
Fiscalite de l'emploi

Congo



FISCALITE DE L'EMPLOI



Edition February 2026

www.africarrieres.com

Ce document est publie par AfriCarrieres a titre informatif. Il ne constitue pas un avis juridique. Veuillez consulter les textes officiels et un professionnel qualifie pour toute decision.

Sommaire

01 Obligations de l'employeur - Congo

02 Charges sociales et fiscales - Congo



Obligations de l'employeur - Congo

Déclaration et Enregistrement de l'Entreprise

L'employeur au Congo a l'obligation légale de déclarer son entreprise auprès des autorités compétentes avant de commencer ses activités. Cette déclaration représente la première étape cruciale pour se conformer à la législation congolaise du travail.

Les principales obligations de déclaration incluent :

- L'enregistrement auprès du Registre du Commerce et du Crédit Mobilier (RCCM)
- L'obtention d'un numéro d'identifiant fiscal (NIF)
- L'immatriculation auprès de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)
- La déclaration auprès des services d'inspection du travail dans les délais prescrits
- L'enregistrement à la Direction Générale des Impôts

Ces déclarations doivent être effectuées avant l'embauche du premier salarié. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales, incluant des amendes et la fermeture de l'établissement.

Affiliation à la Sécurité Sociale

L'affiliation obligatoire à la sécurité sociale est une obligation fondamentale pour tout employeur au Congo. Cette affiliation couvre les risques professionnels et garantit la protection sociale des travailleurs.

L'employeur doit :

- S'affilier à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) avant d'embaucher des salariés
- Cotiser mensuellement au fonds de sécurité sociale selon un taux fixé par la loi
- Verser les cotisations patronales et retenir les cotisations salariales
- Transmettre régulièrement les déclarations de salaires et les bulletins de paie
- Conserver les justificatifs de versement des cotisations

Le taux de cotisation patronale varie selon la branche d'activité et la nature du risque (accident du travail, maladie professionnelle, invalidité, décès). L'employeur ne peut en aucun cas reporter les cotisations patronales sur le salarié.

Déclaration et Identification des Salariés

Chaque employeur doit tenir à jour une déclaration précise de ses salariés et établir un registre du personnel. Cette obligation vise à assurer la traçabilité et la protection des droits des travailleurs.

Les informations à déclarer incluent :

- Les noms et prénoms de chaque salarié
- La date de naissance et le lieu de naissance
- Le numéro d'identification nationale (pièce d'identité)
- Le poste occupé et la classification professionnelle
- La date d'embauche et la durée du contrat de travail
- Le salaire ou la rémunération
- Les modifications importantes du statut emploi

Cette documentation doit être conservée pendant une période minimale définie par la législation et accessible aux inspecteurs du travail lors de leurs visites.

Obligations en Matière d'Hygiène et de Sécurité

L'employeur au Congo est responsable de la création et du maintien d'un environnement de travail sûr et sain. Ces obligations sont parmi les plus importantes et doivent être prises très au sérieux.

Les principaux éléments incluent :

- **Évaluation des risques** : Effectuer une évaluation régulière des risques professionnels liés aux activités de l'entreprise
- **Équipements de protection individuelle (EPI)** : Fournir gratuitement les équipements nécessaires et assurer leur entretien
- **Formation et sensibilisation** : Former tous les salariés aux règles de sécurité et d'hygiène dès leur embauche
- **Entretien des locaux** : Assurer la propreté, l'aération, l'éclairage et la température appropriée des espaces de travail
- **Installation sanitaire** : Mettre en place des installations sanitaires adéquates (toilettes, lavabos, points d'eau potable)
- **Premiers secours** : Disposer d'une trousse de premiers secours et d'un personnel formé

Conditions de Travail et Aménagement des Locaux

L'employeur doit garantir des conditions de travail conformes aux normes légales. Ces conditions couvrent plusieurs aspects du contexte professionnel quotidien.

Espace de travail

Un espace minimal de 10 à 12 m² par salarié est généralement exigé, avec une hauteur de plafond suffisante pour assurer la circulation de l'air

Alimentation en eau potable

L'accès à l'eau potable doit être gratuit et facilement accessible à tous les salariés

Ventilation et température

Des systèmes de ventilation adéquats doivent maintenir une température de travail satisfaisante

Éclairage

Un éclairage naturel et/ou artificiel suffisant doit permettre aux travailleurs d'accomplir leurs tâches en toute sécurité

Tenue des Registres et Documentation

L'employeur doit maintenir une documentation complète et à jour concernant ses obligations légales. Cette documentation est essentielle pour démontrer la conformité en cas de contrôle.

Les registres obligatoires incluent :

1. Le registre du personnel avec la liste de tous les salariés
2. Le registre des accidents de travail et des incidents graves
3. Les attestations de formation en matière de sécurité et d'hygiène
4. Les contrats de travail signés
5. Les bulletins de paie mensuels
6. Les documents relatifs aux cotisations sociales
7. Les rapports d'inspection et les mesures correctives apportées

Ces documents doivent être conservés et mis à disposition des autorités de contrôle (inspecteurs du travail, agents de la CNSS) lors de demandes.

Inspections et Contrôles

Les employeurs doivent se préparer à recevoir des visites d'inspection de la part des autorités compétentes. Ces inspections visent à vérifier la conformité aux dispositions légales.

L'employeur doit :

- Accueillir les inspecteurs du travail et leur fournir un accès aux installations et aux dossiers
- Répondre honnêtement et complètement aux questions relatives aux conditions de travail
- Remédier rapidement aux non-conformités identifiées
- Conserver les rapports d'inspection et les justificatifs de mise en conformité
- Ne pas entraver l'accès des inspecteurs aux locaux ou aux documents

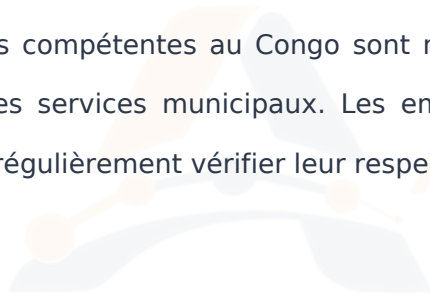
Sanctions en Cas de Non-Conformité

Le non-respect des obligations légales peut entraîner des conséquences sérieuses pour l'employeur et l'entreprise.

Les sanctions possibles incluent :

- Amendes administratives et pénales
- Ordonnances de mise en conformité
- Fermeture temporaire ou définitive de l'établissement
- Poursuites judiciaires en cas de violations graves
- Responsabilité civile et pénale en cas d'accident du travail

Les autorités compétentes au Congo sont notamment l'Inspection du Travail, la Caisse Nationale de Sécurité Sociale et les services municipaux. Les employeurs devraient mettre en place une politique de conformité continue et régulièrement vérifier leur respect des obligations légales.



Charges sociales et fiscales - Congo

Cotisations sociales des salariés

Au Congo, les salariés du secteur formel sont soumis à des cotisations sociales obligatoires, prélevées directement sur leur salaire brut. Ces cotisations financent la protection sociale et les régimes de retraite.

Cotisation à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)

Le taux employé s'élève à **8% du salaire brut**, couvrant les risques professionnels (accidents du travail, maladies professionnelles), l'assurance maladie et la maternité. Ce prélèvement est obligatoire pour tous les salariés.

Cotisation à la retraite (régime complémentaire)

Un taux de **3% du salaire brut** est destiné aux régimes de retraite supplémentaires, selon les conventions collectives sectorielles applicables.

Cotisation syndicale (variable)

Bien que facultative, elle peut être déduite du salaire avec accord écrit du salarié. Le taux varie généralement entre 0,5% et 1% du salaire brut.

Le total des cotisations salariales représente approximativement **11% à 12% du salaire brut**, selon les situations spécifiques. Ces montants sont déduits avant le calcul de l'impôt sur le revenu.

Charges patronales de l'employeur

L'employeur au Congo doit s'acquitter de charges sociales importantes, calculées sur la base de la masse salariale versée à ses collaborateurs.

Cotisation patronale CNSS

Le taux patronal est de **14,5% du salaire brut** de chaque salarié. Cette cotisation couvre les mêmes risques que la part salariale (accidents du travail, prestations familiales, retraite de base).

Contribution au Fonds d'Aide à l'Emploi (FAE)

Les entreprises versent une contribution destinée à financer l'insertion professionnelle et la formation. Le taux est généralement de **1% du salaire brut**.

Cotisation à la Caisse de Garantie des Salaires

Certains secteurs d'activité sont assujettis à une cotisation additionnelle pour garantir le paiement des salaires en cas de défaillance de l'employeur, à un taux de **0,5% du salaire brut**.

Contribution à la formation professionnelle

Les entreprises occupant plus de 10 salariés doivent verser **1,5% de la masse salariale annuelle** à un fonds de formation continue.

Au total, les charges patronales représentent entre **17% et 18% du salaire brut**. Ces charges s'ajoutent au coût direct du salaire et doivent être budgétisées précisément par l'employeur.

Impôt sur les revenus des salariés

Au Congo, l'impôt sur le revenu (IR) s'applique selon un système progressif par tranches. Le calcul intervient après déduction des cotisations sociales obligatoires.

Tranche de revenu annuel (en francs CFA)	Taux d'imposition
Jusqu'à 900 000	Exonéré
900 001 à 2 400 000	10%
2 400 001 à 5 400 000	15%
5 400 001 à 9 000 000	20%
Au-delà de 9 000 000	25%

Note : Ces seuils sont basés sur les informations disponibles récemment, mais la fiscalité congolaise peut être modifiée. Il est recommandé de vérifier auprès de la Direction Générale des Impôts (DGI) pour les taux actuels.

L'impôt est généralement prélevé à la source par l'employeur, qui agit comme tiers collecteur. Le salarié reçoit son salaire net après déductions des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu.

Obligations déclaratives de l'employeur

L'employeur doit respecter des obligations administratives et déclaratives strictes en matière de charges sociales et fiscales.

- **Déclaration mensuelle des salaires** : Transmission à la CNSS et à la DGI des bulletins de salaire et des retenues effectuées, généralement avant le 15 du mois suivant.
- **Versement des cotisations** : Les cotisations sociales doivent être versées dans les délais impartis (habituellement le mois suivant), sous peine de pénalités et intérêts de retard.
- **Déclaration annuelle** : Un récapitulatif annuel des masses salariales et des cotisations doit être adressé aux autorités fiscales et sociales avant la fin du premier trimestre de l'année suivante.
- **Registre du personnel** : L'entreprise doit tenir à jour un registre nominatif de tous ses salariés, comportant les informations relatives aux salaires et aux retenues.
- **Justificatifs de paiement** : Les preuves de versement des cotisations (quittances, bordereaux bancaires) doivent être conservées pendant au minimum cinq ans.

Salaire minimum et base de calcul

Le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) au Congo constitue la base plancher pour le calcul des cotisations. Il est fixé par décret gouvernemental et révisé périodiquement.

Important : Le SMIG exact doit être vérifié auprès du ministère du Travail, car les ajustements peuvent être fréquents. Consultez les textes réglementaires actualisés avant de mettre en place votre grille salariale.

Toutes les cotisations (sociales et fiscales) sont calculées sur la base du salaire brut, défini comme le salaire de base plus les primes et indemnités régulièrement versées. Certaines indemnités spécifiques (indemnité de déplacement justifiée, remboursements de frais) peuvent être exonérées selon la réglementation applicable.

Régimes particuliers et exonérations

Certaines catégories de travailleurs ou certaines situations bénéficient de régimes spécifiques.

Secteur informel et micro-entreprises

Les travailleurs non salariés et les micro-entrepreneurs relèvent de régimes simplifié ou d'exonération partielle, selon leur chiffre d'affaires. Une déclaration spécifique auprès de la CNSS peut être requise.

Secteur public

Les agents de l'État suivent un régime distinct, avec des taux de cotisation et des modalités d'imposition différents du secteur privé.

Stagiaires et apprentis

Selon leur contrat et le secteur d'activité, les stagiaires et apprentis peuvent bénéficier d'exonérations partielles de cotisations sociales.

Contrôles et sanctions

Les autorités fiscales et sociales congolaises effectuent régulièrement des contrôles auprès des employeurs pour vérifier le respect des obligations déclaratives et de paiement.

- Les défauts de déclaration ou de versement de cotisations entraînent des pénalités financières et des intérêts de retard, calculés de manière progressive.
- Les contentieux sont traités par l'administration fiscale ou la CNSS selon leur domaine de compétence.
- Un redressement peut être notifié si les cotisations versées sont inférieures à celles dues.

Bonnes pratiques recommandées

- Actualisez régulièrement vos connaissances des taux applicables auprès de la DGI et de la CNSS.
- Mettez en place un système de paie rigoureux avec logiciel de gestion adaptée.
- Déléguez si nécessaire à un expert-comptable pour garantir la conformité des déclarations.
- Conservez tous les justificatifs et archives pendant la durée légale requise.

- Anticipez votre budget en intégrant les charges patronales complètes dans le coût réel du collaborateur.
- Informez vos salariés de manière transparente sur les retenues appliquées à leur bulletin de salaire.

