

**FLASH  
INFO**

**Août 2024**



# L'EMBAUCHE DU PERSONNEL LOCAL

- ✓ Modalités d'embauche du personnel congolais.
- ✓ Sanctions inhérentes au non-respect de ces modalités.

En République du Congo, l'emploi est réglementé par le Code du travail. Pour recruter du personnel, les entreprises ont recours à l'Agence congolaise pour l'emploi (ACPE), qui remplace l'Office national de l'emploi et de la main d'œuvre (décret n°2018-461 du 15 décembre 2018 portant scission / dissolution de l'Office National de l'Emploi et de la main d'œuvre, en sigle « ONEMO ») et les circulaires d'application, notamment la circulaire n° 05/MTSS-Cab du 5 janvier 1999.

L'embauche du personnel est définie comme l'engagement d'un salarié ou le recrutement du personnel suite à un besoin exprimé par la société.

C'est dans cette perspective que nous verrons les différentes modalités d'embauche du personnel congolais (I), et les sanctions inhérentes au non-respect de ces modalités (II).

## I. MODALITÉS D'EMBAUCHE DU PERSONNEL CONGOLAIS

En vertu des dispositions de la loi n°022/88 du 17 septembre 1988 et des textes subséquents, l'embauche du personnel est soumise à certaines obligations :

### 1. Formalités concernant l'agence congolaise pour l'emploi (ACPE)

La loi 022/88 du 17 novembre 1988 apporte des modifications substantielles au recrutement de la main-d'œuvre.

#### 1.1. Obligation de communication de toutes les offres d'emploi à l'Agence Congolaise Pour l'Emploi (ACPE)

Toute offre d'emploi émanant d'une personne privée ou d'une personne morale de droit privé ou de droit public à l'exception de l'État, des collectivités locales et des établissements publics administratifs, doit être communiquée à l'ACPE.

La déclaration d'offre d'emploi doit indiquer :

- Le nom ou la raison sociale de l'offreur d'emploi ;
- Le domicile ou le siège social de l'offreur d'emploi ;
- Toutes autres conditions particulières exigées par l'offreur d'emploi.

La déclaration d'offre d'emploi est parfaite dès lors qu'elle est déposée à l'ACPE.

Dès son dépôt, la déclaration d'offre d'emploi est enregistrée, et un reçu daté et signé avec mention du numéro d'enregistrement est délivré. Sauf en cas de force majeure, l'offre d'emploi ne peut plus être retirée.

#### Nota :

- La société se doit d'examiner au préalable les demandes d'emploi formulées par des personnes inscrites à l'ACPE.
- La société demeure libre de contracter avec des personnes non présentées par l'ACPE dès lors que ces personnes sont enregistrées auprès de l'ACPE comme demandeurs d'emploi.



## 1.2. Obligation d'enregistrement de toute demande d'emploi à l'ACPE

Toute demande d'emploi à destination tant du secteur privé que des entreprises publiques, doit être enregistrée à l'agence de l'ACPE du domicile ou de la résidence du demandeur d'emploi. La déclaration de demande d'emploi doit indiquer :

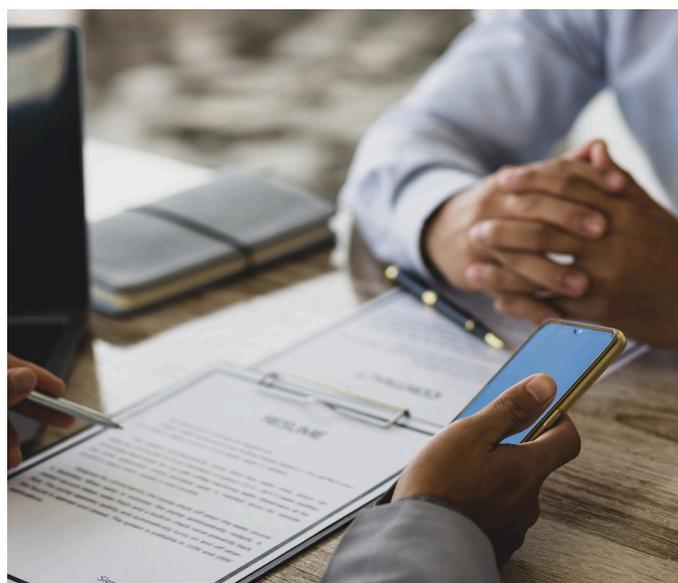
- L'identité du demandeur ;
- La qualification professionnelle ;
- La nature de l'emploi ;
- Le lieu de l'emploi souhaité ;
- Les dates, la nature et le lieu de l'emploi précédent.

La déclaration de demande d'emploi est parfaite dès lors qu'elle est déposée à l'agence de l'ACPE compétente. Sa durée de validité est d'un (1) an à compter de son dépôt. Dès que la déclaration de demande d'emploi est enregistrée, un reçu daté et signé avec mention de son numéro d'enregistrement est délivré.

Le retrait de la déclaration de demande d'emploi emporte obligation de restitution du reçu (récépissé) prévue à l'article 5 de la loi n° 022/88 du 17 septembre 1988.

## Nota :

- Il est interdit aux entreprises de diffuser par affichage ou par voie de presse, radio, TV, une offre ou une demande d'emploi qui n'aurait pas été préalablement enregistrée par une agence de l'ACPE.
- Toute annonce d'offre ou de demande d'emploi doit mentionner son numéro d'enregistrement à une agence de l'ACPE.



## 2. Règles relatives à l'embauche du personnel congolais

### 2.1. Nécessité d'un écrit

L'article 13 de la loi n° 022/88 du 17 novembre 1988 dispose :

« Tout engagement de salarié doit être constaté par écrit. L'écrit constatant l'engagement doit mentionner les conditions essentielles de l'emploi, notamment :

- Nature de l'emploi ;
- Lieu et durée de l'emploi ;
- Catégorie de classement ;
- Montant de la rémunération ;
- Primes et indemnités éventuelles ;
- Nationalité du salarié ».



## 2.2. Déclaration et enregistrement

L'article 14 de la loi citée ci-dessus dispose que « tout engagement de salarié doit être immédiatement déclaré à l'agence de l'ACPE du ressort d'exercice de l'emploi. La déclaration d'engagement s'accompagne du dépôt en trois (3) exemplaires originaux de l'écrit (contrat ou lettre d'embauche) constatant l'engagement ainsi que le certificat de nationalité du travailleur. Mention est faite de l'engagement avec son numéro d'enregistrement et sa date au dossier de l'employeur et du travailleur ».

## 2.3. Contrat de travail



## ✓ Le visa du contrat de travail

Le visa est à déposer auprès de l'agence de l'ACPE du ressort, et est subordonné à la production des pièces et documents suivants :

- 3 exemplaires du contrat de travail signés des parties ;
- 1 casier judiciaire datant de moins de 3 mois
- 1 certificat de nationalité ;
- 1 certificat médical datant de moins de 3 mois délivré par un médecin agréé à l'ACPE
- Des copies certifiées conformes des diplômes et/ou certificats de travail ;
- 1 reçu de paiement des cotisations à l'ACPE
- 1 carte de travail de salarié local signée des parties et revêtue d'un timbre fiscal ;
- 1 carte de contrôle ;
- 2 photos d'identité.

## ✓ La carte de travail

- Une carte de travail est délivrée au salarié à la demande de l'entreprise qui a procédé à l'embauche. Elle est valable pour une année. La délivrance et le renouvellement de la carte de travail donnent lieu au paiement d'un droit de 500 FCFA au profit de l'ACPE.
- Le travailleur licencié, démissionnaire, mis à la retraite, décédé ou ayant été déclaré invalide, doit faire immédiatement une déclaration à l'agence de l'ACPE du lieu de son dernier emploi.
- La carte de travail du travailleur licencié, démissionnaire, déclaré invalide ou à la retraite n'est pas renouvelable.
- Aucun travailleur licencié ou démissionnaire ne peut être enregistré comme demandeur d'emploi s'il n'a pas déclaré son licenciement ou sa démission.

## II. SANCTIONS

Le fait d'embaucher un salarié dont la demande d'emploi n'a pas été enregistrée à l'ACPE, de ne pas soumettre un contrat de travail à l'enregistrement, ou de ne pas respecter la loi n°22/88 du 17 novembre 1988 rend l'employeur passible d'une amende de 30 000 à 95 000 FCFA.





**Siège social : Brazzaville**

Résidence les Flamboyants  
Eucalyptus 7 – 2ème étage, coté A  
BP.113 - Brazzaville (Rép. du Congo)  
Tél. +242 06 989 06 06 / 06 510 37 63

**Pointe-Noire**

Avenue Charles de Gaulle, Centre  
villes, Immeuble CNSS, 1er étage  
Tél. +242 06 510 64 89 / 05 515 81 19

**Dubaï**

22 nd Floor Twin Tower Deira  
Dubaï - UAE  
Tél. +971 52 987 01 43  
[cacogedxb@gmail.com](mailto:cacogedxb@gmail.com)

[contact@exco-cacoges.com](mailto:contact@exco-cacoges.com)



CABINET DE CONSEIL JURIDIQUE ET FISCAL

Avenue de La Liberté, Résidence Les  
Flamboyants, Rez de chaussée,  
(Secteur de l'Hôpital Militaire) -  
BP.113 - Brazzaville (Rép. du Congo)  
Tél : +242 06 735 18 88

[contact@ccjfafrique.com](mailto:contact@ccjfafrique.com)

 [www.exco-cacoges.com](http://www.exco-cacoges.com)

