
Fiscalite de l'emploi

Comores



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 - Comores

02 Charges sociales et fiscales - Comores



Obligations de l'employeur - Comores

Cadre Légal Général des Obligations de l'Employeur aux Comores

Les obligations légales de l'employeur aux Comores sont régies principalement par le Code du Travail comorien et les conventions internationales ratifiées par l'État. Ces obligations couvrent trois domaines essentiels : la déclaration des salariés, la sécurité sur le lieu de travail et l'hygiène. L'employeur est tenu de respecter ces obligations afin de garantir les droits fondamentaux des travailleurs et d'éviter les sanctions administratives et pénales.

Obligations de Déclaration et d'Enregistrement

L'employeur doit effectuer plusieurs déclarations obligatoires auprès des autorités compétentes :

- **Déclaration d'existence auprès de l'administration fiscale** : Tout employeur doit être enregistré auprès des services fiscaux et obtenir un numéro d'identification fiscale unique.
- **Affiliation à la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale (CNSS)** : L'employeur doit affilier tous les salariés à la CNSS et effectuer les déclarations mensuelles des salaires et des cotisations sociales.
- **Déclaration auprès de l'inspection du travail** : Les nouveaux établissements employant des salariés doivent être déclarés à l'inspection du travail dans les délais prescrits.
- **Tenue des registres de personnel** : L'employeur doit maintenir à jour un registre unique du personnel mentionnant l'identité, le poste, la date d'embauche et les conditions d'emploi de chaque salarié.
- **Registre des contrats de travail** : Tous les contrats de travail doivent être conservés et rendus disponibles lors des inspections.

Ces déclarations doivent être effectuées de manière régulière et transparente. Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des amendes administratives et à des poursuites judiciaires.

Obligations en Matière de Sécurité et de Protection

La sécurité des salariés est une responsabilité primordiale de l'employeur. Voici les principales obligations :

1. **Prévention des risques professionnels** : L'employeur doit évaluer les risques liés à l'activité de l'entreprise et mettre en place des mesures de prévention appropriées. Cette évaluation doit être documentée dans un document unique d'évaluation des risques.
2. **Équipements de protection individuelle (EPI)** : L'employeur doit fournir gratuitement aux salariés les équipements de protection adaptés à leur environnement de travail (casques, gants, gilets de sécurité,

masques, etc.).

3. **Formation à la sécurité** : Tous les nouveaux salariés doivent recevoir une formation à la sécurité avant de commencer leur travail. Des formations périodiques doivent être dispensées aux salariés exposés à des risques particuliers.
4. **Affichage des règles de sécurité** : Les consignes de sécurité, les plans d'évacuation et les contacts d'urgence doivent être affichés de manière visible dans les locaux de travail.
5. **Inspection et maintenance des équipements** : Tous les équipements et installations doivent être inspectés régulièrement et maintenus en bon état de fonctionnement.
6. **Gestion des accidents du travail** : L'employeur doit déclarer tout accident de travail à la CNSS dans les délais prévus et coopérer à l'enquête.
7. **Conditions de travail saines** : L'employeur doit garantir des conditions de travail qui ne constituent pas un danger pour la santé ou la sécurité des salariés, notamment en termes d'aménagement des locaux et d'ergonomie.

Obligations en Matière d'Hygiène et de Santé

L'hygiène et la santé constituent des éléments essentiels des conditions de travail. L'employeur doit mettre en place les mesures suivantes :

Installations sanitaires

L'employeur doit mettre à disposition des salariés des installations sanitaires appropriées, notamment des toilettes accessibles, des points d'eau potable et des zones de lavage des mains. Le nombre d'installations doit être proportionnel au nombre de salariés présents sur le site.

Propreté des locaux

Les locaux de travail doivent être nettoyés régulièrement et maintenus dans un état de propreté satisfaisant pour prévenir la propagation de maladies et les infestations.

Ventilation et aération

L'employeur doit assurer une ventilation adéquate des locaux de travail pour maintenir une qualité d'air convenable, particulièrement dans les environnements fermés.

Contrôle des maladies professionnelles

L'employeur doit mettre en place des mesures pour prévenir et contrôler les maladies professionnelles liées à l'activité, notamment par la sensibilisation et la formation des salariés.

Visite médicale d'embauche et de suivi

Les salariés doivent bénéficier d'une visite médicale d'embauche avant de commencer leur travail et de visites médicales périodiques de suivi, en particulier pour les emplois à risque.

Prévention des risques biologiques et chimiques

Pour les emplois exposés à des substances dangereuses ou à des risques biologiques, l'employeur doit fournir des protocoles de sécurité strict et une documentation sur les substances manipulées.

Suivi, Contrôle et Responsabilités

L'employeur doit mettre en place un système de suivi et de contrôle pour assurer le respect des obligations :

- **Nomination d'un responsable sécurité** : Les grandes entreprises doivent désigner une personne responsable de la sécurité et de l'hygiène, ou mettre en place un comité de sécurité.
- **Documentation et enregistrements** : Tous les incidents, accidents, inspections et actions correctives doivent être documentés et conservés pendant une période définie.
- **Coopération avec l'inspection du travail** : L'employeur doit faciliter les visites de l'inspection du travail et fournir tous les documents et informations demandés.
- **Responsabilité civile et pénale** : L'employeur engage sa responsabilité civile en cas de dommages causés à un salarié due à un non-respect des obligations de sécurité et d'hygiène. Des poursuites pénales peuvent également être engagées en cas de violation grave.

Sanctions en Cas de Non-Conformité

Le non-respect des obligations légales par l'employeur est passible de sanctions administratives et pénales :

- Amendes administratives pouvant être substantielles selon la gravité de l'infraction
- Fermeture temporaire ou définitive de l'établissement en cas de danger imminent pour les salariés
- Poursuites pénales pouvant entraîner des peines d'emprisonnement en cas de violation grave causant des blessures ou le décès d'un salarié
- Ordres de mise en conformité assortis de délais pour corriger les défaillances
- Publicité des violations en cas d'infraction grave

Conseils Pratiques pour les Employeurs

Pour respecter l'ensemble de ces obligations, les employeurs des Comores sont encouragés à :

- Se former régulièrement aux évolutions du droit du travail comorien
- Consulter les services de l'inspection du travail pour clarifier les exigences applicables à leur secteur
- Mettre en place une politique écrite de sécurité et d'hygiène accessible à tous les salariés
- Impliquer les salariés dans l'identification et la prévention des risques
- Maintenir à jour tous les registres et documents obligatoires
- Effectuer des audits internes réguliers pour vérifier la conformité
- Envisager la souscription à une assurance responsabilité civile employeur

Note : Les informations présentées sont basées sur le cadre légal général applicable aux Comores. Il est recommandé de consulter directement l'administration du travail ou un expert juridique pour des situations spécifiques ou des clarifications sur des points particuliers, car la législation peut évoluer.



Charges sociales et fiscales - Comores

Cadre général des charges sociales et fiscales aux Comores

Aux Comores, les employeurs et les salariés sont soumis à un régime de cotisations sociales et de contributions fiscales encadré par la législation du travail et la réglementation fiscale. Le système repose sur la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) qui gère les régimes obligatoires de protection sociale.

Les charges sociales et fiscales constituent une part importante du coût du travail et requièrent une gestion rigoureuse de la part des entreprises pour assurer leur conformité réglementaire.

Cotisations sociales du salarié

Les salariés du secteur privé aux Comores sont assujettis à des cotisations sociales obligatoires destinées à financer la sécurité sociale. Ces cotisations sont retenues directement sur le salaire brut.

Assurance maladie

Couvre les frais médicaux, l'hospitalisation et les soins de santé. Le taux exact dépend de la convention applicable et peut varier selon la caisse.

Assurance invalidité et décès

Protège le salarié en cas d'invalidité permanente et offre des prestations aux ayants droit en cas de décès.

Assurance retraite

Constitue les droits à pension pour le salarié à la retraite.

Point important : Les taux de cotisations sociales des salariés aux Comores ne sont pas standardisés de manière uniforme et peuvent varier selon les conventions collectives sectorielles ou les accords d'entreprise. Il est recommandé de consulter directement la CNSS ou la convention applicable à votre secteur d'activité pour connaître les taux exacts.

Charges patronales et contributions de l'employeur

Les employeurs sont tenus de verser des cotisations patronales auprès de la CNSS. Ces charges ne sont pas prélevées sur le salaire du salarié mais constituent un coût additionnel pour l'entreprise.

- **Cotisations de sécurité sociale :** L'employeur cotise pour couvrir les risques professionnels, l'assurance maladie et l'assurance retraite de ses salariés.
- **Contribution à la formation professionnelle :** Une partie des charges patronales peut être destinée au financement de la formation professionnelle continue.

- **Fonds de compensation** : Certains prélèvements sont affectés à des fonds de solidarité ou de compensation.

Le taux global des cotisations patronales varie généralement entre 8% et 15% de la masse salariale, mais ces pourcentages doivent être confirmés auprès des autorités compétentes, car ils peuvent être modifiés par décret ou par les conventions sectorielles.

Impôt sur les salaires et revenus

Les salariés aux Comores sont soumis à un impôt sur le revenu progressif. Cet impôt est calculé sur la base du salaire net après déduction des cotisations sociales obligatoires.

- **Impôt progressif** : Le système fiscal comorien utilise un barème progressif où le taux d'imposition augmente avec le niveau de revenu.
- **Retenue à la source** : L'impôt est généralement retenu directement par l'employeur sur le salaire du salarié et versé aux autorités fiscales.
- **Tranches et abattements** : Des seuils de non-imposition et des abattements familiaux peuvent s'appliquer selon la situation du salarié.

Note : Le barème exact de l'impôt sur le revenu aux Comores doit être consulté auprès de la Direction Générale des Finances ou mis à jour régulièrement, car il est sujet à modification par la loi de finances annuelle.

Autres charges et contributions fiscales

Au-delà des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu, les employeurs peuvent être soumis à d'autres contributions :

Taxe d'apprentissage

Contribution destinée au financement de la formation et de l'apprentissage professionnel.

Contribution patronale aux assurances sociales complémentaires

Certaines entreprises proposent des régimes complémentaires dont les cotisations sont supportées ou co-financées par l'employeur.

Contributions syndicales ou mutuelles

Selon les accords collectifs, l'employeur peut être amené à contribuer à des caisses de mutualité ou à des fonds syndicaux.

Déclaration et paiement des charges

La gestion administrative des charges sociales et fiscales impose des obligations déclaratives aux employeurs :

1. **Déclarations mensuelles** : L'employeur doit déclarer les salaires versés et les cotisations dues à la CNSS.

2. **Versement des cotisations :** Les cotisations sociales et les retenues fiscales doivent être versées dans les délais fixés par la législation, généralement sous 15 jours suivant la fin du mois.
3. **Bulletins de salaire :** Chaque salarié doit recevoir un bulletin de salaire détaillé indiquant le brut, les cotisations, les impôts et le net à payer.
4. **Déclaration annuelle :** Une déclaration fiscale annuelle résumant les salaires versés et les charges doit être transmise aux autorités fiscales.

Obligations et responsabilités de l'employeur

Les employeurs soumis aux charges sociales et fiscales ont des responsabilités importantes :

- Calculer correctement les cotisations et impôts selon les barèmes applicables
- Respecter les délais de déclaration et de paiement auprès de la CNSS et de l'administration fiscale
- Conserver la documentation (fiches de paie, justificatifs de versement) pendant la durée légale requise
- Informer les salariés de manière transparente sur les retenues effectuées sur leurs salaires
- Se conformer aux conventions collectives qui peuvent prévoir des taux ou des contributions supplémentaires
- Répondre aux contrôles et audits des autorités de sécurité sociale et fiscales

Le non-respect de ces obligations peut entraîner des pénalités, des intérêts de retard et des poursuites administratives ou judiciaires.

Ressources pratiques et recommandations

Pour naviguer efficacement le système de charges sociales et fiscales aux Comores, il est recommandé de :

- Consulter directement la CNSS pour obtenir les taux actualisés des cotisations sociales
- Se rapprocher de la Direction Générale des Finances ou de l'administration fiscale comorienne pour les barèmes d'impôt sur le revenu
- Se faire accompagner par un expert-comptable ou un conseil en gestion pour assurer la conformité
- Vérifier régulièrement les mises à jour législatives et les changements de barèmes
- Adhérer aux organisations professionnelles d'employeurs qui offrent des informations et un soutien

Avertissement : Ce guide fournit des informations générales. Les taux, barèmes et obligations mentionnés peuvent évoluer et doivent être vérifiés auprès des autorités compétentes. Les spécificités peuvent varier selon le secteur d'activité, le statut du salarié (CDI, CDD, stagiaire) et les conventions applicables. Une mise à jour régulière des informations est essentielle pour assurer la conformité de votre entreprise.