
Fiscalite de l'emploi

Guinée-Bissau



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-Bissau

02 Charges sociales et fiscales - Guinée-Bissau



Obligations de l'employeur - Guinée-Bissau

Déclarations et Enregistrements Administratifs

En Guinée-Bissau, l'employeur est soumis à plusieurs obligations déclaratives auprès des autorités publiques. Ces formalités constituent le fondement juridique de l'activité professionnelle et du respect du droit du travail.

L'une des obligations principales est l'immatriculation auprès du registre de commerce. Toute entreprise exerçant une activité commerciale ou industrielle doit être enregistrée auprès des autorités compétentes. Cette démarche permet l'obtention d'un numéro d'identification fiscale (NIF) essentiel pour les opérations commerciales et comptables.

L'employeur doit également déclarer ses salariés auprès de l'Institut national de sécurité sociale (INSS) ou de l'organisme équivalent responsable de la couverture sociale. Cette affiliation doit intervenir avant ou au moment de l'embauche du travailleur. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

La tenue d'un registre du personnel est obligatoire. Ce document doit contenir les informations essentielles de chaque salarié : identité complète, date d'embauche, poste occupé, salaire, et modifications contractuelles. Ce registre doit être conservé pendant la durée du contrat et au minimum deux années après la cessation de l'emploi.

Sécurité au Travail

L'employeur est responsable de la mise en place et du maintien de conditions de travail sûres. Cette obligation s'étend à tous les aspects de l'environnement professionnel affectant la sécurité des travailleurs.

- **Évaluation des risques** : L'employeur doit identifier les dangers présents dans l'entreprise et mettre en œuvre des mesures préventives. Cette évaluation doit être documentée et mise à jour régulièrement, notamment lors de l'introduction de nouveaux équipements ou procédés.
- **Équipements de protection individuelle (EPI)** : L'employeur doit fournir gratuitement les équipements de protection adaptés aux risques identifiés. Ces équipements incluent casques, gants, masques, chaussures de sécurité et autres dispositifs selon le secteur d'activité.
- **Maintenance des équipements** : Les machines et équipements doivent être régulièrement entretenus et inspectés pour garantir leur bon fonctionnement et éviter les défaillances pouvant causer des accidents.
- **Formation à la sécurité** : L'employeur doit assurer que chaque travailleur reçoive une formation appropriée sur les risques spécifiques à son poste et les mesures de prévention à appliquer.

- **Signalisation de sécurité** : Les zones à risques doivent être clairement signalisées. Les sorties de secours, points d'eau, extincteurs et autres dispositifs de sécurité doivent être visibles et accessibles.

Hygiène et Environnement de Travail

La maintenance d'un environnement de travail hygiénique relève de la responsabilité de l'employeur. Ces obligations couvrent plusieurs domaines interdépendants.

Propreté des locaux

L'employeur doit garantir le nettoyage régulier et adéquat des espaces de travail, des sanitaires, des zones de repos et de restauration. Les déchets doivent être gérés de manière appropriée pour éviter la propagation de maladies.

Aération et climatisation

Les locaux doivent disposer d'une ventilation suffisante permettant le renouvellement de l'air. Dans les zones climatiques de la Guinée-Bissau, une attention particulière doit être accordée à la gestion de la chaleur et de l'humidité.

Accès à l'eau potable

L'employeur doit fournir de l'eau potable gratuite et facilement accessible aux travailleurs. Des quantités adéquates doivent être disponibles, particulièrement dans les secteurs d'activité exposant à la chaleur intense.

Installations sanitaires

Des toilettes en nombre suffisant, séparées par sexe et régulièrement nettoyées, doivent être mises à disposition. L'accès doit être garanti sans restrictions de temps.

Locaux de repos

Lorsque le nombre de salariés le justifie, des espaces de repos doivent être aménagés, permettant aux travailleurs de se reposer pendant leurs pauses.

Prévention des Maladies Professionnelles

L'employeur doit prendre des mesures préventives contre les maladies résultant des conditions de travail. Ces mesures incluent :

- L'évaluation périodique de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques, biologiques ou physiques dangereux
- L'adaptation des postes de travail pour minimiser les mouvements répétitifs et les postures pénibles
- La limitation du travail en conditions extrêmes (chaleur excessive, humidité, bruits intenses)
- La mise en place de pauses régulières pour prévenir la fatigue
- L'organisation de campagnes de sensibilisation sur les risques spécifiques à chaque secteur

Registres et Déclaration des Incidents

L'employeur doit maintenir une documentation complète des incidents et accidents survenant sur le lieu de travail. Cette obligation répond à plusieurs objectifs : analyse des causes, prévention des récives et indemnisation des victimes.

Tout accident de travail causant une lésion au salarié doit être déclaré aux autorités compétentes dans les délais prescrits (généralement dans les 48 heures). Cette déclaration doit contenir des informations précises sur les circonstances de l'accident, les personnes impliquées et les blessures subies.

Un registre des accidents du travail et des incidents sans lésion doit être tenu à jour. Cet outil aide à identifier les tendances et les zones problématiques nécessitant une intervention corrective.

Inspections et Conformité Réglementaire

Les inspecteurs du travail de Guinée-Bissau sont autorisés à procéder à des inspections des locaux professionnels pour vérifier le respect des normes de sécurité et d'hygiène. L'employeur doit coopérer avec ces inspections et faciliter l'accès aux documents et installations.

Le non-respect des obligations légales expose l'employeur à des sanctions qui peuvent être administratives (amendes), civiles (indemnisation des victimes) ou pénales selon la gravité de l'infraction et ses conséquences.

Recommandations Pratiques pour l'Employeur

Pour assurer la conformité de son entreprise, l'employeur devrait :

1. Désigner une personne responsable de la sécurité et de l'hygiène au sein de l'entreprise
2. Élaborer une politique écrite de santé et sécurité au travail communiquée à tout le personnel
3. Réaliser une évaluation des risques initiale, puis l'actualiser régulièrement
4. Documenter toutes les actions préventives et les décisions prises en matière de sécurité
5. Consulter régulièrement les représentants du personnel sur les questions de santé et sécurité
6. Investir dans la formation continue du personnel aux procédures de sécurité
7. Maintenir à jour tous les registres obligatoires et les rendre accessibles à l'inspection du travail
8. Souscrire à une assurance responsabilité civile couvrant les risques professionnels
9. Mettre en place un système de signalement permettant aux travailleurs de rapporter les dangers sans représailles

Note : Les dispositions légales en Guinée-Bissau se basent sur le Code du travail et les instruments internationaux du travail ratifiés par le pays. Il est conseillé de consulter les autorités officielles ou un conseil juridique spécialisé pour les situations spécifiques et les évolutions réglementaires.

Charges sociales et fiscales - Guinée-Bissau

Régime fiscal général en Guinée-Bissau

La Guinée-Bissau applique un système de fiscalité directe et indirecte aux entreprises et salariés. Les employeurs sont tenus de respecter les obligations fiscales et sociales définies par le Code du travail et la législation fiscale nationale. Le système fiscal repose sur plusieurs piliers : l'impôt sur le revenu, les cotisations sociales obligatoires et les charges patronales.

Les entreprises opérant en Guinée-Bissau doivent s'enregistrer auprès de l'administration fiscale (Direction Générale des Finances) et obtenir un numéro d'identification fiscale (NIF). Cet enregistrement est préalable à toute activité formelle et détermine le régime fiscal applicable.

Cotisations sociales des salariés

Les salariés en Guinée-Bissau sont assujettis à des cotisations sociales obligatoires, prélevées directement sur leur salaire brut. Ces cotisations financent les régimes de sécurité sociale incluant l'assurance maladie, l'assurance invalidité et les pensions de retraite.

Taux de cotisation maladie

Le salarié contribue à hauteur d'un pourcentage de son salaire brut pour l'assurance maladie. Ce taux varie selon les régimes de convention collective applicables au secteur d'activité.

Cotisations de retraite

Une part du salaire est destinée à constituer les droits de retraite du salarié. Le taux s'applique sur la totalité du salaire brut, y compris les avantages et indemnités.

Fonds de chômage

Les salariés cotisent également à un fonds destiné à l'assurance chômage, bien que la couverture réelle varie selon les situations professionnelles.

Les cotisations sociales sont déductibles du revenu imposable du salarié, réduisant ainsi la base d'imposition à l'impôt sur le revenu. L'employeur est responsable du prélèvement et du versement de ces cotisations aux organismes compétents.

Impôt sur le revenu des salaires

En Guinée-Bissau, l'impôt sur le revenu des personnes physiques s'applique à tous les salariés résidents fiscalement. Le système est généralement progressif, avec des taux augmentant en fonction du niveau de revenu.

- L'impôt s'applique sur le revenu net après déduction des cotisations sociales obligatoires
- Un seuil de revenus minima existe en deçà duquel aucune imposition n'est due
- Les abattements personnels et charges de famille peuvent réduire la base imposable
- Les revenus professionnels, salaires et autres rémunérations sont soumis au même traitement
- Les avantages en nature fournis par l'employeur peuvent être imposables, notamment le logement et les voitures de fonction

L'employeur effectue un prélèvement à la source (retenue à la source) du montant de l'impôt sur le revenu estimé dû. Ce système simplifie l'administration fiscale en transférant la responsabilité du prélèvement à l'employeur, qui doit ensuite reverser les montants prélevés aux autorités fiscales.

Charges patronales obligatoires

L'employeur supporte ses propres cotisations sociales, distinctes de celles retenues sur les salaires des employés. Ces charges patronales correspondent à la contribution de l'entreprise au financement des régimes de protection sociale.

Type de charge patronale	Description et base de calcul
Cotisation maladie patronale	Pourcentage du salaire brut du salarié, versé par l'entreprise pour financer l'assurance maladie collective
Cotisation retraite patronale	Contribution de l'employeur au fonds de retraite, calculée sur la masse salariale
Assurance accidents du travail	Prime obligatoire couvrant les risques professionnels, taux variable selon le secteur d'activité et le risque
Fonds de garantie sociale	Contribution à des fonds de sécurité sociale garantissant les droits des salariés en cas de défaillance de l'entreprise

Les charges patronales sont déductibles des résultats imposables de l'entreprise, ce qui réduit la base de calcul de l'impôt sur les sociétés (IS). Elles constituent une charge d'exploitation légitime reconnaissable par l'administration fiscale.

Base de calcul des charges sociales et fiscales

La base de calcul des charges sociales et fiscales comprend généralement le salaire de base majoré de tous les éléments de rémunération perçus par le salarié :

1. Salaire de base ou traitement principal
2. Primes et gratifications régulières

3. Indemnités de résidence ou de transport intégrées au salaire
4. Avantages en nature évalués forfaitairement
5. Heures supplémentaires rémunérées
6. Commissions et bonnes commerciales

Certains éléments peuvent être exclus de la base imposable selon la législation en vigueur, notamment les remboursements de frais professionnels réels, les allocations familiales, ou les indemnités de licenciement (dans certaines limites). L'employeur doit clairement identifier et justifier ces exclusions dans la documentation salariale.

Obligations déclaratives et comptables de l'employeur

L'employeur dispose de responsabilités essentielles en matière de fiscalité et de cotisations sociales :

- **Déclaration mensuelle** : Transmission à l'organisme de sécurité sociale des cotisations retenues et patronales, généralement avant le 15 du mois suivant
- **Déclaration annuelle** : Établissement d'une déclaration fiscale annuelle récapitulant les salaires versés et les retenues effectuées
- **Bulletins de paie** : Remise d'un bulletin de paie détaillé à chaque salarié, mentionnant distinctement les cotisations et retenues
- **Comptabilité salaire** : Tenue d'un registre de paie conforme aux normes comptables incluant les heures travaillées et les éléments de rémunération
- **Versement des cotisations** : Paiement effectif et ponctuel des cotisations prélevées sur les salaires et des charges patronales
- **Archivage** : Conservation des documents justificatifs (fiches de paie, bulletins, contrats) pour au moins cinq ans

Le non-respect de ces obligations expose l'entreprise à des pénalités administratives, des redressements fiscaux et des intérêts de retard.

Précisions importantes sur les données actuelles

Bien que ce guide fournisse le cadre général applicable en Guinée-Bissau, il est recommandé de vérifier auprès des autorités compétentes les taux exacts et barèmes actualisés, car :

- Les taux de cotisations sociales peuvent être révisés régulièrement
- Les seuils d'imposition et barèmes progressifs sont ajustés annuellement
- La législation peut être modifiée suite à des réformes administratives ou fiscales
- Les conventions collectives sectorielles peuvent prévoir des régimes dérogatoires

Pour obtenir les données précises et actualisées, consultez directement la Direction Générale des Finances de Guinée-Bissau, l'Institut National de Sécurité Sociale (INSS) ou faites appel à un expert-comptable agréé disposant d'une connaissance locale approfondie du système fiscal bissau-guinéen.

