**

Ces sanctions fiscales communes concernent :

- ▷ Le défaut de déclaration d'existence ou de changement dans les caractéristiques d'une exploitation qui constate une infraction constatée par un procès verbal et punie par une amende de 30 000 francs.
- ▷ Le défaut de comptabilité, de comptabilité incomplète ou irrégulière est également une infraction constatée par un procès verbal, punie d'une amende de 50 000 francs.
- ▷ Une amende de 10 000 francs est prévue dans tous les autres cas d'infractions.
- ▷ Tout contribuable s'expose à une amende de 10 000 francs sans préjudice des autres sanctions prévues dans le code en cas de défaut de réponse dans le délai d'un mois à une demande écrite de renseignement de l'administration fiscale.
- ▷ Application de la majoration de 10% sur les impôts impayés :
- ▷ Le défaut de paiement intégral dans les deux mois de leur exigibilité par le contribuable est sanctionné par une majoration de 10% calculé sur le montant de l'impôt ou la fraction de l'impôt dû.
- ▷ Une seconde majoration de 10% est ajoutée à la dette du contribuable si ce dernier est resté sans payer ses impôts un an après la date d'application de la première majoration.
- ▷ Enfin l'administration a le droit d'imposer d'office les assujettis qui n'auraient fourni aucune déclaration ou qui aurait fourni des déclarations pour lesquelles ils n'auraient pas été produit de justifications suffisantes.
- ▷ Il en est de même pour les assujettis qui s'abstiennent de répondre dans un délai de 30 jours à une demande d'explication ou qui font une réponse équivalente à une fin de non recevoir ou dont les éléments du train de vie dénotent des revenus supérieurs aux revenus ou chiffres d'affaires déclarés.

◆ **Les sanctions pénales :**

En plus des sanctions fiscales, les infractions peuvent donner lieu à des sanctions pénales. Les infractions aux dispositions fiscales par tous les moyens de droit commun, et constatées sur procès verbal ou notification de redressements par les inspecteurs des Impôts et des Domaines.

Les sanctions pénales concernent :

- ▷ la tenue de comptabilité irrégulière, à la soustraction frauduleuse à l'établissement ou au paiement des impôts, droits et taxes sont punies par une amende de 100 000 à 500 000 francs et d'un emprisonnement de 2 à 5 ans.
- ▷ le refus d'obéir aux injonctions des agents, des impôts assermentés, l'opposition à l'exercice de leur fonction, l'incitation ou l'organisation du public au refus de paiement de l'impôt constituent des infractions sanctionnées par une amende de 100 000 francs sans préjudice des peines prévues aux articles 196 et 204 du code pénal.
- ▷ autres sanctions prévues (1014 CGI)
 - les délinquants peuvent en plus, être déclarés par les tribunaux incapables pendant un an moins, de prendre part à l'élection des membres des chambres de commerce et de métier au Sénégal ou d'être eux même élus.
 - En cas de récidive, les délinquants peuvent être frappés, de l'interdiction d'exercer leur commerce ou profession au Sénégal ou d'être eux même élus.
 - En cas de récidive, les délinquants peuvent être frappés de l'interdiction d'exercer leur commerce ou profession au Sénégal pendant un an au moins et cinq ans au plus.

Le non-respect de cette interdiction entraîne l'application d'une amende de 100 000 francs à 200 000 francs et d'un emprisonnement de un à deux ans.

2. Le contrôle fiscal.

Le contrôle fiscal est aujourd'hui d'abord un symbole de démocratie dans la plupart des Etats modernes. En effet il y a contrôle parce qu'il y a liberté, parce que qu'il y a auto déclaration, par chacun, de ses revenus et qu'il y a confiance a priori dans ce qui est déclaré.

Pour autant le contribuable ne doit pas accepter tout et n'importe quoi en cas de contrôle fiscal pour la raison suivante : la répression fiscale constitue un pouvoir. Il est donc indispensable, pour prévenir le risque d'arbitraire, de leur opposer des contres pouvoirs. Le premier des contres pouvoirs, c'est le contribuable qui, bien informé, saura contourner le vérificateur dans son rôle et saura lui opposer les règles et les limites de sa mission. Ces règles et ces limites se trouvent essentiellement au Sénégal dans deux documents : le CGI et le COCC.

2.1 Rôle et importance du contrôle fiscal.

En droit fiscal français, le contrôle fiscal a pour vocation de répondre à trois principaux objectifs :

- Assurer la cohérence et la pérennité du système déclaratif.
- Assurer l'égalité des citoyens devant l'impôt et le respect d'une saine concurrence entre les entreprises.
- Remplir les caisses du Trésor Public.

Ces objectifs sont poursuivis aussi en droit fiscal sénégalais où la majorité des impôts, sont également assis sur des bases d'impositions déclarées par les contribuables eux même.

Or ces déclarations bénéficient d'une présomption d'exactitude et de sincérité et les erreurs ou omissions relevées dans ces déclarations sont présumées avoir été commises de bonne foi. Dans ces conditions l'absence de contrôle de telles déclarations condamnerait très rapidement la philosophie même du dit système. En effet la peur du gendarme sur al route ralentit

l'automobiliste et la peur du contrôle et des sanctions pousse le contribuable à un minimum de sérieux et de véracité » dans ses déclarations.

Par ailleurs le contrôle fait peser la même charge d'impôt sur deux contribuables qui se trouvent dans une situation identique. Une entreprise ne payant pas ses impôts ou retardant leur paiement, se trouve avantagée par rapport aux entreprises concurrentes respectant leurs obligations fiscales. Au minimum elle supporte moins de frais financiers. En conséquence le contrôle contribue à l'établissement de l'équilibre entre les entreprises.

Enfin c'est par le contrôle fiscal, entre autre, que les caisses du Trésor sont alimentées.

2.2 Origines et finalités de ce contrôle.

Les dispositions relatives au contrôle sont prévues aux articles 901 à 1020 du CGI. En effet en vertu de ces dispositions, l'Administration des impôts contrôle les déclarations ainsi que les actes utilisés pour l'établissement des impôts, droits, taxes et redevances. Elle contrôle également le document déposé en vue d'obtenir les déductions, restitutions ou remboursements.

L'Administration dispose également de droits qui fait lui permettent de collecter des informations avant ou pendant un contrôle et qui ne doivent pas être confondus avec le droit de contrôle lui-même. Il s'agit notamment :

- du droit de communication (910)
- du droit de visite et de saisie
- du droit d'enquête
- demande de renseignement et d'éclaircissement (901 et 902)

2.3 Les différents types de contrôles

Le nombre croissant des déclarations fiscales à contrôler oblige l'Administration à une diversification de son action. Elle est ainsi conduite à choisir entre un contrôle que l'on peut qualifier de « soumise » et un contrôle que l'on peut qualifier « d'approfondi ».

Le contrôle sommaire

Ce type de contrôle consiste à examiner le document en possession du service fiscal. Il s'agit donc d'un contrôle sur pièces qui s'effectue depuis le bureau du fonctionnaire.

Le contrôle approfondi

Le contrôle sur pièce peut, lui-même devenir un contrôle approfondi, lorsque des anomalies sont constatées dans le dossier. Cela peut, alors, donner lieu à des demandes d'informations, de justifications, voire à un redressement. En l'effet l'administration est fondée à mettre en œuvre la procédure d'imposition d'office en cas de départ de production de justifications suffisantes ou de défaut de réponse dans le délai légal ou de réponse équivalant à un défaut de réponse suite à une demande d'éclaircissements.

Mais le contrôle approfondi prend le plus souvent la forme de "vérifications".

Ce contrôle approfondi peut concerner aussi bien l'activité professionnelle du contribuable (c'est à dire les conditions dans lesquelles il se livre à une activité économique), que son patrimoine ou ses revenus privés.

Le contrôle approfondi de l'activité professionnelle s'effectue dans le cadre de la vérification dite « de comptabilité » alors que les revenus d'ensemble font l'objet de ce que l'on nomme « l'examen contradictoire de l'ensemble de la situation fiscale personnelle. »

1. La vérification de comptabilité est l'ensemble des opérations qui consiste à examiner , sur place la comptabilité et les autres documents comptables d'une entreprise ou d'une société et à le conforter aux déclarations souscrites et aux recoupements extérieurs éventuels, ainsi qu'aux contrastes matérielles du vérificateur.
2. La vérification personnelle approfondi ou l'examen contradictoire de l'ensemble de la situation fiscale personnelle se définit comme étant l'ensemble des opérations ayant pour objet de contrôler la cohérence entre d'une part les sommes en valeurs déclarées par l'assujetti et d'autre part leur situation patrimoniale, de trésorerie et leur élément de train de vie (art 904 CGI).

L'exercice consiste en l'espèce à comparer les revenus déclarer avec l'estimation des ressources nécessaires à assurer le train de vie ou toute autre forme de dépenses ou déplacements.

Une telle procédure qui nécessite des recherches extérieures approfondies se différencie du contrôle sur pièces opéré à l'aide des renseignements contenus dans le dossier des contribuables. Elle se distingue également de la vérification de compatibilité dans la preuve ou elle concerne l'ensemble de la situation fiscale du contribuable et que les investigations mêmes dans ce cadre dépassent l'activité de l'entreprise.

Toutefois l'exercice de ces contrôles est enfermé dans des règles constituant les garanties des contribuables contre les risques d'abus ou d'excès. En effet, aux prérogatives de l'Administration répondent différents droits et garanties que la loi accorde au contribuable dans une procédure de vérification.

3. Les garanties des contribuables

Le système fiscal sénégalais est essentiellement déclaratif. Le contribuable, l'entreprise déclare sous sa propre responsabilité, ses revenus, son chiffre d'affaires, ses bénéfices ou même dans certains cas le montant direct de l'impôt à payer.

En contre partie des pouvoirs d'investigations importants ont été conférés à l'administration qui exerce son droit de contrôle.

Toutefois le droit de contrôle et le pouvoir de redressement qui l'accompagne doivent s'exercer dans le cadre des procédures appropriées offrant des garanties adéquates aux contribuables qui en font l'objet. Ces garanties offertes aux contribuables sont prévues aux articles 956 à 988 du C.G.I. Il s'agit de :

1. L'envoi obligatoire de l'avis de vérification ou de passage en cas de contrôle sur place au contribuable. Cet avis doit préciser la nature et la date de vérification, les impôts, droits et taxes ainsi que les années soumises à vérification et mentionner que le contribuable a la faculté de se faire assister par un ou deux conseils de son choix.

En cas de contrôle inopiné tendant à la constatation matérielle des éléments physiques de l'exploitation ou de l'existence et de l'état des documents comptables, l'avis de vérification est remis au début des opérations.

2. La procédure de redressement contradictoire. A l'issue d'une procédure de redressement contradictoire l'agent des impôts est tenu de notifier au contribuable les résultats de son intervention en lui envoyant soit une absence de notification de redressement, soit une notification de redressement.

▷ **La notification de redressement**

Elle doit indiquer :

- Les impôts, droit, taxes, périodes concernées, les infractions commises, les dispositions du CGI ou autre texte appliqué, le montant des droits, amendes et pénalités légales encourues.
- Que le contribuable dispose d'un délai de 30 jours à compter de la date de réception de la notification pour faire parvenir ses observations ou son acceptation.
- Qu'il peut se faire assister d'un conseil de son choix pour répondre et introduire le cas échéant une demande motivée de réduction des pénalités légales encourues.

▷ **La confirmation de redressement : article 961 CGI**

- Les redressements notifiés doivent être confirmés par écrit par l'agent des impôts compétents dans un délai de trois mois pour compter de la date de réception des observations du contribuable ou de la date d'expiration du délai de réponse de 30 jours en cas de défaut de réponse.
- Le défaut de confirmation dans le délai de trois mois par l'administration équivaut à une acceptation tacite des observations formulées par le contribuable dans le délai de réponse dont il dispose.
- L'acceptation des redressements par le contribuable ne lui enlève pas le droit de constater ultérieurement par la voie contentieuse et dans les délais légaux de réclamations des impositions établies.

▷ **Les délais des prescriptions.**

L'Administration dispose d'un droit de reprise qui est limité dans le temps. Ce délai est de 5 ans en matière d'impôt sur le revenu en vertu de l'article 983 du CGI qui stipule que les omissions totales ou partielles constatées dans l'assiette de l'un quelconque des impôts, visés au livre I ainsi que les erreurs commises dans l'application des tarifs peuvent être réparées, jusqu'à l'expiration de la 5^{ème} année suivant celle de la réalisation du revenu imposable. En conséquence aucune imposition ne peut être établie au titre d'une année prescrite.

▷ **Le secret professionnel (art 965, 966, 967 CGI).**

Les renseignements recueillis par les agents des impôts et domaines dans l'exercice de leur fonction ne peuvent être divulgués à l'extérieur du service.

L'existence d'une convention fiscale avec un autre Etat autorise toutefois dans le cadre de l'assistance administrative mutuelle un échange de renseignements.

Les agents de l'administration fiscale sont déliés du secret professionnel vis à vis du juge d'instruction qui les interroge en cas de plainte par l'Administration contre un assujettis.

ANNEXES

1. ANNEXE N°1 PROCEDURE D'IMMATRICULATION ET DE DELIVRANCE DU NINEA

Dans un souci de rendre facile l'immatriculation au fichier des contribuables, la direction des impôts a dressé une liste unique de pièces, composant le dossier d'immatriculation au NINEA

I- POUR LES PERSONNES PHYSIQUES

- **COMMERÇANTS ET PRESTATAIRES DE SERVICES**

Carte nationale d'identité

Registre de commerce

Timbre fiscal 1000 francs

Contrat de location

En cas de mise à disposition gratuite des locaux :

Domiciliation ;

Factures SDE ou SENELEC

Quittance CGU, fixée à 50 000 francs CFA.

II- POUR LES PERSONNES MORALES

- **SOCIETES**

Registre de commerce

Timbre fiscal 1 000 francs CFA

Statuts, Procès-verbal et règlement intérieur

Contrat de location

En cas de mise à disposition gratuite des locaux

Domiciliation

Facture SDE ou SENELEC

- **GROUPEMENT D'INTERET ECONOMIQUE**

Carte nationale d'identité du Président

Registre de commerce

Timbre fiscal à 1000 francs CFA

Statuts, procès-verbal et règlement intérieur

Contrat de location

En cas de mise à disposition gratuite des locaux ;

Domiciliation ;

Facture des SDE ou SENELEC

Lettre d'option à l'IS (en cas d'option)

2. ANNEXE 2 : CE QU'IL FAUT SAVOIR DU GIE

QU'EST CE QU'UN GIE ?

Le groupement d'intérêt économique (GIE) est celui qui a pour but exclusif de mettre en œuvre pour une durée déterminée, tous les moyens propres à faciliter ou à développer l'activité économique de ses membres, à améliorer ou à accroître les résultats de cette activité : son activité doit se rattacher essentiellement à l'activité économique de ses membres et ne peut avoir qu'un caractère auxiliaire par rapport à celle-ci

Le groupement d'intérêt économique est désigné par une dénomination suivie des mots « groupement d'intérêt économique » ou du sigle « GIE »

QUI PEUT ETRE MEMBRE DE LA GIE ?

Un groupement d'intérêt économique (GIE) peut être constitué par deux ou plusieurs personnes physiques ou morales.

Il faut un minimum de 2 personnes physiques ou morales. Un groupement d'intérêt économique avec un seul membre ne peut être créé.

Sous réserve des dispositions de l'Acte Uniforme sur le droit des sociétés commerciales et du GIE et fixe librement la contribution de chaque membre aux dettes. A défaut, chaque membre supporte une part égale.

Au cours de sa vie, le groupement peut accepter de nouveaux membres dans les conditions fixés par le contrat.

Tout membre peut se retirer du groupement dans les délais fixés dans le contrat, sous réserve qu'il ait exécuté ses obligations.

RESPONSABILITES DES MEMBRES DU GI ?

- Les membres du GIE sont tenus des dettes du groupement sur leur patrimoine propre. Toutefois, si le contrat le permet, un nouveau membre peut être exonéré des dettes nées antérieurement à son entrée dans le GIE, la décision d'exonération devant être publiée.
- Ils sont solidaires du paiement des dettes du groupement, sauf convention contraire avec le tiers cocontractant. Responsabilité des membres du GIE
- Un membre du GIE peut être poursuivi pour le paiement des dettes du GIE après que les créanciers aient vainement mis en demeure le groupement par acte extrajudiciaire.

LE GIE PEUT ETRE CONSTITUE AVEC OU SANS CAPITAL ?

Aucun capital minimum n'est donc prévu. Il ne donne pas lieu par lui-même à réalisation et à partage de bénéfices.

A RETENIR : Le GIE jouit de la personnalité morale et de la pleine capacité à compter de son immatriculation au registre du commerce et du crédit mobilier.

Le contrat est rédigé par écrit et soumis aux mêmes conditions de publicité que les sociétés commerciales.

Les actes et documents émanant du GIE et destinés aux tiers, notamment les lettres, factures, annonces et publications diverses doivent indiquer lisiblement la dénomination du groupement, suivie des mots « groupement d'intérêt économique »

COMMENT EST ADMINISTRE UN GIE ?

- L'administration du GIE est librement organisée par le contrat. Ainsi, le contrat, ou à défaut, l'assemblée des membres du GIE organise librement l'administration du groupement et nomme les administrateurs dont il détermine les attributions, les pouvoirs et les conditions de révocation.
- La liberté laissée aux membres du GIE est limitée par les dispositions impératives de l'Acte Uniforme relatif au droit des sociétés commerciales et du GIE.

LE GIE PEUT IL EMETTRE DES TITRES ET DES OBLIGATIONS ?

- Les droits des membres du GIE ne peuvent être représentés par des titres négociables, toute clause contraire étant réputée non écrite ;
- Le GIE peut émettre des obligations aux conditions générales d'émission de ces titres à condition qu'il soit composé exclusivement de sociétés autorisées à émettre des obligations

COMMENT EST ASSURE LE CONTRÔLE DU GIE ?

Le contrôle varie selon que le GIE émet ou non des obligations :

- Le GIE n'émet pas d'obligation : dans ce cas, le contrôle de la gestion et le contrôle des états financiers sont exercés dans les conditions prévues par le contrat ;
- Le GIE émet des obligations :
 - ✓ le contrôle de la gestion doit être exercé par une ou plusieurs personnes physiques nommés par l'assemblée ;
 - ✓ le contrôle des états financiers de synthèse doit être exercé par le ou les commissaires aux comptes du GIE. Le commissaire aux comptes est désigné pour une durée de six exercices.

FISCALITE APPLICABLE AU GIE :

❖ DROITS D'ENREGISTREMENT

L'acte de constitution du GIE est soumis à la formalité d'enregistrement dans un délai d'un mois au tarif du droit de 2000 francs.

Lorsque le GIE dispose de capital, il est fait application de l'Article 490 nouveau du CGI et qui prévoit, Sous réserve des dispositions de l'article 491, que les actes de formation et de prorogation de sociétés qui ne contiennent ni obligation, ni libération, ni transmission de biens meubles ou immeubles entre les associés ou autres personnes, sont désormais assujettis à un droit de 1% liquidé sur le montant total des apports mobiliers et immobiliers déduction faite du passif.

Toutefois, lorsque le capital est au plus égal à 10 millions de francs il n'est perçu qu'un droit fixe de 25 mille francs.

Lors de la constitution de la société, il est dû en sus du droit d'apport ordinaire (dégressif ou fixe) ainsi décrit ci haut, une surtaxe immobilière de 3 % sur la valeur nette des apports immobiliers. Ce taux est réduit de moitié sous réserve d'un engagement écrit du GIE bénéficiaire, de conserver, à l'actif du bilan, le bien pendant une durée minimale de dix ans. Cet engagement est joint à l'acte soumis à la formalité.

❖ IMPOSITION DES REVENUS REALISES

Tant que le GIE fonctionne de façon non lucrative, il n'est pas assujetti à l'impôt ce qui fait penser certains que le GIE est au dessus de l'impôt. En réalité à chaque fois que le GIE poursuit un but lucratif, il est assujetti à l'impôt sur le bénéfice réalisé suivant **deux régimes possibles :**

✓ L'IMPOT SUR LES SOCIETES SUR OPTION

Il s'agit des sociétés de personnes visées à l'article 4 du CGI au 8^{ème} élément qui ne sont pas en principe soumise à l'IS. Il s'agit des sociétés de fait, les GIE, les SNC et les sociétés en participations.

NB : Une fois l'option faite, elle devient définitive et irrévocable.

✓ IMPOSITION A L'IMPOT SUR LE REVENU (IR) ET A L'IMPOT SUR LES SOCIETES

Les bénéfices réalisés par chacun des membres dans le cadre du groupement sont intégrés à leur revenu global et passibles à l'impôt suivant leur statut juridique :

- Les membres « personnes physiques » sont assujettis à l'IR ou à la CGU
- Les « personnes morales » membres à l'IS si elles sont dans le champ d'application dudit IS.

❖ ASSUJETISSEMENT A L'IMPOT SUR LE REVENU DE CREANCES

Le GIE a la possibilité d'émettre des obligations dans les conditions générales d'émission de ces titres par les sociétés, s'il est lui même composé exclusivement de sociétés qui remplissent les conditions prévues par la loi sur l'émission d'obligations A ce titre, il sera assujetti à l'impôt sur les revenus de créances

❖ **IMPOSITIONS LIEES AUX ACTIVITES DU GIE :**

- ✓ Le chiffre d'affaires réalisé sur ses ventes et prestations de service est soumis à la taxe sur la valeur ajoutée (TVA)
- ✓ Le GIE devra également s'acquitter de la patente sauf cas d'exonération

❖ **SOUSSION AU REGIME DE RETENUES A LA SOURCE**

Le GIE est soumis au régime des impôts et taxes la retenue à la source sur les rémunérations versées à son personnel permanents (salariés) ou non permanents (prestataires).

3. ANNEXE N° 3 L'IMPOT SUR LE REVENU (IR)

QU'EST CE QUE L'IMPOT SUR LE REVENU (IR) ?

L'impôt sur le revenu ou IR est un impôt unique établi sur la base des revenus dont bénéficient les personnes physiques au cours d'une année déterminée.

Cet impôt frappe l'ensemble des revenus détenus par des personnes physiques sénégalaises ainsi que des étrangers dont le domicile fiscal est situé au Sénégal. Ils frappent également les revenus de source sénégalaise dont disposent les personnes physiques non domiciliées au Sénégal.

L'impôt sur le revenu est calculé en fonction de la faculté contributive de chaque citoyen. Il est établi selon un barème progressif qui prend en compte la situation et les charges de famille des contribuables.

Les revenus concernés sont :

- Les revenus fonciers ;
- Les revenus de capitaux mobiliers ;
- Les revenus industriels, commerciaux, artisanaux ou agricoles ;
- Les bénéfices des professions ou non commerciales et revenus assimilés ;
- Les traitements, salaires, indemnités, émoluments, pensions et rentes viagères.

QUI DOIT DECLARER L'IMPOT SUR LE REVENU IR ?

Les contribuables qui doivent déclarer l'IR sont ceux qui disposent de revenus provenant :
De l'exploitation de son activité agro-alimentaire.

COMMENT DECLARER L'IMPOT SUR LE REVENU ?

L'administration fiscale met à la disposition des contribuables un formulaire réglementaire à remplir et à déposer au niveau des centres des services fiscaux dont ils relèvent.

Les indications à fournir dans la déclaration d'IR comportent des mentions relatives :

- à la situation et aux charges de famille ;
- aux différents éléments comprenant le revenu du foyer fiscal ;
- aux charges fiscalement déductibles

Ils peuvent se faire assister dans l'établissement de ce formulaire par un comptable, un expert comptable, un conseil fiscal ou un centre de gestion agréé.

Le formulaire ainsi rempli et signé doit être adressé au chef du centre des services fiscaux dont dépend le contribuable

Les personnes n'ayant pas de résidence habituelle au Sénégal et passibles de l'IR sont tenues de joindre à la déclaration sus-visée une note annexe comportant la désignation d'un représentant domicilié au Sénégal et habilité à recevoir les communications relatives au recouvrement et au contentieux de l'impôt.

QUELS SONT LES DELAIS A RESPECTER ?

Avant le 1^{er} mai de chaque année

Sont concernés les contribuables titulaires de revenus industriels, commerciaux, artisanaux (BIC) ou agricoles (BA) soumis au régime du réel.

QUELLES SONT LES SANCTIONS ENCOURUES POUR NON DECLARATION DE L'IMPOT SUR LE REVENU (IR) ?

Le contribuable qui ne souscrit pas sa déclaration annuelle de revenus dans les délais légaux est passible d'une taxation d'office.

Dans le cadre d'une taxation d'office, l'administration fiscale évalue elle-même la base imposable à l'aide des informations dont elle dispose ou par comparaison sans être tenue à une discussion avec le contribuable. En outre, en cas de litige, la charge de la preuve incombe au contribuable.

En plus de la taxation d'office, l'impôt dont il est redevable est majoré de 25%.

4. ANNEXE N° 4 LA CONTRIBUTION GLOBALE UNIQUE (CGU)

POURQUOI LA CONTRIBUTION GLOBALE UNIQUE (CGU) ?

La CGU a été instituée pour conférer une simplification majeure à la fiscalité pour les petites entreprises. La simplification et l'équité sont des piliers essentiels du rendement de l'impôt. Elles permettent en effet de réduire les coûts de gestion et de faciliter la compréhension des obligations fiscales ainsi que l'adhésion au paiement de l'impôt.

En définitive la CGU est une réponse au souci de favoriser le civisme fiscal, d'élargir l'assiette et d'adapter la fiscalité aux petites unités économiques. Du fait de sa conception synthétique, la contribution globale unique devrait réduire les coûts de gestion de l'impôt et améliorer l'efficacité administrative.

QU'EST CE QUE LA CGU ?

La CGU est un impôt unique et global payé exclusivement par certaines personnes physiques. C'est un impôt synthétique. En effet, la CGU constitue une synthèse des différents impôts ci-après, au nombre de six (6) :

- ✓ l'impôt sur le revenu assis sur les bénéfices industriels et commerciaux ;
- ✓ l'impôt du minimum fiscal ;
- ✓ la contribution des patentes ;
- ✓ la contribution des licences ;
- ✓ la taxe sur la valeur ajoutée ;
- ✓ la contribution forfaitaire à la charge des employeurs ;

CONDITIONS D'ELIGIBILITE

Sont assujetties à la CGU, les personnes physiques dont le chiffre d'affaire annuel, tous droits et taxes compris, n'excède pas :

- ✓ 50 millions de francs lorsqu'elles effectuent des opérations de livraisons de biens ;
- ✓ 25 millions de francs lorsqu'elles effectuent des opérations de prestations de services.

PERSONNES NON CONCERNEES PAR LA CGU :

La CGU ne s'applique pas à 2 catégories de personnes :

- ✓ les personnes physiques dont l'activité relève de la catégorie des bénéfices non commerciaux ;
- ✓ les personnes physiques réalisant des opérations de vente, de location d'immeubles ou de gestion immobilière.

IMPORTANT A RETENIR :

- ❖ la loi a prévu une possibilité pour les contribuables relevant de la CGU d'opter pour leur assujettissement au régime du bénéfice réel. A cet effet, ils doivent notifier leur choix au Directeur des impôts, au plus tard le 31 janvier de l'année d'imposition. L'option ainsi exercée est totale et irrévocable.
- ❖ les différentes retenues à la source et autres précomptes d'impôts et taxes opérés, en vertu de dispositions prévues par le Code Général des impôts sur les achats ou sur le chiffre d'affaire des assujettis à la CGU constituent des recettes définitivement acquises au Trésor public.

Les redevables soumis à la CGU ne sont pas autorisés à facturer la taxe sur la valeur ajoutée à leurs clients.

MONTANT DE LA CONTRIBUTION GLOBALE UNIQUE A PAYER

Le montant de la CGU à payer est fixé selon un tarif déterminé en fonction du chiffre d'affaires réalisé et de la nature de l'activité(commerce ou services). En effet, il est prévu un tarif spécifique aux commerçants et un autre tarif réservé aux prestations de services.

✓ Pour les commerçants

Le chiffre d'affaire annuel est reparti en 20 tranches variant de zéro à 50 millions. La première tranche concerne les contribuables dont le CA est compris entre zéro et 330 000 et pour ces contribuables le montant de l'impôt dû est de 5000F (cinq mille).

La dernière tranche concerne les contribuables dont le CA annuel est compris entre 47 et 50 millions et pour ces contribuables le montant de l'impôt dû est de 4 200 000F(quatre millions deux cent mille francs).

✓ Pour les prestataires

Le chiffre d'affaire annuel est reparti en 11 tranches variant de zéro à 25 millions. La première tranche concerne les contribuables dont le CA annuel est compris entre zéro et 330 000 et pour ces contribuables le montant de l'impôt dû est de 10 000 F (dix mille francs).

La dernière tranche concerne les contribuables dont le CA annuel est compris entre 20 et 25 millions et pour ces contribuables le montant de l'impôt dû est de 3 000 000 F (trois millions francs).

L'ETABLISSEMENT DE LA CGU

La CGU est établie chaque année par voie de rôle sur la base de la totalité du chiffres d'affaires réalisé du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente, déduction faite des

opérations soumises au précompte de TVA. Le montant dû par les entreprises nouvelles est réduit au prorata temporis en ce qui concerne la première année.

RECOUVREMENT ET MOADALITES DE PAIEMENT DE LA CGU

La contribution globale unique est établie et recouvré **par voie de rôle**. Elle donne lieu chaque année, au **versement d'acomptes** à imputer sur l'impôt dû au titre de l'année.

Chaque acompte correspond au tiers de l'impôt dû. Les acomptes sont spontanément versés dans les quinze premiers jours des mois de février, mai et août de l'année d'établissement de l'impôt. Ils doivent être payés à la caisse du comptable du trésor du lieu.

Toutefois, les contribuables dont le montant de l'impôt n'excède pas 100 000 francs sont tenus de payer spontanément l'impôt dont ils sont redevables. Ce paiement est effectué en une fois, par voie de fiche de paiement par anticipation, avant le 1^{er} mai de chaque année pour l'année en cours.

Passé ce délai, une commission de recouvrement composée des représentants du Trésor, des Impôts, de la collectivité locale concernée et des forces publiques se déplacera sur le territoire de la collectivité locale pour vérifier l'acquittement effectif de l'impôt dont le montant n'excède pas 100 000 francs et au besoin, établir et encaisser l'impôt non versé.

OBLIGATIONS DECLARATIVES

Les contribuables sont tenus d'adresser, avant le 1^{er} février de chaque année, à l'agent chargé de l'assiette du lieu du siège de l'entreprise ou de son principal établissement, une déclaration indiquant :

- ✓ Le montant de leurs achats de l'année précédente ;
- ✓ La valeur globale, au prix de revient, de leurs stocks au 1^{er} janvier au 31 décembre de ladite année ;
- ✓ Le montant de leurs ventes ou de leur chiffre d'affaire du 1^{er} janvier au 31 décembre de ladite année ; Le montant de leurs loyers professionnels et privés ;
- ✓ Le nombre et la puissance de leurs automobiles utilitaires ou du tourisme ;
- ✓ La superficie de leurs exploitations agricoles en rapport et les moyens matériels mis en œuvre.

SANCTIONS

Le manquement par tout contribuable à l'une quelconque de ses obligations fiscales, l'expose aux sanctions suivantes :

- Taxation d'office pour tous les contribuables qui ne souscrivent pas dans les délais leurs obligations déclaratives.
- Régularisation par la voie de la procédure contradictoire lorsque le montant de l'impôt a été fixé au vu de renseignements inexacts, ou lorsqu'une inexactitude est constatée dans les documents dont la tenue ou la présentation est exigée par la loi. Cette régularisation est opérée suivant deux cas de figure :
 - Si le contribuable remplit encore les conditions pour bénéficier du régime de CGU l'impôt est calculé selon le tarif majoré d'un droit en sus ;
 - dans le cas contraire, la situation fiscale du contribuables est régularisé au regard des dispositions spécifiques de tous les autres impôts et taxes prévenus par le Code Général des Impôts.
- Fermeture administrative du local professionnel ou la saisie des stocks pour les contribuables ne pouvant apporter la preuve du paiement de leur impôt ou la justification qu'ils sont imposés.

5. ANNEXE 5 POUR ETRE EN REGLE AVEC L'IPRES

I

❖ DOCUMENTS A TRANSMETTRE L'IPRES:

- Etat récapitulatif des salaires et Etat complémentaire du personnel et des salaires au titre du régime général (de couleur verte) et du régime complémentaire des cadres (de couleur rouge) de l'exercice : A remplir conformément aux indications portées sur lesdits documents et à retourner avant le 31 mars de l'année suivante.
- Bulletin de versement au titre du régime général (de couleur verte et blanche, respectivement pour les employeurs qui versent leurs cotisations par mois et pour ceux qui versent par trimestre) et du régime complémentaire des cadres (de couleur rouge). Le règlement du solde de l'exercice est à effectuer au plus tard le 10 avril de l'année suivante.

❖ PLAFOND SALAIRE DE 2004 ET 2005

- Au régime général : plafond de salaire mensuel 222 000 F.CFA soit 2.664.000 au titre de l'année
- Au régime des cadres : plafond de salaire mensuel 666 000F.CFA soit 7.992.000 au titre de l'année

❖ FONCTIONS ET IMPORTANCE DES ETATS

La production de ces documents a pour objet :

- De mettre à jour le compte de l'employeur
- D'attribuer des points aux salariés
- De procéder à la liquidation des pensions de retraite

❖ CONSEQUENCE DU NON RETOUR DES ETATS DANS LES DELAIS

(*) le non retour des Etats est la cause de sérieux préjudices aux employeurs, travailleurs et retraités, cela entraîne des pénalités de 1% par jour de retard du montant des sommes dues qui s'ajoutent au minimum de perception comme suit :

- 50 000 F.CFA pour une entreprise de moins de vingt (20) salariés
- 150 000 F.CFA pour une entreprise dont l'effectif est compris entre vingt (20) et cinquante (50) salariés
- Majoration de 50 000 F.CFA pour chaque tranche supplémentaire de vingt (20)

6. ANNEXE 6 Tableau récapitulatif des obligations sociales des entreprises au Sénégal

Obligations	Conditions
Déclaration de mouvement du travailleur <i>Arrêté N° 7301 MFPT – DTSS- TMO du 17 MAI 1963</i>	Obligatoire pour tout travailleur nouvellement embauché à compter de la date de son embauchage ou de son arrivée au lieu d'emploi dans un délai maximum de deux jours ouvrables. Cette déclaration est faite à l'Inspection du travail du ressort
Mise place de la délégation du personnel <i>Décret 67-1360 du 9 décembre 1967</i>	Dès que l'effectif du personnel atteint 11 salariés
Comité d'hygiène et de sécurité du travail <i>Décret 94-244 du 7 mars 1994</i>	Dès que l'effectif atteint 50 salariés ou sur prescription de l'inspecteur du travail en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux de travail.
Service de médecine du travail <i>Décret 89-1329 du 7 novembre 1989</i>	Obligatoire pour les établissements de toute nature à l'exception de l'administration publique. Lorsque le nombre de travailleur de l'établissement est au moins égale à 750 un service de médecine du travail est obligatoire- si l'effectif est à moins 100 travailleurs l'entreprise peut adhérer à un service interentreprises de médecine du travail.
Registre d'employeur <i>Arrêté N° 6554 IGTLS/AOF</i>	Obligatoire sauf dérogation compte tenu de l'importance de l'activité et du personnel occupé. Ce registre doit être tenu à jour au lieu d'exploitation. Il est mis sans déplacement la disposition de l'Inspecteur du travail ou des contrôleurs du travail et est conservé 5 années après la dernière inscription portée
Registre de paie/ bulletin de paie	Obligatoire
Affiliation aux institutions de prévoyance sociale	Obligatoire
Déclaration d'établissement <i>Arrête N°15660 MFPT- DTSS- MTO du 17 septembre 1962</i>	Obligatoire pour toutes les entreprises installées sur le territoire national quelque soit leur nature et leur importance. Cette déclaration doit être faite avant l'ouverture.
Règlement intérieur affiché	Dans les entreprises employant habituellement 20 salariés et plus
La déclaration annuelle de la situation de la main d'œuvre (DASMO) <i>Arrêté N° 8949 MFPTE-DTSS DU 14 AOÛT 1972</i>	Obligatoire pour tout chef d'établissement sauf l'administration publique gérés par le centre Peytavin ; les personnes qui utilisent exclusivement de la main d'œuvre familiale non salariée ; les personnes qui utilisent les services de gens de maison. Les informations portent sur la période du 1er mars de l'année précédente au 28 février de l'année en cours.

Le bilan social	Obligatoire pour les entreprises employant 50 salariés et plus
La rencontre du chef d'entreprise avec les délégués du personnel	Obligatoire et mensuelle. Ou sur demande de la délégation du personnel en cas de circonstance exceptionnelle
Institution de Prévoyance Maladie	Obligatoire dans l'entreprise à partir de 100 salariés. L'entreprise doit en deçà des 100 salariés s'affilier à une IPM interentreprises
Déclaration à l'IPRES et à la Caisse de Sécurité Sociale	Obligatoire pour l'employeur quelque soit la nature de l'activité.

7. ANNEXE N°7 LES CATEGORIES PROFESSIONNELLES

Les travailleurs sont classés dans les catégories et échelons définis par les classifications professionnelles conformes à la conviction collective. En règle générale les travailleurs sont classés en 3 ou 4 catégories socioprofessionnelles :

1) **Les ouvriers** : ils sont classés de la 1ère à la 7ème catégorie de la façon suivante :

CATEGORIE	DENOMINATION	TAUX HORAIRE
1ère	Manœuvre ordinaire	317.952
2ème	Manœuvre spécialisé	325.670
3ème	Ouvrier spécialisé 1	341.340
4ème	Ouvrier spécialisé 2	374.150
5ème	Ouvrier professionnel 1	380.835
6ème	Ouvrier professionnel 2	414.015
7ème	Ouvrier professionnel 3	441.220

2) **Les employés** : classés de la 1ère à la 7ème catégorie

CATEGORIE	DENOMINATION	SALAIRE ENSUEL (173.33 HEURES)
1ère	Employé (non qualifié) 1	55.091(SMIC)
2ème	Employé (non qualifié) 2	57.675 F
3ème	Employé qualifié non diplômé 1	60.379 F
4ème	Employé qualifié non diplômé 2	68.287 F
5ème	Employé qualifié diplômé 1	72.660 F
6ème	Employé qualifié diplômé 2	77.660 F
7ème	Employé qualifié diplômé 3	85.965 F

3) **Les agents de maîtrise et techniciens supérieurs** classés en 5 catégories (M0 une catégorie d'attente)

CATEGORIE	DENOMINATION	SALAIRE MENSUEL (173.33 HEURES)
M0	Petite maîtrise	81.390 F
M1	Petite maîtrise 1	81.981 F
M2	Petite maîtrise 2	95.770 F
M3	Moyenne maîtrise (contremaître)	108.230 F
M4	Maîtrise supérieure (contremaître chef)	119.740 F
M5	Maîtrise supérieure (contremaître chef)	120.630 F

4) Les cadres et ingénieurs classés en 3 catégories subdivisées chacune en 2 sous-catégories

CATEGORIES	POSTE	SALAIRE MENSUEL (173.33 HEURES)
P1A	Cadre débutant	111.067 F
P1B	Cadre expérimenté	126.350 F
P2A	Chef de service débutant	137.920 F
P2B	Chef de service expérimenté	155.253 F
P3A	Directeur de département	165.132 F
P3B	Directeur général	234.467 F

8. ANNEXE N°8 GRILLES DES SALAIRES

DE LA CONVENTION HOTELIERE

CATEGORIE	SALAIRES POUR LES 173H.33
1ère	55.111
2ème	55.906
3ème	56.903
4ème	63.284
5ème	65.017
6ème A	69.587
6ème B	77.787
7ème	84.193
8ème A	90.264
8ème B	95.754
9ème A	101.246
9ème B	107.944
10ème A	114.643
10èmeB	125.962
11ème A	137.931
11ème B	154.164

SALAIRES DES TRAVAILLEURS DU COMMERCE

CATEGORIE	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173H.33
1ère A	317.941	55.109
1ère B	336.661	58.313
2ème	338.871	58.738
3ème	350.020	60.671
4ème	384.070	66.570
5ème	424.330	73.548
6ème	450.160	78.026
7ème A	505.60	87.663
7ème B	598.322	94.826
8ème A	560.691	97.169
8ème B	598.322	103.708
8èmeC	613.540	106.347

9 ^{ème} A	631.696	109.491
9 ^{ème} B	666.692	115.558
10 ^{ème} A	709.592	122.993
10 ^{ème} B	790.462	137.012
10 ^{ème} C	875.763	151.798
11 ^{ème}	981.780	170.172

9. ANNEXE 9 Le cadre législatif et réglementaire de l'artisan

La législation

L'entreprise artisanale est régie par le décret n° 87 – 1275 du 10 octobre 1987 qui en fixe le statut et précise les conditions dans lesquelles cette qualité est reconnue par la loi.

une entreprise artisanale, est une structure devra satisfaire les deux critères suivantes :

- réaliser des activités de production ,de transformation , de réparation ou de service (à l'exception toutefois des activités agricoles, de pêche, de transport et des activités exclusivement commerciales ou spécifiquement intellectuelles.

- comporter un effectif réduit des employés, le nombre d'employés ne devant pas dépasser cinq (5) personnes sous réserve que le conjoint du chef d'entreprise, ses descendants, ascendants collatéraux et alliés jusqu'au 3ème degré inclus et les apprentis n'entrent pas en ligne de compte.

Du reste l'entreprise artisanale peut avoir une activité commerciale se rapportant à sa production.

Au Sénégal , nul ne peut s'approprier le titre d'artisan si cette qualité ne lui a pas été préalablement reconnue par la commission de qualification instituée dans chaque chambre de métiers.

D'après l'arrêté fixant les activités artisanales, l'artisanat alimentaire est classé dans la section production. Ainsi on note plusieurs filières :

- les céréales (fabrication de beignets, de gâteaux)
- les fruits et légumes (fabrication de jus de fruits, de confiture.)
- les produits animaux (fabrication de lait, du beurre, du yaourt, du fromage...)
- les oléagineux (fabrication d'huile de palme, de pâte d'arachide)
- les produits de la mer (séchage et fumage de poisson)
- les produits de la forêt (fabrication du beurre de karité)

L'artisanat alimentaire est bien considéré au niveau de la chambre des métiers comme faisant partie des métiers de l'artisanat.

La légalisation de la fonction et de l'activité artisanales par l'inscription dans le répertoire de la chambre des métiers offre des avantages à l'entreprise artisanale. Cet acte permet la reconnaissance de l'Etat ; un encadrement de la part de la chambre des métiers et la possibilité de bénéficier de la ligne de crédit destinée aux artisans. Par exemple, le crédit BOAD, prioritairement destiné aux zones de la banlieue, permet de financer des projets jusqu'à hauteur de 5 millions pour les GIE et de 1 à 2 millions pour les personnes individuelles.

La reconnaissance de la fonction d'artisan est assujettie à une inscription légale. Pour se faire répertorier, il faut, pour le maître-artisan, une somme de 5000 F CFA, 2 photos d'identité et une copie de la carte nationale d'identité. Pour le Compagnon, il faut une somme de 1200 F CFA, 2 photos d'identité et une copie de la carte nationale d'identité. Ce dossier est renouvelé tous les deux ans avec une charge financière de 1500 F CFA.

A ce titre, les GIE peuvent également être répertoriés à la chambre des métiers en tant que personne morale. L'inscription est conditionnée par le dépôt des statuts du GIE

accompagnés de la photo et la carte d'identité du président ou du vice président et de 20.000 F CFA. Dans le dossier la partie « objet » devra explicitement faire mention de « activité artisanale ». Ces conditions réunies, Il est délivré au nom du GIE une « attestation de répertoire » en bonne et due forme.

Cadre institutionnel.

L'inadaptation de la réglementation en vigueur, ajoutée aux difficultés des pouvoirs publics à endiguer les désordres générés par ce phénomène induit d'importants problèmes de police.

Il est noté que la plupart des restaurateurs ne répondent ni de l'inscription aux registres de commerce, ni de l'autorisation de débiter des boissons, ni de l'obligation de détenir une carte professionnelle de commerce, ni même de la réglementation sanitaire des denrées.

Avec l'application des lois sur la décentralisation, les autorités centrales se sont désengagées des problèmes relatifs à l'alimentation de rue. Elles s'en remettent aux autorités locales qui, elles mêmes, reprochent à ces dernières l'absence de définition d'une politique claire en matière d'alimentation de rue. En outre, on note des difficultés d'ordre juridiques liées à l'inexistence de décret d'application ou d'arrêtés ministériels ou encore de textes de lois de portée générale.

La fiscalité

La fiscalisation résulte de l'accroissement d'impôts existants ou de la création d'impôts nouveaux. Les impôts constituent un mode d'accès à la matière imposable par le biais du revenu, lorsque la matière imposable entre dans un patrimoine à travers la valeur ajoutée. Cependant la loi 98-37 du 17 avril 1995 stipule que les produits ci-dessus sont exonérés de la TVA :

- Viande à l'état frais.
- Poisson à l'état frais, congelés ou réfrigérés à l'exclusion des mollusques et crustacés.
- Arachide.
- Farine et semoule de mil et de maïs mais ne sont pas expressément mentionnés les nouveaux produits comme le arraw, le thiacry et les couscous.
- Œuf en coquille à couvrir ou non.
- Lait dont la vente est réservée exclusivement aux pharmaciens.

Par ailleurs, sont exemptés de la patente les personnes qui vendent des fruits, des légumes, des colas, des poissons, du beurre, du lait, des œufs, des arachides, bref des personnes qui vendent des aliments de rue. Cette disposition ne concerne pas les gargotières et les restauratrices qui doivent honorer une patente annuelle variant entre 5 000 Fcfa à 10 000 Fcfa.

Cependant, tout produit alimentaire qui subit une transformation est imposable. Exemple : les unités de transformation sont imposables à la patente et à l'impôt sur le revenu.

Les impôts permettent à l'Etat et aux collectivités locales d'impulser le développement économique et social du pays. Cependant, dans la pratique, tous ces vendeurs des produits artisanaux alimentaires payent la taxe municipale journalière surtout au niveau des marchés et sur les artères, lieux privilégiés de commerce des produits transformés.

La fiscalité locale des marchés et des rues consiste en des taxes de différentes sortes. On parlera plutôt de taxes municipales qui sont :

- La taxe municipale sur les droits de places dans les marchés (« juuti » journalier) pour tout commerçant ayant un étal. Selon l'étal et le type de commerce, la taxe varie entre 75 F CFA, 100 ou 150 F CFA.
- La taxe sur les locations de cantines (mensuelles) : le coût du m² varie selon les communes entre 1500 et 2000 F CFA. Il en est de même pour l'occupation de la voie publique (OVP) pour des raisons commerciales.

Comme on le constate, la taxe concerne plus l'action de commercialisation du produit alimentaire que la production qui se fait généralement à domicile. Cette taxe est commune à la production et à la commercialisation si les 2 activités se déroulent en un même lieu.

En retour la mairie s'occupe théoriquement de :

- L'entretien de la voirie.
- Construction de centres de santé
- L'éclairage public qui est aussi du ressort de la ville de Dakar et non de la commune d'arrondissement.
- La collecte des ordures sous la responsabilité de l'Etat via APRODAK

La législation du travail

Force est ici de constater que, l'absence de liens de subordination fait que, les vendeurs de rue qui exercent sous leur propre autorité ne sont pas pris en compte par la législation du travail. Ainsi, le producteur et vendeur de beignets ou de couscous par exemple agissant sous sa propre autorité, ne saurait, être considéré dans la loi régissant les travailleurs.

En effet, l'article 1^{er} du code du travail dit clairement que : « la présente loi est applicable aux relations entre employeurs et travailleurs.

Est considéré comme travailleur au sens de la présente loi, quels que soit 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 personne physique ou morale, publique ou privée. » (Loi n°71 54 du 18 juillet 1971.)

Par conséquent, les travailleurs qui opèrent dans l'informel et qui ne sont sous l'autorité de personne ne sont pas intégrés dans la législation du travail.

NB : cet annexe constitue une synthèse d'un extrait d'une étude confiée par Le Ministère français des affaires étrangères, au Gret et au Cirad sur l'artisanat alimentaire et ses corréllations avec la sécurité alimentaire et la lutte contre la pauvreté en Afrique (ALPA). L'étude est réalisée par Khanata Sokona, Fatou Ndoye et Mouhamadou ABDOUL en avril 2004 sous la coordination de Cécile Broutin pour le gret et de Nicolas Bricas pour le Cirad. (Etude de cas Sénégal.)

10. ANNEXE 10 : Régimes francs

Afin d'encourager le développement des exportations, le Gouvernement du Sénégal a mis en place, par la loi n° 95/34 du 29 décembre 1995, complétée par le décret n° 96-869 du 15 octobre 1996, le régime des Entreprises Franches d'Exportation.

Les entreprises agréées au statut des points francs et les entreprises manufacturières installées dans la Zone Franche Industrielle de Dakar, peuvent opter pour le statut d'Entreprise Franche d'Exportation.

ELIGIBILITE

- ✓ Le statut d'Entreprise franche d'Exportation est accordé aux entreprises industrielles ou agricoles (au sens large, incluant l'horticulture, la foresterie, l'élevage, la pêche et l'aquaculture) installées sur le territoire douanier sénégalais et qui destinent la totalité de leur production à l'exportation.
- ✓ L'agrément au statut peut également être accordé aux entreprises qui justifient d'un potentiel à l'exportation de 80 % au moins de leur chiffre d'affaires.

AVANTAGES FISCAUX

Les entreprises Franches d'Exportation sont exonérées :

- de l'impôt sur le revenu des valeurs mobilières prélevé par l'entreprise sur les dividendes distribués;
- de tout impôt ayant pour assiette les salaires versés par les entreprises et supportés par ces dernières, et notamment de la contribution forfaitaire à la charge des employeurs;
- de tous les droits d'enregistrement et de timbre, et notamment de ceux perçus lors de la constitution et de la modification des statuts de la société;
- de la contribution des patentes, de la contribution foncière sur les propriétés bâties, de la contribution foncière sur les propriétés non bâties, de la contribution des licences.

Les Entreprises Franches d'Exportation sont soumises à la perception de l'impôt sur les sociétés au taux de 15 %.

Les Entreprises Franches d'Exportation bénéficiaires de concessions restent soumises aux redevances et taxes perçues pour utilisation du domaine géologique, minier, maritime ou forestier.

AVANTAGES DOUANIERS

Franchise de droits et taxes (TVA) et du timbre douanier pour l'importation et l'exportation des biens d'équipement, matériels, matières premières des produits finis ou semi-finis; ainsi que pour l'exportation des produits finis fabriqués par l'entreprise.

Exonération des droits de douane et du timbre douanier sur les véhicules utilitaires et les véhicules de tourisme et moyens de transport manifestement destinés à la production.

La durée de séjour des marchandises importées par les Entreprises Franches d'Exportation n'est pas limitée.

Les achats au Sénégal des Entreprises Franches d'Exportation sont effectués en franchise de tous droits et taxes de douanes ainsi que des taxes intérieures.

La procédure de dédouanement est allégée pour les Entreprises Franches d'Exportation : la dispense de caution et d'escorte est accordée pour toutes leurs opérations de dédouanement.

AUTRES AVANTAGES

Les Entreprises Franches d'Exportation peuvent recruter librement leur personnel sénégalais ou expatrié. En cas de nécessité, l'employeur peut, après concertation avec les représentants des travailleurs, décider d'une interruption collective de travail de tout ou partie du personnel.

GARANTIES

Dans le cadre de la réglementation du commerce extérieur et des changes applicables au Sénégal, le Gouvernement garantit aux Entreprises Franches d'Exportation :

- le libre transfert à destination des pays extérieurs à la zone Franc, de toutes les sommes nécessaires à la réalisation de l'investissement et de leurs opérations commerciales et financières;
- le libre transfert des salaires des expatriés, des intérêts des emprunts, et des dividendes.

Il ne peut être appliqué aux Entreprises Franches d'Exportation aucune mesure :

- discriminatoire par rapport à celles dont bénéficient les autres entreprises installées au Sénégal;
- ou ayant pour effet d'aggraver les dispositions résultant du statut de l'Entreprise Franche d'Exportation et les textes d'application existant à la date de l'agrément.

ARBITRAGE

Les différends entre personnes physiques ou morales étrangères et la République du Sénégal concernant l'application de la loi sur les Entreprises Franches d'Exportation sont réglés selon une procédure de conciliation et d'arbitrage découlant :

- soit des règles élaborées par le Centre International des Règlements des Différends sur les Investissements (CIRDI);
- soit des accords et traités signés entre le Sénégal et l'Etat dont la personne physique ou morale est ressortissante,
- soit de tout autre règlement adopté d'un commun accord par les deux parties

FORMALITES D'AGREMENTS AUX REGIMES FRANCS

Les investisseurs désireux d'installer une Entreprise Franche d'Exportation doivent déposer au [Guichet Unique de l'APIX](#) un dossier complet. L'Administration est tenue de répondre dans un délai de 30 jours; au-delà de ce délai, l'agrément est réputé avoir été accordé.

Le dossier est composé des pièces suivantes :

Pour toutes les entreprises :

Une demande adressée au Ministre de l'Economie et des Finances, indiquant la nature détaillée de l'activité, ou le ou les lieux d'implantation;

. Un numéro d'identification nationale (NINEA),

Une copie notariée des statuts,

- Un compte d'exploitation prévisionnel pour les deux années suivant la demande d'agrément, avec le détail des comptes de charges et des matières premières et produits semi-finis à importer;

- Une étude de faisabilité en dix exemplaires si l'entreprise doit réaliser un programme d'investissement pour atteindre des objectifs d'exportation.

Pour les entreprises existantes :

- Les états financiers du dernier exercice social;

- Un relevé, certifié exact par l'Administration des douanes, des déclarations d'exportation des deux dernières années portant les valeurs et poids des produits exportés;

- Un relevé, certifié exact par l'Administration fiscale, des déclarations de taxe sur la valeur ajoutée(TVA);

- Le certificat de fabrication ou de production de chaque produit exporté.

11. ANNEXE 11 Le code des investissements

Le code des investissements permet de bénéficier de plusieurs avantages non négligeables dans le cadre de la création d'une activité dans certains secteurs économiques, dans certaines régions et sous certaines conditions, c'est les cas notamment de l'agroalimentaire :

Les projets éligibles peuvent concerner les activités suivantes :

- Agriculture, pêche et élevage, activités connexes de transformation, de stockage et de conditionnement de produits d'origine végétale, animale ou halieutique;
- Activités manufacturières de production ou de transformation ;
- Recherche, extraction ou transformation de substances minières ;
- Tourisme et activités connexes au tourisme ;
- Industrie culturelle exercée par une PME (production de livres, de journaux) et centre de documentation et de production audiovisuelles ;
- Services exercés dans le sous-secteur de la santé, de l'éducation, du montage et de la maintenance d'équipements industriels ;
- Travaux d'infrastructures portuaires.

LES CRITÈRES POUR LES CONDITIONS D'ACCÈS

Ces critères sont souples :

- ✓ L'investissement doit être d'au moins 5 millions de FCFA et le nombre d'emplois créés au moins égal à trois.
- ✓ L'investissement doit être financé sur fonds propres à hauteur d'au moins 20 % (investissements compris entre 5 et 200 millions) et 30 % (au-delà de 200 millions).

DES FORMALITÉS ET PROCÉDURES

Les formalités et procédures sont actuellement simplifiées. En effet, les demandes d'agrément sont examinées dans un délai maximum de 10 jours et toutes les formalités administratives de création et d'extension (autorisation d'exercer, identification fiscale, immatriculation aux organismes sociaux, etc.) sont prises en charge par le Guichet Unique de l'APIX dans un délai de vingt (20) jours.

DES AVANTAGES EN MATIÈRE SOCIALE, FISCALE ET DOUANIÈRE

En sus des garanties "classiques" offertes aux investissements : liberté de transfert des capitaux et des revenus et égalité de traitement (non discrimination entre nationaux et étrangers face à l'administration et pour l'accès au droit de propriété), des avantages sont

accordés aussi bien à l'investissement qu'à l'exploitation. En outre, des avantages spécifiques complémentaires sont prévus pour les PME, les entreprises valorisant les ressources locales, celles développant l'innovation technologique et celles installées en dehors de la Zone A.

DURÉE ET ZONES D'IMPLANTATION

La durée de validité des avantages liés à l'exploitation varie de cinq à douze ans en fonction de la zone d'implantation soit :

- Cinq ans pour les départements de Dakar et de Pikine et la Communauté de Rufisque-Bargny (zone A);
- Sept ans pour les Communautés rurales de Sangalkam et de Sébikotane et pour la région de Thiès (zone B);
- Dix ans pour les régions de Diourbel, Louga et Kaolack (zone C);
- Douze ans pour les régions de Fatick, Kolda, Tambacounda, Ziguinchor et Saint-Louis (zone D).

Ces avantages sont dégressifs sur les trois dernières années de l'agrément (la réduction des droits normalement dus passe successivement à 75 %, 50 % et 25 %).

DURÉE ET ZONES D'IMPLANTATION

REGIMES	CRITERES	AVANTAGES	DUREE
Tous projets agréés	Tous les projets agréés au Code des Investissements, sauf ceux relatifs aux rachats d'actifs étrangers par des nationaux sénégalais	<p>Avantages liés à l'investissement (fiscalité de porte + TVA)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exonération des droits et taxes à l'entrée sur les matériels et matériaux ni produits ni fabriqués au Sénégal, destinés de manière spécifique à la production ou à l'exploitation dans le cadre du programme agréé. - Exonération de la taxe sur la valeur ajoutée facturée par les fournisseurs locaux de biens, services et travaux nécessaires à la réalisation du programme agréé 	<p>2 ans pour les Petites et Moyennes Entreprises</p> <p>3 ans pour les Grandes Entreprises</p>

		Avantages liés à l'exploitation (fiscalité intérieure) - Exonération de la contribution forfaitaire à la charge des employeurs due au titre des salaires versés aux employés de nationalité sénégalaise - Subvention à la création d'emplois	Zone A : 5 ans Zone B : 7 ans Zone C : 10 ans Zone D : 12 ans
PRIORITAIRES		AVANTAGES SUPPLEMENTAIRES DES REGIMES PRIORITAIRES	DEGRESSIVITES DES EXONERATIONS
Petites et Moyens Entreprises (PME)	- Investissement inférieurs ou égaux à 200 millions de FCFA - Création d'au moins 3 emplois permanents sénégalais	- Exonération de l'impôt minimum - Exonération de la contribution de patentes (Zones B, C, D) - Dérogation à la législation du travail en matière de licenciements pour des raisons économiques - Possibilité de renouveler pendant cinq ans des contrats de travail à durée déterminée	3ème année, 75 % Zone A 4ème année, 50 % 5ème année, 25 % 5ème année, 75 % Zone B 6ème année, 50 % 7ème année, 25 %
Entreprises valorisant les ressources locales	- 65 % au moins (en valeur) des consommations d'origine sénégalaise, ou coût des produits importés inférieur à 35 % du coût total des produits après transformation	- Exonération de l'impôt minimum forfaitaire	8ème année, 75 % Zone C 9ème année, 50 % 10ème année, 25 %
Entreprise valorisant l'innovation technologique	1 % au moins du chiffre d'affaires à investir dans la recherche, ou l'exploitation des résultats de recherches d'un organisme de recherche ou de chercheurs sénégalais	- Exonération de l'impôt minimum forfaitaire - Exonération de la contribution des patentes (Zones B,C et D) - Dérogation à la législation du travail en matière de licenciement pour raisons économiques - Possibilité de renouveler pendant cinq ans des contrats de travail à durée déterminée	10ème année, 75 % Zone D 11ème année, 50 % 12ème année, 25 %

Entreprises décentralisées	Au moins 90 % du personnel travaille dans des localités situées hors Zone A	Variation de la durée des avantages liés à l'exploitation en fonction du lieu d'implantation (7 à 12 ans), avec dégressivité des avantages sur les trois dernières années.	
RACHAT D'ACTIFS		AVANTAGES SPECIFIQUES AUX OPERATIONS DE RACHAT	
Rachats d'actifs étrangers par des nationaux sénégalais	<ul style="list-style-type: none"> - Investir dans l'un des secteurs éligibles de la loi 87.25 - Acquisition d'au moins 51 % du capital d'une entreprise étrangère 	<ul style="list-style-type: none"> - Exonération des droits d'enregistrement et de timbre sur les actes constatant la formation d'une nouvelle entreprise, ou l'augmentation du capital d'une entreprise existante ; - Exonération des droits de mutation sur les acquisitions de fonds de commerce immeubles constituant l'opération de rachat; - Exonération pendant 5 ans de l'impôt minimum forfaitaire; - Déduction du bénéfice industriel et commercial, des annuités d'amortissement des emprunts contractés pour les acquisitions d'entreprises étrangères 	

BIBLIOGRAPHIE :

Textes de lois :

Loi 92-40 du 9 juillet 1992 portant Code Général des Impôts et des Domaines au Sénégal ;

LOI N° 2004-12 du 06 février 2004 modifiant certaines dispositions du CGI

Directives N° 02 /98/CM/ UEMOA et 03 /98/CM/ UEMOA du 22 décembre 1998 portant respectivement harmonisation des législations des Etats membres en matière de taxe sur la valeur ajoutée et de droits d'accises au sein de l'Union Economique et monétaire Ouest Africaine(UEMOA.)

Loi n°2004-06 du février 2004 portant Code des Investissements

Décret n° 2004-627 Fixant les modalités d'application de la Loi n°2004-06 du février 2004 portant Code des Investissements