


ARRETE A/2025/1072/METFPE/CAB/SGG

PORTANT DETERMINATION DES CONDITIONS D'OUVERTURE ET D'EXPLOITATION
D'ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE EN REPUBLIQUE DE GUINEE

LA MINISTRE,

Vu la Constitution du 26 septembre 2025 ;
Vu la Loi L/2014/072/CNT du 10 janvier 2014 portant Code du Travail de la République de Guinée ;
Vu la Loi L/2018/025/AN du 03 juillet 2018 portant Organisation Générale de l'Administration publique ;
Vu le Décret D/2022/182/PRG/SGG du 04 avril 2022 portant attributions et organisation du Ministère du Travail et de la Fonction Publique ;
Vu le Décret D/2022/583/PRG/CNRD/SGG du 14 décembre 2022 portant attributions et organisation du Ministère de l'Enseignement Technique, de la Formation Professionnelle et de l'Emploi ;
Vu le Décret D/2024/044/PRG/CNRD/SGG du 27 février 2024 portant nomination d'un Premier Ministre, Chef du Gouvernement ;
Vu le Décret D/2024/051/PRG/CNRD/SGG du 05 mars 2024 portant Structure du Gouvernement ;
Vu le Décret D/2025/101/PRG/CNRD/SGG du 30 juin 2025 modifiant et complétant la Structure du Gouvernement ;
Vu le Décret D/2025/139/PRG/CNRD/SGG du 29 juillet 2025 portant nomination des membres du Gouvernement.

ARRÊTE :

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1er : Objet et champ d'application

En application des dispositions de l'article 133.1 et suivants du Code du Travail, le présent Arrêté a pour objet de fixer les conditions et modalités d'exercice de l'activité de travail temporaire.

Il précise notamment les règles applicables à l'ouverture, à l'exploitation et au contrôle des entreprises de travail temporaire, ainsi que celles régissant les droits et obligations des entreprises de travail temporaire, des travailleurs temporaires et des entreprises utilisatrices.

Toute activité de travail temporaire exercée en dehors des dispositions du Code du Travail et du présent Arrêté est strictement interdite et passible des sanctions prévues par la législation en vigueur.



Article 2 : Définitions des termes

Au sens du présent Arrêté, on entend par :

- **Entreprise de travail temporaire (ETT)** : Toute personne physique ou morale, dûment agréée par le Ministre en charge de l'Emploi, dont l'activité exclusive consiste à recruter et salarier des travailleurs en vue de leur mise à disposition temporaire auprès d'une ou plusieurs entreprises utilisatrices pour l'exécution de missions déterminées. L'Entreprise de travail temporaire est l'employeur juridique du travailleur mis à disposition, assumant à ce titre l'ensemble des obligations légales, réglementaires, sociales et fiscales prévues par la législation en vigueur.
- **Entreprise utilisatrice** : Toute personne physique ou morale recourant aux services d'une Entreprise de travail temporaire pour l'exécution d'une mission ponctuelle et temporaire, dans les cas limitativement prévus par le Code du Travail et le présent Arrêté.
- **Travailleur temporaire** : Toute personne physique recrutée et salariée par une Entreprise de travail temporaire dans le cadre d'un contrat de mission pour l'exécution d'un travail temporaire au sein d'une entreprise utilisatrice, sous son contrôle, conformément à la législation en vigueur.
- **Mission** : Période durant laquelle le travailleur temporaire est affecté à une entreprise utilisatrice pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. Elle est encadrée par deux contrats distincts et indissociables :
 - Un contrat de mission, conclu entre l'entreprise de travail temporaire et le travailleur temporaire ;
 - Un contrat de mise à disposition, conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice.
- **Agrément** : L'autorisation administrative préalable et obligatoire délivrée par le Ministre en charge de l'Emploi, attestant la capacité d'une personne physique ou morale à exercer l'activité d'entreprise de travail temporaire.

CHAPITRE II : AGRÉMENT DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Article 3 : Autorisation préalable et cadre juridique

L'exercice de l'activité d'entreprise de travail temporaire est soumis à une autorisation préalable délivrée par le Ministre en charge de l'Emploi.



Cette autorisation, matérialisée par un agrément, est obligatoire pour toute ouverture et exploitation de l'activité. L'agrément est personnel, incessible, non transmissible et délivré pour une durée déterminée conformément à l'article 133.2 du Code du Travail.

Tout citoyen guinéen jouissant de ses droits civiques ou toute personne morale de droit guinéen peut exercer, à titre professionnel, l'activité de travail temporaire dans le strict respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 4 : Conditions d'agrément pour une personne physique

Toute personne physique sollicitant l'agrément en tant qu'entreprise de travail temporaire doit remplir les conditions suivantes :

- Être âgée d'au moins 18 ans, et jouir de ses droits civils et civiques ;
- Être de nationalité guinéenne sous réserve du principe de réciprocité pour les étrangers, prévues à l'article 6 ci-dessous, ou être le représentant légal dûment mandaté d'une société de droit guinéen ;
- Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation pour un crime ou un délit de droit commun portant atteinte à l'honneur, à la probité ou aux bonnes mœurs ;
- Ne pas exercer une fonction rémunérée au sein de l'administration publique ou d'une entreprise publique ou à participation publique majoritaire ;
- Justifier d'une expérience professionnelle d'au moins trois (3) ans dans le domaine de la gestion des ressources humaines ou du placement de main-d'œuvre, ou être titulaire d'un diplôme universitaire ou équivalent reconnu dans ces domaines.

Le dossier de demande d'agrément, déposé auprès du Ministère en charge de l'Emploi, doit comprendre les pièces suivantes, sous peine d'irrecevabilité :

- Une demande écrite adressée au Ministre en charge de l'Emploi ;
- Preuve de paiement des frais d'ouverture ;
- Un extrait d'acte de naissance ou une copie certifiée conforme d'une pièce d'identité biométrique en cours de validité ;
- Un extrait de casier judiciaire datant de moins de trois (3) mois ;
- Un curriculum vitae détaillé justifiant de l'expérience ou des titres universitaires requis ;



- Une déclaration sur l'honneur, dûment signée et légalisée par le demandeur, attestant qu'il n'est frappé d'aucune interdiction, incompatibilité ou déchéance d'exercer l'activité de travail temporaire.

Article 5 : Conditions d'agrément pour une personne morale

Sous réserve du bénéfice d'un engagement international souscrit par la République de Guinée et comportant soit une clause d'assimilation au national, soit une clause de réciprocité dans le domaine objet du présent Arrêté, une personne de nationalité étrangère ne peut posséder directement ou indirectement plus de 55% du capital social ou des droits de vote d'une entreprise de travail temporaire.

Toute personne morale de droit guinéen sollicitant un agrément doit déposer une demande signée par son représentant légal, accompagnée des pièces suivantes, sous peine d'irrecevabilité :

- Une copie certifiée conforme des statuts à jour de la société ;
- Un extrait du Registre de Commerce et du Crédit Mobilier (RCCM) ;
- Un Certificat de situation fiscale à jour, attestant de la régularité fiscale de l'entreprise ;
- Une Attestation de déclaration à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) et de versement régulier des cotisations sociales ;
- Un Certificat de conformité sociale délivré par l'Inspection du travail ;
- Une déclaration sur l'honneur signée par l'ensemble des dirigeants sociaux (gérants, administrateurs, directeurs généraux) et attestant qu'ils ne sont frappés d'aucune interdiction ou incompatibilité d'exercer l'activité de travail temporaire ;
- Preuve de paiement des frais d'ouverture ;
- Le ou les dirigeants de l'entreprise doivent justifier d'une expérience professionnelle d'au moins trois (3) ans dans le domaine de la gestion des ressources humaines, du placement de main-d'œuvre ou du droit social, ou être titulaires de titres universitaires ou équivalents reconnus dans ces domaines. Les justificatifs correspondants (CV, diplômes, attestations de travail) doivent être fournis ;
- Une attestation de disposition de locaux appropriés et conformes aux normes d'accueil et de sécurité, ainsi qu'une description des moyens matériels (bureaux, équipements informatiques, etc.) dédiés à l'activité ;



- Une attestation bancaire justifiant d'une garantie financière, dont le montant est fixé par Arrêté conjoint du Ministre en charge de l'Emploi et du Ministre en charge des Finances, destinée à garantir le paiement des salaires et des charges sociales des travailleurs temporaires.

Aucune personne morale ne peut détenir plus d'un agrément pour l'activité de travail temporaire sur le territoire guinéen durant un même exercice fiscal.

Article 6 : Délivrance et durée de validité de l'agrément

L'agrément est délivré par Arrêté du Ministre en charge de l'Emploi dans un délai maximal de trois (3) mois à compter de la date de dépôt d'un dossier de demande complet et recevable. Tout dossier incomplet suspend ce délai.

L'agrément est valable pour une durée de trois (3) ans à compter de la date de signature de l'Arrêté, et est renouvelable. La demande de renouvellement doit être formulée par écrit au moins trois (3) mois avant l'expiration de la validité de l'agrément en cours, et est précédée d'une évaluation de la conformité de l'entreprise aux lois et règlements en vigueur dans son secteur d'activité et du respect de ses obligations.

Tout refus d'accorder ou de renouveler l'agrément doit être dûment motivé et notifié à l'entreprise par écrit dans les trente (30) jours ouvrables suivant la décision.

Article 7 : Conditions de renouvellement de l'agrément

Le renouvellement de l'agrément est subordonné aux conditions cumulatives suivantes :

- La production d'un rapport d'activités détaillé démontrant le respect des obligations légales et réglementaires sur la période précédente (notamment la production régulière des statistiques au service public de l'emploi, la détention de certificats de régularité sociale et fiscale à jour, les attestations de versement régulier des cotisations à la CNSS) ;
- L'absence de condamnations pénales définitives des dirigeants ou de sanctions administratives majeures liées à l'exercice de l'activité de travail temporaire au cours des trois dernières années ;
- Le maintien des conditions de qualification, d'expérience, de moyens matériels et de garantie financière requises pour l'obtention de l'agrément initial ;



- Le respect des dispositions du Code du Travail et du présent Arrêté concernant les droits des travailleurs temporaires.

Le non-respect de l'une de ces conditions, constaté après instruction du dossier et éventuellement enquête, peut motiver un refus de renouvellement.

Article 8 : Retrait de l'agrément

L'agrément peut faire l'objet d'un retrait par Arrêté motivé du Ministre en charge de l'Emploi, après une procédure contradictoire, dans les conditions suivantes :

- En cas de non-respect grave et répété de la réglementation en vigueur, notamment en matière de droit du travail, de sécurité sociale ou de fiscalité ;
- À la suite d'une inspection ou d'un contrôle ayant révélé des manquements substantiels à la conformité aux lois et règlements en vigueur, et après une mise en demeure notifiée à l'entreprise restée sans effet dans le délai imparti ;
- En cas de faillite pour les personnes physiques, de dissolution anticipée, de liquidation des biens ou de toute procédure collective entraînant la cessation d'activité pour les personnes morales ;
- En cas d'apparition d'une situation d'incompatibilité avec l'exercice de l'activité de travail temporaire ou de condamnation pénale définitive des dirigeants pour des faits graves ;
- En cas de fausse déclaration ou de fraude avérée lors de la demande d'agrément initial ou de renouvellement.

Le retrait de l'agrément entraîne l'interdiction immédiate d'exercer l'activité de travail temporaire. Les missions en cours devront être résiliées ou, le cas échéant et si possible, confiées à une entité similaire dûment agréée, avec un plan de transfert des travailleurs et des missions sous le contrôle et la supervision du service public de l'emploi.

Article 9 : Inopposabilité des contrats sans agrément

Tout contrat de mise à disposition ou contrat de mission conclu par une entité non titulaire d'un agrément valide est inopposable à l'Administration en charge de l'emploi et aux tiers.



Toutefois, en cas d'exercice illégal de l'activité de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice et le ou les dirigeants de l'entité non agréée sont tenus solidairement de verser les salaires dus aux travailleurs temporaires pour la mission effectuée, ainsi que toutes les cotisations sociales et fiscales afférentes. Le contrat de mission est alors requalifié en contrat à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice.

Article 10 : Modalités de constitution et de mobilisation de la garantie bancaire

L'entreprise de travail temporaire est tenue de constituer une garantie bancaire irrévocable, d'un montant fixé par arrêté conjoint du Ministre en charge de l'Emploi et du Ministre en charge des Finances. En cas de non-paiement avéré des salaires, indemnités, cotisations ou dommages-intérêts dus aux travailleurs temporaires, ladite garantie pourra être appelée par l'Inspection Générale du Travail, après une mise en demeure infructueuse.

CHAPITRE III : RELATIONS ENTRE L'ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE ET LE TRAVAILLEUR TEMPORAIRE

Article 11 : Conclusion du contrat de mission

Le contrat de mission est un contrat de travail écrit, conclu entre l'entreprise de travail temporaire et le travailleur temporaire, au plus tard deux (2) jours ouvrables après la prise de service du travailleur. Il est établi en trois (3) exemplaires originaux : un pour l'entreprise de travail temporaire, un pour le travailleur temporaire et un pour l'entreprise utilisatrice. Sa durée maximale, renouvellements inclus, est fixée à six (6) mois.

Article 12 : Mentions obligatoires du contrat de mission

Le contrat de mission doit impérativement comporter les mentions suivantes, sous peine de nullité :

- L'identité complète et l'adresse de l'entreprise de travail temporaire, du travailleur temporaire et de l'entreprise utilisatrice ;
- L'objet précis de la mission et la qualification professionnelle du travailleur temporaire ;
- La date de début et la date de fin de la mission, ainsi que les modalités de son renouvellement éventuel ;
- Le lieu d'exécution de la mission ;



- La description du poste de travail, des tâches à effectuer, des équipements de protection individuelle et des risques particuliers ;
- Le montant de la rémunération du travailleur temporaire, y compris les primes et accessoires de salaire, qui ne peut être inférieure ni au Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG), ni au salaire conventionnel applicable dans l'entreprise utilisatrice pour un poste équivalent ;
- Les clauses relatives à la durée du travail, aux repos hebdomadaires, aux jours fériés et aux congés payés ;
- Les signatures des parties précédées de la mention manuscrite « Lu et approuvé ».

Article 13 : Conditions d'exécution de la mission

Pendant la durée de la mission, le travailleur temporaire est placé sous l'autorité fonctionnelle de l'entreprise utilisatrice pour l'organisation et l'exécution du travail. Il doit se conformer à son règlement intérieur, aux consignes de travail et aux règles de sécurité et d'hygiène.

Toutefois, le lien de subordination juridique demeure avec l'entreprise de travail temporaire, qui conserve la qualité d'employeur et est seule responsable de l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives au droit du travail, aux rémunérations, aux cotisations sociales et à la discipline.

Le travailleur temporaire s'engage à observer une stricte confidentialité sur toute information, donnée ou processus dont il pourrait prendre connaissance durant l'exécution de sa mission.

Article 14 : Discipline et pouvoir disciplinaire

L'entreprise de travail temporaire est seule compétente pour exercer le pouvoir disciplinaire à l'encontre du travailleur temporaire. L'entreprise utilisatrice peut signaler à l'entreprise de travail temporaire tout manquement constaté aux règles de discipline, aux consignes de travail ou aux règles de sécurité. Sur la base de ce signalement, l'entreprise de travail temporaire diligentera une enquête et prendra les mesures disciplinaires appropriées, en respectant la procédure légale et conventionnelle en vigueur. Toute sanction disciplinaire est notifiée par l'entreprise de travail temporaire au travailleur temporaire par écrit.



Article 15 : Rémunération et protection sociale

L'entreprise de travail temporaire est responsable du versement de la rémunération au travailleur temporaire, y compris le salaire de base, les heures supplémentaires, les primes et indemnités. La rémunération du travailleur temporaire ne peut être inférieure ni au Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG), ni au salaire de référence appliqué par l'entreprise utilisatrice à un salarié de qualification équivalente occupant un poste similaire. Un bulletin de paie détaillé, conforme aux exigences légales, doit être remis au travailleur temporaire à chaque échéance de paiement de salaire.

L'entreprise de travail temporaire est seule responsable de l'affiliation du travailleur temporaire à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) et du versement régulier des cotisations patronales et salariales afférentes, afin de garantir les droits sociaux du travailleur.

Article 16 : Santé et Sécurité au Travail

L'entreprise de travail temporaire est tenue d'assurer le suivi médical des travailleurs temporaires mis à disposition, conformément aux dispositions du Code du Travail et des règlements relatifs à la médecine du travail. Elle s'assure notamment de la réalisation des visites médicales d'embauche, périodiques et de reprise.

L'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, notamment en matière de santé, d'hygiène et de sécurité. Elle est tenue de former le travailleur temporaire aux risques spécifiques de son poste de travail et de lui fournir les équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires, dans les mêmes conditions que ses propres salariés.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle survenant au cours de la mission, l'entreprise utilisatrice en informe immédiatement l'entreprise de travail temporaire, qui effectue la déclaration obligatoire auprès des organismes compétents et en notifie l'entreprise utilisatrice ainsi que l'Inspection du Travail.

Article 17 : Non-discrimination

Les entreprises de travail temporaire et les entreprises utilisatrices sont tenues de garantir aux travailleurs temporaires l'égalité de traitement avec les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice en matière de rémunération, de conditions de travail, d'accès aux équipements collectifs (restauration, transport, vestiaires), de formation professionnelle et de protection sociale, et ce, sans aucune discrimination fondée sur le sexe, l'origine, l'appartenance



ethnique, la religion, les opinions politiques, le handicap ou toute autre caractéristique personnelle.

CHAPITRE IV : RELATIONS ENTRE L'ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE ET L'ENTREPRISE UTILISATRICE

Article 18 : Conditions de recours

Le recours au travail temporaire est limité aux cas suivants, expressément prévus par l'article 133.5 du Code du Travail :

- Le remplacement temporaire d'un salarié absent (pour maladie, congé, etc.) ou dont le contrat de travail est suspendu (par exemple, pour raisons de maternité, service militaire, etc.) ;
- Un surcroît temporaire d'activité de l'entreprise utilisatrice, non lié à son activité normale et permanente (par exemple : commande exceptionnelle, travaux saisonniers, etc.) ;
- L'exécution des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et dont l'exécution immédiate est indispensable pour prévenir des accidents ou réparer les conséquences d'un sinistre.

Il est formellement interdit de recourir au travail temporaire :

- Pour pourvoir un poste lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice ;
- En cas de grève affectant l'entreprise utilisatrice ;
- Pour remplacer un salarié ayant fait l'objet d'un licenciement économique collectif ou individuel dans les six (6) mois précédents la date de la nouvelle mission, sauf autorisation expresse de l'Inspecteur du Travail du ressort.

Article 19 : Contrat de mise à disposition

Un contrat écrit de mise à disposition est obligatoirement conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice pour chaque mission. Ce contrat doit être établi avant le début de la mission et comporter notamment les mentions suivantes :

- L'identité complète de l'entreprise de travail temporaire et de l'entreprise utilisatrice ;
- Le motif du recours au travail temporaire et le cas justifiant le recours (remplacement, surcroît, etc.) ;



- La nature de la tâche à accomplir et le poste de travail concerné ;
- La qualification professionnelle requise pour le travailleur temporaire ;
- Le lieu d'exécution de la mission ;
- La durée prévue de la mission, ainsi que la possibilité et les conditions de son renouvellement ;
- Le montant de la redevance due par l'entreprise utilisatrice à l'entreprise de travail temporaire et les modalités de paiement ;
- Les informations concernant la santé et la sécurité au travail (risques particuliers du poste, équipements de protection).

Article 20 : Obligations de l'entreprise de travail temporaire envers l'entreprise utilisatrice

L'entreprise de travail temporaire doit justifier à l'entreprise utilisatrice, à tout moment et à sa demande, de sa régularité administrative (agrément valide) et sociale (attestation de versement des cotisations sociales) et fiscale.

En cas de manquement de l'entreprise de travail temporaire à ses obligations de paiement des salaires ou des cotisations sociales dues au titre du travailleur temporaire, l'entreprise utilisatrice est tenue solidairement responsable de ces paiements, après mise en demeure restée sans effet.

Article 21 : Obligations de l'entreprise utilisatrice

L'entreprise utilisatrice est tenue de garantir au travailleur temporaire les mêmes conditions de travail que celles de ses propres salariés occupant un poste équivalent, notamment en matière de durée du travail, de repos, de santé, de sécurité et d'hygiène. Elle doit informer le travailleur temporaire des règles de sécurité applicables et lui fournir les équipements de protection nécessaires. Elle est tenue de veiller à ce que la rémunération du travailleur temporaire soit au moins équivalente à celle d'un salarié permanent de qualification égale occupant le même poste.

En cas de défaillance avérée de l'entreprise de travail temporaire dans le paiement des salaires ou des charges sociales, l'entreprise utilisatrice est dans l'obligation d'assurer le versement direct des sommes dues aux travailleurs temporaires et aux organismes sociaux, sans préjudice de son droit de recours contre l'entreprise de travail temporaire.



L'entreprise utilisatrice doit exiger de l'entreprise de travail temporaire la présentation d'un agrément à jour délivré par le ministère en charge de l'Emploi, sous peine de sanction solidaire immédiate, sans mise en demeure.

Article 22 : Situation de grève

En cas de grève déclenchée dans l'entreprise utilisatrice, le travailleur temporaire a le droit de suspendre sa mission sans que cela n'entraîne de sanction ou de rupture de son contrat de mission par l'entreprise de travail temporaire. Le travailleur temporaire ne peut être contraint de franchir un piquet de grève.

Article 23 : Embauche directe du travailleur temporaire

Le travailleur temporaire peut être librement embauché par l'entreprise utilisatrice à l'issue de sa mission, par un contrat à durée indéterminée ou déterminée. Cette embauche ne peut donner lieu à aucune pénalité ou indemnité de la part de l'entreprise utilisatrice envers l'entreprise de travail temporaire, sauf clause contractuelle expresse entre les deux entreprises prévoyant une indemnité raisonnable pour frais de recrutement et préalablement validée par l'Inspection du travail, et uniquement si le travailleur est embauché avant la fin de sa mission ou dans un délai court après celle-ci.

CHAPITRE V : OBLIGATIONS STATISTIQUES ET CONTRÔLE DE L'ACTIVITÉ

Article 24 : Déclaration trimestrielle d'activité

Chaque entreprise de travail temporaire est tenue de transmettre un relevé statistique trimestriel détaillé de ses activités au service public de l'emploi dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque trimestre civil et cela même en cas d'absence d'activité. Ce relevé statistique doit mentionner notamment les données suivantes :

- Le nombre de travailleurs temporaires en activité, avec leur qualification et leur sexe ;
- Le nombre de contrats de mission conclus et leur durée moyenne ;
- Les secteurs d'activités et les types de postes occupés par les travailleurs temporaires ;
- Le nombre d'entreprises utilisatrices et les régions d'intervention ;
- Les salaires moyens versés aux travailleurs temporaires ;



au moins trois (3) mois avant la date effective de cessation. Cette notification doit être accompagnée d'un plan de cessation d'activité garantissant les droits des travailleurs temporaires en cours de mission.

Article 29 : Sanctions

Toute infraction aux dispositions du présent Arrêté est passible des sanctions administratives (avertissement, suspension ou retrait de l'agrément) et/ou pénales (amendes, peines d'emprisonnement) prévues par le Code du Travail, le Code Pénal et les autres textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 30 : Entrée en vigueur et abrogation

Le présent Arrêté, qui abroge toutes dispositions antérieures contraires, prend effet à compter de sa date de signature et sera enregistré et publié au Journal Officiel de la République.

Ampliation :

METFPE _____ 2
MTFP _____ 2
SGG _____ 3
IGETFPE _____ 1
ARCH _____ 1/9

Conakry, le 04 NOV. 2025



Aminata KABA

