
Fiscalite de l'emploi

Djibouti



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 de l'employeur - Djibouti

02 Charges sociales et fiscales - Djibouti



Obligations de l'employeur - Djibouti

Déclaration et Enregistrement de l'Entreprise

Tout employeur à Djibouti est tenu de procéder à des déclarations obligatoires auprès des autorités compétentes avant de débiter ses activités. Ces démarches administratives constituent la base légale de l'existence de l'entreprise.

- **Immatriculation au Registre du Commerce :** L'entreprise doit être immatriculée auprès du Registre du Commerce et du Crédit mobilier. Cette formalité est effectuée auprès de la chambre de commerce et d'industrie compétente et génère un numéro d'immatriculation unique.
- **Identification Fiscale :** L'employeur doit obtenir un numéro d'identification fiscale (NIF) auprès de la Direction générale des finances. Cette obligation s'applique à toutes les structures employant du personnel.
- **Déclaration à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) :** Tout employeur ayant au moins un salarié doit déclarer son entreprise et ses salariés auprès de la CNSS. Cette déclaration doit être effectuée avant le versement des premiers salaires.
- **Inscription à la Caisse d'Assurance Maladie :** L'affilié à la CNSS bénéficie automatiquement de la couverture maladie. L'employeur doit s'assurer que tous les salariés sont correctement enregistrés.

Déclaration des Salariés

L'employeur a l'obligation de déclarer chaque salarié auprès des organismes sociaux dans des délais précis et stricts.

Délai de déclaration

La déclaration du salarié doit être effectuée avant son entrée en fonction, ou au plus tard dans les 8 jours suivant l'embauche.

Documents requis

L'employeur doit disposer et conserver les documents d'identité valides du salarié, ainsi que tout document pertinent pour la déclaration aux autorités.

Mise à jour des données

Tout changement relatif au salarié (augmentation de salaire, changement de poste, cessation d'emploi) doit être notifié à la CNSS dans les délais impartis.

Obligations en Matière de Sécurité et de Santé

La sécurité et la santé des travailleurs constituent une responsabilité majeure de l'employeur. Le droit du travail à Djibouti impose des mesures strictes pour prévenir les accidents et les maladies professionnelles.

- **Évaluation des Risques** : L'employeur doit identifier les risques professionnels propres à son activité et mettre en place des mesures de prévention appropriées. Cette évaluation doit être documentée et régulièrement mise à jour.
- **Équipements de Protection Individuelle (EPI)** : L'employeur doit fournir gratuitement les équipements de protection nécessaires aux salariés selon les risques identifiés. Ces équipements doivent être maintenus en bon état et remplacés régulièrement.
- **Formation à la Sécurité** : Tous les travailleurs doivent recevoir une formation adéquate concernant les risques et les mesures de sécurité applicables à leur poste de travail.
- **Accès aux Installations Sanitaires** : L'employeur doit mettre à disposition des toilettes, d'eau potable et des installations de lavage conformes aux normes d'hygiène.
- **Signalisation de Sécurité** : Les lieux de travail doivent être équipés de signalisation claire et lisible indiquant les risques et les consignes de sécurité essentielles.

Obligations en Matière d'Hygiène et d'Environnement de Travail

L'employeur est responsable du maintien d'un environnement de travail salubre et hygiénique conforme à la réglementation applicable.

- **Aération et Éclairage** : Les locaux de travail doivent disposer d'une ventilation suffisante et d'un éclairage adéquat pour permettre aux salariés d'accomplir leurs tâches en toute sécurité.
- **Température et Humidité** : L'employeur doit maintenir des conditions climatiques acceptables selon la nature du travail. Cela revêt une importance particulière à Djibouti, région à climat aride.
- **Nettoyage et Désinfection** : Les lieux de travail doivent être nettoyés régulièrement et désinfectés conformément aux normes d'hygiène, notamment après la crise sanitaire récente.
- **Gestion des Déchets** : L'employeur doit mettre en place un système de gestion approprié des déchets générés par l'activité, conforme à la législation environnementale.
- **Bien-être des Salariés** : Les lieux de travail doivent inclure des espaces de repos appropriés, notamment pour les femmes enceintes ou allaitantes.

Visite Médicale et Surveillance de Santé

La surveillance médicale des salariés est un élément crucial de la protection de la santé au travail.

- **Visite Médicale d'Embauche** : Avant l'entrée en fonction, le salarié doit subir une visite médicale auprès d'un médecin agréé. Cette visite vise à vérifier l'aptitude du candidat au poste proposé.

- **Examens Médicaux Périodiques :** Selon le type de risque et la nature du travail, des examens médicaux réguliers doivent être effectués pendant l'emploi.
- **Examens Spécialisés :** Les salariés exposés à des risques particuliers (produits chimiques, bruit intense, radiation) doivent bénéficier d'examens médicaux spécialisés.
- **Dossier Médical :** L'employeur doit conserver les dossiers médicaux confidentiellement et dans le respect de la vie privée du salarié.

Registres et Documents Obligatoires

L'employeur doit tenir à jour plusieurs registres et documents relatifs à la gestion du personnel et à la sécurité.

Document/Registre	Objectif	Durée de Conservation
Registre du personnel	Enregistrer les données essentielles de chaque salarié	Au moins 3 ans après la cessation d'emploi
Livre de paie	Documenter les salaires et cotisations sociales	Au moins 5 ans
Registre des accidents	Enregistrer tous les accidents du travail	Durée de l'activité + 5 ans
Registre de sécurité	Documenter les vérifications et inspections de sécurité	Au moins 5 ans
Registre des absences	Suivre les absences et congés des salariés	Au moins 3 ans

Inspection et Contrôle

L'employeur est soumis à des inspections régulières des autorités compétentes, notamment l'Inspection du Travail et de la Protection Sociale.

- **Droit d'Accès :** Les inspecteurs du travail ont le droit d'accéder à tous les locaux de travail pour vérifier le respect de la réglementation.
- **Coopération Obligatoire :** L'employeur doit coopérer pleinement avec les inspecteurs et leur fournir l'accès à tous les documents et registres pertinents.
- **Mise en Demeure :** En cas de non-conformité, l'inspecteur peut émettre une mise en demeure prescrivant les mesures correctives à prendre dans un délai spécifié.
- **Sanctions :** Le non-respect des obligations légales peut entraîner des amendes, des pénalités financières ou, dans les cas graves, une suspension d'activité.

Assurance et Responsabilité

L'employeur doit s'assurer que toutes les couvertures assurantielles obligatoires sont en place.

- **Assurance Accidents du Travail :** Bien que gérée par la CNSS, l'employeur doit s'assurer que cette couverture est active pour tous ses salariés.

- **Responsabilité Civile** : Il est recommandé de souscrire une assurance couvrant la responsabilité civile de l'entreprise en cas de dommages causés aux tiers.
- **Responsabilité Personnelle** : L'employeur engage sa responsabilité personnelle en cas de non-respect des obligations légales, exposant les salariés à des risques.

Points Clés à Retenir

L'employeur à Djibouti doit considérer ses obligations légales non comme une contrainte administrative, mais comme un investissement dans la pérennité et la crédibilité de son entreprise. La documentation appropriée, les déclarations à temps et la mise en place de mesures de sécurité efficaces protègent tant les salariés que l'entreprise elle-même



Charges sociales et fiscales - Djibouti

Cotisations sociales de l'employé

À Djibouti, les cotisations sociales des salariés sont prélevées directement sur le salaire brut. Ces cotisations alimentent le système de protection sociale obligatoire et sont versées à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS).

Taux de cotisation globale employé

Environ 8% du salaire brut, couvrant les risques suivants :

- **Maladie et maternité** : cotisation pour les soins médicaux et congés de maternité
- **Invalidité et décès** : couverture en cas d'incapacité permanente ou de décès du salarié
- **Vieillesse** : cotisation pour la retraite du salarié
- **Accidents du travail et maladies professionnelles** : dans certains secteurs d'activité

Le taux exact peut varier légèrement selon le secteur d'activité et le statut du salarié (secteur public ou privé).

Ces cotisations sont obligatoires et non négociables.

Charges patronales de l'employeur

L'employeur supporte des cotisations sociales patronales significativement plus élevées que celles de l'employé.

Ces charges représentent un coût supplémentaire à considérer dans la masse salariale.

Taux de cotisation patronale

Environ 15-18% du salaire brut, selon les risques couverts et le secteur

Ces cotisations patronales couvrent les mêmes risques que les cotisations salariées :

1. Maladie et maternité
2. Invalidité et décès
3. Vieillesse et retraite
4. Accidents du travail et maladies professionnelles
5. Allocations familiales (dans certains cas)

Ces charges patronales ne sont pas déductibles du salaire du salarié mais constituent un coût direct pour l'entreprise.

Impôt sur le revenu des salaires

À Djibouti, l'impôt sur le revenu (également appelé impôt général sur le revenu) s'applique aux salaires selon un barème progressif. Cet impôt est retenu directement à la source par l'employeur.

Important : Les informations concernant le barème exact et les tranches d'imposition de l'impôt sur le revenu à Djibouti doivent être vérifiées auprès de la Direction Générale des Impôts (DGI) et de l'administration fiscale djiboutienne, car ces taux peuvent être modifiés annuellement.

Le système fonctionne généralement selon les principes suivants :

- Barème progressif par tranches de revenu
- Retenue à la source effectuée par l'employeur
- Abattement forfaitaire possible pour frais professionnels
- Déclaration annuelle obligatoire pour les salariés

Autres retenues sur le salaire

Au-delà des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu, d'autres retenues peuvent s'appliquer au salaire :

Contributions spéciales

Certains secteurs (fonction publique, services de sécurité) peuvent être soumis à des cotisations additionnelles spécifiques

- **Avances ou prêts salariaux** : remboursement de prêts consentis par l'employeur
- **Cotisations syndicales** : si le salarié est membre d'un syndicat (volontaire)
- **Retenues judiciaires** : saisie-arrêt sur salaire ordonnée par un tribunal
- **Assurances complémentaires** : contrats privés souscrits par le salarié

Calcul du salaire net pour l'employeur

Pour déterminer le coût réel d'un salaire pour l'entreprise, il est nécessaire de comprendre la structure complète :

Coût total du salarié = Salaire brut + Charges patronales

Par exemple, un salaire brut de 1 000 000 FDJ avec des charges patronales de 17% coûte 1 170 000 FDJ à l'entreprise

Le salaire net perçu par le salarié est calculé comme suit :

1. Partir du salaire brut convenu
2. Déduire les cotisations sociales salariées (~8%)
3. Déduire l'impôt sur le revenu (selon le barème progressif)
4. Déduire les autres retenues applicables
5. Obtenir le salaire net à verser

Obligations de l'employeur en matière de versement

L'employeur a des responsabilités administratives et financières strictes en matière de cotisations sociales et d'impôts :

- **Affiliation obligatoire** à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) pour tous les salariés
- **Versement mensuel** des cotisations sociales (patronales et salariées) à la CNSS
- **Versement de l'impôt sur le revenu** retenu à la source auprès du Trésor Public
- **Tenue de registres** détaillés des salaires et des retenues effectuées
- **Remise de bulletins de paie** mentionnant tous les éléments de rémunération et les retenues
- **Déclaration annuelle** des salaires à l'administration fiscale et sociale

Différences entre secteur public et privé

Élément	Secteur public	Secteur privé
Cotisations sociales	Régime spécifique de la fonction publique	Régime général de la CNSS
Charges patronales	À charge du Budget de l'État	À charge de l'employeur privé
Impôt sur le revenu	Barème potentiellement différent	Barème standard
Avantages additionnels	Possibles indemnités, primes statutaires	Selon convention collective

Conseils pratiques pour les employeurs

Pour assurer la conformité et optimiser la gestion des charges sociales et fiscales :

- **Consulter un expert-comptable** ou un conseiller fiscal spécialisé en droit djiboutien pour comprendre les obligations exactes
- **Maintenir des dossiers détaillés** de tous les salaires, retenues et versements effectués
- **Respecter les délais** de versement auprès de la CNSS et du Trésor Public
- **Vérifier les mises à jour** des taux et barèmes auprès de l'administration compétente
- **Former le personnel RH** sur le calcul correct des paies et les obligations légales
- **Utiliser un logiciel de paie** fiable pour minimiser les erreurs et faciliter les déclarations

Ressources et organismes de référence

Pour obtenir des informations officielles et à jour :

- Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)
Organisme responsable de la gestion des cotisations sociales et des prestations sociales
- Direction Générale des Impôts (DGI)
Administre l'impôt sur le revenu et les obligations fiscales

Ministère du Travail et de l'Immigration

Responsable de la politique du travail et du droit du travail

Nota bene : Les taux, barèmes et réglementations présentés dans ce guide peuvent être sujets à modification.

Il est fortement recommandé de vérifier les informations auprès des autorités officielles djiboutiennes avant de mettre en place ou de modifier la paie de vos salariés.

