
Fiscalite de l'emploi

Niger



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 légales de l'employeur au Niger : guide pratique

02 Charges sociales et fiscales patronales au Niger - Guide 2024



Obligations légales de l'employeur au Niger : guide pratique

Cadre juridique des obligations patronales au Niger

Au Niger, les obligations de l'employeur sont principalement définies par la **Loi n° 2012-45 du 25 septembre 2012** portant Code du travail, ainsi que par les textes d'application et les conventions collectives sectorielles. Ces obligations s'articulent autour de trois axes majeurs : les déclarations administratives et sociales, la sécurité au travail, et l'hygiène professionnelle.

Obligations déclaratives et administratives

Déclaration d'établissement et immatriculation

Tout employeur au Niger doit procéder aux formalités suivantes :

- **Déclaration d'ouverture d'établissement** auprès de l'Inspection du travail territorialement compétente dans les 8 jours suivant l'ouverture
- **Immatriculation à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)** avant l'embauche du premier salarié
- **Inscription au fichier des employeurs** de l'Office National de l'Emploi (ONE)
- **Obtention d'un numéro d'identification fiscale unique (NIFU)** auprès de la Direction Générale des Impôts

Déclarations relatives aux salariés

L'employeur est tenu de :

1. **Déclarer tout nouveau salarié** à la CNSS dans les 8 jours suivant l'embauche via la Déclaration Préalable à l'Embauche (DPE)
2. **Établir et tenir à jour un registre du personnel** mentionnant les informations obligatoires prévues par l'article 43 du Code du travail
3. **Produire les déclarations sociales trimestrielles** (DADS-U) à la CNSS avant le 15 du mois suivant le trimestre écoulé
4. **Déclarer les accidents du travail** dans les 48 heures à l'Inspection du travail et à la CNSS

Cotisations sociales obligatoires

Les taux de cotisations sociales en vigueur au Niger sont :

- **Cotisation employeur** : 16,5% du salaire brut (à vérifier pour 2024)
- **Cotisation salarié** : 4% du salaire brut retenue à la source
- **Plafond de cotisation** : 1 500 000 XOF par mois (à vérifier)

Obligations en matière de sécurité au travail

Mesures générales de sécurité

Conformément aux articles 151 à 165 du Code du travail, l'employeur doit :

- **Assurer la sécurité et protéger la santé** physique et mentale des travailleurs
- **Prendre les mesures nécessaires** pour éviter les accidents du travail et les maladies professionnelles
- **Informier et former les salariés** aux risques liés à leur poste de travail
- **Fournir gratuitement les équipements de protection individuelle** (EPI) adaptés aux risques

Comité d'hygiène et de sécurité

Les entreprises employant **plus de 50 salariés** doivent constituer un Comité d'hygiène et de sécurité au travail (CHST) composé de :

1. Représentants de l'employeur (50%)
2. Représentants élus des salariés (50%)
3. Le médecin du travail (membre de droit)
4. L'agent de sécurité de l'entreprise (membre de droit)

Surveillance médicale

L'employeur doit organiser :

- **Une visite médicale d'embauche** avant la prise de poste
- **Des visites médicales périodiques** au moins une fois par an
- **Des examens spécialisés** pour les postes à risques particuliers
- **Une visite de reprise** après tout arrêt de travail supérieur à 21 jours

Obligations d'hygiène professionnelle

Aménagement des locaux de travail

Les locaux de travail doivent respecter les normes suivantes :

- **Surface minimale** : 10 m² par personne (à vérifier selon le secteur)
- **Hauteur sous plafond** : minimum 2,50 mètres
- **Éclairage naturel ou artificiel** suffisant (minimum 200 lux pour les bureaux)
- **Aération et ventilation** assurant le renouvellement de l'air
- **Température** maintenue entre 18°C et 28°C selon la saison

Installations sanitaires et sociales

L'employeur doit mettre à disposition :

1. **Vestiaires séparés** pour hommes et femmes dans les entreprises de plus de 10 salariés
2. **Sanitaires** en nombre suffisant (1 WC pour 20 personnes maximum)
3. **Lave-mains** avec eau potable, savon et système de séchage
4. **Local de restauration ou de repos** pour les entreprises de plus de 25 salariés
5. **Infirmierie** obligatoire pour les entreprises de plus de 200 salariés

Prévention des risques spécifiques

Selon le secteur d'activité, l'employeur doit prendre des mesures particulières :

- **Risques chimiques** : stockage sécurisé, étiquetage, fiches de données de sécurité
- **Risques physiques** : protection contre le bruit (max 85 dB sur 8h), les vibrations, les radiations
- **Travail en hauteur** : équipements de protection contre les chutes
- **Manipulation manuelle** : formation aux gestes et postures, aide mécanique

Sanctions en cas de non-respect

Sanctions administratives

Le non-respect des obligations peut entraîner :

- **Mise en demeure** par l'Inspecteur du travail
- **Procès-verbal de contravention** avec amende de 50 000 à 500 000 XOF (à vérifier)
- **Fermeture temporaire** de l'établissement en cas de danger grave et imminent
- **Majoration des cotisations sociales** en cas de retard de déclaration

Responsabilité civile et pénale

L'employeur engage sa responsabilité :

- **Civile** : réparation des dommages causés aux salariés

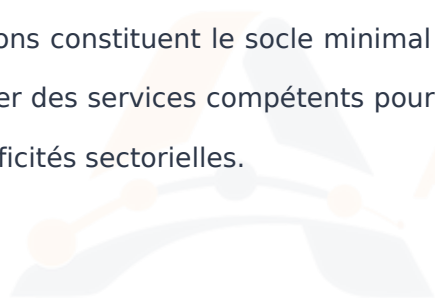
- **Pénale** : poursuites pour mise en danger d'autrui ou homicide/blessures involontaires
- **Sociale** : prise en charge des conséquences des accidents du travail et maladies professionnelles

Contrôles et organismes compétents

Plusieurs organismes sont habilités à contrôler le respect de ces obligations :

- **Inspection du travail** : contrôle de l'application du droit du travail
- **CNSS** : contrôle des déclarations et cotisations sociales
- **Services de santé au travail** : surveillance médicale des salariés
- **Gendarmerie/Police** : enquêtes en cas d'accidents graves

Ces obligations constituent le socle minimal que tout employeur au Niger doit respecter. Il est recommandé de se rapprocher des services compétents pour s'assurer de la conformité aux dernières évolutions réglementaires et aux spécificités sectorielles.



AFRICARRIÈRES

Charges sociales et fiscales patronales au Niger - Guide 2024

Vue d'ensemble du système de charges patronales au Niger

Au Niger, les employeurs sont soumis à diverses obligations sociales et fiscales qui représentent une part importante du coût de la main-d'œuvre. Ces charges sont régies principalement par le Code du travail nigérien et les réglementations de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS).

Le système de protection sociale nigérien s'appuie sur un régime de sécurité sociale obligatoire pour tous les salariés du secteur privé et para-public, financé par des cotisations patronales et salariales.

Cotisations de sécurité sociale

Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)

La CNSS est l'organisme central de gestion de la sécurité sociale au Niger. Les cotisations sont calculées sur la base du salaire brut plafonné.

- **Plafond de cotisation** : 300 000 XOF par mois (à vérifier pour 2024)
- **Base de calcul** : Salaire brut mensuel dans la limite du plafond
- **Périodicité** : Déclaration et paiement mensuels avant le 15 du mois suivant

Répartition des cotisations CNSS

Cotisations patronales (total : 18,5% à vérifier) :

- Prestations familiales : 7%
- Accidents du travail et maladies professionnelles : 3%
- Assurance vieillesse, invalidité, décès : 8,5% (à vérifier)

Cotisations salariales (total : 3,5% à vérifier) :

- Assurance vieillesse, invalidité, décès : 3,5%

Modalités de déclaration et de paiement

Les employeurs doivent :

1. Déclarer mensuellement leurs salariés via la Déclaration Annuelle des Salaires (DAS)

2. Effectuer le paiement des cotisations avant le 15 de chaque mois
3. Tenir un registre du personnel à jour
4. Délivrer des bulletins de paie conformes

Impôts et taxes sur les salaires

Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques (IRPP)

L'employeur agit comme collecteur de l'IRPP par le système de retenue à la source. Le barème progressif s'applique au salaire imposable (salaire brut moins cotisations sociales et abattements).

Barème IRPP (à vérifier pour les taux actuels) :

- Jusqu'à 30 000 XOF/mois : 0%
- De 30 001 à 80 000 XOF/mois : 12%
- De 80 001 à 120 000 XOF/mois : 24%
- Au-delà de 120 000 XOF/mois : 35%

Abattements et déductions

- **Abattement forfaitaire** : 20% du salaire brut (minimum 240 000 XOF/an)
- **Charges de famille** : Déduction par personne à charge (montant à vérifier)
- **Cotisations sociales** : Déductibles du salaire imposable

Autres charges patronales obligatoires

Formation professionnelle

Les entreprises employant plus de 4 salariés doivent contribuer au financement de la formation professionnelle :

- **Taux** : 2% de la masse salariale brute (à vérifier)
- **Organisme collecteur** : Fonds d'Appui à la Formation Technique et à l'Enseignement Professionnel (FAFEP)

Médecine du travail

Obligation pour les entreprises de cotiser aux services de médecine du travail :

- **Montant** : Variable selon la taille de l'entreprise et les risques (à vérifier)
- **Fréquence** : Visites médicales obligatoires selon la réglementation

Déclarations et obligations administratives

Déclarations périodiques

Déclarations mensuelles :

- Déclaration CNSS avant le 15 du mois suivant
- Déclaration IRPP auprès de la Direction Générale des Impôts
- État de paiement des salaires

Déclarations annuelles :

- Déclaration Annuelle des Salaires (DAS) à la CNSS
- Déclaration statistique et fiscale (DSF)
- Bilan social pour les entreprises de plus de 50 salariés

Sanctions et pénalités

Le non-respect des obligations sociales et fiscales expose l'employeur à :

- **Majorations de retard** : 1,5% par mois de retard (à vérifier)
- **Pénalités** : Jusqu'à 25% du montant dû
- **Sanctions pénales** : En cas de travail dissimulé
- **Redressement** : Contrôles CNSS et fiscaux possibles

Spécificités sectorielles

Secteur minier

Les entreprises minières peuvent être soumises à des régimes particuliers selon les conventions minières signées avec l'État du Niger.

Zones franches

Les entreprises installées dans les zones franches bénéficient d'exonérations fiscales temporaires mais restent soumises aux cotisations sociales de base.

Conventions collectives

Certains secteurs disposent de conventions collectives prévoyant des charges supplémentaires :

- Caisses de retraite complémentaires
- Assurances maladie sectorielles

- Fonds sociaux spécifiques

Conseils pratiques pour les employeurs

Optimisation légale des charges

- Respecter les plafonds de cotisations sociales
- Optimiser la structure de rémunération (avantages en nature, primes)
- Bénéficier des dispositifs d'aide à l'emploi des jeunes
- Utiliser les contrats d'apprentissage avec charges réduites

Gestion administrative

- Tenir une comptabilité sociale rigoureuse
- Respecter les délais de déclaration et de paiement
- Conserver les justificatifs pendant au moins 5 ans
- Se faire accompagner par un expert-comptable local

Note : Les taux et montants mentionnés dans ce guide sont susceptibles d'évoluer. Il est recommandé de vérifier les informations auprès de la CNSS et de la Direction Générale des Impôts du Niger pour obtenir les données les plus récentes.