
Fiscalite de l'emploi

Centrafrique



FISCALITE DE L'EMPLOI

AFRICARRIERES

Edition February 2026

www.africarrieres.com

Ce document est publie par AfriCarrieres a titre informatif. Il ne constitue pas un avis juridique. Veuillez consulter les textes officiels et un professionnel qualifie pour toute decision.

Sommaire

01 Obligations de l'employeur - Centrafrique

02 Charges sociales et fiscales - Centrafrique



Obligations de l'employeur - Centrafrique

Cadre légal général

En Centrafrique, les obligations de l'employeur sont définies principalement par le Code du Travail, qui établit un ensemble de responsabilités légales visant à protéger les droits des travailleurs. Ces obligations couvrent plusieurs domaines essentiels : la déclaration des entreprises et des salariés, la sécurité et l'hygiène au travail, ainsi que le respect des conditions d'emploi. Le non-respect de ces obligations peut entraîner des sanctions administratives, civiles ou pénales.

Obligations de déclaration et d'enregistrement

Tout employeur en Centrafrique doit accomplir des formalités administratives préalables et continues :

- **Immatriculation auprès des autorités compétentes :** L'employeur doit s'enregistrer auprès de la Chambre de Commerce et d'Industrie ou de l'organisme équivalent selon le secteur d'activité
- **Déclaration à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale :** Tout employeur ayant au moins un salarié doit se déclarer auprès de la CNSS. Cette déclaration doit être effectuée avant le commencement de l'activité professionnelle
- **Déclaration individuelle des salariés :** Chaque nouvel employé doit être déclaré à la CNSS et aux autorités fiscales dans les délais impartis (généralement dans les 8 jours suivant l'embauche)
- **Tenue d'un registre du personnel :** L'employeur doit maintenir un registre comprenant les noms, prénoms, qualifications, salaires et dates d'embauche de tous les salariés
- **Affichage obligatoire :** L'employeur doit afficher visiblement dans l'entreprise le Code du Travail ou un résumé de ses dispositions principales, ainsi que les horaires de travail et les tarifs de salaires

Le non-respect de ces obligations de déclaration expose l'employeur à des amendes et peut compromettre la couverture sociale des salariés.

Obligations en matière de sécurité au travail

La sécurité des salariés est une responsabilité majeure de l'employeur en Centrafrique. Le Code du Travail impose plusieurs mesures obligatoires :

Prévention des accidents du travail

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir les risques d'accidents. Cela inclut l'évaluation des risques professionnels, l'identification des dangers spécifiques à chaque poste et la mise en

place de dispositifs de protection appropriés.

Équipement de protection individuelle (EPI)

L'employeur doit fournir gratuitement aux salariés les équipements de protection appropriés à leur activité (casques de sécurité, gants, vêtements de protection, chaussures de sécurité, masques respiratoires, etc.) selon les risques identifiés.

Signalisation et marquage des dangers

Tous les lieux de travail dangereux doivent être clairement signalés par des panneaux d'avertissement visibles et compréhensibles.

Maintenance des équipements

L'employeur doit assurer l'entretien régulier et les réparations nécessaires de tous les équipements de travail pour maintenir un état de sécurité satisfaisant.

- Vérifier régulièrement l'état des machines et installations
- Mettre en place un système d'inspection et de maintenance préventive
- Documenter tous les contrôles de sécurité effectués
- Retirer immédiatement du service tout équipement défectueux ou dangereux

Obligations en matière d'hygiène au travail

L'hygiène sur le lieu de travail est essentielle pour protéger la santé des travailleurs. L'employeur en Centrafrique doit respecter des normes spécifiques :

Conditions environnementales

L'employeur doit maintenir des conditions de travail hygiéniques, notamment en contrôlant la température, l'humidité, la ventilation et l'aération des locaux. Les espaces de travail doivent être aérés suffisamment pour éviter une accumulation de polluants ou d'agents pathogènes.

Propreté des installations

Les locaux de travail, sanitaires et espaces communs doivent être maintenus dans un état de propreté satisfaisant. L'employeur doit mettre en place un système de nettoyage régulier et approprié.

Installations sanitaires et vestiaires

L'employeur doit fournir des toilettes hygiéniques, des lavabos avec eau courante et savon, ainsi que des vestiaires adéquats où les salariés peuvent ranger leurs effets personnels et vêtements de travail.

Accès à l'eau potable

L'employeur doit assurer que l'eau disponible pour les travailleurs soit potable et accessible facilement tout au long de la journée de travail.

Prévention des maladies professionnelles

L'employeur doit mettre en place des mesures pour prévenir l'exposition à des substances nocives, des agents biologiques ou autres risques pour la santé spécifiques au secteur d'activité.

Registres et documentation obligatoires

L'employeur doit conserver certains documents et registres essentiels :

1. **Registre de sécurité** : Un document consignant les incidents, accidents du travail, maladie professionnelle et les mesures de prévention mises en place
2. **Fiche d'établissement** : Un document indiquant la nature de l'activité, le nombre de salariés, les horaires de travail et autres informations réglementaires
3. **Dossiers médicaux** : Les dossiers de surveillance médicale des salariés, tenus de manière confidentielle
4. **Registre des formations** : Documentation des formations en matière de sécurité et d'hygiène dispensées aux salariés
5. **Contrats de travail** : Copies de tous les contrats de travail avec les conditions d'emploi clairement établies

Ces documents doivent être conservés pendant la durée de l'emploi et au moins trois années après la cessation de l'emploi pour les dossiers de sécurité et de santé.

Information et formation des salariés

L'employeur doit mettre en place des mesures d'information et de formation :

- **Formation à la sécurité** : Tous les nouveaux salariés doivent recevoir une formation appropriée concernant les risques et les mesures de prévention de leur poste de travail
- **Information sur les dangers** : Les salariés doivent être informés clairement des risques spécifiques à leur travail et de manière compréhensible (dans une langue comprise)
- **Procédures d'urgence** : Les salariés doivent être formés aux procédures d'évacuation, aux premiers secours et aux mesures à prendre en cas d'urgence
- **Affichage informatif** : Des affichages clairs et accessibles doivent rappeler les obligations en matière de sécurité et d'hygiène

Suivi médical des salariés

L'employeur doit assurer un suivi médical approprié :

- Organiser une visite médicale préalable à l'embauche pour les postes à risques
- Mettre en place des visites médicales périodiques adaptées à la nature du travail
- Maintenir la confidentialité des dossiers médicaux
- Assurer la vaccination si nécessaire selon les risques professionnels
- Documenter tous les problèmes de santé signalés par les salariés en relation avec leur travail

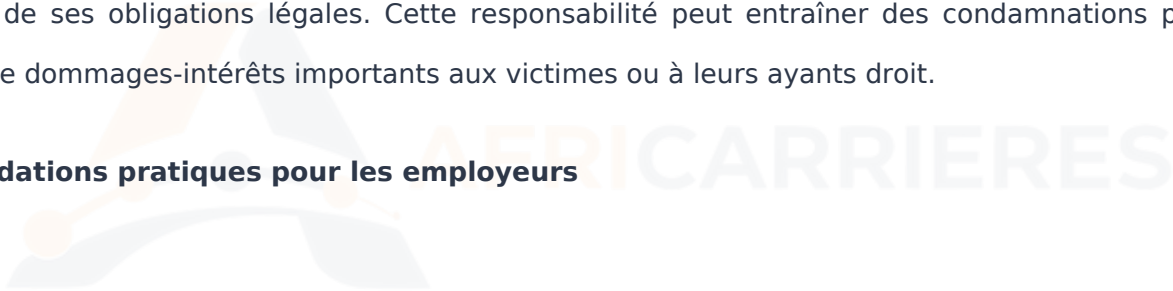
Responsabilité de l'employeur et conséquences du non-respect

Le non-respect des obligations légales peut avoir des conséquences graves pour l'employeur :

Type de violation	Conséquences possibles
Défaut de déclaration à la CNSS	Amendes, pénalités, responsabilité civile envers le salarié
Conditions de sécurité insuffisantes	Fermeture d'établissement, poursuites pénales, dommages-intérêts
Hygiène défectueuse	Amendes administratives, responsabilité pour maladies professionnelles
Absence de documentation obligatoire	Amendes, difficulté à prouver le respect des obligations légales
Défaut d'information ou de formation	Responsabilité accrue en cas d'accident, condamnation pénale

En cas d'accident du travail, l'employeur peut être tenu responsable personnellement si l'accident résulte du non-respect de ses obligations légales. Cette responsabilité peut entraîner des condamnations pénales et le versement de dommages-intérêts importants aux victimes ou à leurs ayants droit.

Recommandations pratiques pour les employeurs



Charges sociales et fiscales - Centrafrique

Cadre général des charges sociales et fiscales en Centrafrique

En Centrafrique, les employeurs et les salariés sont soumis à un régime de charges sociales et fiscales encadré par le Code du travail et le Code général des impôts. Le système vise à financer la protection sociale des travailleurs tout en alimentant les caisses de l'État. Les obligations diffèrent selon la taille de l'entreprise, le secteur d'activité et le statut du salarié.

Le régime applicable dépend de l'affiliation à la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS), organisme principal chargé de la gestion des cotisations sociales obligatoires en Centrafrique. Les entreprises formelles du secteur privé, les administrations publiques et certains secteurs spécifiques doivent cotiser obligatoirement.

Cotisations sociales des salariés

Les cotisations sociales des salariés sont déduites directement du salaire brut. Elles servent à financer la couverture sociale du travailleur, notamment en matière d'assurance maladie, d'allocations familiales, d'assurance invalidité et de pension de retraite.

Cotisation pour l'assurance maladie

Le salarié cotise pour bénéficier d'une couverture médicale. Le taux et les modalités peuvent varier selon les accords d'entreprise et la situation du travailleur.

Cotisation pour les allocations familiales

Destinée à soutenir les familles des salariés, cette cotisation est généralement prélevée selon un pourcentage du salaire.

Cotisation pour la retraite

Les salariés contribuent à un fonds de pension qui permet de financer leurs prestations de retraite ultérieures.

Cotisation pour l'assurance accidents du travail

Cet régime couvre les risques professionnels et les accidents survenus durant l'exercice de la profession.

Note importante : Les taux exacts de ces cotisations ne sont pas uniformément documentés dans les sources publiques accessibles. Il est recommandé aux employeurs de vérifier auprès de la CNSS ou des autorités fiscales locales les taux applicables à jour, car ils peuvent être révisés annuellement.

Charges patronales (cotisations de l'employeur)

L'employeur supporte des charges sociales obligatoires calculées généralement en pourcentage du salaire brut du salarié. Ces cotisations patronales sont en sus du salaire versé et représentent un coût supplémentaire pour

l'entreprise.

- Cotisation patronale pour l'assurance maladie et maternité
- Cotisation pour les allocations familiales
- Cotisation pour l'assurance invalidité et décès
- Cotisation pour l'assurance retraite
- Cotisation pour l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles
- Contribution au financement des organismes de formation et d'insertion professionnelle (le cas échéant)

Le taux global des charges patronales peut atteindre 25 à 35% du salaire brut, selon les accords collectifs et la structure de l'entreprise. Les petites entreprises et les entreprises en zone franche peuvent bénéficier d'allègements de cotisations.

Impôts sur les salaires

Au-delà des cotisations sociales, les salaires sont soumis à l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP) en Centrafrique. Cet impôt est progressif et varie selon le montant du salaire.

Tranches de revenus (en francs CFA)	Taux applicable
Jusqu'à un certain seuil minimum	Exonération possible
Au-delà du seuil minimum	Progressif (à vérifier auprès des autorités)

Remarque : Les tranches et taux exacts de l'IRPP doivent être vérifiés auprès de la Direction générale des impôts centrafricaine, car ils peuvent être modifiés par voie réglementaire. Certains revenus peuvent bénéficier de déductions ou d'abattements spécifiques.

Obligations déclaratives et administratives des employeurs

Les employeurs centrafricains doivent se conformer à plusieurs obligations administratives et déclaratives :

1. **Affiliation à la CNSS :** Toute entreprise employant du personnel doit s'affilier et immatriculer ses salariés auprès de la CNSS dans les délais prescrits.
2. **Établissement de fiches de paie :** Chaque mois, l'employeur doit remettre une fiche de paie détaillée indiquant le salaire brut, les cotisations déduites, l'IRPP et le salaire net.
3. **Déclaration mensuelle :** L'employeur doit déclarer mensuellement à la CNSS le montant des salaires versés et les cotisations correspondantes.
4. **Déclaration annuelle :** Une déclaration annuelle récapitulant l'ensemble des rémunérations et cotisations de l'exercice doit être transmise aux autorités fiscales.

5. **Versement des cotisations** : Les cotisations sociales et les retenues fiscales doivent être versées dans les délais impartis (généralement mensuels ou trimestriels selon la situation).
6. **Tenue de registres** : L'employeur doit conserver des registres détaillés des effectifs, des salaires et des cotisations payées.

Exonérations et réductions de charges

Certains secteurs ou situations bénéficient d'allègements de charges sociales et fiscales :

- **Zones franches** : Les entreprises installées en zones franches peuvent bénéficier d'exonérations ou d'allègements de charges sociales temporaires.
- **Secteur agricole** : Des dispositions spécifiques peuvent s'appliquer aux entreprises agricoles et agro-industrielles.
- **Petites et moyennes entreprises (PME)** : Certains régimes simplifiés peuvent être proposés aux PME formalisant leur situation.
- **Employeurs de personnes handicapées** : Des réductions peuvent être accordées à titre d'aide à l'emploi de travailleurs handicapés.

Régimes simplifiés et micro-entreprises

La Centrafrique dispose de régimes simplifiés pour les travailleurs indépendants et les micro-entreprises qui ne répondent pas aux critères des entreprises soumises au régime normal. Ces régimes offrent une gestion administrative allégée, mais les travailleurs concernés doivent vérifier leur éligibilité aux protections sociales.

Les contribution dans ces régimes peuvent être forfaitaires ou calculées selon des barèmes simplifiés. Le régime du secteur informel existe également, bien que la formalisation soit encouragée par les autorités.

Sanctions en cas de non-respect des obligations

Le non-paiement ou le retard dans le paiement des cotisations sociales et des impôts sur les salaires peut entraîner :

- Intérêts de retard et pénalités administratives
- Poursuites judiciaires et amendes
- Saisie des biens ou comptes bancaires de l'entreprise
- Radiation d'immatriculation ou d'affiliation
- Impossibilité d'accéder à certains marchés publics ou crédits

Conseils pratiques pour les employeurs

- **Effectuer un audit** : Vérifier la conformité actuelle de votre entreprise auprès des organismes compétents (CNSS, Direction générale des impôts).
- **Documenter les accords** : Consulter tout accord collectif ou convention applicable à votre secteur pour connaître les taux de cotisations négociés.
- **Utiliser un logiciel de paie** : Recourir à des outils de gestion de paie fiables pour éviter les erreurs de calcul et assurer la traçabilité.
- **Consulter un expert** : Faire appel à un expert-comptable ou consultant en droit du travail centrafricain pour clarifier les obligations spécifiques à votre entreprise.
- **Suivre les évolutions** : Les taux et les dispositions peuvent changer ; maintenez-vous informé des modifications réglementaires.

Ressources et contacts utiles

Pour obtenir des informations à jour et fiables :

- **Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS)** : Principal organisme pour les cotisations sociales et l'immatriculation des salariés.
- **Direction générale des impôts** : Pour les questions relatives à l'impôt sur le revenu et les obligations fiscales.
- **Ministère du Travail et de la Fonction publique** : Pour les informations relatives au Code du travail et aux dispositions légales.
- **Chambre de commerce et d'industrie** : Peut fournir des conseils et orienter les entreprises vers les services appropriés.

Avertissement : Ce guide fournit des informations générales. Les taux, seuils et dispositions spécifiques doivent être vérifiés