
Fiscalite de l'emploi

Mali



FISCALITE DE L'EMPLOI



Edition February 2026

www.africarrieres.com

Ce document est publié par AfriCarrieres à titre informatif. Il ne constitue pas un avis juridique. Veuillez consulter les textes officiels et un professionnel qualifié pour toute décision.

Sommaire

01 Obligations légales de l'employeur au Mali : guide complet

02 Charges sociales et fiscales employeur au Mali - Guide 2024



Obligations légales de l'employeur au Mali : guide complet

Cadre juridique général

Au Mali, les obligations de l'employeur sont principalement régies par le **Code du travail (Loi n° 92-020 du 23 septembre 1992)** et ses textes d'application. Ce cadre juridique définit les responsabilités fondamentales des employeurs vis-à-vis de leurs salariés et des autorités compétentes.

Les employeurs opérant au Mali doivent également se conformer aux conventions collectives sectorielles et aux accords d'établissement, ainsi qu'aux directives de la **CEDEAO/ECOWAS** en matière de droit du travail.

Obligations déclaratives

Déclaration à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)

Tout employeur au Mali doit obligatoirement :

- S'immatriculer auprès de la CNSS dans les **30 jours** suivant le début de l'activité
- Déclarer tous les salariés dans les **8 jours** suivant leur embauche
- Verser les cotisations sociales mensuellement (taux global : **18,5%** du salaire brut)
- Produire une déclaration annuelle des salaires (DADS) avant le **31 janvier** de chaque année

Le taux de cotisation se répartit comme suit :

- Employeur : **16%**
- Salarié : **2,5%**

Déclaration fiscale et administrative

Les employeurs doivent également :

- S'inscrire au Registre du Commerce et du Crédit Mobilier (RCCM)
- Obtenir un Numéro d'Identification Fiscale (NIF)
- Déclarer et verser l'Impôt sur les Traitements et Salaires (ITS) mensuellement
- Tenir un registre du personnel conforme aux dispositions légales

Obligations en matière de sécurité au travail

Mesures préventives générales

Selon l'**article 231 du Code du travail**, l'employeur est tenu de :

1. Assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs
2. Mettre en place une organisation et des moyens adaptés
3. Veiller à l'adaptation de ces mesures en fonction de l'évolution des circonstances
4. Informer et former les salariés aux risques professionnels

Équipements de protection individuelle (EPI)

L'employeur doit obligatoirement :

- Fournir gratuitement les EPI adaptés aux postes de travail
- Assurer leur maintenance et leur renouvellement
- Former les salariés à leur utilisation correcte
- Contrôler leur port effectif sur les lieux de travail

Services de médecine du travail

Pour les entreprises de plus de **50 salariés** (à vérifier), l'employeur doit :

- Organiser un service de médecine du travail
- Assurer les examens médicaux périodiques obligatoires
- Tenir un registre des accidents du travail et maladies professionnelles

Obligations d'hygiène

Locaux de travail

L'employeur doit garantir :

- **Éclairage suffisant** : naturel de préférence, complété par un éclairage artificiel adapté
- **Aération et ventilation** : renouvellement d'air minimum de 25 m³ par heure et par occupant (à vérifier)
- **Température appropriée** : mesures de protection contre les températures extrêmes
- **Propreté des locaux** : nettoyage régulier et maintenance des équipements

Installations sanitaires

Les obligations comprennent :

- Mise à disposition de **toilettes séparées** pour hommes et femmes

- Installation de **points d'eau potable** en nombre suffisant
- Aménagement de **vestiaires** pour les entreprises où le port de vêtements de travail est requis
- Création d'une **infirmierie** pour les entreprises de plus de 200 salariés (à vérifier)

Temps de travail et repos

Durée légale du travail

Le Code du travail malien fixe :

- **40 heures par semaine** maximum
- **8 heures par jour** maximum en principe
- Repos hebdomadaire obligatoire de **24 heures consécutives**
- Congés payés annuels : **2,5 jours ouvrables par mois** de service effectif

Heures supplémentaires

Les majorations légales sont :

- **15%** pour les heures supplémentaires de jour
- **60%** pour les heures supplémentaires de nuit (21h-5h)
- **100%** pour le travail le dimanche et jours fériés

Salaire et rémunération

Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG)

Le SMIG au Mali s'élève à **40 000 FCFA par mois** (à vérifier - données récentes nécessaires). L'employeur doit :

- Respecter ce minimum légal pour tous les salariés
- Verser le salaire au plus tard le **8 du mois** suivant
- Remettre un bulletin de paie détaillé
- Effectuer les retenues légales (cotisations sociales, ITS)

Obligations spécifiques selon la taille de l'entreprise

Entreprises de 11 à 50 salariés

- Désignation d'un délégué du personnel

- Mise en place d'un registre des réclamations
- Affichage des textes réglementaires obligatoires

Entreprises de plus de 50 salariés

- Constitution d'un **comité d'entreprise**
- Mise en place d'un **comité d'hygiène et de sécurité**
- Élaboration d'un **règlement intérieur**
- Formation professionnelle : cotisation de **1,8%** de la masse salariale (à vérifier)

Sanctions et contrôles

Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à :

- **Sanctions administratives** : amendes, mise en demeure
- **Sanctions pénales** : emprisonnement de 6 jours à 1 mois et/ou amende de 25 000 à 100 000 FCFA (à vérifier)
- **Sanctions civiles** : dommages-intérêts en cas d'accident du travail
- **Fermeture temporaire** de l'établissement en cas de danger grave

Les inspections sont menées par les **Inspecteurs du travail** qui disposent de larges pouvoirs d'investigation et de sanctions.

Ressources et contacts utiles

Pour se conformer à ces obligations, les employeurs peuvent s'adresser à :

- **Ministère du Travail, de la Fonction publique et du Dialogue social**
- **Inspection du travail** de leur circonscription
- **Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)**
- **Conseil National du Patronat du Mali (CNPM)**

Charges sociales et fiscales employeur au Mali - Guide 2024

Cadre légal des charges sociales au Mali

Le système malien de protection sociale repose principalement sur le **Code du travail** (Loi n° 92-020 du 23 septembre 1992) et les textes régissant l'Institut National de Prévoyance Sociale (INPS). Les employeurs au Mali sont soumis à diverses cotisations sociales obligatoires selon le régime applicable à leurs salariés.

Organismes de collecte

- **INPS** - Institut National de Prévoyance Sociale (secteur privé)
- **CRM** - Caisse de Retraite du Mali (fonction publique)
- **AMO** - Assurance Maladie Obligatoire

Cotisations sociales patronales obligatoires

Régime général INPS (secteur privé)

Les cotisations patronales à l'INPS représentent **16% du salaire brut** et se répartissent comme suit :

- **Prestations familiales** : 7% du salaire brut
- **Accident du travail et maladies professionnelles** : 2,5% du salaire brut
- **Retraite** : 6,5% du salaire brut (part patronale)

Note : Les cotisations salariales s'élèvent à 3,5% (retraite), portant le total des cotisations retraite à 10% du salaire brut.

Assurance Maladie Obligatoire (AMO)

L'AMO, mise en place progressivement, prévoit les cotisations suivantes :

- **Part patronale** : 3,5% du salaire brut
- **Part salariale** : 3,5% du salaire brut
- **Total** : 7% du salaire brut

À vérifier : Le déploiement effectif de l'AMO et les modalités pratiques d'application selon les secteurs.

Fiscalité sur les salaires

Impôt sur les Traitements et Salaires (ITS)

L'employeur a l'obligation de retenir à la source l'ITS selon le barème progressif en vigueur :

1. **Tranche 1** : 0 à 30 000 XOF - Taux 0%
2. **Tranche 2** : 30 001 à 50 000 XOF - Taux 12%
3. **Tranche 3** : 50 001 à 80 000 XOF - Taux 17%
4. **Tranche 4** : 80 001 à 120 000 XOF - Taux 25%
5. **Tranche 5** : Au-delà de 120 000 XOF - Taux 30%

Abattements et déductions

- **Abattement forfaitaire** : 20% du salaire brut (minimum 5 000 XOF, maximum 50 000 XOF)
- **Charge de famille** : 2 500 XOF par personne à charge (maximum 4)
- **Cotisations sociales déductibles**

Autres charges patronales

Formation professionnelle continue

Les entreprises de plus de 4 salariés doivent consacrer **2% de leur masse salariale** à la formation professionnelle, soit par des actions directes, soit par versement au Fonds de Développement de la Formation Professionnelle Continue et de l'Apprentissage (FDFP).

Logement social

Contribution au Fonds National du Logement : **1% de la masse salariale** pour les entreprises de plus de 5 salariés (à vérifier selon les textes en vigueur).

Modalités de déclaration et paiement

Périodicité

- **Cotisations INPS** : Déclaration et paiement mensuels avant le 15 du mois suivant
- **ITS** : Versement mensuel avant le 15 du mois suivant
- **Déclarations annuelles** : Avant le 31 janvier de l'année suivante

Documents obligatoires

- Bordereau de cotisations INPS
- Déclaration fiscale mensuelle (DFM)

- État nominatif des salaires
- Livre de paie tenu à jour

Sanctions en cas de défaillance

Pénalités INPS

- **Retard de paiement** : Majoration de 1,5% par mois de retard
- **Défaut de déclaration** : Amende administrative
- **Travail dissimulé** : Sanctions pénales selon le Code du travail

Pénalités fiscales

- **Retard de versement ITS** : Pénalité de 5% + intérêts de retard
- **Défaut de tenue des registres** : Amende fixe

Spécificités sectorielles

Secteur agricole

Régime spécial avec cotisations réduites pour les exploitations agricoles selon leur taille et leur chiffre d'affaires (modalités à vérifier).

Zones franches et incitations

Les entreprises bénéficiant du Code des investissements peuvent obtenir des exonérations temporaires sur certaines charges sociales et fiscales selon les conditions définies par la loi.

Conseils pratiques pour les employeurs

- **Immatriculation obligatoire** à l'INPS avant tout recrutement
- **Tenue rigoureuse** des registres sociaux et fiscaux
- **Formation du personnel** RH sur les obligations déclaratives
- **Recours à un conseil** pour optimiser la gestion des charges dans le respect de la légalité
- **Veille réglementaire** active compte tenu des évolutions fréquentes

Note importante : Ce guide présente les principales obligations. Il est recommandé de consulter un expert-comptable ou avocat spécialisé en droit social malien pour une application précise selon votre situation.