



Guide des expatriés en Algérie



Audit ■ Legal ■ Tax ■ Advisory

2010
édition

Notre savoir-faire

● LÉGAL :

- ▶ Etude sur les formes d'implantation et de réalisation d'une opération
- ▶ Création de structures
- ▶ Assistance pour opérations de cession, fusion, acquisition (y compris due diligence)
- ▶ Revue juridique de conformité
- ▶ Assistance en matière contractuelle (contrats de financement, d'assistance technique, de travail...)

● FISCAL :

- ▶ Audit fiscal de vos activités
- ▶ Revue de déclarations fiscales
- ▶ Audit des conséquences fiscales dans le cadre d'exécution de contrats
- ▶ Due diligence
- ▶ Développement, amélioration et suivi du processus de la fonction fiscale dans votre entreprise
- ▶ Assistance à la mise en place de procédures de conformité
- ▶ Analyse du régime fiscal applicable

KPMG ALGERIE SPA,
membre algérien du réseau KPMG
constitué de cabinets indépendants
adhérents de KPMG International
Coopérative, une entité de droit suisse.

42, rue Abou Nouas
16035 Hydra, Alger - Algérie

Tél. : +213 (0) 21 60 02 38

Fax : +213 (0) 21 60 02 29

Site web : www.kpmg.dz

Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général et ne sont pas destinées à traiter les particularités d'une personne ou d'une entité. Bien que nous fassions tout notre possible pour fournir des informations exactes et appropriées, nous ne pouvons garantir que ces informations seront toujours exactes à une date ultérieure. Elles ne peuvent ni ne doivent servir de support à des décisions sans validation par les professionnels ad hoc.

KPMG Algérie S.P.A., société par actions au capital social de 100 030 000.00 DZD.

Inscrite au registre de commerce d'Alger sous le numéro 02B 0018309 16/00. Numéro de Carte d'Immatriculation Fiscale : 000216289042735.
Siège social : 42, rue Abou Nouas, 16035 Hydra.

KPMG International Coopérative ne propose pas de services aux clients. Aucun cabinet membre n'a le droit d'engager KPMG International Coopérative ou les autres cabinets membres vis-à-vis des tiers. KPMG International Coopérative n'a le droit d'engager aucun cabinet membre.



INTRODUCTION

SOYEZ PRATIQUE ET FAITES APPEL A DES SPECIALISTES

Pour accompagner toutes les démarches associées à une mobilité, KPMG Algérie SPA a édité le guide des expatriés qui répond aux besoins des particuliers et/ou des professionnels qui viennent travailler en Algérie.

Notre équipe accompagne également les entreprises qui envisagent d'expatrier des collaborateurs et met à leur disposition les compétences et l'assistance de ses experts.

1

Mobilité internationale : savoir distinguer l'expatriation du détachement

La situation des salariés étrangers est différente selon qu'ils soient expatriés ou détachés.

Le détachement

Dans le code du travail, il n'existe aucune définition de la notion de détachement ni de l'expatriation. Elles sont plutôt régies par la réglementation de la sécurité sociale.

Dans le cadre de la sécurité sociale, on entend par détachement le fait de maintenir au régime de protection sociale du pays habituel d'emploi un travailleur, qui va, durant un temps déterminé, exercer son activité professionnelle sur le territoire d'un autre pays.

Le détachement recouvre en réalité des situations nombreuses et variées. Mais la caractéristique principale du détachement consiste dans le fait d'affecter un salarié dans une entreprise sans rompre le contrat initial.

Notre attention sera ici retenue par le détachement sur le territoire algérien, depuis l'étranger.

En effet, le détachement se caractérise par le maintien du lien de subordination entre l'employeur d'origine et le salarié détaché.

Il s'agit seulement d'une mission temporaire à l'étranger et non d'une carrière à l'étranger.

L'expatriation

A l'instar de la situation de détachement, il n'existe pas de définition précise de l'expatriation.

Souvent, l'expatriation est définie par opposition au détachement.

Ainsi, l'expatriation se caractérise par une dualité de contrat, l'expatrié travaillant dans la plupart des cas pour le compte de la société d'accueil.

Le lien de subordination, entre l'employeur d'origine et le salarié expatrié, est très atténué par rapport à celui qui existe pour le salarié détaché, puisque le contrat d'origine est suspendu.

De ce fait, le statut de l'expatrié se caractérise essentiellement et le plus souvent par les éléments suivants :

- Travail pour le compte de la société d'accueil ;
- Pas d'affiliation au régime obligatoire de sécurité sociale dans le pays d'origine ;
- Longue durée de mise à disposition ;
- Pas d'appartenance à l'effectif de la société d'origine ;
- Rémunération fixée et versée par la société d'accueil ;
- Absence de résidence dans le pays d'origine sur le plan fiscal.

2

Les formalités administratives : une évidence à rappeler, un salarié étranger n'est pas un touriste

Au préalable de toute mobilité internationale, de nombreuses démarches attendent le candidat à l'expatriation et son employeur.

Démarches qu'il faudra connaître et mener à bien avec le plus grand soin pour la bonne réussite de la période de travail à l'étranger et pour la sécurité de tous.

L'obtention du permis de travail

En général et hors application de conventions internationales ou d'accords de réciprocité, l'obtention d'un permis de travail se fait en cinq étapes :

- Obtention de l'accord de principe auprès du Ministère du Travail, de l'emploi et de la sécurité sociale ;
- Obtention de l'avis favorable auprès de l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM) ;
- Obtention de l'autorisation provisoire de travail auprès de la direction de l'emploi ;
- Obtention du visa de travail par les travailleurs étrangers auprès de l'ambassade d'Algérie ;
- Obtention du permis de travail. Il est à noter que les autorisations provisoires de travail sont délivrées aux travailleurs étrangers appelés à exercer une activité salariée d'une durée inférieure ou égale à trois (3) mois. Elles ne peuvent être renouvelées plus d'une fois dans l'année.

Au-delà d'une période de trois (3) mois, renouvelée une fois, un permis de travail est nécessaire.

Enfin, afin d'obtenir le permis de travail, les services de la main-d'œuvre étrangère de la Wilaya d'Alger exigent notamment les documents suivants :

- Autorisation provisoire de travail ;
- Engagement de rapatriement visé par le directeur de la direction de l'emploi ;
- Certificats médicaux (médecine générale et phthisiologie) ;
- Contrat de travail (modèle administratif dit Annexe 2) ;
- Photos (05) ;
- Fiche de renseignement (modèle administratif dit Annexe 1) ;
- Présentation du formulaire dénommé Annexe 14, « Rapport motivé pour l'emploi d'un travailleur étranger », délivré par la direction de l'emploi ou du formulaire dénommé Annexe 16, « Déclaration de travailleurs étrangers non soumis à l'obligation du permis de travail ou d'autorisation de travail temporaire » ;
- Copie du passeport (compris la page sur laquelle figure le visa de travail).

La délivrance du permis de travail ou de l'autorisation de travail temporaire donne lieu à l'apposition d'un timbre fiscal de cinq mille dinars (5.000 DA) à la

charge du bénéficiaire.

La durée du permis de travail ne peut être supérieure à deux (2) ans, le permis de travail est renouvelable.

Le dossier du permis de travail ne saurait être reçu par les services compétents du Ministère du Travail, de l'emploi et de la sécurité sociale s'il n'est pas accompagné du rapport motivé de l'organisme employeur (ou de l'Annexe 16) et assorti de l'avis des représentants des travailleurs. Les gérants de sociétés, les présidents-directeurs généraux et les représentants de bureau de liaison ne sont pas soumis au permis de travail.

L'obtention de la carte de résidence

Pour les travailleurs étrangers détenteurs d'un permis de travail, il est obligatoire de procéder aux formalités d'obtention d'une carte de séjour au plus tard huit (8) jours avant expiration de leur visa de travail. La carte de résidence est généralement utilisée pour les courtes périodes, généralement entre trois (3) et vingt quatre (24) mois. Cette carte est délivrée aux expatriés par le bureau de la main-d'œuvre étrangère à travers le service de police locale.

Il convient de signaler que le permis de travail est un préalable obligatoire à l'obtention de la carte de résidence, qui ne saurait être obtenue avant l'accomplissement des formalités pour l'obtention du permis de travail.

Pour l'obtention de cette dernière, les documents suivants sont notamment demandés au salarié :

- L'attestation de travail ;
- Le permis de travail ;
- Les formulaires administratifs en trois exemplaires ;
- Un timbre fiscal de trois mille dinars (3000 DA) ;
- Des certificats médicaux (médecine générale, phtisiologie, sérologie) ;
- Immatriculation consulaire au niveau de l'ambassade de laquelle dépend l'intéressé ;
- Le contrat de location ou toute autre preuve qui justifierait l'adresse personnelle ou attestation d'hébergement ;
- La photocopie du passeport (y compris la page sur laquelle figure le visa de travail) ;
- Dix (10) photos d'identité ;

Dès que ces documents sont déposés, un reçu valable pour une durée de trois (3) mois est délivré en attendant la remise de la carte de résident.

Cependant, ces formalités requièrent la présence de la personne concernée (auprès des services de police). Quant aux délais de réponse des administrations, ils varient entre trois (3) à six (6) semaines pour le permis de travail qui est délivré par l'inspection du travail, et de une (1) à deux (2) semaines pour le récépissé de la carte de résidence qui est valable pour une durée de trois mois (3) renouvelable. La carte de résidence définitive est délivrée dans un délai de quatre (4) à six mois (6).

3

Expatriation et fiscalité : la difficile maîtrise des coûts

L'internationalisation représente souvent un enjeu majeur et un investissement conséquent tant du point de vue des entreprises que de celui des personnes.

Les formes de mobilité évoluent et chaque départ nécessite l'étude des divergences de politique fiscale et sociale entre les différents pays qui auront un impact fort sur les coûts pour l'employeur et sur les revenus nets du salarié.

En effet, cette étude reste capitale pour appréhender ce qui reste le critère majeur : la maîtrise des coûts.

A. Régime fiscal des travailleurs expatriés

A.1 L'expatriation d'un pays avec lequel il n'y a pas de convention fiscale bilatérale

Les revenus de toute nature ainsi que ceux de source algérienne, perçus par des personnes résidentes ou non en Algérie, sont imposables en Algérie.

Les personnes qui ont leur domicile fiscal en Algérie sont passibles de l'impôt sur le revenu à raison de l'ensemble de leurs revenus ; ils sont ainsi soumis à une obligation fiscale illimitée.

Les personnes qui ont leur domicile fiscal hors d'Algérie sont soumises à cet impôt pour leurs revenus de source algérienne ; ils sont ainsi soumis à une obligation fiscale limitée.

La localisation en Algérie du domicile fiscal répond à l'un des critères suivants :

- Les personnes qui y possèdent une habitation (en propriété ou en location) pour une période continue d'au moins une année ;
- Les personnes qui, soit y ont le lieu de leurs séjours principaux, soit le centre de leurs principaux intérêts ;
- Les personnes qui y exercent une activité professionnelle, salariée ou non.

L'impôt sur le revenu global (IRG) est assis exclusivement sur le montant des traitements, indemnités et émoluments, salaires versés aux salariés ainsi que des avantages en nature qui leur sont accordés.

Par avantages en nature, il y a lieu d'entendre la nourriture, le logement, l'habillement, le chauffage et l'éclairage dont l'estimation est faite par l'employeur d'après la valeur réelle des éléments fournis ramenée au trimestre, mois, quinzaine, jour, heure, selon le cas.

De même, la valeur à retenir pour la nourriture peut être fixée à 50 DA par repas à défaut de justification.

Les rémunérations suscitées sont imposables suivant le principe de la retenue à la source. Le prélèvement de l'impôt est ainsi libératoire : il libère le bénéficiaire du revenu de toute déclaration.

Ne sont pas compris dans l'assiette de l'impôt :

- Les avantages en nature correspondant exclusivement à la

nourriture et au logement consentis aux employés travaillant dans les zones à promouvoir telles que définies par la réglementation en vigueur (Arrêté interministériel du 9 octobre 1991) ;

- Les retenues faites par l'employeur en vue de la constitution de pensions ou de retraites ;
- Les cotisations des salariés aux assurances sociales.

En outre, sont notamment exonérés de l'impôt :

- Les indemnités à caractère familial prévues par la législation sociale telles que notamment, salaire unique, allocations familiales, allocation maternité, etc. ;
- Les indemnités temporaires, prestations et rentes viagères, servies aux victimes d'accidents du travail ou à leurs ayants droit ;
- Les indemnités allouées pour frais de déplacement ou de mission, effectivement utilisées conformément à leur objet ;
- Les rentes viagères servies en représentation de dommages et intérêts, en vertu d'une condamnation prononcée judiciairement pour la réparation d'un préjudice corporel ayant entraîné, pour la victime, une incapacité permanente totale l'obligeant à recourir à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie ;
- Les pensions des moudjahidines et des veuves ou ascendants de chahids pour faits de guerre de Libération nationale ;
- Les indemnités de zone géographique ;

- Les pensions versées à titre obligatoire à la suite d'une décision de justice ;
- Les salaires et autres rémunérations servis dans le cadre des programmes destinés à l'emploi des jeunes dans les conditions fixées par la réglementation ;
- Les travailleurs handicapés moteurs ou mentaux, les travailleurs non voyants et les travailleurs sourds-muets dont les revenus mensuels sont inférieurs à douze mille dinars (12.000 DA) ;
- L'indemnité de licenciement (dans la limite de quinze mois) ;
- Les allocations de chômage, indemnités et prestations fournies, sous quelque forme que ce soit, par l'Etat, les collectivités et les établissements publics, en application des lois et décrets d'assistance et d'assurance ;
- Les personnes de nationalité étrangère exerçant en Algérie dans le cadre d'une assistance bénévole.

Quel serait le taux d'imposition ?

L'IRG est calculé selon un barème progressif dont les taux augmentent par paliers successifs correspondant à une tranche de revenu imposable.

Ces revenus bénéficient d'un abattement proportionnel sur l'impôt global égal à 40 % sans distinction entre les célibataires et les mariés ; toutefois, l'abattement ne peut être inférieur à 12.000 DZD par an, ni supérieur à 18.000 DZD par an (soit entre 1.000 et 1.500 DZD/mois).

Les salariés expatriés, sans exception, sont soumis au régime de l'imposition au barème sur salaire au même titre que les revenus

des salariés résidents (il existait un régime dérogatoire pour les salariés étrangers employés par des sociétés étrangères non résidentes dans des fonctions techniques et d'encadrement, disposant d'un permis de travail

et opérant dans certains secteurs. Ils étaient imposés à l'impôt sur le revenu global au taux forfaitaire de 20 %, libératoire d'impôt). Ce régime a été supprimé par la loi de finances pour 2010.

Tableau Barème IRG progressif mensualisé (montants exprimés en dinars algériens) :

Fraction du revenu mensuel imposable (dinars algériens)	Taux
N'excédant pas 10.000	0%
De 10.001 à 30.000	20%
De 30.001 à 120.000	30%
Supérieur à 120.000	35%

Tableau récapitulatif des principales primes et indemnités :

Le tableau qui suit récapitule les principales indemnités et primes qui sont soumises à imposition et cotisation et celles qui ne le sont pas.

Nature	Cotisable	Imposable
Indemnité de travail posté	Oui	Oui
Congés payés	Oui	Oui
Heures supplémentaires	Oui	Oui
Nuisance	Oui	Oui
Prime de rendement individuelle	Oui	Oui
Prime de rendement collective	Oui	Oui
Indemnité de zone	Non	Non
Indemnité de véhicule	Non	Oui
Prime de panier	Non	Oui
Prime de transport	Non	Oui
Allocations familiales	Non	Non
Prime pour salaire unique	Non	Non
Prime de scolarité	Non	Non
Frais de déplacement et de mission (si non inclus dans le bulletin de paie)	Non	Non
Prime expatriation (seulement pour les étrangers)	Oui	Oui

NB. La structure de la rémunération est déterminée par chaque employeur en fonction de sa politique salariale, étant entendu que la proportion des indemnités non imposables et/ou cotisables doit se situer dans les limites généralement admises afin d'éviter une requalification éventuelle de celles-ci en complément de salaire et un redressement subséquent par l'administration fiscale ou sociale.

Les rémunérations, indemnités, primes et allocations visées ci-dessus. Les rémunérations, indemnités, primes et allocations visées ci-dessous, ainsi que les rappels y afférents sont considérés comme une mensualité distincte et soumis à la retenue à la source de l'impôt sur le revenu global au taux de 10 %, sans application d'abattement. Il s'agit de :

- Primes de rendement, gratifications ou autres, d'une périodicité autre que mensuelle, habituellement servies par les employeurs ;
- Des sommes versées à des personnes exerçant, en sus de leur activité principale de salariés, une activité d'enseignement, de recherche, de surveillance ou d'assistantat à titre vacataire ainsi que les rémunérations provenant de toutes activités occasionnelles à caractère intellectuel ;

La retenue en cause est libératoire sauf dans le cas de rémunérations provenant des activités occasionnelles à caractère intellectuel lorsque leur montant global annuel excède 2.000.000 DA.

A.2 L'expatriation d'un pays avec lequel il y a une convention bilatérale

Sont passibles de l'impôt sur le revenu, les personnes de nationalité étrangère qui, ayant ou non leur domicile fiscal en Algérie, en recueillent des revenus dont l'imposition est attribuée à l'Algérie en vertu d'une convention fiscale conclue avec d'autres pays.

En effet, au regard des conventions fiscales conclues avec l'Algérie (modèle OCDE) l'expression « Résident d'un Etat contractant » désigne toute personne qui, en vertu de la législation de cet Etat, est assujettie à l'impôt dans cet Etat, en raison de son domicile, de sa résidence, de son siège de direction, ou de tout autre critère de nature analogue.

Si, selon ces dispositions, une personne physique est un résident des deux Etats contractants, sa situation est réglée en se basant sur les critères suivants :

- Un foyer d'habitation permanent ; centre des intérêts vitaux ;
- Lieu de séjour habituel ;
- La nationalité.

Si les critères définis ci-dessus ne permettent pas de déterminer l'Etat dont la personne est résidente, les autorités compétentes des Etats contractants s'efforcent d'un commun accord de trancher la question et de déterminer les modalités d'application de la convention à ladite personne.

Il est également à signaler que les traitements et autres rémunérations similaires qu'un résident étranger reçoit au titre d'un emploi salarié en Algérie ne sont imposables qu'en Algérie. Cependant et suivant le même modèle de convention fiscale OCDE, cette rémunération ne sera imposable que dans le pays d'origine dans le cas où les conditions cumulatives suivantes sont réunies :

- Le bénéficiaire séjourne en Algérie pendant une période qui n'excède pas les 183 jours dans une période quelconque de douze mois ;
- Les rémunérations sont payées par un employeur ou pour le compte d'un employeur qui n'est pas un résident de l'Algérie ;
- La charge de la rémunération n'est pas supportée par un établissement stable ou une base fixe que l'employeur a en Algérie.

B. Le régime de protection sociale des travailleurs expatriés

B.1 Non-existence de convention bilatérale de sécurité sociale

Le système de sécurité sociale algérien repose sur le principe de territorialité : le salarié étranger qui travaille en Algérie est, en principe, soumis à la législation algérienne de protection sociale, indépendamment de sa nationalité et du lieu d'établissement de son employeur. Le salarié peut, néanmoins, cotiser à des régimes de protection facultatifs dans son pays d'origine.

L'assiette des cotisations de sécurité sociale est constituée de l'ensemble des éléments composant la rémunération de l'activité salariée ou assimilée à l'exclusion des :

- Prestations à caractère familial (prime de scolarité, indemnité pour salaire unique) ;
- Indemnités représentatives de

frais (prime de panier, indemnité de véhicule...) ;

- Primes et indemnités à caractère exceptionnel (indemnité de licenciement, de départ à la retraite, etc.) ;
- Indemnités liées à des conditions particulières de résidence et d'isolement (logement en cabine mobile, système de travail par relève...).

Les éléments énumérés ci-dessus peuvent être définis comme suit :

Les prestations à caractère familial

- Les prestations servies en raison de la situation familiale et les primes versées à l'occasion d'un événement à caractère familial ;
- Les prestations familiales et la prime de scolarité versées au titre de la législation de sécurité sociale ;
- L'indemnité pour salaire unique ;
- Les primes de naissance, de mariage et toutes les autres primes versées à l'occasion d'un événement familial.

Les indemnités représentatives de frais

On entend par indemnités représentatives de frais les primes et indemnités de panier, de véhicule, certains frais d'outillage ou vestimentaires lorsqu'ils sont exigés pour l'accomplissement du travail, les frais de déplacement, de transport, les frais de mission, ainsi que les prestations en

nature versées en application des lois n°83-11, 83-12 et 83-13 du 2 juillet 1983.

Les primes et indemnités à caractère exceptionnel :

Par ce type de prime, on entend notamment :

- Les sommes réparant un préjudice, telle l'indemnité de licenciement ;
- Les primes, indemnités ou gratifications à caractère exceptionnel, telle l'indemnité de départ à la retraite.

Les indemnités liées à des conditions particulières de résidence et d'isolement :

On entend notamment les primes versées à des travailleurs soumis à deux, au moins, des contraintes suivantes :

- Logement en cabine mobile, tente, campement itinérant ou base de vie ;
- Système de travail par relèves nécessitant un cycle continu de plusieurs semaines de travail effectif, suivi d'une période de repos pendant laquelle l'indemnité n'est pas servie au travailleur ;
- Lieu de travail éloigné de tout centre urbain et difficile d'accès.

Quel serait le taux des cotisations ?

Les cotisations de sécurité sociale en Algérie sont calculées en application d'un taux unique de 35 %, ventilé comme suit : 26 % à la charge de l'employeur et 9 % à la charge du travailleur, prélevé à la source par l'employeur. Le taux de 35% est réparti comme suit :

Tableau récapitulatif

Branches	Quote-part à la charge de l'employeur	Quote-part à la charge du salarié	Total
Assurances sociales	12,5 %	1,5 %	14 %
Accidents du travail et maladies professionnelles	1,25 %	-	1,25 %
Retraite	10,5 %	6,75 %	17,25%
Assurance chômage	1 %	0,5 %	1,5 %
Retraite anticipée	0,25 %	0,25 %	0,5 %
Fonds du logement social (FNPOS)	0,5 %	-	0,5 %
Total	26 %	9 %	35 %

B.2 Existence d'un accord de sécurité sociale

Pour les ressortissants de pays ayant signé des conventions bilatérales avec l'Algérie, l'assujettissement dans le pays d'origine peut être maintenu pendant un certain délai strictement défini par les conventions.

L'Algérie a signé plusieurs conventions de sécurité sociale, avec la France, la Belgique, la Tunisie et la Roumanie.

En ce qui concerne les détachés français par exemple, ils restent affiliés à la caisse de sécurité sociale dont ils relevaient avant leur détachement, dans la limite de 3 ans (y compris la durée des congés). Les cotisations dues à la sécurité sociale sont versées à la caisse française.

Une attestation est délivrée à la personne détachée par la caisse d'origine pour justifier le non-paiement de cotisations aux organismes algériens de sécurité sociale.

4

Transfert des salaires perçus en Algérie

L'instruction n° 2-98 relative au transfert des salaires perçus en Algérie par les travailleurs étrangers précise que les travailleurs étrangers qui sont autorisés à transférer une partie de leur salaire doivent répondre aux deux conditions citées ci-dessous :

- Etre titulaires d'un permis de travail (ou récépissé de déclaration) ou une autorisation de travail temporaire, et d'un contrat de travail ;
- Etre recrutés par les administrations et les agents économiques de droit algérien.

Le transfert s'effectue par tout guichet de banque ou d'établissement financier, intermédiaire agréé, ou du centre de chèques postaux auprès duquel le dossier doit être domicilié.

Sont exclus du bénéfice des dispositions de l'instruction citée ci-dessus :

- Les travailleurs étrangers régis par une convention passée avec un gouvernement étranger ou un organisme international, et assujettis aux règles particulières de transfert prévues dans ladite convention ;
- Les travailleurs étrangers n'ayant pas la qualité de salariés en mission de courte durée, rémunérés au forfait ou à la vacation, assujettis à des conditions de transfert fixées par le contrat correspondant ;
- Les travailleurs étrangers salariés auprès d'entreprises étrangères opérant en Algérie dans le cadre de l'exécution de contrat de travaux

ou de prestations de service ;

- Les travailleurs étrangers employés en qualité de vacataires et effectuant des transferts au titre d'autres activités ;
- Les travailleurs étrangers actionnaires des entreprises de droit algérien, productrices de biens ou de services.

Le dossier de domiciliation doit comprendre :

- Une demande de transfert conforme au modèle type de l'instruction, formulée par le travailleur étranger, dûment visée par son employeur ;
- Une copie du contrat de travail conforme à l'original, remplissant les conditions prévues par l'instruction ;
- Une copie conforme à l'original du permis de travail ou de l'autorisation de travail temporaire, délivrée par les autorités compétentes, ou du récépissé de déclaration pour les travailleurs étrangers non soumis à l'obligation du permis de travail.

Notre savoir-faire

● AUDIT :

- ▶ Certification des comptes dans le cadre d'audit contractuel
- ▶ Audit des procédures de gestion et contrôle interne
- ▶ Restructuration comptable et financière
- ▶ Due diligence et audit d'acquisition
- ▶ Conversion et formation aux systèmes comptables IFRS, NSCF
- ▶ Evaluation d'entreprises

● CONSEIL :

- ▶ Elaboration de Business Plan notamment pour l'obtention de crédits bancaires
- ▶ Etude de marché
- ▶ Audit des systèmes d'information
- ▶ Assistance dans les opérations d'acquisition, de fusion, de cession, de rapprochement d'entreprises
- ▶ Management de projets
- ▶ Optimisation des ERP



KPMG ALGERIE SPA,

membre algérien du réseau KPMG
constitué de cabinets indépendants
adhérents de KPMG International
Coopérative, une entité de droit suisse.

Bureau d'Alger :

42, rue Abou Nouas
16035 Hydra, Alger - Algérie
Tél. : +213 (0) 21 60 02 38
Fax : +213 (0) 21 60 02 29
Site web : www.kpmg.dz

Bureau d'Oran :

1, avenue Cheikh Larbi Tebessi
(ex-avenue Loubet),
31000 Oran - Algérie
Tél. : +213 (0) 41 40 59 09
Fax : +213 (0) 41 40 59 10