
Fiscalite de l'emploi

Sénégal



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 Sénégal : guide complet

02 Charges sociales et fiscales au Sénégal : guide employeur



Obligations légales de l'employeur au Sénégal : guide complet

Au Sénégal, les employeurs sont soumis à de nombreuses obligations légales dès l'embauche de leur premier salarié. Ces obligations, définies principalement par le Code du travail (Loi n° 97-17 du 1er décembre 1997) et diverses réglementations, visent à protéger les droits des travailleurs et garantir un environnement de travail sain et sécurisé.

Obligations déclaratives et administratives

Déclaration préalable d'embauche

Tout employeur doit procéder à la **déclaration préalable d'embauche (DPE)** avant la prise de fonction effective du salarié. Cette déclaration doit être effectuée auprès de l'Inspection du travail territorialement compétente dans un délai de **48 heures maximum** avant l'embauche.

- Formulaire DPE à remplir obligatoirement
- Informations requises : identité du salarié, poste, salaire, durée du contrat
- Sanctions en cas de non-déclaration : amende de 50 000 à 200 000 FCFA

Immatriculation à l'IPRES et à la CSS

L'employeur doit affilier ses salariés aux organismes de sécurité sociale :

- **Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES)** : pour les pensions de retraite
- **Caisse de Sécurité Sociale (CSS)** : pour les prestations familiales, accidents du travail et maladies professionnelles
- Délai d'immatriculation : **8 jours** à compter de l'embauche
- Cotisations patronales IPRES : 8,4% du salaire brut
- Cotisations patronales CSS : 7% du salaire brut (à vérifier)

Tenue des registres obligatoires

Conformément au Code du travail, l'employeur doit tenir à jour plusieurs registres :

1. **Registre du personnel** : informations complètes sur chaque salarié
2. **Registre des accidents du travail** : déclaration dans les 48 heures
3. **Registre de sécurité et d'hygiène** : pour les entreprises de plus de 20 salariés

4. **Registre des heures supplémentaires** : décompte précis des heures effectuées

Obligations en matière de sécurité sociale

Versement des cotisations sociales

L'employeur doit verser mensuellement les cotisations sociales avant le **15 du mois suivant** la période de référence. Le non-paiement entraîne des pénalités de retard de **1,5% par mois** de retard.

Déclaration des accidents du travail

En cas d'accident du travail, l'employeur dispose de **48 heures** pour effectuer la déclaration auprès de la CSS. Cette obligation s'accompagne de :

- Prise en charge immédiate des soins médicaux
- Maintien du salaire pendant l'arrêt de travail
- Constitution d'un dossier médical complet

Couverture maladie complémentaire

Depuis 2013, les entreprises du secteur moderne doivent souscrire une **Couverture Maladie Universelle (CMU)** pour leurs employés. La cotisation est de **3,5% du salaire** (2,5% employeur, 1% employé).

Obligations d'hygiène et de sécurité

Mise en place du Comité d'hygiène et de sécurité

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

- Représentants de l'employeur (50%)
- Représentants des salariés élus (50%)
- Un médecin du travail (membre consultatif)
- Un agent de sécurité (membre consultatif)

Visite médicale d'embauche et périodique

L'employeur doit organiser :

1. **Visite médicale d'embauche** : avant la prise de poste ou dans les 8 jours suivants
2. **Visites médicales périodiques** : au moins une fois par an
3. **Visites de reprise** : après arrêt maladie de plus de 21 jours

4. Coût à la charge de l'employeur : environ 5 000 FCFA par visite

Équipements de protection individuelle (EPI)

L'employeur doit fournir gratuitement les EPI nécessaires selon les postes de travail :

- Casques de sécurité pour les chantiers
- Chaussures de sécurité
- Gants de protection
- Combinaisons ou vêtements de travail
- Masques respiratoires si nécessaire

Aménagement des locaux de travail

Le Code du travail impose des normes strictes concernant :

- **Surface minimum** : 10 m² par salarié dans les bureaux
- **Éclairage** : naturel privilégié, éclairage artificiel suffisant
- **Aération** : renouvellement d'air minimum de 30 m³/heure/personne
- **Installation sanitaire** : un WC pour 20 personnes maximum
- **Trousse de secours** : obligatoire dans tous les établissements

Sanctions en cas de manquement

Sanctions administratives

L'Inspection du travail peut prononcer :

- Mise en demeure de régulariser
- Fermeture temporaire de l'établissement
- Amendes de 50 000 à 500 000 FCFA selon les infractions

Sanctions pénales

En cas d'accident grave lié au non-respect des obligations de sécurité, l'employeur s'expose à :

- Emprisonnement de 6 mois à 2 ans
- Amendes pouvant atteindre 1 000 000 FCFA
- Responsabilité civile pour dommages et intérêts

Ressources et contacts utiles

Pour accompagner les employeurs dans le respect de leurs obligations :

- **Direction du Travail et de la Sécurité Sociale** : conseils et contrôles
- **IPRES** : 33 889 35 35
- **CSS** : 33 849 64 64
- **Centre National d'Hygiène Industrielle et de Pollutions (CNHIP)** : formations sécurité

Le respect de ces obligations légales, bien qu'impliquant des coûts et contraintes administratives, contribue à créer un environnement de travail sain, sécurisé et socialement responsable, facteur d'attractivité pour les talents sur le marché de l'emploi sénégalais.



Charges sociales et fiscales au Sénégal : guide employeur

Cotisations sociales patronales

Institutions de Prévoyance Sociale (IPS)

Au Sénégal, les employeurs doivent verser des cotisations à l'IPS selon les taux suivants :

- **Part patronale** : 8,4% du salaire brut
- **Part salariale** : 5,6% du salaire brut
- **Assiette** : Plafonné à 630 000 XOF par mois (à vérifier)

Ces cotisations couvrent les prestations familiales, les pensions de retraite, d'invalidité et de survivants.

Institution de Prévoyance Maladie (IPM)

Pour la couverture maladie, les taux de cotisation sont :

- **Part patronale** : 3% du salaire brut
- **Part salariale** : 2% du salaire brut
- **Assiette** : Sans plafond

Cotisations accidents du travail

Le taux varie selon le secteur d'activité :

- **Risque faible** : 1% (bureaux, administration)
- **Risque moyen** : 3% (commerce, industrie légère)
- **Risque élevé** : 5% (industrie lourde, BTP)

Cette cotisation est entièrement à la charge de l'employeur.

Fiscalité sur les salaires

Impôt sur le Revenu (IR)

L'impôt sur le revenu est prélevé à la source par l'employeur selon le barème progressif :

1. **0 à 630 000 XOF/an** : Exonéré

2. **630 001 à 1 500 000 XOF/an** : 20%
3. **1 500 001 à 4 000 000 XOF/an** : 30%
4. **4 000 001 à 8 000 000 XOF/an** : 35%
5. **Au-delà de 8 000 000 XOF/an** : 40%

Abattements et déductions

Les employeurs peuvent appliquer les abattements suivants :

- **Abattement forfaitaire** : 30% du salaire brut (minimum 240 000 XOF, maximum 900 000 XOF par an)
- **Situation de famille** : 36 000 XOF par personne à charge
- **Cotisations sociales** : Déductibles du revenu imposable

Contribution Forfaitaire à la Charge de l'Employeur (CFCE)

Cette taxe s'applique aux employeurs :

- **Taux** : 3% de la masse salariale brute
- **Assiette** : Ensemble des rémunérations versées
- **Déclaration** : Mensuelle via la DRFIP

Autres charges patronales

Formation professionnelle continue

Les entreprises doivent contribuer au financement de la formation :

- **Taux** : 3% de la masse salariale
- **Répartition** : 1,5% patronal + 1,5% salarial
- **Organisme collecteur** : ONFP (Office National de Formation Professionnelle)

Taxe d'apprentissage

Contribution obligatoire pour le développement de l'apprentissage :

- **Taux** : 2% de la masse salariale
- **À la charge** : Entièrement patronale
- **Seuil d'application** : Entreprises de plus de 5 salariés (à vérifier)

Modalités déclaratives

Déclaration Unique de Salaires (DUS)

Les employeurs doivent déposer mensuellement :

- **Échéance** : Avant le 15 du mois suivant
- **Contenu** : Détail des salaires et cotisations
- **Support** : Formulaire papier ou télédéclaration

Organismes de collecte

Les cotisations sont versées aux organismes suivants :

- **IPS** : Institution de Prévoyance Sociale
- **IPM** : Institution de Prévoyance Maladie
- **DRFIP** : Direction Régionale des Finances Publiques (impôts)
- **ONFP** : Office National de Formation Professionnelle

Pénalités et sanctions

Retard de paiement

En cas de retard dans le versement des cotisations :

- **Majorations** : 1,5% par mois de retard
- **Pénalités** : 10% du montant dû (à vérifier)
- **Intérêts de retard** : Taux directeur de la BCEAO + 2%

Défaut de déclaration

Les sanctions pour non-déclaration incluent :

- **Amende fiscale** : 50 000 à 500 000 XOF
- **Redressement** : Taxation d'office possible
- **Sanctions pénales** : Prévues par le Code du Travail

Spécificités sectorielles

Secteur privé formel

Application intégrale de toutes les charges mentionnées ci-dessus.

Secteur informel

Des dispositifs spécifiques existent :

- **Régime du contribuable unique** : Forfait simplifié
- **Micro-entreprises** : Taux réduits (à vérifier)

Entreprises franches

Bénéficient d'exonérations temporaires selon le Code des Investissements :

- **CFCE** : Exonération de 5 ans
- **IR** : Réduction possible sur les cadres expatriés

Important : Ces informations sont données à titre indicatif. Il est recommandé de consulter un expert-comptable ou les services fiscaux pour des situations spécifiques, car les taux et modalités peuvent évoluer selon les lois de finances annuelles.

