
Fiscalite de l'emploi

RD 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 légales de l'employeur en RD Congo : guide complet

02 Charges sociales et fiscales des employeurs en RD Congo



Obligations légales de l'employeur en RD Congo : guide complet

Cadre juridique général

En République Démocratique du Congo, les obligations de l'employeur sont principalement régies par le **Code du travail (Loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002)** et ses textes d'application. Ce cadre juridique définit les responsabilités fondamentales que tout employeur doit respecter, sous peine de sanctions administratives et pénales.

L'employeur congolais doit se conformer à trois catégories principales d'obligations : les déclarations administratives, la sécurité au travail, et l'hygiène professionnelle.

Obligations de déclaration

Déclaration d'existence de l'entreprise

Tout employeur doit procéder aux déclarations suivantes :

- **Inscription au Registre du Commerce et du Crédit Mobilier (RCCM)** auprès du Guichet Unique de Création d'Entreprise
- **Obtention du Numéro d'Identification Nationale (NIN)** délivré par la Direction Générale des Impôts
- **Déclaration d'existence** auprès de l'Inspection du Travail dans les 30 jours suivant le début d'activité
- **Affiliation à l'Institut National de Sécurité Sociale (INSS)** obligatoire pour tous les employeurs

Déclarations relatives aux salariés

L'employeur doit obligatoirement :

1. **Déclarer l'embauche** de chaque salarié à l'Inspection du Travail dans les 8 jours suivant la prise de service
2. **Immatriculer les travailleurs** à l'INSS dans un délai de 30 jours
3. **Tenir un registre du personnel** mentionnant l'identité, la qualification, la rémunération et les conditions d'emploi
4. **Déclarer les accidents du travail** dans les 48 heures à l'Inspection du Travail et à l'INSS

Déclarations fiscales et sociales

Les obligations déclaratives périodiques comprennent :

- **Déclaration mensuelle des salaires** à l'INSS avant le 15 de chaque mois
- **Déclaration de l'Impôt Professionnel sur les Rémunérations (IPR)** mensuellement
- **Déclaration annuelle des salaires** avant le 31 mars de l'année suivante
- **Bilan social annuel** à transmettre à l'Inspection du Travail (*à vérifier pour les entreprises de moins de 50 salariés*)

Obligations en matière de sécurité au travail

Mesures préventives générales

Conformément aux articles 162 à 180 du Code du travail, l'employeur doit :

- **Assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale** des travailleurs
- **Évaluer les risques professionnels** et prendre les mesures de prévention appropriées
- **Former et informer les travailleurs** sur les risques liés à leur poste de travail
- **Fournir gratuitement les équipements de protection individuelle (EPI)** nécessaires

Organisation de la sécurité

Les entreprises employant plus de **50 salariés** doivent :

1. **Désigner un responsable sécurité** ou constituer un service de sécurité et hygiène
2. **Créer un Comité d'Hygiène et de Sécurité** avec représentation des travailleurs
3. **Élaborer un règlement intérieur** incluant les consignes de sécurité
4. **Organiser des formations périodiques** à la sécurité pour l'ensemble du personnel

Surveillance médicale

L'employeur doit organiser :

- **Visite médicale d'embauche** obligatoire avant la prise de service
- **Visites médicales périodiques** au moins une fois par an
- **Examens médicaux spéciaux** pour les postes à risques particuliers
- **Visite de reprise** après arrêt maladie de plus de 21 jours ou accident du travail

Obligations d'hygiène professionnelle

Conditions générales de travail

L'employeur doit garantir :

- **Locaux de travail salubres** avec aération, éclairage et température appropriés
- **Installation sanitaires suffisantes** : toilettes, lavabos, vestiaires séparés par sexe
- **Approvisionnement en eau potable** accessible à tous les travailleurs
- **Évacuation des déchets** et maintien de la propreté des lieux de travail

Mesures spécifiques par secteur

Selon le secteur d'activité, des obligations particulières s'appliquent :

- **Industries extractives** : ventilation renforcée, contrôle des poussières, signalisation des zones dangereuses
- **Secteur alimentaire** : respect des normes HACCP, formation hygiène du personnel
- **Construction** : port obligatoire du casque, harnais de sécurité, protection des chantiers
- **Bureaux** : ergonomie des postes de travail, éclairage adapté aux écrans

Sanctions en cas de non-respect

Sanctions administratives

Le non-respect des obligations peut entraîner :

- **Amendes administratives** de 50 000 à 500 000 CDF selon la gravité
- **Mise en demeure** avec délai de mise en conformité
- **Fermeture temporaire** de l'établissement en cas de danger grave
- **Poursuites pénales** en cas de récidive ou d'accident grave

Responsabilité civile et pénale

L'employeur engage sa responsabilité en cas :

1. **D'accident du travail** : prise en charge des soins et indemnisation
2. **De maladie professionnelle** : reconnaissance et réparation
3. **De faute inexcusable** : majoration des indemnités
4. **D'infraction pénale** : amendes pouvant atteindre 1 000 000 CDF et emprisonnement

Contrôles et inspections

L'**Inspection du Travail** dispose de pouvoirs étendus pour contrôler le respect de ces obligations :

- **Visite libre des établissements** pendant les heures de travail
- **Examen des registres et documents** sociaux obligatoires

- **Audition des employeurs et salariés**
- **Prélèvement d'échantillons** et mesures techniques

Les employeurs sont tenus de faciliter ces contrôles et de présenter tous les documents requis. Le refus de contrôle constitue un délit passible d'amende et d'emprisonnement.

Note : Certaines dispositions spécifiques peuvent nécessiter une vérification auprès des autorités compétentes, notamment concernant les seuils d'effectifs et les montants des amendes qui peuvent évoluer.



Charges sociales et fiscales des employeurs en RD Congo

Cadre légal des charges sociales et fiscales

En République Démocratique du Congo, les employeurs sont soumis à un ensemble de charges sociales et fiscales régies principalement par le **Code du travail de 2002** et les textes d'application de l'Institut National de Sécurité Sociale (INSS) et de l'Office National de l'Emploi (ONEM).

Les charges patronales représentent un coût significatif pour les entreprises et comprennent les cotisations sociales obligatoires, les impôts sur les salaires et diverses taxes liées à l'emploi.

Cotisations sociales obligatoires

Cotisations à l'Institut National de Sécurité Sociale (INSS)

L'INSS gère le régime de sécurité sociale des travailleurs salariés. Les cotisations sont calculées sur la base du salaire brut mensuel :

- **Part employeur** : 7% du salaire brut
- **Part salarié** : 3,5% du salaire brut (retenue sur salaire)
- **Taux global** : 10,5% du salaire brut

Ces cotisations couvrent les prestations suivantes :

- Pension de vieillesse
- Pension d'invalidité
- Pension de survivant
- Allocations familiales
- Rente d'accident du travail

Cotisations à l'Office National de l'Emploi (ONEM)

L'ONEM gère l'assurance chômage et la formation professionnelle :

- **Cotisation chômage** : 1,5% du salaire brut (0,75% employeur + 0,75% salarié)
- **Cotisation formation professionnelle** : 0,2% du salaire brut à la charge de l'employeur

Plafonds de cotisations

Les cotisations sociales sont calculées dans la limite d'un plafond mensuel de **à vérifier** francs congolais. Au-delà de ce montant, les cotisations ne sont plus dues sur la partie excédentaire du salaire.

Impôts sur les salaires

Impôt Professionnel sur les Rémunérations (IPR)

L'IPR est un impôt progressif prélevé à la source sur les salaires. Les taux d'imposition sont les suivants :

1. **Tranche 1** : 0 à 68 000 CDF - Taux : 0%
2. **Tranche 2** : 68 001 à 136 000 CDF - Taux : 15%
3. **Tranche 3** : 136 001 à 680 000 CDF - Taux : 20%
4. **Tranche 4** : 680 001 à 1 700 000 CDF - Taux : 25%
5. **Tranche 5** : Au-delà de 1 700 000 CDF - Taux : 30%

L'employeur est tenu de retenir cet impôt sur le salaire du travailleur et de le reverser mensuellement à la Direction Générale des Impôts (DGI).

Taxe de solidarité

Une taxe de solidarité de **à vérifier**% est appliquée sur les salaires supérieurs à un certain seuil pour financer des programmes sociaux spécifiques.

Autres charges patronales

Taxe de formation professionnelle

Les entreprises de plus de 20 salariés sont soumises à une taxe de formation professionnelle de **2%** de la masse salariale annuelle, destinée à financer les programmes de formation.

Taxe d'apprentissage

Une taxe d'apprentissage de **à vérifier**% de la masse salariale est due par les entreprises pour soutenir les programmes d'apprentissage et de formation initiale.

Fonds de promotion de l'emploi

Contribution de **à vérifier**% de la masse salariale destinée à financer les politiques actives d'emploi et d'insertion professionnelle.

Obligations déclaratives et de paiement

Déclarations mensuelles

Les employeurs doivent effectuer les déclarations suivantes chaque mois :

- **Déclaration INSS** : Avant le 15 du mois suivant
- **Déclaration ONEM** : Avant le 15 du mois suivant
- **Déclaration IPR** : Avant le 15 du mois suivant

Païement des cotisations

Le paiement des cotisations sociales et fiscales doit intervenir dans les mêmes délais que les déclarations. Les retards de paiement entraînent l'application de pénalités et d'intérêts de retard.

Déclaration annuelle

Une déclaration annuelle récapitulative doit être transmise avant le **31 mars** de l'année suivante, détaillant l'ensemble des rémunérations versées et des cotisations acquittées.

Régimes spéciaux et exonérations

Zones économiques spéciales

Les entreprises implantées dans certaines zones économiques spéciales peuvent bénéficier d'exonérations partielles ou totales de charges sociales pendant une période déterminée.

Secteur minier

Le secteur minier dispose d'un régime fiscal et social spécifique prévu par le **Code minier**, avec des taux de cotisation parfois différents.

Micro-entreprises

Les très petites entreprises peuvent bénéficier d'un régime simplifié avec des taux de cotisation réduits sous certaines conditions de chiffre d'affaires et d'effectif.

Contrôles et sanctions

Inspections sociales

L'Inspection du travail et les organismes sociaux (INSS, ONEM) effectuent des contrôles réguliers pour vérifier le respect des obligations sociales et fiscales.

Sanctions applicables

En cas de manquement aux obligations, les employeurs s'exposent à :

- **Pénalités de retard** : 10% par mois de retard

- **Intérêts moratoires** : Taux directeur de la Banque Centrale + 2%
- **Sanctions pénales** : Amendes et emprisonnement en cas de fraude
- **Redressements** : Régularisation sur plusieurs années en cas d'omissions

Recommandations pratiques

Pour maîtriser leurs charges sociales et fiscales, les employeurs doivent :

- Tenir une comptabilité rigoureuse des salaires et charges
- Respecter scrupuleusement les échéances déclaratives
- Se tenir informés des évolutions réglementaires
- Considérer le recours à un expert-comptable spécialisé
- Anticiper l'impact des charges dans le calcul du coût du travail

Note : Les taux et montants mentionnés dans cet article sont susceptibles d'évoluer. Il est recommandé de vérifier les dernières dispositions réglementaires auprès des organismes compétents.