



**Fédération des
Entreprises du Congo**

L'Administrateur-Délégué

NOTE A TOUS LES MEMBRES DE LA FEC

N/REF. :

V/REF. :

Concerne : Dispositions administratives appropriées aux entreprises en cette période d'application des mesures sanitaires urgentes de prévention de la propagation de Coronavirus, COVID-19

Mesdames, Messieurs,

En cette période particulière où sévit la pandémie à Coronavirus, COVID-19, dont les effets perturbent l'activité normale des entreprises, la Fédération tient à rappeler à ses membres les dispositions légales et réglementaires en matière du travail suite aux mesures sanitaires urgentes prises pour lutter contre la propagation de ladite pandémie sont d'application.

Aux fins de vous permettre le strict respect de la légalité en la matière, nous attirons votre particulière attention sur ce qui suit :

I. De la cessation temporaire d'activités dans le secteur HORECA :

Suite à la mesure annoncée par le Président de la République d'interdire, jusqu'à nouvel ordre, les activités des discothèques, snack-bars, cafés, terrasses et restaurants (certains établissements touristiques), les tenanciers des entreprises desdits activités, se trouvent, à l'égard de leur personnel, dans une situation légale de **suspension de contrat de travail pour cas de force majeure** et ce, conformément à l'article 57, Point 8 du Code du Travail.

« Bâtir ensemble »

Dans ce cas, il revient à chaque entreprise de se conformer à la stricte observance de la procédure y afférente, en l'occurrence faire constater le cas de force majeure par l'Inspection du Travail (Inspecteur du travail assermenté). Ce qui entraîne comme conséquence, autant l'Employeur que le travailleur sont dans l'impossibilité absolue d'exécuter leurs obligations contractuelles durant toute la période concernée.

En cas de nécessité extrême, il est reconnu à un tel employeur, après deux mois de suspension de contrat de travail pour cas de force majeure en bonne et due forme, la faculté de résilier les contrats de travail concernés et ce, dans le respect de l'article 60, litera c) du Code du Travail.

II. De l'organisation du service minimum :

Assurer le service strictement indispensable (service minimum) selon que chaque entreprise en apprécie la nécessité.

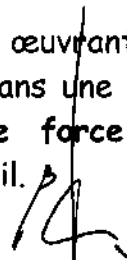
Au cas où l'organisation du service minimum entrainerait la suspension de certains contrats de travail pour cas de force majeure, il revient à l'entreprise concernée de se conformer à la procédure y afférente comme le prescrit l'article 57, Point 8 du Code du Travail (cfr le Point I, paragraphe 2 de la présente note).

Ainsi, en cas d'extrême nécessité et dans les conditions prévues au paragraphe 3 du Point I de la présente note, les entreprises peuvent déclencher la résiliation desdits contrats de travail.

III. De la cessation d'activités temporaire à la suite de la décision de confinement dans la ville de Kinshasa :

Suite à la mesure de confinement total décrétée par le Gouverneur de la Ville de Kinshasa à l'endroit des habitants de cette ville durant 3 semaines, à compter du samedi 28 mars 2020, il y a cessation temporaire d'activités dans le secteur privé.

En conséquence, les entreprises du secteur privé œuvrant dans la Ville de Kinshasa se trouvent, à l'égard de leur personnel, dans une situation légale de suspension de contrat de travail pour cas de force majeure et ce, conformément à l'article 57, Point 8 du Code du Travail.



De ce fait, pour se prévaloir de cette suspension de contrat de travail, il faut appliquer le paragraphe 2 du Point I de la présente note.

De même, en cas d'extrême nécessité et dans les conditions prévues au paragraphe 3 du Point I de la présente lettre, les entreprises peuvent déclencher la résiliation desdits contrats de travail.

IV. De l'aménagement de l'horaire de travail par un allègement :

Compte tenu des exigences qu'imposent les circonstances actuelles, il est indiqué que l'horaire de travail subisse des modifications d'allègement, lesquelles modifications apportées à l'horaire après consultation des travailleurs ou de leur représentation, doivent être portées à la connaissance de l'Inspecteur du Travail du ressort avant leur mise en œuvre. Même dans ce cas, le respect de l'article 3 de l'Arrêté Ministériel n°040/CAB/MIN/ETPS/MBL/MMG/pkg/2013 du 09 avril 2013 relatif à la durée et à la libéralisation de l'horaire de travail est recommandé.

V. De la prise des mesures urgentes sanitaires minima sur les lieux de travail :

- Assurer, à l'entrée de chaque entreprise, le lavage des mains ;
- Limiter le plus possible, les visites des personnes étrangères non indispensables à l'accomplissement de l'objet social de l'entreprise ;
- Exhorter le personnel à garder la distance sociale d'au moins un mètre ;
- Suspendre la tenue de réunions professionnelles non indispensables durant toute la période. Mais en cas d'extrême nécessité, assurer la tenue desdites réunions dans le strict respect des recommandations sanitaires y relatives ;
- Dans la mesure du possible, prioriser le télétravail (travail à distance grâce aux outils de technologie de l'information et de communication) ;
- Désinfecter régulièrement les transports en commun du personnel directement assurés par l'entreprise.

En cette période d'état d'urgence sanitaire proclamé par le Président de la République, le respect de ces recommandations constitue une sécurité pour tous.

Veuillez agréer, Mesdames, Messieurs, l'assurance de nos sentiments distingués.


KIMONA BONONGE