
Fiscalite de l'emploi

Madagascar



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 à Madagascar : Guide complet

02 Charges sociales et fiscales des employeurs à Madagascar



Obligations légales de l'employeur à Madagascar : Guide complet

Le cadre juridique des obligations patronales

À Madagascar, les obligations de l'employeur sont principalement régies par **la Loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du travail** et ses décrets d'application. Ces textes définissent un ensemble d'obligations légales que tout employeur doit respecter, sous peine de sanctions administratives et pénales.

Le non-respect de ces obligations peut entraîner des amendes allant de **200 000 à 2 000 000 MGA** selon la gravité de l'infraction, conformément aux dispositions pénales du Code du travail.

Obligations déclaratives et administratives

Déclaration d'établissement

Tout employeur doit procéder à plusieurs déclarations obligatoires :

- **Déclaration d'ouverture d'établissement** auprès de l'Inspection du travail dans les 8 jours suivant l'ouverture
- **Déclaration des effectifs** trimestrielle à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNaPS)
- **Déclaration nominative annuelle** des salariés (DNA) avant le 31 janvier de chaque année
- **Déclaration d'accident du travail** dans les 48 heures à la CNaPS et à l'Inspection du travail

Registres obligatoires

L'employeur doit tenir à jour plusieurs registres :

1. **Registre du personnel** : informations complètes sur chaque salarié
2. **Registre des délégués du personnel** (entreprises de plus de 11 salariés)
3. **Registre de sécurité et d'hygiène**
4. **Registre des accidents du travail**
5. **Registre des contrôles de l'Inspection du travail**

Cotisations sociales obligatoires

L'employeur doit s'acquitter de plusieurs cotisations sociales calculées sur la masse salariale :

Cotisations CNaPS

- **Cotisation employeur : 13%** du salaire brut
- **Cotisation salariale : 1%** du salaire brut (retenue et versée par l'employeur)
- **Déclaration et paiement** : avant le 15 du mois suivant

Autres cotisations

- **Formation professionnelle : 2%** de la masse salariale (à vérifier selon les dernières modifications)
- **Taxe d'apprentissage** pour les entreprises de plus de 10 salariés

Obligations en matière de sécurité au travail

Mesures de prévention générales

Selon l'article 151 du Code du travail, l'employeur est tenu de :

- **Assurer la sécurité** et protéger la santé physique et mentale des travailleurs
- **Informier et former** les salariés sur les risques professionnels
- **Mettre en place une organisation** et des moyens de prévention adaptés
- **Adapter ces mesures** en fonction de l'évolution des circonstances

Équipements de protection individuelle (EPI)

L'employeur doit fournir gratuitement :

- **Les EPI nécessaires** selon la nature du poste (casques, chaussures de sécurité, gants, etc.)
- **Les vêtements de travail** adaptés aux conditions d'exercice
- **La formation à l'utilisation** de ces équipements

Surveillance médicale

Pour les entreprises de plus de **50 salariés**, l'employeur doit :

- Organiser un **service médical du travail**
- Assurer la **visite médicale d'embauche** avant la prise de poste
- Programmer des **visites médicales périodiques** (fréquence selon les postes)
- Prévoir des **examens complémentaires** pour les postes à risques

Obligations d'hygiène sur le lieu de travail

Aménagement des locaux

Le **Décret n° 2006-355 du 19 juin 2006** (à vérifier) précise les normes d'hygiène :

- **Surface minimale** : 2 m² par travailleur dans les bureaux
- **Hauteur sous plafond** : minimum 2,50 m
- **Éclairage suffisant** : naturel privilégié, artificiel complément
- **Aération et ventilation** adaptées à l'activité
- **Temperature** : maintien entre 18°C et 28°C si possible

Installations sanitaires

L'employeur doit mettre à disposition :

- **Toilettes séparées** hommes/femmes (1 pour 15 personnes maximum)
- **Points d'eau potable** en nombre suffisant
- **Lavabos avec savon** (1 pour 10 personnes maximum)
- **Vestiaires** si nécessaire selon l'activité
- **Local de restauration** ou réfectoire pour plus de 25 salariés

Comité d'hygiène et de sécurité

Dans les entreprises de **plus de 50 salariés** ou présentant des risques particuliers, l'employeur doit :

- **Constituer un comité d'hygiène et de sécurité**
- **Organiser des réunions trimestrielles** obligatoires
- **Associer les représentants du personnel** aux décisions de prévention
- **Tenir un registre des procès-verbaux** des réunions

Sanctions en cas de manquement

Sanctions administratives

L'Inspection du travail peut prononcer :

- **Mise en demeure** avec délai de régularisation
- **Procès-verbal d'infraction** transmis au Procureur
- **Arrêt temporaire d'activité** en cas de danger grave et imminent

Sanctions pénales

Les infractions peuvent entraîner :

- **Amendes de 200 000 à 2 000 000 MGA**
- **Peines d'emprisonnement** de 15 jours à 2 mois en cas de récidive
- **Responsabilité civile** en cas d'accident du travail lié au manquement

Conseils pratiques pour la mise en conformité

Pour respecter ces obligations, il est recommandé de :

- **Établir un calendrier** des déclarations obligatoires
- **Désigner un responsable** sécurité et hygiène
- **Réaliser un audit** annuel des conditions de travail
- **Former régulièrement** les salariés aux procédures de sécurité
- **Consulter l'Inspection du travail** en cas de doute sur l'interprétation des textes

Note : Les montants et certaines références réglementaires peuvent avoir évolué. Il convient de vérifier auprès des administrations compétentes les dernières dispositions en vigueur.

Charges sociales et fiscales des employeurs à Madagascar

Cadre légal des charges sociales à Madagascar

Le système de protection sociale malgache repose principalement sur la **Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNaPS)** et l'**Office des Travailleurs de Madagascar (OSTIE)**. Les employeurs sont soumis à diverses obligations contributives définies par le Code du Travail malgache (Loi n° 2003-044) et les textes réglementaires en vigueur.

Cotisations sociales obligatoires

Cotisations à la CNaPS

La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale constitue l'organisme principal de sécurité sociale. Les taux de cotisation sont répartis comme suit :

- **Cotisation employeur** : 13% du salaire brut
- **Cotisation salarié** : 1% du salaire brut (retenue sur salaire)
- **Taux global** : 14% du salaire brut

Ces cotisations couvrent les prestations familiales, les pensions de retraite, d'invalidité et de survie. Le plafond de cotisation est fixé à *à vérifier* MGA par mois.

Cotisations accidents du travail et maladies professionnelles

L'employeur doit également s'acquitter d'une cotisation pour la couverture des accidents du travail et maladies professionnelles :

- **Taux de base** : Entre 1% et 4% selon le secteur d'activité
- **Secteur tertiaire** : Généralement 1%
- **Secteur industriel** : Entre 2% et 4% selon les risques

Cotisations formation professionnelle

Les entreprises doivent contribuer au financement de la formation professionnelle à hauteur de :

- **Entreprises de plus de 10 salariés** : 1% de la masse salariale
- **Entreprises de 10 salariés et moins** : 0,5% de la masse salariale

Fiscalité sur les salaires

Impôt sur les Revenus Salariaux et Assimilés (IRSA)

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

1. **Tranche 1** : De 0 à 250 000 MGA - Taux 0%
2. **Tranche 2** : De 250 001 à 500 000 MGA - Taux 5%
3. **Tranche 3** : De 500 001 à 1 500 000 MGA - Taux 10%
4. **Tranche 4** : Au-delà de 1 500 000 MGA - Taux 20%

L'employeur doit reverser cet impôt au Trésor Public avant le 15 du mois suivant.

Taxe sur les Traitements et Salaires (TTS)

À vérifier - Cette taxe pourrait être applicable selon certaines conditions spécifiques.

Autres charges patronales

Congés payés

L'employeur doit provisionner pour les congés payés :

- **Droit aux congés** : 2,5 jours ouvrables par mois travaillé
- **Provision recommandée** : Environ 8,33% de la masse salariale
- **Païement** : Salaire normal majoré de 50% pour la période de congé

Prime de fin d'année (13ème mois)

Bien que non obligatoire légalement, la prime de fin d'année est largement pratiquée :

- **Montant usuel** : Équivalent à un mois de salaire
- **Calcul** : Prorata temporis selon l'ancienneté dans l'année
- **Versement** : Généralement en décembre

Obligations déclaratives et de paiement

Déclarations périodiques

Les employeurs doivent respecter plusieurs échéances déclaratives :

- **Déclaration CNaPS** : Mensuelle, avant le 15 du mois suivant
- **IRSA** : Mensuel, avant le 15 du mois suivant

- **Formation professionnelle** : Trimestrielle

Pénalités et majorations

En cas de retard de déclaration ou de paiement :

- **Majoration CNaPS** : 1,5% par mois de retard
- **Pénalités fiscales IRSA** : 10% + intérêts de retard
- **Astreinte** : Possible suspension d'activité en cas de défaut persistant

Spécificités sectorielles

Zone franche

Les entreprises en zone franche bénéficient de certains avantages :

- **Exonération IRSA** : Possible selon les accords
- **Cotisations sociales** : Maintien des taux normaux CNaPS
- **Formation** : Taux réduit possible

Secteur minier

Des dispositions spéciales peuvent s'appliquer selon les conventions minières signées avec l'État.

Calcul pratique du coût total employeur

Pour un salaire brut de 1 000 000 MGA, le coût employeur se décompose ainsi :

- **Salaire brut** : 1 000 000 MGA
- **CNaPS employeur (13%)** : 130 000 MGA
- **Accidents travail (2% moyen)** : 20 000 MGA
- **Formation (1%)** : 10 000 MGA
- **Congés payés (8,33%)** : 83 300 MGA
- **Coût total employeur** : 1 243 300 MGA

Le salaire net perçu par le salarié serait d'environ 890 000 MGA après déduction de la CNaPS salarié (1%) et de l'IRSA.

Conseils de gestion

Pour optimiser la gestion des charges sociales :

1. **Mettre en place un échéancier** des déclarations et paiements

2. **Provisionner mensuellement** toutes les charges
3. **Tenir une comptabilité sociale rigoureuse**
4. **Se faire accompagner** par un expert-comptable local
5. **Vérifier régulièrement** les évolutions réglementaires

Les taux et modalités peuvent évoluer annuellement. Il est recommandé de consulter régulièrement les publications officielles de la CNaPS et de la Direction Générale des Impôts de Madagascar.

