
Fiscalite de l'emploi

Algérie



FISCALITE DE L'EMPLOI

AFRICARRIERES

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 en Algérie : Guide complet

02 Charges sociales et fiscales des employeurs en Algérie - Guide 2024



Obligations légales de l'employeur en Algérie : Guide complet

Cadre juridique général

En Algérie, les obligations de l'employeur sont principalement régies par la **Loi n° 90-11 du 21 avril 1990** relative aux relations de travail, modifiée et complétée par plusieurs textes dont l'ordonnance n° 96-21 du 9 juillet 1996. Ces obligations couvrent trois domaines essentiels : les déclarations administratives, la sécurité au travail et l'hygiène professionnelle.

Obligations déclaratives de l'employeur

Déclaration d'ouverture d'établissement

Tout employeur doit procéder aux déclarations suivantes :

- **Déclaration d'existence** auprès de l'inspection du travail dans les 30 jours suivant l'ouverture
- **Immatriculation** à la Caisse Nationale des Assurances Sociales des Travailleurs Salariés (CNAS)
- **Affiliation** à la Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC)
- **Déclaration fiscale** auprès de la Direction des Impôts

Déclaration des salariés

L'employeur est tenu de déclarer chaque salarié dans un délai maximum de **10 jours** suivant l'embauche. Cette déclaration comprend :

1. Déclaration d'embauche auprès de la CNAS
2. Ouverture d'un dossier individuel pour chaque travailleur
3. Déclaration des salaires mensuels
4. Déclaration annuelle des salaires (DAS)

Cotisations sociales obligatoires

Les taux de cotisations sociales en vigueur sont :

- **Sécurité sociale** : 26% (dont 9% à la charge du salarié et 17% à la charge de l'employeur)
- **Assurance chômage** : 2,5% (1,5% employeur + 1% salarié) - à vérifier pour les taux actuels
- **Retraite complémentaire** : selon les conventions collectives

Obligations en matière de sécurité au travail

Cadre réglementaire

La sécurité au travail est régie par le **Décret exécutif n° 93-120 du 15 mai 1993** relatif à l'organisation de la médecine du travail et plusieurs arrêtés d'application.

Mesures préventives obligatoires

L'employeur doit mettre en place :

- **Comité d'hygiène et de sécurité** dans les entreprises de plus de 20 salariés
- **Service de médecine du travail** pour les entreprises de plus de 100 salariés
- **Formation à la sécurité** pour tous les nouveaux embauchés
- **Équipements de protection individuelle (EPI)** adaptés aux postes de travail

Déclaration des accidents du travail

Tout accident du travail doit être déclaré dans les **48 heures** suivant sa survenance :

1. Déclaration à l'inspection du travail
2. Déclaration à la CNAS
3. Établissement d'un certificat médical initial
4. Tenue d'un registre des accidents du travail

Obligations en matière d'hygiène professionnelle

Conditions de travail

L'employeur doit garantir :

- **Éclairage suffisant** : minimum 200 lux pour les travaux de bureau
- **Aération et ventilation** des locaux de travail
- **Température appropriée** : entre 18°C et 24°C dans les bureaux
- **Installations sanitaires** en nombre suffisant (1 WC pour 25 personnes maximum)

Médecine du travail

Les obligations comprennent :

- **Visite médicale d'embauche** obligatoire avant la prise de poste
- **Visites périodiques** au moins une fois par an

- **Visites de reprise** après arrêt maladie de plus de 21 jours
- **Surveillance médicale spéciale** pour les postes à risques

Documents et registres obligatoires

Registres à tenir

L'employeur doit tenir obligatoirement :

1. **Registre de l'employeur** (modèle officiel)
2. **Registre des congés payés**
3. **Registre d'hygiène et de sécurité**
4. **Registre des accidents du travail**
5. **Dossiers individuels des salariés**

Affichages obligatoires

Doivent être affichés dans l'entreprise :

- Horaires de travail
- Convention collective applicable
- Règlement intérieur (entreprises de plus de 20 salariés)
- Consignes de sécurité
- Coordonnées de l'inspection du travail

Sanctions en cas de non-respect

Sanctions administratives

Le non-respect des obligations peut entraîner :

- **Amendes administratives** de 2 000 à 20 000 DZD selon l'infraction
- **Mise en demeure** de l'inspection du travail
- **Fermeture temporaire** de l'établissement en cas de danger grave
- **Poursuites pénales** pour les infractions graves

Responsabilité civile et pénale

L'employeur engage sa responsabilité :

- **Civile** : indemnisation des préjudices subis par les salariés

- **Pénale** : amendes pouvant aller jusqu'à 100 000 DZD et emprisonnement
- **Sociale** : majorations de cotisations en cas de retard de déclaration

Contrôle et inspection

L'inspection du travail dispose de pouvoirs étendus pour contrôler le respect de ces obligations. Les inspecteurs peuvent procéder à des visites inopinées et demander la communication de tous documents relatifs à l'application de la législation du travail.

Le respect de ces obligations légales est essentiel pour tout employeur en Algérie. Il convient de se tenir informé des évolutions réglementaires et de consulter régulièrement les services compétents pour assurer une conformité totale avec la législation en vigueur.



Charges sociales et fiscales des employeurs en Algérie - Guide 2024

Vue d'ensemble du système de charges sociales algérien

En Algérie, les employeurs sont soumis à un ensemble de charges sociales et fiscales strictement réglementées par le Code du travail (Loi n° 90-11) et les textes de la sécurité sociale. Ces charges représentent environ **35% à 40%** du salaire brut versé aux employés, constituant un poste budgétaire significatif pour les entreprises.

Le système algérien distingue plusieurs types de prélèvements obligatoires que l'employeur doit effectuer et verser aux organismes compétents, principalement la Caisse Nationale des Assurances Sociales des Travailleurs Salariés (CNAS) et la Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC).

Cotisations sociales patronales

Cotisations à la CNAS (Sécurité Sociale)

L'employeur doit verser les cotisations suivantes à la CNAS :

- **Assurances sociales** : 12,5% du salaire brut
- **Accidents du travail et maladies professionnelles** : 1,25% du salaire brut
- **Retraite** : 10% du salaire brut (part patronale)
- **Retraite anticipée** : 0,25% du salaire brut

Le total des cotisations CNAS représente donc **24%** du salaire brut à la charge de l'employeur, calculées sur un plafond de cotisation fixé à *8 fois le SNMG* (à vérifier pour 2024).

Cotisations à la CNAC (Assurance Chômage)

Depuis l'instauration de l'assurance chômage par l'Ordonnance n° 94-11, l'employeur verse :

- **Cotisation chômage** : 1,5% du salaire brut

Autres cotisations sociales

L'employeur doit également s'acquitter de :

- **Œuvres sociales** : 1,5% du salaire brut
- **Formation professionnelle continue** : 1% de la masse salariale annuelle (Loi n° 81-07)
- **Taxe d'apprentissage** : 1% de la masse salariale (à vérifier)

Charges fiscales sur les salaires

Impôt sur le Revenu Global (IRG)

L'employeur agit comme collecteur de l'IRG selon un système de retenue à la source. Les taux progressifs s'appliquent selon le barème suivant :

1. **Jusqu'à 120 000 DZD/an** : 0%
2. **De 120 001 à 360 000 DZD/an** : 20%
3. **De 360 001 à 1 440 000 DZD/an** : 30%
4. **Au-delà de 1 440 000 DZD/an** : 35%

L'employeur doit déclarer et verser cet impôt mensuellement avant le 20 du mois suivant.

Versement Forfaitaire (VF)

Les entreprises dont le chiffre d'affaires dépasse certains seuils sont soumises au Versement Forfaitaire :

- **Taux standard** : 2% de la masse salariale mensuelle
- **Secteur du bâtiment** : 1% de la masse salariale (à vérifier)

Modalités de déclaration et de paiement

Déclarations mensuelles

L'employeur doit effectuer plusieurs déclarations obligatoires :

- **Déclaration CNAS** : avant le 20 du mois suivant
- **Déclaration CNAC** : avant le 20 du mois suivant
- **Déclaration IRG** : série G n°50 avant le 20 du mois suivant
- **Versement Forfaitaire** : avant le 20 du mois suivant

Déclarations annuelles

Certaines obligations sont annuelles :

- **Déclaration annuelle des salaires (DAS)** : avant le 30 avril de l'année suivante
- **Formation professionnelle** : déclaration et versement annuels

Sanctions et pénalités

Retards de paiement

En cas de retard dans le versement des cotisations sociales :

- **Majorations CNAS** : 3% par mois de retard
- **Majorations CNAC** : 3% par mois de retard
- **Majorations fiscales** : 25% d'astreinte plus 3% par mois

Défaut de déclaration

Le non-respect des obligations déclaratives expose l'employeur à :

- **Amende fiscale** : de 5 000 à 50 000 DZD selon la gravité
- **Taxation d'office** par l'administration fiscale
- **Poursuites pénales** en cas de récidive ou de montants importants

Particularités sectorielles et exonérations

Dispositifs d'aide à l'emploi

Plusieurs dispositifs offrent des exonérations partielles :

- **ANSEJ (jeunes entrepreneurs)** : exonération totale pendant 3 ans puis partielle
- **ANGEM (microcrédit)** : conditions d'exonération spécifiques
- **Emploi de jeunes diplômés** : réduction des charges pendant 3 ans (à vérifier les conditions actuelles)

Zones spéciales

Les entreprises implantées dans certaines zones bénéficient d'avantages :

- **Hauts Plateaux et Sud** : réductions de charges sociales
- **Zones industrielles** : avantages fiscaux temporaires

Conseils pratiques pour les employeurs

Gestion administrative

Pour optimiser la gestion des charges sociales et fiscales :

1. **Tenir une comptabilité rigoureuse** des salaires et charges
2. **Effectuer les déclarations dans les délais** pour éviter les pénalités
3. **Vérifier régulièrement** les évolutions réglementaires
4. **Former le personnel RH** aux obligations sociales et fiscales

Optimisation légale

Les employeurs peuvent légalement optimiser leurs charges en :

- **Utilisant les dispositifs d'aide** disponibles pour l'emploi des jeunes
- **Structurant la rémunération** avec des avantages en nature optimisés
- **Respectant scrupuleusement** les plafonds de cotisations

Note : Les taux et montants mentionnés dans ce guide doivent être vérifiés auprès des organismes officiels car ils peuvent évoluer annuellement. Il est recommandé de consulter régulièrement les textes officiels de la CNAS, CNAC et Direction Générale des Impôts.

