
Fiscalite de l'emploi

Gabon



FISCALITE DE L'EMPLOI



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 au Gabon : guide complet

02 Charges sociales et fiscales employeur au Gabon : guide complet



Obligations légales de l'employeur au Gabon : guide complet

Les obligations déclaratives de l'employeur

Au Gabon, tout employeur doit respecter plusieurs obligations déclaratives auprès des administrations compétentes selon le Code du travail gabonais et les textes d'application.

Déclaration d'établissement et immatriculation

- **Immatriculation à la CNSS** : Obligatoire dans les 30 jours suivant le début d'activité
- **Déclaration à l'Inspection du Travail** : Notification de l'ouverture de l'établissement
- **Registre du personnel** : Tenue obligatoire et mise à jour permanente
- **Déclaration des accidents du travail** : Dans les 48 heures auprès de la CNSS

Obligations relatives aux contrats de travail

Selon l'article 47 du Code du travail gabonais :

1. Établissement d'un contrat écrit pour tout engagement supérieur à 3 mois
2. Déclaration préalable d'embauche à la CNSS
3. Visa du contrat par l'Inspection du Travail pour les contrats à durée déterminée
4. Conservation des documents contractuels pendant 5 ans minimum

Obligations en matière de sécurité au travail

Cadre réglementaire de la sécurité

Le Décret n° 0166/PR/MTEFP du 12 février 1975 fixe les mesures générales d'hygiène et de sécurité au travail au Gabon. Les employeurs doivent :

- **Évaluation des risques** : Document unique d'évaluation des risques professionnels obligatoire
- **Formation à la sécurité** : Information et formation de tous les salariés aux règles de sécurité
- **Équipements de protection** : Fourniture gratuite des équipements de protection individuelle (EPI)
- **Signalisation de sécurité** : Installation de la signalétique réglementaire

Comité d'hygiène et de sécurité

Pour les entreprises de plus de 50 salariés :

1. Constitution obligatoire d'un Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS)
2. Réunions trimestrielles minimum
3. Procès-verbaux transmis à l'Inspection du Travail
4. Budget de fonctionnement à prévoir (montant à vérifier)

Obligations d'hygiène et conditions de travail

Aménagement des locaux de travail

Les normes d'hygiène imposent des standards précis :

- **Surface minimum** : 10 m² par personne dans les bureaux (à vérifier)
- **Éclairage** : Éclairage naturel suffisant ou éclairage artificiel adapté
- **Aération** : Renouvellement d'air conforme aux normes tropicales
- **Température** : Maintien d'une température supportable, climatisation recommandée

Installations sanitaires obligatoires

Selon la réglementation gabonaise :

1. **Toilettes** : 1 cabinet pour 25 personnes maximum, séparés hommes/femmes
2. **Lavabos** : Points d'eau avec savon et dispositifs de séchage
3. **Vestiaires** : Locaux séparés pour le personnel si nécessaire
4. **Infirmierie** : Obligatoire pour les établissements de plus de 200 salariés

Obligations sociales et déclaratives spécifiques

Cotisations sociales et déclarations CNSS

Les taux de cotisation en vigueur au Gabon (montants à vérifier pour actualisation) :

- **Cotisation patronale** : Environ 21,9% du salaire brut
- **Cotisation salariale** : Environ 4,5% du salaire brut
- **Déclaration mensuelle** : Avant le 15 du mois suivant
- **Paiement des cotisations** : Dans les mêmes délais

Médecine du travail

Obligations en matière de surveillance médicale :

1. Visite médicale d'embauche obligatoire

2. Examens médicaux périodiques annuels
3. Surveillance médicale renforcée pour les postes à risque
4. Adhésion à un service de médecine du travail inter-entreprises

Respect du droit du travail et relations sociales

Temps de travail et repos

Le Code du travail gabonais fixe :

- **Durée légale** : 40 heures par semaine
- **Heures supplémentaires** : Majoration de 30% pour les 8 premières heures, 60% au-delà
- **Repos hebdomadaire** : 24 heures consécutives minimum
- **Congés payés** : 1,5 jour par mois travaillé, soit 18 jours par an

Obligations en matière de rémunération

Respect des règles salariales :

1. **SMIG** : Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (montant à vérifier)
2. **Bulletin de paie** : Remise obligatoire avec mentions légales
3. **Égalité salariale** : À travail égal, salaire égal
4. **13ème mois** : Selon convention collective applicable

Sanctions et contrôles

Inspection du travail et contrôles

L'Inspection du Travail du Gabon effectue des contrôles réguliers portant sur :

- Respect des conditions de travail et de sécurité
- Conformité des contrats et déclarations
- Application des conventions collectives
- Vérification des registres obligatoires

Sanctions encourues

En cas de non-respect des obligations :

1. **Amendes administratives** : Variables selon l'infraction
2. **Mise en demeure** : Délai de mise en conformité

3. **Sanctions pénales** : Pour les infractions graves

4. **Responsabilité civile** : Indemnisation des préjudices

Note : Certains montants et références réglementaires spécifiques nécessitent une vérification auprès des sources officielles gabonaises pour s'assurer de leur actualité.



Charges sociales et fiscales employeur au Gabon : guide complet

Vue d'ensemble du système de charges sociales gabonais

Au Gabon, les employeurs sont soumis à un ensemble de charges sociales et fiscales spécifiques régies par le Code du travail gabonais et les réglementations de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS). Ces obligations représentent environ **21,9% du salaire brut** en charges patronales.

Cotisations sociales obligatoires

Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)

La CNSS constitue le pilier du système de protection sociale gabonais. Les cotisations se répartissent comme suit :

- **Prestations familiales** : 7% du salaire brut (entièrement à la charge de l'employeur)
- **Accidents du travail et maladies professionnelles** : 1,75% du salaire brut (charge patronale)
- **Pensions de retraite** :
 - Part employeur : 8%
 - Part salarié : 4%
- **Assurance maladie** :
 - Part employeur : 5%
 - Part salarié : 3,2%

Le plafond de cotisation CNSS est fixé à **1 500 000 FCFA** par mois (*à vérifier pour l'année en cours*).

Caisse Nationale d'Assurance Maladie et de Garantie Sociale (CNAMGS)

Depuis sa création, la CNAMGS impose des cotisations supplémentaires :

- **Cotisation employeur** : 3,5% du salaire brut
- **Cotisation salarié** : 1,5% du salaire brut

Charges fiscales sur les salaires

Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques (IRPP)

L'IRPP est prélevé à la source par l'employeur selon un barème progressif :

1. **Jusqu'à 80 000 FCFA** : Exonéré
2. **De 80 001 à 300 000 FCFA** : 5%
3. **De 300 001 à 1 000 000 FCFA** : 10%
4. **De 1 000 001 à 3 000 000 FCFA** : 20%
5. **Au-delà de 3 000 000 FCFA** : 35%

Contribution pour le Développement Social (CDS)

La CDS s'applique aux employeurs selon les critères suivants :

- **Taux** : 0,5% de la masse salariale brute
- **Base de calcul** : Totalité des rémunérations versées
- **Plafond** : *À vérifier selon la réglementation en vigueur*

Autres charges patronales obligatoires

Formation professionnelle

Les entreprises doivent contribuer au financement de la formation professionnelle :

- **Taxe de formation professionnelle** : 1,5% de la masse salariale brute
- **Bénéficiaire** : Office National de l'Emploi (ONE)
- **Modalités de versement** : Trimestriellement

Médecine du travail

Les employeurs doivent assurer la surveillance médicale de leurs salariés :

- **Visite médicale d'embauche** : Obligatoire
- **Visites périodiques** : Annuelles ou selon la nature du poste
- **Coût estimé** : 15 000 à 25 000 FCFA par salarié et par visite (*à vérifier*)

Obligations déclaratives et de paiement

Déclarations périodiques

Les employeurs doivent respecter un calendrier strict de déclarations :

1. **Déclaration CNSS** : Avant le 15 de chaque mois pour le mois précédent

2. **Déclaration IRPP** : Avant le 15 de chaque mois
3. **Déclaration annuelle** : Avant le 31 mars de l'année suivante
4. **DADS (Déclaration Annuelle de Données Sociales)** : Avant le 31 mars

Sanctions en cas de retard ou défaut

Le non-respect des obligations expose les employeurs à :

- **Pénalités de retard** : 1,5% par mois de retard
- **Majorations** : 10% à 25% selon la gravité
- **Sanctions pénales** : Amendes de 100 000 à 500 000 FCFA
- **Redressement** : Contrôle URSSAF possible sur 3 ans

Spécificités sectorielles

Secteur pétrolier

Les entreprises pétrolières sont soumises à des régimes particuliers :

- **Conventions spéciales** : Accords avec l'État gabonais
- **Personnel expatrié** : Régimes dérogatoires possibles
- **Avantages en nature** : Valorisation spécifique

Secteur forestier

Des dispositions particulières s'appliquent :

- **Prime d'isolement** : Exonérée jusqu'à certains seuils (*à vérifier*)
- **Logement et transport** : Conditions de déductibilité spécifiques

Optimisation légale des charges

Avantages en nature

L'optimisation peut passer par une structuration appropriée :

- **Tickets restaurant** : Exonération partielle possible
- **Transport** : Prise en charge directe vs indemnité
- **Logement** : Évaluation forfaitaire avantageuse
- **Véhicule de fonction** : Conditions d'exonération

Conventions collectives

Certaines conventions offrent des avantages :

- **Convention collective interprofessionnelle**
- **Conventions sectorielles spécifiques**
- **Accords d'entreprise** négociés

Conseils pratiques pour les employeurs

Pour une gestion optimale des charges sociales et fiscales :

1. **Tenir une comptabilité rigoureuse** des rémunérations et charges
2. **Former le personnel RH** aux obligations légales
3. **Anticiper les contrôles** en conservant tous les justificatifs
4. **Se faire accompagner** par un expert-comptable local
5. **Veiller à la mise à jour** des taux et plafonds annuellement

Note importante : Les taux et montants indiqués sont susceptibles d'évoluer. Il est recommandé de vérifier régulièrement auprès des organismes compétents (CNSS, Direction Générale des Impôts) les barèmes en vigueur.