

Covid-19 : cas de force majeure en droit congolais ?
(En matière de contrats de travail et de contrats commerciaux)
23 mars 2020

Avertissement : Le présent flash est une analyse générale synthétique destinée à fournir quelques orientations à ses lecteurs. Il ne saurait donc être considéré comme une position juridique applicable stricto sensu à toutes situations contractuelles. Chaque cas de figure doit être appréhendé de manière spécifique.

Auteurs : Romain BATAJON, Avocat aux Barreaux de Kinshasa/Matete & Bruxelles ; Arnaud TSHIBANGU MUKENDI, Avocat aux Barreaux de Bruxelles & New-York

- **Force majeure en matière de contrats de travail**

1. L'article 57, para. 8, du Code du Travail de la RDC prévoit que la force majeure est suspensive du contrat de travail lorsqu'elle a pour effet d'empêcher temporairement l'une des parties de remplir ses obligations.

Il y a force majeure lorsque l'événement qui s'est produit est **imprévisible, inévitable, non imputable à l'une des parties et constitue une impossibilité absolue d'exécution des obligations contractuelles.**

Le cas de force majeure doit être constaté par l'inspecteur du travail. C'est l'inspecteur provincial du siège de l'employeur qui valide l'état de force majeure que l'employeur lui demande de constater. S'il ne retient pas la force majeure, un recours hiérarchique est possible.

2. **Un événement qui remplit les conditions de la force majeure peut justifier la fermeture temporaire d'une entreprise ou d'un établissement.**

Dans ce cas, le contrat de travail reste en vigueur mais l'exécution du travail est suspendue.

Par conséquent :

- le salarié est libéré temporairement de l'obligation d'effectuer son travail ;
- la rémunération des salariés est suspendue, sauf dans certains cas déterminés par la loi ou la convention collective applicable (cf. cas de maternité, personnes malades, etc.) ;
- les avantages en nature sont maintenus pendant la période de suspension ;
- à la fin de la période de suspension, le salarié reprend son emploi dans les mêmes conditions.

Par ailleurs, il convient de vérifier ce qui est prévu dans la **convention collective** applicable en cas de suspension du contrat de travail.

→ Ainsi, la pandémie du Covid-19 pourrait constituer un cas de force majeure sur la base de la définition exposée ci-avant, mais ce sera à l'Inspecteur du Travail compétent de le constater.

WWW.DALDEWOLF.COM

DALDEWOLF RDC SASU | N° RCCM : CD/KNG/RCCM/19-B-01000 | N° Id. Nat. : 01-831-N47781Q
Avenue de la Vallée 4972 (Résidence Prestige, 3B) · Kinshasa/Gombe · R.D. Congo
Secrétariat: +243 825 768 504 · jba@daldewolf.com | Mobile direct + 243 851 432 965
Avenue Louise 81 Louizalaan · 1050 Brussels · Belgium · T. +32 2 627 10 10 · F +32 2 627 10 50

3. L'article 170 du Code du Travail prévoit en outre que toute entreprise ou établissement doit être maintenu dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de sécurité nécessaires à la santé des salariés : la fermeture de l'entreprise et la suspension du contrat de travail peuvent ainsi être justifiées par la non-réunion, dans l'entreprise, des conditions de sécurité nécessaires pour assurer la santé des employés en raison, par exemple, de la pandémie de Covid-19.

La fermeture de l'entreprise et la suspension du contrat de travail peuvent également être justifiées par des mesures restrictives de santé publique imposant la fermeture d'activités non essentielles prises par les autorités congolaises chargées de la gestion de la crise de santé publique actuelle.

- [Force majeure en matière de contrats commerciaux](#)

1. L'article 46 du Code Civil congolais (Livre III) prévoit qu' « *il n'y a lieu à aucuns dommages-intérêts lorsque, par suite d'une force majeure ou d'un cas fortuit, le débiteur a été empêché de donner ou de faire ce à quoi il était obligé, ou a fait ce qui lui était interdit* ».

Cette disposition peut être lue en combinaison avec l'article 294 de l'Acte uniforme OHADA relatif au droit commercial général, applicable spécifiquement en matière de vente commerciale, qui prévoit qu' « *une partie n'est pas responsable de l'inexécution de l'une quelconque de ses obligations si elle prouve que cette inexécution est due à un empêchement indépendant de sa volonté, tel que notamment le fait d'un tiers ou un cas de force majeure. Constitue un cas de force majeure tout empêchement indépendant de la volonté et que l'on ne peut raisonnablement prévoir dans sa survenance ou dans ses conséquences* ».

Ainsi, les éléments constitutifs de la force majeure en matière de contrats civils et commerciaux sont similaires à ceux précédemment examinés en matière de contrats de travail, à savoir un événement imprévisible, inévitable, non imputable à l'une des parties et qui rend absolument impossible l'exécution des obligations contractuelles du débiteur. Notons aussi que les contrats prévoient parfois une clause spécifique à la force majeure qui détermine les cas que les parties au contrat ont entendu considérer comme cas de force majeure, donc il faut s'y référer.

En cas de litige entre les cocontractants, ce sera aux cours et tribunaux de déterminer au cas par cas si le Covid-19 constitue ou pas un cas de force majeure tel que défini par la loi et/ou par le contrat.

2. La force majeure exonère le débiteur de sa responsabilité contractuelle. Il en découle que l'obligation est éteinte et le débiteur ne doit aucun dommages-intérêts.

Toutefois, dans certains cas, la force majeure ne fait que suspendre l'exécution de l'obligation. Il en est ainsi lorsque l'impossibilité d'exécution est temporaire et non pas définitive. Tel serait probablement le cas, *a priori*, dans une situation de crise sanitaire comme celle causée par la pandémie du Covid-19. Là encore, les clauses « Force majeure » des contrats peuvent organiser la gestion de la période de force majeure

Enfin, il est possible qu'un débiteur reste tenu à l'exécution de ses obligations contractuelles malgré la survenance d'un cas de force majeure, en vertu d'une clause expresse et non équivoque du contrat.