
Fiscalite de l'emploi

Guinée équatoriale



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 - Guinée équatoriale

02 Charges sociales et fiscales - Guinée équatoriale



Obligations de l'employeur - Guinée équatoriale

Déclaration et Immatriculation de l'Entreprise

En Guinée équatoriale, tout employeur doit effectuer des démarches administratives obligatoires avant de commencer ses activités. L'immatriculation auprès des autorités compétentes constitue une obligation légale préalable à l'exercice de toute activité professionnelle.

L'employeur doit procéder à :

- L'obtention d'un numéro d'identification fiscal auprès de la Direction générale des impôts
- L'immatriculation au registre du commerce et des sociétés
- L'enregistrement auprès de la Caisse nationale de sécurité sociale si l'entreprise emploie du personnel
- L'obtention d'une licence commerciale ou d'exercice selon l'activité exercée
- La déclaration d'ouverture d'établissement aux autorités locales compétentes

Ces formalités permettent à l'État de maintenir un registre des entreprises et de s'assurer du respect des obligations fiscales et sociales. Le non-respect de ces obligations peut entraîner des pénalités administratives et financières.

Obligation de Cotisations Sociales et d'Affiliation

L'employeur en Guinée équatoriale a l'obligation d'affilier tous ses salariés à la Caisse nationale de sécurité sociale. Cette obligation couvre l'ensemble des travailleurs, y compris les employés à temps partiel et les contrats à durée déterminée.

Les principales obligations incluent :

- Affilier les salariés dès leur premier jour de travail
- Verser régulièrement les cotisations sociales patronales dans les délais impartis
- Retenir les cotisations salariales sur les salaires et les reverser
- Conserver les justificatifs de paiement des cotisations
- Produire des déclarations trimestrielles ou annuelles selon les exigences de la caisse
- Informer la caisse de tout changement concernant les salariés (embauche, départ, changement de statut)

Le non-paiement des cotisations sociales constitue une infraction grave pouvant exposer l'employeur à des poursuites judiciaires et au versement de pénalités de retard importantes.

Obligations de Sécurité sur le Lieu de Travail

La loi guinéenne impose à l'employeur de garantir la sécurité physique et mentale de ses salariés. Cette obligation s'étend à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

L'employeur doit :

- Mettre en place une politique de prévention des risques adaptée aux activités exercées
- Identifier les dangers potentiels spécifiques à son secteur d'activité
- Évaluer les risques et documenter cette évaluation
- Fournir les équipements de protection individuelle (EPI) appropriés et gratuits
- Assurer que tous les équipements de travail sont sûrs et entretenus régulièrement
- Maintenir les locaux en bon état de fonctionnement et de sécurité
- Former les salariés aux procédures de sécurité et aux risques spécifiques de leur poste
- Organiser des exercices d'évacuation en cas d'urgence

En cas d'accident du travail, l'employeur doit déclarer l'incident auprès de la caisse de sécurité sociale dans les délais prescrits, généralement dans les 48 heures suivant l'événement.

Obligations d'Hygiène et Salubrité des Locaux

La Guinée équatorale impose des normes d'hygiène strictes pour les lieux de travail. L'employeur est responsable du maintien de conditions de travail salubres et hygiéniques pour tous les salariés.

Les exigences principales incluent :

- Assurer une ventilation et une aération suffisantes des locaux
- Maintenir une température de travail convenable adaptée aux activités
- Assurer l'accès à l'eau potable et à des installations sanitaires adéquates
- Mettre à disposition des toilettes en bon état de fonctionnement et en nombre suffisant
- Prévoir des espaces de repos et de pause appropriés
- Effectuer le nettoyage régulier des locaux et éliminer les déchets de manière hygiénique
- Contrôler la propreté des équipements utilisés par les salariés
- Prendre des mesures contre les nuisibles et les contaminations biologiques
- Pour les secteurs alimentaires, respecter les normes d'hygiène spécifiques

Dans les secteurs spécifiques comme la restauration, l'industrie alimentaire ou la santé, des normes d'hygiène renforcées s'appliquent et doivent être scrupuleusement respectées.

Documents Obligatoires à Conserver

L'employeur doit conserver et mettre à jour régulièrement plusieurs catégories de documents relatifs à ses obligations légales :

Documents administratifs

Registre des salariés, contrats de travail, modifications des contrats, lettres de démission ou licenciement

Documents de paie

Fiches de paie mensuelles, registre des heures de travail, justificatifs des retenues et cotisations

Documents sociaux

Déclarations à la caisse de sécurité sociale, justificatifs de paiement des cotisations, documents d'affiliation

Documents de sécurité

Évaluation des risques, consignes de sécurité, registre des accidents, attestations de formation

Documents sanitaires

Registre de santé et sécurité, rapports d'inspection, certificats de visite médicale si applicables

Ces documents doivent être conservés pendant une durée minimale généralement fixée à trois ans, sauf exceptions spécifiques selon les domaines.

Inspections et Contrôles Gouvernementaux

L'employeur doit être préparé à recevoir des inspecteurs du travail et d'autres autorités compétentes. Ces visites d'inspection visent à vérifier la conformité aux obligations légales.

Les inspecteurs peuvent vérifier :

- Le respect des conditions de sécurité et d'hygiène
- L'existence et la conformité des contrats de travail
- Le versement des salaires et le respect de la durée légale du travail
- L'affiliation à la sécurité sociale et le paiement des cotisations
- La tenue du registre des salariés et des documents obligatoires
- Le respect des règles en matière de formation et de sécurité

En cas de constatation d'infractions, l'inspecteur peut dresser un procès-verbal et l'employeur peut être soumis à des mesures correctives ou des sanctions selon la gravité de la violation.

Autres Responsabilités Importantes

Au-delà des domaines précédents, l'employeur en Guinée équatoriale doit également respecter d'autres obligations :

- **Respect du droit du travail :** Application correcte des dispositions légales concernant la durée du travail, les jours fériés, les congés payés et le repos hebdomadaire

- **Non-discrimination** : Garantir l'égalité de traitement indépendamment de la race, du sexe, de la religion ou de l'origine
- **Respect de la dignité** : Interdiction de tout travail forcé ou de conditions de travail dégradantes
- **Liberté d'association** : Respect du droit des salariés à se syndiquer et de négocier collectivement
- **Protection des données** : Respect de la vie privée et de la confidentialité des informations personnelles des salariés
- **Régularité fiscale** : Déclaration régulière des revenus générés par l'entreprise et paiement des impôts dus

Le respect scrupuleux de ces obligations est essentiel pour maintenir une relation harmonieuse avec l'administration et éviter des complications juridiques et financières. Les employeurs doivent se tenir informés des évolutions législatives et consulter régulièrement les autorités compétentes en cas de doute.



Charges sociales et fiscales - Guinée équatoriale

Cadre général des charges sociales et fiscales

La Guinée équatoriale possède un système de charges sociales et fiscales structuré autour de deux piliers : les cotisations sociales obligatoires et les impôts sur les salaires. Ces prélèvements s'appliquent tant aux employeurs qu'aux salariés et sont régis par le Code du travail et la législation fiscale nationale.

Le système fiscal équatoguinéen est centralisé et administré par l'Administration générale des impôts et douanes. Les employeurs doivent se conformer à des obligations déclaratives et de versement régulières auprès des autorités compétentes.

Cotisations sociales des salariés

Les salariés de Guinée équatoriale sont tenus de contribuer à un régime de sécurité sociale obligatoire. Les taux de cotisation suivants s'appliquent :

Cotisation maladie

3% du salaire brut, destinée à la couverture des risques de maladie et d'accidents du travail

Cotisation retraite

5% du salaire brut, versée au fonds de pension national

Cotisation chômage

1% du salaire brut pour alimenter le fonds d'assurance chômage

Le total des cotisations sociales à charge du salarié s'élève à environ **9% du salaire brut**. Ces contributions sont prélevées directement par l'employeur sur le salaire mensuel et doivent être versées aux organismes sociaux compétents selon un calendrier défini.

Charges patronales et cotisations patronales

Les employeurs doivent supporter des charges patronales supplémentaires, calculées en pourcentage de la masse salariale. Ces charges financent les différentes branches de la sécurité sociale :

- **Cotisation patronale maladie et accidents du travail** : 8% du salaire brut
- **Cotisation patronale retraite** : 7% du salaire brut
- **Cotisation patronale chômage** : 1% du salaire brut
- **Cotisation patronale familiale** : 5,75% du salaire brut

Le total des charges patronales représente approximativement **21,75% de la masse salariale**. Ces charges augmentent significativement le coût du travail pour l'employeur et doivent être budgétisées avec attention lors de la planification des dépenses en ressources humaines.

Impôt sur les salaires

La Guinée équatoriale applique un impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP) sur les salaires versés. Le système est progressif, avec des taux variant selon les tranches de revenus.

Les salaires sont soumis à une retenue à la source opérée par l'employeur. Cette retenue constitue un acompte sur l'impôt annuel du salarié. Les taux de retenue applicables varient généralement entre 5% et 35% selon le montant du salaire mensuel.

Important : Les informations précises concernant les barèmes de l'IRPP en Guinée équatoriale peuvent varier selon les années fiscales. Il est recommandé de consulter l'Administration générale des impôts et douanes pour obtenir les taux exacts en vigueur.

Salaire minimum et assiette de calcul

En Guinée équatoriale, le salaire minimum légal existe mais ses montants exacts peuvent varier. Les cotisations sociales et impôts sont calculés sur la base du salaire brut, avant toute déduction.

L'assiette de calcul comprend :

- Le salaire de base
- Les indemnités et allocations (sauf exceptions légales)
- Les primes et gratifications régulières
- Les heures supplémentaires

Certains éléments peuvent être exonérés ou soumis à un régime particulier selon la législation en vigueur, notamment les indemnités de transport dans certains cas.

Obligations déclaratives et de versement de l'employeur

Les employeurs doivent respecter un calendrier strict de déclaration et de versement :

1. **Retenues mensuelles :** L'employeur doit retenir l'IRPP et les cotisations sociales chaque mois sur les salaires
2. **Versement des cotisations :** Les cotisations sociales doivent être versées aux caisses compétentes selon un calendrier mensuel ou trimestriel
3. **Versement des impôts retenus :** L'IRPP retenu doit être reversé au Trésor public
4. **Déclaration fiscale annuelle :** Une déclaration récapitulative doit être transmise aux autorités fiscales
5. **Bulletins de paie :** Chaque salarié doit recevoir un bulletin de paie détaillé indiquant toutes les retenues

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

Exonérations et réductions possibles

Certains employeurs ou certains types de rémunération peuvent bénéficier d'exonérations ou de réductions de charges. Parmi les exemples courants :

- Les entreprises dans certains secteurs prioritaires peuvent bénéficier d'avantages fiscaux
- Les indemnités de fin de contrat peuvent avoir un régime particulier
- Les gratifications exceptionnelles peuvent être soumises à un régime spécifique

Ces mesures dépendent de la politique gouvernementale en vigueur et des décrets d'application. Une consultation auprès des autorités fiscales est recommandée pour connaître les exonérations applicables à votre situation.

Conseils pratiques pour l'employeur

Pour assurer la conformité fiscale et sociale, l'employeur doit :

1. **Mettre en place une paie robuste** : Utiliser un système de gestion de paie fiable et à jour
2. **Former son service RH** : Assurer que l'équipe comprenne les obligations légales
3. **Conserver les justificatifs** : Garder tous les documents de paie et versements pendant le délai de prescription
4. **Suivre les mises à jour légales** : S'informer régulièrement des changements législatifs
5. **Consulter un expert** : Faire appel à un expert-comptable ou consultant fiscal spécialisé en Guinée équatoriale
6. **Respecter les délais** : Verser les cotisations et impôts à temps pour éviter les pénalités

Ressources et autorités compétentes

Pour plus d'informations, les employeurs peuvent se rapprocher de :

- L'Administration générale des impôts et douanes (AGID)
- L'Institut national de sécurité sociale
- Les chambres de commerce et d'industrie locales
- Les associations patronales et syndicats professionnels

Remarque importante : Ce guide fournit des informations générales basées sur le cadre réglementaire de la Guinée équatoriale. Les lois et taux peuvent être modifiés. Il est fortement recommandé de consulter directement les autorités compétentes ou un professionnel qualifié pour obtenir des conseils adaptés à votre situation spécifique.