
Fiscalite de l'emploi

Tunisie



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 en Tunisie : Guide complet

02 Charges sociales et fiscales employeur en Tunisie : Guide 2024



Obligations légales de l'employeur en Tunisie : Guide complet

Cadre légal des obligations patronales en Tunisie

En Tunisie, les obligations de l'employeur sont principalement régies par le **Code du travail (Loi n° 66-27 du 30 avril 1966)** et ses modifications successives, notamment la Loi n° 94-29 du 21 février 1994. Ces textes définissent un ensemble d'obligations contraignantes que tout employeur doit respecter, sous peine de sanctions administratives et pénales.

Avec **1724 offres d'emploi** actuellement disponibles sur le marché tunisien, la connaissance de ces obligations devient cruciale pour les entreprises souhaitant opérer en conformité avec la législation nationale.

Obligations déclaratives et administratives

Déclaration d'ouverture d'établissement

Tout employeur doit effectuer une **déclaration d'ouverture** auprès de l'inspection du travail compétente avant le commencement de l'activité. Cette déclaration doit inclure :

- La nature de l'activité exercée
- L'adresse précise de l'établissement
- Le nombre prévisionnel de salariés
- Les horaires de travail envisagés
- Les mesures de sécurité et d'hygiène prévues

Registres obligatoires

L'employeur doit tenir à jour plusieurs registres réglementaires :

1. **Registre des salariés** : mentionnant pour chaque employé ses nom, prénom, date d'embauche, qualification, salaire
2. **Registre de sécurité et d'hygiène** : consignant les accidents du travail et les mesures préventives
3. **Registre des délégués du personnel** (pour les entreprises de plus de 40 salariés)
4. **Registre des congés payés**

Déclarations sociales obligatoires

L'employeur doit procéder aux déclarations suivantes auprès de la **Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)** :

- **Déclaration d'affiliation** dans les 30 jours suivant l'embauche du premier salarié
- **Déclaration nominative trimestrielle** des salaires versés
- **Déclaration annuelle des salaires** avant le 28 février de chaque année
- **Déclaration d'embauche** dans les 30 jours suivant le recrutement

Le taux de cotisation sociale employeur s'élève à **16,57% du salaire brut** (à vérifier pour les taux actuels), réparti entre les différentes branches de la sécurité sociale.

Obligations en matière de sécurité au travail

Mesures générales de prévention

Selon l'article 152 du Code du travail, l'employeur a l'obligation de **prendre toutes les mesures nécessaires** pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. Ces mesures incluent :

- Évaluation des risques professionnels
- Information et formation des salariés aux règles de sécurité
- Mise en place d'une organisation et de moyens adaptés
- Adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances

Comité de sécurité et d'hygiène

Les entreprises employant **plus de 40 salariés** doivent constituer un comité de sécurité et d'hygiène composé de :

1. Représentants de l'employeur
2. Représentants des salariés élus
3. Le médecin du travail (le cas échéant)
4. L'agent de sécurité de l'entreprise

Accidents du travail

En cas d'accident du travail, l'employeur doit :

- **Déclarer l'accident** à la CNSS dans les 4 jours ouvrables
- Inscrire l'accident sur le registre de sécurité
- Assurer les premiers secours
- Mener une enquête interne pour identifier les causes

Obligations d'hygiène et conditions de travail

Aménagement des locaux de travail

L'employeur doit garantir des conditions d'hygiène conformes aux normes en vigueur :

- **Éclairage suffisant** : naturel ou artificiel adapté à la nature du travail
- **Ventilation** : renouvellement d'air minimal de 25 m³/heure par personne (à vérifier)
- **Température** : maintien d'une température convenable
- **Propreté des locaux** : nettoyage régulier des espaces de travail

Installations sanitaires obligatoires

Selon la taille de l'entreprise, l'employeur doit prévoir :

1. **Vestiaires** séparés pour hommes et femmes (si plus de 10 salariés)
2. **Toilettes** en nombre suffisant (1 pour 20 personnes maximum)
3. **Lavabos** avec eau potable, savon et moyens de séchage
4. **Réfectoire** pour les entreprises de plus de 25 salariés

Équipements de protection individuelle (EPI)

L'employeur doit fournir gratuitement les EPI nécessaires selon l'activité :

- Casques de protection
- Gants adaptés aux risques
- Chaussures de sécurité
- Vêtements de protection
- Équipements de protection respiratoire

Surveillance médicale du travail

Médecine du travail obligatoire

Les entreprises employant **plus de 50 salariés** doivent organiser un service de médecine du travail, soit :

- Service médical d'entreprise (médecin permanent)
- Service inter-entreprises (mutualisation des coûts)
- Convention avec un médecin du travail agréé

Examens médicaux obligatoires

L'employeur doit organiser :

1. **Visite médicale d'embauche** avant la prise de poste
2. **Visites périodiques** au moins une fois par an
3. **Visites de reprise** après arrêt maladie de plus de 30 jours
4. **Visites spéciales** pour les postes à risques

Sanctions en cas de manquement

Le non-respect des obligations légales expose l'employeur à :

- **Amendes administratives** : de 20 à 200 dinars tunisiens par infraction constatée
- **Sanctions pénales** : emprisonnement de 6 jours à 1 an et amendes de 12 à 120 dinars (à vérifier pour les montants actuels)
- **Fermeture temporaire** de l'établissement en cas de danger grave
- **Responsabilité civile** en cas d'accident du travail dû à un manquement

Ressources et contacts utiles

Pour assurer la conformité réglementaire, les employeurs peuvent s'adresser à :

- **Inspection du travail** : contrôle et conseil sur l'application du droit du travail
- **CNSS** : déclarations sociales et cotisations
- **Ministère des Affaires sociales** : réglementations et mises à jour législatives
- **Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA)** : accompagnement des entreprises

La mise en conformité avec ces obligations constitue non seulement une exigence légale mais également un facteur de performance et d'attractivité pour l'entreprise sur le marché de l'emploi tunisien.

Charges sociales et fiscales employeur en Tunisie : Guide 2024

Cotisations sociales obligatoires

En Tunisie, les employeurs sont soumis à diverses charges sociales et fiscales régies principalement par le Code du travail (Loi n° 66-27 du 30 avril 1966) et les textes relatifs à la sécurité sociale.

Cotisations à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)

Les cotisations patronales à la CNSS représentent la charge sociale principale :

- **Taux patronal global : 16,57%** du salaire brut
- Répartition détaillée :
 - Assurance vieillesse, invalidité, décès : 10,25%
 - Assurance maladie : 4,35%
 - Prestations familiales : 2,25%
 - Accidents du travail : 0,4%
 - Formation professionnelle : 0,10%
 - Amélioration des logements : 0,22%
- **Plafond de cotisation** : 5 fois le SMIG (à vérifier pour 2024)

Cotisations salariales (retenues par l'employeur)

L'employeur doit également retenir et reverser les cotisations salariales :

- **Taux salarial total : 9,18%** du salaire brut
- Assurance vieillesse, invalidité, décès : 4,74%
- Assurance maladie : 2,75%
- Amélioration des logements : 1%
- Formation professionnelle : 0,10%
- Régime complémentaire : 0,59%

Autres cotisations obligatoires

Taxe de Formation Professionnelle (TFP)

- **Taux : 2%** de la masse salariale brute annuelle
- Applicable aux entreprises employant plus de 10 salariés
- Versement à l'Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle (ATFP)
- Possibilité d'imputation des dépenses de formation réalisées

Contribution au Fonds de Promotion des Logements Sociaux (FOPROLOS)

- **Taux : 1%** de la masse salariale
- Répartition : 0,5% à la charge de l'employeur, 0,5% à la charge du salarié
- Pour les salaires dépassant 2 fois le SMIG

Fiscalité sur les salaires

Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques (IRPP)

L'employeur agit comme collecteur d'impôt via la retenue à la source :

- **Barème progressif** selon le Code de l'IRPP et de l'IS (Loi n° 89-114)
- Tranches d'imposition (à vérifier pour les montants 2024) :
 1. 0% jusqu'au seuil d'exonération
 2. 26% pour la tranche suivante
 3. 28% pour la tranche supérieure
 4. 32% pour la tranche maximale
- Abattements et déductions selon la situation familiale

Taxe sur les Salaires (pour certains secteurs)

Certaines activités peuvent être soumises à des taxes spécifiques sur la masse salariale (à vérifier selon le secteur d'activité).

Charges patronales spécifiques

Indemnités et avantages obligatoires

- **13ème mois** : Obligatoire selon la Convention Collective applicable
- **Congés payés** : Minimum 12 jours ouvrables par an (Code du travail)
- **Prime de transport** : Selon les accords sectoriels

- **Indemnité de licenciement** : Variable selon l'ancienneté

Assurance Groupe Maladie Complémentaire

- Souvent obligatoire selon les conventions collectives
- Coût variable selon l'assureur et les garanties
- Participation patronale généralement majoritaire

Obligations déclaratives et de paiement

Déclarations périodiques

- **Déclaration mensuelle CNSS** : Avant le 15 du mois suivant
- **Déclaration IRPP** : Mensuelle pour la retenue à la source
- **Déclaration TFP** : Annuelle
- **Bordereau de paiement des cotisations** : Mensuel

Sanctions en cas de retard

- **Majorations de retard** : 0,75% par mois de retard (CNSS)
- **Pénalités fiscales** : Variables selon le type de déclaration
- **Poursuites pénales** possibles en cas de non-paiement prolongé

Régimes particuliers et exonérations

Secteurs exportateurs

- Régimes d'incitation possibles selon le Code d'Incitation aux Investissements
- Réductions ou exonérations temporaires de certaines charges
- Conditions d'éligibilité spécifiques (à vérifier auprès de l'API)

Jeunes entreprises et startups

- Dispositifs d'accompagnement avec allègements de charges
- Statut d'entreprise totalement exportatrice (ETE)
- Avantages fiscaux temporaires

Calcul pratique du coût total

Exemple de simulation

Pour un salaire brut de 1 000 TND :

- **Cotisations patronales CNSS** : 165,7 TND
- **Autres charges patronales estimées** : 30-50 TND
- **Coût total employeur** : Environ 1 195-1 215 TND
- **Soit un surcoût de 19,5% à 21,5%** du salaire brut

Note : Ces montants sont indicatifs et peuvent varier selon les conventions collectives et avantages accordés.

Conseils pour les employeurs

- Tenir une comptabilité sociale rigoureuse
- S'informer régulièrement des évolutions réglementaires
- Consulter un expert-comptable pour l'optimisation fiscale légale
- Respecter scrupuleusement les échéances de déclaration
- Vérifier l'application des conventions collectives sectorielles