
Fiscalite de l'emploi

Libye



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 de l'employeur - Libye

02 Charges sociales et fiscales - Libye



Obligations de l'employeur - Libye

Cadre légal général des obligations de l'employeur en Libye

La Libye dispose d'un cadre juridique régissant les obligations des employeurs, principalement établi par le Code du travail libyen et les lois connexes. Les employeurs doivent se conformer à plusieurs catégories d'obligations incluant la déclaration, la sécurité et l'hygiène. Ces obligations s'appliquent à toutes les entreprises opérant en territoire libyen, qu'elles soient publiques ou privées.

Le système juridique libyen a connu des évolutions suite aux changements politiques du pays. Il est recommandé aux employeurs de vérifier régulièrement la conformité de leurs pratiques avec les autorités locales compétentes, notamment le Ministère du Travail et l'Organisation Nationale pour la Santé et la Sécurité au Travail (NOSST).

Obligations de déclaration et d'immatriculation

Tout employeur en Libye doit se conformer à des obligations administratives fondamentales de déclaration et d'immatriculation :

- **Immatriculation auprès du registre du commerce :** Toute entreprise doit être enregistrée auprès des autorités compétentes. Cet enregistrement est obligatoire avant le début des activités commerciales.
- **Déclaration à l'administration fiscale :** L'employeur doit s'inscrire auprès des services fiscaux et obtenir un numéro d'identification fiscale (NIF) pour pouvoir opérer légalement.
- **Déclaration des travailleurs :** Chaque employé doit être déclaré auprès de l'organisation de sécurité sociale compétente. Cette déclaration doit être effectuée dans un délai déterminé après l'embauche.
- **Fourniture de documents de base :** L'employeur doit conserver et fournir les documents essentiels incluant les contrats de travail, les registres de présence et les documents relatifs aux conditions de travail.

Note importante : Les délais spécifiques et les autorités responsables peuvent varier selon les régions et le contexte politique actuel. Il est conseillé de consulter directement le Ministère du Travail local pour obtenir les informations les plus à jour.

Obligations en matière de sécurité au travail

L'employeur libyen est tenu de mettre en place un environnement de travail sécurisé et de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé physique des travailleurs :

Evaluation des risques professionnels

L'employeur doit réaliser une évaluation systématique des risques inhérents à chaque poste de travail et mettre à jour cette évaluation régulièrement.

Équipement de protection individuelle (EPI)

Selon la nature des activités, l'employeur doit fournir gratuitement les équipements de protection appropriés (casques, gants, vêtements de protection, chaussures de sécurité, etc.).

Maintenance des installations

Tous les équipements, machines et installations doivent être régulièrement entretenus, inspectés et réparés pour éviter les accidents.

Formation à la sécurité

L'employeur doit former les travailleurs à la sécurité avant leur affectation à un poste, et renouveler régulièrement cette formation.

Obligations en matière d'hygiène et de conditions de travail

L'employeur doit assurer des conditions d'hygiène adéquates pour le bien-être physique et mental des travailleurs :

- **Environnement sanitaire** : Les lieux de travail doivent être maintenus propres et exempts de contamination. Des installations sanitaires appropriées (toilettes, points d'eau, etc.) doivent être disponibles.
- **Ventilation et température** : Les espaces de travail doivent disposer d'une ventilation adéquate et d'une température compatible avec la nature du travail effectué.
- **Éclairage suffisant** : Un éclairage naturel ou artificiel adapté doit être fourni pour permettre un travail sûr et efficace.
- **Accès à l'eau potable** : Les travailleurs doivent avoir un accès constant à l'eau potable pendant leurs heures de travail.
- **Gestion des déchets** : L'employeur doit mettre en place un système approprié de gestion et d'élimination des déchets.

Services médicaux et prévention

L'employeur libyen doit mettre en place des mesures de prévention et avoir accès à des services médicaux :

- Visite médicale d'embauche obligatoire pour tous les nouveaux employés
- Visites médicales périodiques selon la nature et les risques du poste
- Maintien d'une trousse de secours d'urgence accessible dans les lieux de travail
- Identification d'au moins une personne formée aux premiers secours
- Documentation et suivi des incidents et accidents du travail

Registres et documentation obligatoires

L'employeur doit tenir à jour plusieurs registres et documents essentiels :

Type de registre/document	Contenu principal	Durée de conservation
Registre du personnel	Identité, date d'embauche, poste, salaire, données personnelles	Minimum 5 ans après départ
Registre de présence	Heures de travail, absences, congés	Minimum 2-3 ans
Registre d'accidents	Description des accidents, date, circonstances, victimes	Minimum 5 ans
Registre d'hygiène et sécurité	Inspections, évaluations de risques, mesures correctives	Minimum 5 ans
Contrats de travail	Conditions d'emploi, droits et obligations	Toute la durée du contrat plus 3 ans

Signalisation et affichage obligatoires

L'employeur doit mettre en place une signalisation claire et visuelle dans les lieux de travail :

- Affichage des règles de sécurité et d'hygiène
- Signalisation des zones dangereuses et des sorties de secours
- Indication des lieux où se trouvent les équipements de premier secours et extincteurs
- Affichage des droits des travailleurs et contacts utiles
- Signalisation en langue arabe et, si possible, en langues comprises par les travailleurs

Responsabilités spécifiques selon le secteur

Certains secteurs d'activité exigent des obligations supplémentaires :

Secteur pétrolier et gazier

Respect des normes internationales strictes en matière de sécurité et protection de l'environnement, inspections régulières et certifications.

Secteur de la construction

Plans de sécurité préalables aux travaux, surveillance continue, équipements de protection renforcés et formations spécialisées.

Industries chimiques et manufactures

Fiches de données de sécurité (FDS) pour tous les produits chimiques, plans d'urgence et formation spécifique.

Sanctions en cas de non-respect

Le non-respect des obligations légales peut entraîner :

- Amendes administratives et financières
- Fermeture temporaire ou permanente de l'établissement
- Responsabilité civile en cas d'accidents du travail
- Poursuites pénales pour infractions graves
- Compensation aux travailleurs victimes d'accidents ou de conditions de travail dangereuses

Ressources et contacts utiles

Pour se conformer aux obligations légales, les employeurs peuvent consulter :

- **Ministère du Travail libyen** : Pour toutes les questions relatives aux obligations de l'employeur et à la conformité légale
- **Organisation Nationale pour la Santé et la Sécurité au Travail (NOSST)** : Pour les spécifications techniques en matière de sécurité et d'hygiène
- **Organismes de sécurité sociale** : Pour les déclarations d'employés et les cotisations obligatoires
- **Chambres de commerce et industrie locales** : Pour le suivi des obligations administratives et commerciales

Conclusion : Les obligations de l'employeur en Libye couvrent un large spectre allant de la déclaration administrative à la garantie d'un environnement de travail sûr et hygiénique. Le respect rigoureux de ces obligations protège non seulement les travailleurs mais contribue aussi à la stabilité et à la crédibilité de l'entreprise. Compte tenu des évolutions du contexte politique libyen, une vigilance constante et une communication régulière avec les autorités compétentes sont recommandées.

Charges sociales et fiscales - Libye

Cadre Général des Charges Sociales en Libye

La Libye dispose d'un système de charges sociales et fiscales régi principalement par la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) et les autorités fiscales libyennes. Le cadre légal a été partiellement réformé au cours des dernières années, bien que la stabilité institutionnelle reste un élément à considérer pour les employeurs.

Les employeurs et salariés libyen sont assujettis à des cotisations obligatoires destinées à financer les prestations de sécurité sociale, incluant l'assurance maladie, les allocations familiales, l'assurance chômage et les pensions de retraite.

Cotisations Sociales des Salariés

Les travailleurs salariés en Libye sont tenus de contribuer à la sécurité sociale selon un taux défini par la législation du travail. Ces cotisations sont prélevées directement sur le salaire brut du salarié.

Taux de cotisation salariale

Le taux global de cotisation des salariés s'élève généralement à **8% du salaire brut**, bien que cette proportion puisse varier selon les réformes législatives en vigueur et le secteur d'activité.

Éléments couverts

Ces cotisations financent la couverture maladie, les prestations familiales, l'assurance invalidité-décès et les droits à la retraite.

Salaire soumis aux cotisations

Les cotisations s'appliquent généralement sur le salaire de base et les primes régulières, excluant certaines allocations exceptionnelles.

Charges Patronales et Cotisations Employeur

Les employeurs en Libye supportent des charges sociales substantielles pour chaque salarié employé. Ces charges patronales représentent un coût significatif au-delà du salaire brut versé.

- **Taux de cotisation patronale :** Le taux global des cotisations patronales varie généralement entre **10% et 13% du salaire brut**, selon la branche d'activité et les dispositions légales applicables.
- **Ventilation des cotisations :**
 - Assurance maladie et prestations de soin

- Allocations familiales
- Couverture invalidité et décès
- Fonds de pension
- Assurance chômage

- **Obligations déclaratives :** Les employeurs doivent déclarer mensuellement ou trimestriellement l'ensemble des salaires versés et les cotisations prélevées auprès de la CNSS.

Impôts sur les Salaires

Au-delà des cotisations sociales, les salaires sont également soumis à l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP) en Libye. Cet impôt est progressif et varie selon le niveau de rémunération du salarié.

Impôt sur le revenu professionnel

Les salaires sont assujettis à un impôt progressif dont le barème change périodiquement. Les tranches d'imposition varient généralement de **0% à 25%** selon le revenu annuel du salarié.

Exonérations et déductions

Certains revenus peuvent bénéficier d'exonérations partielles ou totales selon les dispositions légales en vigueur, notamment pour les bas revenus ou certaines catégories professionnelles.

Prélèvement à la source

L'impôt est généralement prélevé directement par l'employeur sur le salaire mensuel du salarié.

Calcul du Salaire Net

Le salaire net perçu par le salarié résulte de la déduction successive des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu du salaire brut convenu.

Formule générale :

1. Salaire brut fixé par le contrat
2. Moins : cotisations sociales salariée (~8%)
3. Moins : impôt sur le revenu (progressif)
4. Égal : salaire net à verser

Il est important de noter que les cotisations patronales, bien qu'obligatoires pour l'employeur, n'impactent pas le salaire net du salarié mais constituent un coût additionnel pour l'entreprise.

Obligations des Employeurs

Les employeurs libyen doivent respecter plusieurs obligations administratives et financières en matière de charges sociales et fiscales :

- **Immatriculation** : Obtenir un numéro d'affiliation à la CNSS et s'inscrire auprès des autorités fiscales compétentes.
- **Versement des cotisations** : Verser mensuellement ou selon le calendrier fixé les cotisations patronales et les retenues salariales à la CNSS.
- **Déclarations périodiques** : Produire des déclarations mensuelles ou trimestrielles détaillant les salaires versés, les cotisations prélevées et les impôts retenus.
- **Tenue des registres** : Maintenir un registre du personnel avec les données de paie, les contrats de travail et les documents relatifs aux cotisations.
- **Fiches de paie** : Fournir à chaque salarié une fiche de paie détaillée indiquant le salaire brut, les déductions, les cotisations et le salaire net.
- **Respect des délais** : Respecter les échéances de paiement et de déclaration fixées par la CNSS et l'administration fiscale.

Régimes Particuliers par Secteur

Certains secteurs d'activité en Libye peuvent bénéficier de régimes spécifiques ou d'ajustements des taux de cotisation :

- **Secteur pétrolier** : Les entreprises du secteur énergétique peuvent être soumises à des dispositions spécifiques en matière de cotisations sociales et d'imposition.
- **Petites entreprises** : Certaines PME peuvent bénéficier de régimes simplifiés ou d'allègements temporaires.
- **Secteur public** : Les agents de l'État peuvent être assujettis à des régimes de retraite distincts et à des taux de cotisation différents.

Recommandations Pratiques pour les Employeurs

Pour assurer la conformité avec la législation libyenne en matière de charges sociales et fiscales, les employeurs doivent :

- Consulter régulièrement les autorités compétentes (CNSS, direction des impôts) pour les mises à jour législatives, car les taux et règles peuvent changer.
- Utiliser un logiciel de paie fiable capable de calculer correctement les cotisations et impôts selon la législation en vigueur.
- Maintenir une documentation précise et organisée de tous les salaires versés et cotisations prélevées, facilement accessible pour les contrôles administratifs.
- Former le personnel en charge de la paie aux réglementations actuelles pour éviter les erreurs coûteuses.
- Établir un calendrier des obligations déclaratives et de paiement pour ne manquer aucune échéance.

- Envisager de faire appel à un expert-comptable ou à un cabinet spécialisé en droit du travail libyen pour naviguer les complexités administratives.

Remarques Importantes

Le contexte institutionnel en Libye a connu des évolutions ces dernières années. Les informations relatives aux charges sociales et fiscales peuvent être soumises à des variations selon les entités administratives concernées ou les réformes législatives en cours. Il est vivement recommandé aux employeurs de se rapprocher directement des organismes officiels (Caisse nationale de sécurité sociale, administration fiscale locale) pour obtenir les informations les plus actualisées et conformes à leur situation spécifique avant de prendre des décisions importantes en matière de paie et de conformité fiscale.

