



FEC

Fédération des Entreprises du Congo

DÉPARTEMENT JURIDIQUE,
SOCIAL ET FISCAL

VEILLE JURIDIQUE EN ENTREPRISE

OCTOBRE 2020



EFFETS DE LA PANDEMIE A COVID-19 EN REPUBLIQUE
DEMOCRATIQUE DU CONGO : QUELLES DISPOSITIONS
A APPLIQUER EN MATIERE DU TRAVAIL?



INTRODUCTION

Le monde de travail en République Démocratique du Congo, depuis le premier cas de contamination déclaré officiellement le 10 mars 2020, a fortement subi les effets de la pandémie à COVID-19.

En effet, une série de mesures restrictives prises par le Gouvernement, en vue de limiter la propagation de la pandémie en RDC a sérieusement impacté tant l'économie formelle que celle informelle du pays et de ce fait, le marché du travail. Ces mesures ont mis en difficulté plusieurs entreprises pour appliquer la législation en matière du travail. D'autres ont été contraintes de prendre des directives qu'imposait le protocole sanitaire.

La présente veille s'emploie à diffuser la législation et la réglementation applicables en matière de travail au regard du contexte marqué par les effets de la COVID-19.



1. Mesures restrictives prises par les autorités publiques

En date du 18 mars 2020, le Président de la République annonce la prise des mesures draconiennes et bien

plus, il prend l'ordonnance n°20/014 du 24 mars 2020 portant proclamation de l'état d'urgence sanitaire pour faire face à la pandémie. L'état d'urgence a été prolongé six fois chacune d'une durée de 15 jours, couvrant la période du 24 mars au 21 juillet 2020.

A. Mesures prises par le Président de la République

Le Conseil des Ministres extraordinaire du 17 mars 2020, présidé par le Chef de l'Etat avait un seul point à l'ordre du jour, à savoir la situation de la pandémie de coronavirus en République Démocratique du Congo. A l'issue de ce conseil, il a été décidé :

- La fermeture de toutes les frontières du pays aux passagers et à toute personne, sauf pour les navires cargos et autres moyens de transport frets qui sont autorisés à accéder au territoire national ;
- La suspension de tous vols en provenance des pays à risques et des pays de transit ;
- L'interdiction de tous les voyages de la capitale vers les provinces et vice-versa, afin de permettre le confinement de la ville de Kinshasa, foyer de la pandémie ;
- L'interdiction de tous rassemblements, réunions et célébrations de plus de vingt (20) personnes sur les voies et lieux publics en dehors du domicile et de n'effectuer que les déplacements strictement indispensables aux besoins professionnels, familiaux ou de santé ;
- L'interdiction de tous mouvements migratoires, par les transports en commun, des bus, des camions et autres véhicules de l'intérieur vers la capitale et de la capitale à l'intérieur ;
- L'interdiction de tous les transports fluviaux des passagers de Kinshasa vers les provinces et vice-versa. Seuls les bateaux et les embarcations transportant les marchandises avec équipages et convoyeurs sont autorisés ;
- L'interdiction d'ouverture des discothèques, bars, cafés, terrasses, casinos et restaurants ;
- La mise en place des modes appropriés d'approvisionnement des villes en denrées alimentaires pour prévenir toute rupture de stock.

B. Mesures prises par le pouvoir réglementaire tant national que provincial

En exécution non seulement de l'article 7 de l'Ordonnance n°20/014 du 24 mars 2020 portant proclamation de l'état d'urgence sanitaire pour faire face à l'épidémie de la COVID-19, mais aussi de l'article 3 de l'Ordonnance n°20/029 du 23 avril 2020 portant mesures complémentaires nécessaires pour faire face à l'épidémie à COVID-19, les Ministres du Gouvernement de la République ainsi que les Gouverneurs de Provinces et de la Ville de Kinshasa, plus particulièrement celles touchées par la COVID-19, ont pris des mesures de riposte contre la pandémie, notamment :



L'interdiction de tout mouvement par voie routière, maritime et aérienne qui viserait à quitter, à titre illustratif la ville de Bukavu, la ville de Goma pour l'intérieur et/ou l'intérieur pour la ville de Bukavu, la ville de Goma. Seuls les engins transportant les denrées alimentaires sont épargnés de cette mesure ;

- **Le confinement de la Commune de la Gombe (du 06 avril au 29 juin 2020), des villes de LUBUMBASHI, KASUMBALESA et la cité frontalière de KIPUSHI (du 20 au 21 juin 2020 et du 09 au 11 juillet 2020), de la Ville de MATADI (du 22 au 24 mai 2020), de la commune d'IBANDA à BUKAVU (du 1er au 3 juin 2020) selon les cas, durant des jours, des mois ;**
- **L'interdiction à tout conducteur de transport en commun, d'embarquer plus de passagers que prévu (réduction de nombre de passagers selon qu'il s'agisse de TRANSCO, ESPRIT DE VIE et NEWTRANSKIN, Taxi-bus, Taxi, Tricycle, Train Urbain, Canot Rapide) ;**
- **L'autorisation uniquement de l'accostage des unités flottantes et embarcations ayant transportées les marchandises (transport lacustre frontalier tels que KALEMIE, KASENYI, KALUNDU, PWETO, etc.) ;**
- **L'admission du passage au péage de KASANGULU et MONGATA et autres postes de contrôle, en l'occurrence MITENDI-MINGADI, MENKAO, etc., que des camions transportant des marchandises en provenance et à destination de Kinshasa (Transports terrestres route et rail). Cette disposition vaut également pour le transport ferroviaire Kinshasa-Matadi où le transport des personnes est interdit.**

L'état d'urgence sanitaire a pris fin le 21 juillet 2020, à minuit, c'est-à-dire la levée de l'état d'urgence sanitaire a eu lieu le 22 juillet 2022 avec une reprise des activités en trois étapes :

- **A partir du 22 juillet 2020, la reprise des activités commerciales, magasins, banques, restaurants, cafés, bars, entreprises, ainsi que la reprise des rassemblements, réunions et célébrations, des transports en commun ;**
- **A compter du 03 août 2020, la reprise des écoles et des universités ;**
- **Dès le 15 août 2020, la réouverture des églises et lieux de culte, la reprise des mouvements migratoires inter provinciaux, l'ouverture des ports, aéroports et frontières. Aussi, la réouverture des discothèques, stades et salles de spectacle.**



2·Les perturbations enregistrées dans le marché de l'emploi

Il est un fait que les mesures sévères prises par les pouvoirs publics avaient comme seul objectif de lutter contre la propagation de la pandémie à COVID-19 en République Démocratique du Congo.

Les mesures prises par les pouvoirs publics tout en étant salvatrices sur le plan sanitaire ont des effets néfastes sur le plan économique et ont plongé le marché du travail dans la tourmente en entraînant la suppression d'emploi, la suspension de contrat du travail, le travail à distance, le réaménagement de configuration des installations, réduction de revenus, résiliation des contrats de travail etc.

En s'appuyant sur les quatre études de la FEC réalisées en partenariat avec ELAN RDC et UKAID et en collaboration avec le Journal « The Economist Intelligence Unit, EIU », publiées sur le site web de la FEC (www.fec-rdc.com), sur les « Effets de la pandémie de Coronavirus sur les activités économiques en République Démocratique du Congo » dont la toute dernière date du 16 septembre 2020, il est évident que les mesures des pouvoirs publics ont et continuent à avoir des effets néfastes économiques sur les entreprises, créateurs de richesses.

La crise s'est déjà transformée en choc pour le marché du travail, affectant non seulement l'offre (production de biens et services) mais aussi la demande (consommation et investissement). Beaucoup d'entreprises sont confrontées à des graves difficultés, surtout dans les secteurs de l'aviation, du tourisme et de l'hôtellerie, avec une menace réelle de pertes de revenus considérables et pour certaines de faillites et de pertes d'emplois dans certains secteurs d'activités.

La poursuite des activités opérationnelles est très particulièrement difficile pour les PME à la suite des mesures draconiennes prises par les pouvoirs publics, notamment l'interdiction de voyager, la fermeture de frontières, les mesures de quarantaine, de confinement, d'interdiction d'ouverture des discothèques, bars, cafés, terrasses, casinos et restaurants, etc qui ont entraîné le resserrement des débouchés et d'une mobilité fortement réduite des individus (les travailleurs sont souvent empêchés de se rendre sur leur lieu de travail ou de s'acquitter de leurs tâches). Ainsi, les consommateurs sont dans l'incapacité de se procurer des biens et des services ou réticents à le faire.

Dans ce contexte d'incertitude et de peur, les entreprises ont tendance à retarder leurs investissements, leurs achats de fournitures ou l'embauche de travailleurs.



[TÉLÉCHARGEZ](#)
[L'INTÉGRALITÉ DE](#)
[L'ÉTUDE](#)

Dans l'étude des impacts sanitaires et socioéconomiques de la COVID-19 en RDC, analyse prospective et orientations de la riposte multisectorielle, Gouvernement de la République, Kinshasa, mai 2020, il est soutenu que ce qui suit : **« les contreperformances affichées par l'économie du 1er trimestre 2020 et qui se renforceront probablement durant le reste de l'année devrait entraîner une détérioration considérable de la situation de l'emploi aussi bien dans l'économie formelle que dans l'économie informelle. Par le fait d'un resserrement des débouchés et d'une mobilité fortement réduite des individus, le marché du travail devra se contracter et priver ainsi de plusieurs personnes, des moyens de survie ».**

Les mesures d'isolement ou de confinement ont eu des incidences négatives sur le chiffre d'affaire de bon nombre d'entreprises.

C'est pour ces raisons que l'Organisation Internationale du Travail n'est pas restée indifférente et a fait durant cette année beaucoup des propositions concrètes aux mandants (Gouvernement, Employeurs et Travailleurs) à la suite des études, voire des échanges en vidéo conférences entre ces derniers (Cfr. entre autre la présentation aux mandants tripartites de la République Démocratique du Congo : COVID-19 le monde du travail-cadre stratégique de réponse de l'OIT, mai 2020). La réponse de l'OIT a trois axes prioritaires : propositions des axes des actions à entreprendre.

- 1) Protéger les travailleurs sur le lieu de travail ;**
- 2) Stimuler l'économie et la demande de main d'œuvre ;**
- 3) Soutenir l'emploi et les revenus.**

Ces perturbations dans le monde du travail en République Démocratique du Congo se présentent sous différentes formes. Les plus saillantes sont les suivantes :

- **Menace de licenciement des travailleurs (licenciement massif) d'une part, et réduction de l'effectif des travailleurs d'autre part ;**
- **Menace de mise en congé technique ;**
- **•Suspension de contrat de travail ;**
- **Non versement des salaires, diminution drastique de revenus d'entreprises : Difficulté de paiement des salaires (paiement partiel ou non-paiement des salaires) ;**
- **Fermeture de certaines activités professionnelles (le cas de l'HORECA) ;**
- **Cessation temporaire d'activités ;**
- **Réduction de l'horaire de travail ;**
- **Prise du congé annuel de reconstitution ;**
- **Difficultés pour les entreprises de payer l'IPR, les contributions patronales dues à l'INPP et l'ONEM, la cotisation de sécurité sociale ;**
- **Incapacité ou déficience de s'adapter à l'exigence de télé travail ;**
- **Implantation insuffisante de comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.**

3. Les dispositions appropriées à prendre contre la perturbation du marché de travail

En raison de la crise pandémique de la COVID-19 ayant entraîné la prise des mesures par les pouvoirs publics pour limiter ou contenir l'expansion de ladite pandémie. Les mesures telles que reprises à la section première de la présente Veille Juridique, ont perturbé le marché du travail. Ce qui a nécessité et continue à nécessiter la prise des dispositions administratives adéquates par les entreprises selon les besoins administratifs qui se manifestent dans lesdites entreprises.



En effet, l'explosion de la pandémie de la COVID-19 est une situation inédite à l'échelle mondiale voire nationale qui a perturbé de manière considérable le marché du travail.

De ce fait, l'entreprise était appelée et continue, selon les cas, à être appelée à agir administrativement en vue de pallier tous ces inconvénients ou mieux dysfonctionnement suscité de manière inattendue par le lien COVID-19 et le train de mesures prises par les pouvoirs publics.

Pour ce faire, nous appuyant sur les sources étatiques, sources professionnelles et celles internationales, tout en ayant une vue sur « le Guide de l'Employeur : Gestion des lieux de travail en période de la COVID-19 » préparé par le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) qui a dû être contextualisé avec le concours de la FEC avant sa publication dans son site web (www.fec-rdc.com).

[TÉLÉCHARGEZ](#)
[LE GUIDE DE L'EMPLOYEUR: GESTION DES LIEUX DE TRAVAIL EN](#)
[PÉRIODE DE LA COVID 19](#)

Voici les mesures administratives appropriées prises ou à prendre en République Démocratique du Congo en réponse à la perturbation du marché du travail :

A. Cessation temporaire des activités, cas du secteur HORECA :

Suite à l'annonce faite par le Président de la République d'interdire, jusqu'à nouvel ordre, les activités des discothèques, snack-bars, cafés, terrasses, casinos et restaurants, lesdites entreprises (HORECA) étant mises dans une impossibilité absolue de remplir leur obligation de payer les rémunérations de leur personnel du fait qu'elles ne font plus des entrées financières, qui ne leur ait pas imputable, ces entreprises se voient être dans la situation de suspension de contrat de travail pour cas de force majeure. Ainsi, elles sont appelées à faire constater ce cas de force majeure par l'Inspecteur du Travail et ce, conformément à l'article 57, point 8 du Code du Travail.

En vertu de l'article 58 du Code du Travail, les deux parties (Employeur et Travailleurs) sont déliées de leurs obligations contractuelles et légales. Néanmoins, il incombe à l'Employeur de continuer à assurer les soins médicaux et ce, au respect de l'article 178 du Code du Travail.

En cas d'extrême nécessité, le Code du Travail, en son article 60, litera c) donne la possibilité à cet employeur, pour autant que la suspension de contrat pour cas de force majeure constatée en bonne et due forme ait dépassé deux mois, de résilier ce contrat sans indemnité. « In concreto », l'interdiction d'ouvrir cet espace snack-bars, etc. a totalisé 4 mois, du 19 mars au 21 juillet 2020.

B. Mise en congé technique

C'est une pratique *contra legem* (pratique contraire à la légalité). Elle ne peut être de mise en République Démocratique du Congo.

Bien qu'à tort, certains employeurs le pratiquent à leur grand risque, s'exposant ainsi à la rigueur de la législation et de la réglementation en la matière.

L'Organisation Internationale du Travail encourage cette pratique (congé technique). Elle est d'application dans les pays dans lesquels leur arsenal juridique le prévoit.

C'est à tort que la Ministre d'Etat, Ministre de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale avait exhorté les employeurs à en faire usage dans l'une de ses communications dans son compte twitter, mais aussi lors de son passage médiatisé à la Radio Top Congo.

C. Licenciement

Nonobstant le Communiqué officiel n°010/CAB/MINETAT/METPS/01/2020 du 24 juillet 2020 de la Ministre d'Etat, Ministre de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale, spécialement en son point 1. prévoyant ce qui suit : « remettre au travail tous les agents en activité avant la déclaration de l'état d'urgence (cette mesure ne doit souffrir d'aucune faille dans tous les secteurs) »,

la Loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 modifiée à ce jour, portant Code du Travail en son article 78, et sa mesure d'application (l'Arrêté n°12/CAB.MINETPS/038.2008 du 08 août 2008 portant interdiction provisoire de licenciement massif des travailleurs par l'Inspecteur du Travail) prévoient le licenciement massif.

En outre, il est prévu également dans le Code du Travail en son article 60 litera c), la résiliation du contrat pour autant que la suspension de contrat pour cas de force majeure constaté en bonne et due forme ait dépassé deux mois, tel susmentionné au litera A de la présente Section. En cette période de la COVID-19, il importe d'en faire plus usage quand les conditions y afférentes sont réunies.



D. Suspension du contrat de travail

En période de la COVID-19, avec les mesures prises relatives à l'état d'urgence sanitaire, notamment le confinement, le service minimum en raison du respect des mesures barrières, etc. pouvant permettre à l'Inspecteur du Travail de dresser un procès-verbal de suspension de contrat de travail pour cas de force majeure et ce, conformément à l'article 57, litera c) du Code du Travail, donne droit à l'employeur d'être délié de ses obligations contractuelles et légales à l'égard des membres du personnel concernés, exceptée l'obligation d'administrer les soins médicaux à ses travailleurs.

Au cas où la procédure de suspension de contrat pour cas de force majeure n'est pas respectée, il peut y avoir suspension de contrat de travail mais l'employeur n'est délié ni de ses obligations contractuelles ni légales.

E. Réduction de l'horaire de travail

En raison des mesures d'urgence sanitaire, notamment celles contraignantes de restriction du nombre de personnes dans les transports en commun et de limitation du nombre de travailleurs aux lieux de travail, l'Employeur est contraint à prendre des dispositions administratives indispensables ci-après :

- assurer le service strictement nécessaire (service minimum) selon que chaque entreprise en apprécie le besoin ;
- aménager l'horaire de service après consultation des travailleurs ou de leur représentation. Un tel aménagement devant être porté à la connaissance de l'Inspecteur du Travail du ressort avant sa mise en œuvre et ce, au respect de l'article 3 de l'Arrêté Ministériel n°040/CAB/MIN/ETPS/MMG/pkg/2013 du 09 avril 2013 relatif à la durée et à libéralisation de l'horaire.

F. Prise de congé annuel de reconstitution

Etant donné que les mesures d'urgence sanitaire ne permettent pas à tous les membres du personnel de prester pendant certaine période, l'employeur peut profiter de l'occasion en vue de programmer la prise de congé annuel pour certains membres du personnel, au lieu de suspendre le contrat de travail. Ainsi, à la reprise normale d'activités de l'entreprise, il n'aura plus à donner de congé de reconstitution à des membres du personnel, pour la période déjà prise afin de disposer de tout le personnel nécessaire pour les prestations de service que requerrait la reprise de l'activité.

Commuer la période de suspension de contrat de travail correspondante à celle de congé de reconstitution, à la prise effective de congé de reconstitution prévue à l'article 140 du Code du Travail.



G. Difficulté de paiement et réadaptation de l'enveloppe de paie aux heures et jours de travail effectivement prestés et de reconstitution

Compte tenu de la baisse de revenus des entreprises entraînant de difficulté de paiement des salaires, l'employeur peut réadapter les horaires de travail en les aménageant telle que la réduction des heures de travail ait de l'incidence proportionnelle à la rémunération à payer. A savoir que l'article 93 du Code du Travail et l'Arrêté Ministériel n°12/CAB.MIN/ETPS/042 du 08 août 2008 fixant le modèle de livre de paie et de décompte écrit de la rémunération, prévoient que la rémunération est due pour le temps où le travailleur a effectivement fourni ses services repartis selon les taux en jour, heure et mois.

En raison des contraintes lui imposées par la COVID-19, l'employeur va offrir à son personnel durant la période, les services à prester correspondant à la rémunération à recevoir.

H. Télé travail

Il est évident qu'avec la COVID-19, il y a nécessité de la réduction des contacts de face à face qui est une mesure primordiale pour contrer la propagation de la COVID-19. En fonction du lieu et de l'ampleur de la maladie, l'employeur peut demander à ses employés de travailler depuis leurs domiciles. Toutefois, plusieurs conséquences pratiques doivent alors être prises en compte. Il s'agit notamment de la problématique du remboursement de l'indemnité de transport et de l'horaire de travail, la prise en charge du matériel nécessaire au télétravail ainsi que la gestion qui en découle, etc.

Actuellement, notre arsenal juridique du travail ne prévoit pas le télétravail, bien que dans les différentes communications de la Ministre d'Etat, Ministre de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale (Communiqué officiel n°006 CAB/MINETAT/METPS/01/2020 du 20 mars 2020 et Note Circulaire n°001/CAB/MINETAT/METPS/01/2020 du 23 mars 2020), celle-ci exhorte les employeurs à privilégier, dans la mesure du possible, le travail à distance (télétravail). D'où, en cas de problème comment l'employeur et les travailleurs vont-ils se comporter pour le régler.

En outre, l'employeur doit élaborer des directives ou des instructions d'entreprises sur le télétravail pour donner des conseils clairs à ses employés en harmonie avec la représentation des travailleurs.



I. Implantation de comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement dans les lieux de travail

En cette période de la pandémie de la COVID-19, toutes les mesures sanitaires dans une entreprise devraient être bien canalisées par le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, tel que prévu par les articles 167 et 168 du Code du Travail ainsi que l'Arrêté Ministériel n°12/CAB.MIN/ETPS/043/2008 du 08 août 2008 fixant les conditions d'organisation et de fonctionnement des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Ce comité a pour but d'établir le dialogue et la concertation entre l'employeur et les travailleurs en ce qui concerne les problèmes de sécurité et de santé au travail. A l'heure actuelle, son rôle dans la lutte contre la COVID-19 sont notamment :

- **Le rappel des mesures édictées aussi bien par les pouvoirs publics que les institutions internationales, comme l'OMS ;**
- **Le contrôle de la mise en application desdites mesures par les employeurs et les travailleurs ;**
- **Le contrôle de la mise en œuvre des recommandations issues des rencontres individuelles de circonstance (ici, il est question de rappeler la mise en œuvre à titre illustratif de la teneur des actes de la Ministre d'Etat,**
- **Ministre de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale, à savoir le Communiqué officiel n° 006/CAB/MINETAT/METPS/01/2020 du 20 mars 2020 relatif aux mesures de prévention de la propagation du coronavirus (Covid-19) dans le monde du travail en RDC et la Note Circulaire n°001/CAB/MINETAT/METPS/01/2020 du 23 mars 2020 relatif aux dispositions pratiques concernant le travail pendant la période de la pandémie de la COVID-19) ;**
- **L'inspection du milieu de travail pour s'assurer de la mise à la disposition du matériel, des ustensiles, des outils et d'autres consommables nécessaires à la protection du personnel et des usagers de l'entreprise contre la contamination à la COVID-19 (masques faciaux, le gel hydro alcoolique, etc.) ;**



Conclusion

Deux points méritent d'être soulignés ici. Il s'agit du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement en milieu de travail et des conditions du télétravail.

Concernant le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail dans les entreprises, il convient de faire remarquer que son installation est très timidement effective, pourtant toute entreprise ou établissement occupant 20 travailleurs au moins, est tenu d'avoir ledit comité.

Mais le Comité dans sa composition comprend entre autre, le Médecin du travail. Cette conditionnalité est difficile à être rencontrée. D'où la disposition de l'arrêté Ministériel en vigueur devrait être revue en prévoyant une composition plus souple dudit Comité.

Il est important de souligner que ce mode de travail qui n'est pas encore organisé par la législation et la réglementation congolaises devrait l'être. Il est temps que les employeurs et les travailleurs s'y penchent à travers la structure tripartite, le Conseil National du Travail et ce, conformément à l'article 225 du Code du Travail.

Il est d'une nécessité impérieuse que le télétravail soit légiféré quant à son exercice et son déroulement dans toutes ses particularités, sinon l'appliquer sans avoir légiféré sur la question risquerait de susciter, au fil le temps, de l'insécurité juridique, surtout en cas de règlement des situations litigieuses non prévues dans l'arsenal juridique congolais entre le travailleur et son employeur, notamment en rapport avec les (la) :

- Conditions de passage en télétravail et de retour à une exécution du contrat de travail au sein des locaux de l'entreprise ;
- Modalités d'acceptation par l salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- Modalités de contrôle du temps de travail et de régulation de charge de travail en télétravail ;
- Détermination des horaires de travail du salarié durant lesquels celui-ci peut être contacté par son employeur.

D'ailleurs, lors de la cérémonie d'ouverture de la 36ème session ordinaire du Conseil Nation du Travail, le 05 août 2020, il a été exprimé par le patronat, dans son mot de circonstance, le besoin actuel et impérieux de légiférer sur le télétravail.



POURQUOI UNE VEILLE JURIDIQUE EN ENTREPRISE?



L'inflation normative qui s'observe dans presque tous les secteurs de la vie nationale est susceptible de désorienter plus d'uns.

Il en résulte une nécessité d'une expertise juridique et réglementaire pour en assurer une gestion efficace et efficiente.

La veille juridique est une activité de suivi et d'anticipation des réglementations nationales ou internationales susceptibles d'avoir une influence sur les activités ou sur la stratégie des entreprises.

Elle constitue l'une des voies de communication de la Fédération des Entreprises du Congo, FEC en sigle.



FEC

Fédération des Entreprises du Congo

DÉPARTEMENT JURIDIQUE,
SOCIAL ET FISCAL

VEILLE JURIDIQUE

OCTOBRE 2020