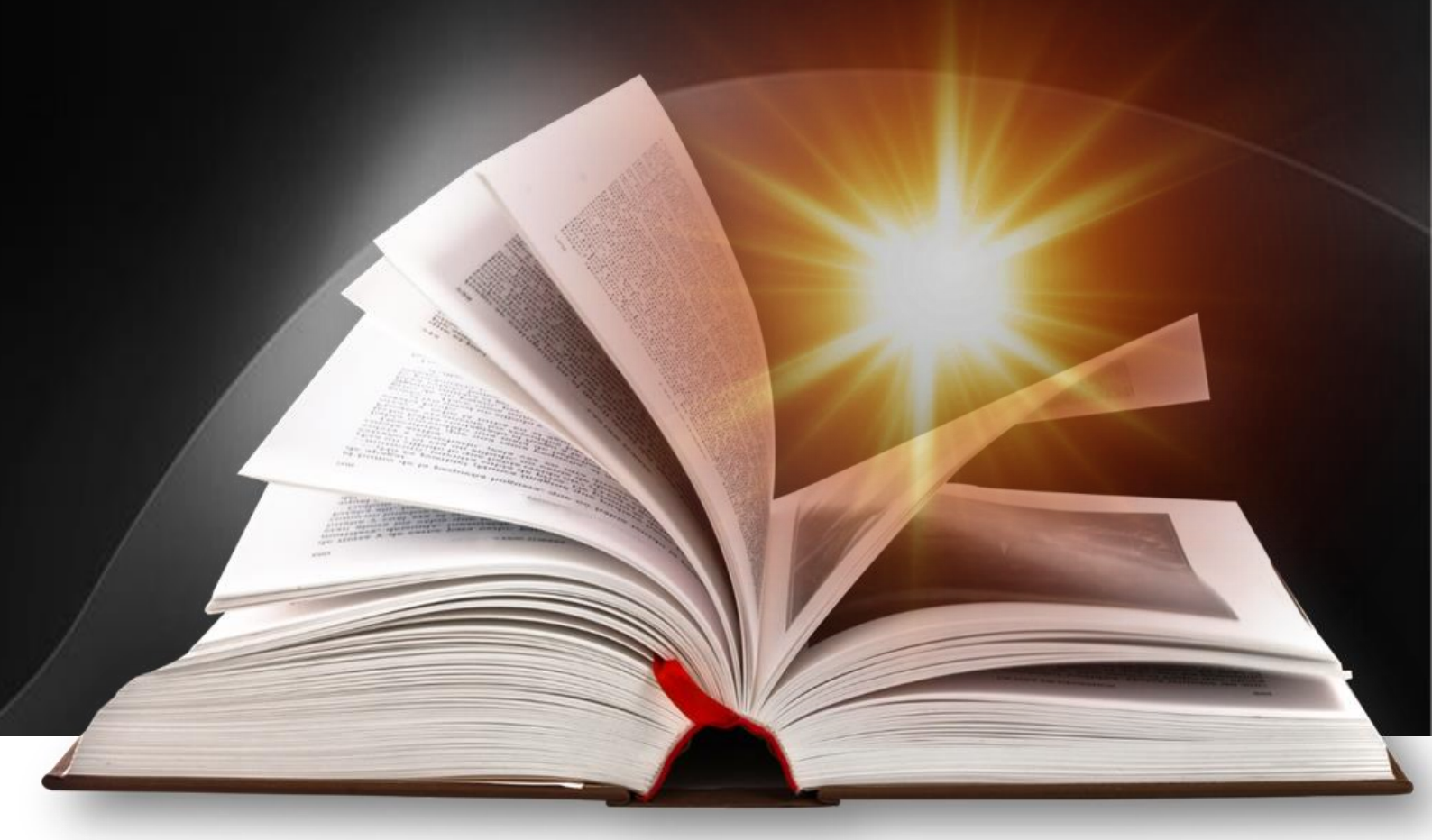
ISSN
: 2790-6248
: 2790-6256

RPJ

Revue Panafricaine de la Jeunesse

- Pan African Youth Journal -



Volume 4, n°1, Janvier- Avril 2025

EDITIONS LUMUMBA
Un nouvel élan de l'édition africaine

Association Panafricaine pour l'Encadrement et la Formation de la Jeunesse

African Scientific Universe

Afrindala Group

© Editions Lumumba

Force majeure et contrats de travail en RDC : effets juridiques d'une cessation brutale du financement de l'USAID

[Force majeure and employment contracts in the DRC: Legal consequences of an abrupt cessation of USAID funding]

AMURI AMUNDALA David
Université de Kindu/RD Congo
Email: amuridavid30@gmail.com

ISSN

: 2790-6248

: 2790-6256

Revue Panafricaine de la Jeunesse

- Pan African Youth Journal -

DOI : https://doi.org/10.58610/RPJ.2790.6248.6256.31

Editions Lumumba I Afriscience I Association Panafricaine pour l'Encadrement et la Formation de la Jeunesse

EDITIONS LUMUMBA

Un nouvel élan de l'édition africaine

Revue Panafricaine de la Jeunesse (RPJ)

ISSN : 2790-6248

e-ISSN : 2790-6256

© Editions Lumumba - APANAEFJ

Bibliothèque Nationale du Congo I Ordonnance loi n° 89-010 du 11 janvier 1989 – Permis d'implantation n° BNC/DPHK/08/2022

Afrindala Group

La Revue Panafricaine de la Jeunesse (RPJ) est une revue scientifique internationale, interdisciplinaire et interactive. Elle se veut un lieu de diffusion de travaux de recherche originaux et substantiels sur diverses questions liées aux enjeux et défis des sociétés africaines, dans toutes les disciplines scientifiques. La RPJ est enregistrée par le Centre International de l'ISSN (International Standard Serial Number) sous les numéros ISSN : 2790-6256 et e-ISSN : 2790-6248.

Les Éditions Lumumba, sous la houlette du label panafricain Afrindala Group, branche scientifique « Afriscience », sont une maison d'édition établie en RD Congo conformément à l'Ordonnance-Loi n° 89-010 du 11 janvier 1989 et opérant sous le permis d'établissement n° BNC/DPHK/08/2022. Enregistrées auprès de l'Agence Internationale de l'ISBN, par l'intermédiaire de l'Agence Francophone pour la Numérotation Internationale du Livre (AFNIL), les Éditions Lumumba sont répertoriées sous l'identifiant éditeur : 978-2-38489.

Le comité scientifique international, composé d'enseignants et de spécialistes d'Afrique et d'ailleurs, assure une diversité d'expertises et de perspectives. En tant que membre de Crossref, une organisation américaine participant à l'indexation globale du contenu scientifique, les Éditions Lumumba bénéficient d'un préfixe DOI (10.58610) pour attribuer un DOI unique à chaque œuvre éditée. Cela permet aux publications d'être accessibles à des milliers de membres de Crossref et à des centaines d'organisations, y compris des institutions scientifiques et universitaires du monde entier, augmentant considérablement la visibilité et l'impact international des travaux publiés.

Les Éditions Lumumba s'appuient sur un vaste réseau de distributeurs et de partenaires internationaux, incluant des universités, des ONG et de grandes plateformes telles que CAIRN.INFO (la plus grande bibliothèque numérique francophone), DILICOM, Afriscience, etc.

© Editions Lumumba

Revue Panafricaine de la Jeunesse

— RPJ —

– Pan African Youth Journal –

Revue scientifique internationale, interdisciplinaire et interactive

Périodicité : avril, août et décembre

Prix du numéro : 45 USD

Abonnement annuel : 100 USD

Version numérique disponible sur : www.afriscience.org

Suivez-nous sur nos réseaux sociaux :

@editionslumumba | @afriscience

Tél. (+243) 90 43 370 19
Email : contact@editionslumumba.com
Site web : www.editionslumumba.com
Siège : 10, avenue de la Moto croisement boulevard M'siri, ville de Lubumbashi, RD Congo

Editorial

Chères lectrices, chers lecteurs,

C'est avec une ferveur renouvelée et un sens aigu de notre responsabilité intellectuelle que nous vous convions à franchir les portes de cet espace unique, dédié à la célébration de l'intelligence et de la créativité africaines dans toute leur splendeur. La **Revue Panafricaine de la Jeunesse (RPJ)** se positionne ici comme un carrefour où se croisent réflexion académique et innovation pragmatique, dans une quête inlassable de réponses aux défis multiformes de notre époque.

Dans un monde en constante mutation, cette revue se veut une boussole, orientant les esprits curieux vers des territoires inexplorés de la pensée critique. Chaque article, chaque réflexion, chaque témoignage publié dans ces pages transcende les barrières géographiques et culturelles, tissant une toile intellectuelle où l'Afrique dialogue avec le reste du monde. Loin des visions simplistes et uniformisantes, cette revue offre une lecture plurielle et nuancée, où la diversité des perspectives est érigée en moteur de compréhension et de transformation.

Ce numéro particulier s'inscrit dans une dynamique audacieuse : celle de faire rayonner non seulement l'ingéniosité scientifique, mais également la richesse des expériences humaines qui en sont le socle. À travers des contributions d'une rigueur exemplaire, nos auteurs dévoilent des idées qui jaillissent des contextes de résilience et d'espoir, et qui trouvent leur force dans l'intersection de disciplines, de cultures et de visions. Ces pages témoignent d'une Afrique en mouvement, une Afrique créative et porteuse de solutions pour un avenir plus inclusif et durable.

Loin d'être un simple réceptacle de savoirs, cette revue est un espace vivant, animé par une communauté d'auteurs, de chercheurs et de penseurs qui s'engagent à poser des jalons pour le développement scientifique et social. Ensemble, ils bâtissent des ponts entre l'universel et le particulier, entre le local et le global, démontrant que l'innovation africaine est non seulement pertinente, mais essentielle à l'évolution des sociétés contemporaines.

Notre comité éditorial, appuyé par une équipe scientifique d'excellence, veille à garantir une qualité irréprochable à chaque publication. Ce travail collaboratif, empreint de rigueur et d'éthique, reflète notre ambition de faire de la RPJ un vecteur de transformation sociale et une tribune où les voix africaines s'expriment avec force et conviction. Chaque numéro est une invitation à repenser les paradigmes dominants, à déconstruire les stéréotypes, et à envisager de nouvelles façons de concevoir le rôle de l'Afrique dans le monde.

Alors que vous parcourez ces pages, nous espérons que vous serez saisi(e)s par l'ampleur des idées, la profondeur des analyses et la portée des visions qui y sont présentées. Plus qu'une lecture, cette revue est une expérience, une immersion dans un univers où la science et la pensée critique façonnent les contours d'un avenir prometteur.

Plongez dans cette aventure intellectuelle, où l'Afrique se réinvente et inspire le monde. Ensemble, poursuivons le rêve d'un continent qui, par sa richesse intellectuelle et sa créativité, se hisse au rang des acteurs incontournables de la réflexion mondiale.

Bonne lecture et bienvenue dans cet univers d'idées, d'innovations et de découvertes !

L'équipe éditoriale

Equipe de la revue

Comité de rédaction :

- Directeur de Publication : M. le Pr. Basile Mulwani Makelele, RD. Congo
- Rédacteur en chef : M. le Pr. Philippe Kasongo Maloba Tshikala, Belgique
- Rédacteur en chef Adjoint : M. Valery Ngoy Ndala, RD. Congo
- Secrétaire éditorial : William Agbaka, Bénin
- Coordinateur du processus d'adhésion : M. Josué Lwamba, RD Congo
- Gestionnaire administratif : Banon Zinsou Côme, Bénin
- Gestionnaire financière : Clarisse Mwelwa Bilepo, RD Congo
- Coordinateur des partenariats : Fidèle Bukasa Kabwe, RD Congo
- Traducteur en chef : Dr. Fo-Koku D. Woameno, Togo
- Responsable de la publication en ligne : M. Mayou Nkensa, Cameroun

Comité scientifique :

- Dr. Abdoulaye OUEDRAOGO, PhD en Gestion de Projets, Ministère de l'Economie, des Finances et du Plan (MEFP) au Burkina Faso, Burkina Faso
- Dr. Abi-Kaberou Gildas, PhD en Sciences de l'Education, Ecole Normale Supérieure (ENS/Porto-Novo) et à l'Institut de Psychologie de Travail et des Organisations (PTO), Bénin
- Dr. Adaba Koffi Amessou, PhD en Sociologie (Sociologie Politique), Université de Lomé, Togo
- Dr. Adrien Mazanga Nakunyi, PhD en Sciences de l'Education, Université Simon Kimbangu de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. Akimou TCHAGNAOU, PhD en Sciences de l'Education et de la Formation, Université André Salifou de Zinder, Niger
- Dr. AMBOMBI EYOLO Azede Espoir, PhD en criminologie, PhD en pédagogie, en psychologie des organisations, Directeur de la chaire MBA, Afrikan campus, Formateur à l'école de police du Congo, Congo Brazza
- Dr. Amoussou Franck, PhD en Linguistique Anglaise Appliquée, Université d'Abomey-Calavi, Bénin
- Dr. Andi Cudai Nur, PhD en Education, Makassar State University, Indonésie
- Dr. Ballo Drisa, PhD en Roman africain, Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali
- Dr. Basile Mulwani Makelele, PhD en Psychologie, Université de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. Bernard Aristide BITOUGA, PhD en Anthropologie (Anthropologie sociale et culturelle), Université de Douala, Cameroun

- Dr. Bruno Duovany BEKOLO ENGOUDOU, PhD en ethnologie-anthropologie, Université de Douala, Cameroun
- Dr. Carine Nadège BOUMA, PhD en Droit privé, Université de Bamenda, Cameroun
- Dr. Dédé Terence, PhD en Lettres, Université Félix Houphouët-Boigny, Côte d'Ivoire
- Dr. Doba SORO, PhD en Anthropologie Sociologie, Université Polytechnique de Man, Côte d'Ivoire
- Dr. Dre NGONO OSSANGO PANGRACE, PhD en Psychologie, Spécialité : Psychologie du développement humain, Université de Yaoundé, Cameroun
- Dr. ESSOME LELE GIslain Arnaud, PhD en Langue et Linguistique espagnoles, option Sémiotique iconotextuelle, Asociación de Cervantistas ECLLA – Études du Contemporain en Littératures, Langues et Arts, UJM Saint-Étienne UFD LLSL – Littératures, Langues et Sciences du Langage, Univ. Maroua, Cameroun
- Dr. Fidélie NTSHIKALA MBUYA, PhD en Psychologie, Université de Kolwezi, RD Congo
- Dr. Fo-Koku D. Woameno, PhD en Littérature et civilisation américaine, Université de Lomé, Togo
- Dr. Gano Nouhou, PhD en Analyse du discours, Université cheikh Anta Diop de Dakar, Sénégal
- Dr. Gninneyo Sylvestre-Pierre NIYA, PhD en Sciences de l'éducation, Spécialité : Politiques éducatives (Éducation inclusive), Ecole Normale Supérieure/Koudougou, Burkina Faso
- Dr. Ilunga Bumute Christian, PhD en Psychologie, Université de Likasi, RD Congo
- Dr. Jean Pierre Kayembe Kayembe, PhD en Chimie, Rhodes University, South Africa
- Dr. Jeef TSHITAMBA KABALA, PhD en Sciences Politiques et Administratives, Université de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. José NGOY WA NGOY TWITE, PhD en Psychologie du travail, spécialité : psychopathologie du travail, Université de Kolwezi, RD Congo
- Dr. Kabiena Kuluila Pierre Valery Dieudonné, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. Kabuya-Kabeya Sthilobo Hilaire, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. Kaniki Wa Cilombo Joseph-Robert, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. KONGUE Toyindou, PhD en Géographie, Option Géographie humaine, rurale et économique, Université de Lomé, Togo
- Dr. KONÉ PATRICE M'BÉTIEN, PhD en Criminologie, Université Félix Houphouet Boigny, Côte- d'Ivoire

- Dr. KOUADIO BAYA BOUAKI, PhD en Sociologie, Université Félix Houphouët-Boigny, Côte d'Ivoire
- Dr. KOUADIO Yao Adoman Francis, PhD en Sociologie politique, West Africa Social Science Laboratory, Côte- d'Ivoire
- Dr. Lago Blé Angelin, PhD en Histoire, Université Jean-Lorougnon Guede, Côte d'Ivoire
- Dr. Lokossou Bonaventure, PhD en audiovisuel et de l'information, de la communication, Université d'Abomey-Calavi, Bénin
- Dr. Matthias Cinyabuguma, PhD en Economie, Banque mondiale, RD Congo
- Dr. MBANGI MBONZALE, PhD en sciences sociales, Université de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. MBULA MUSASA M. Serge Caleb, PhD en Sciences (Géologie du Pétrole), Université Pédagogique Nationale (UPN)/Kinshasa, RD Congo
- Dr. Metsena Ndjavoua, PhD en Histoire des Relations Internationales, Université de Maroua (Cameroun)/ Institut Universitaire de Développement International (IUDI), Cameroun
- Dr. Mohamed Atteyoub H. dit Modibo SIDIBÉ, PhD en Sciences Économiques et de gestion, Université des sciences sociales et de gestion de Bamako, Mali
- Dr. Moussa Coulibaly, PhD en Sciences du langage et de la Communication, Université Assane Seck de Ziguinchor du Sénégal, Sénégal
- Dr. Moussa Dourfaye Abdoul-kadze, PhD en santé, Santé publique, épidémiologie, biostatistique, recherche en santé, Hôpital de référence de Maradi, Niger
- Dr. Nebie Boukary, PhD en Sciences du Langage, Université de Fada N'Gourma, Burkina Faso
- Dr. Ngala Ntumba Peter, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. NGOIE KAZIMINGI Patrick, PhD en Sciences de l'Education, Université de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. Ngoy Ndombe Alain, PhD en Droit, Université de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. Nkongolo Mulami Kapweka Alphonse, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. Norbert Aimé MELINGUI AYISSI, PhD en Histoire, Université de Douala, Cameroun
- Dr. Ntita Ntita Jean Christ, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. Nyebe Atangana Sandrine, PhD en Sciences de l'Education, Membre du Laboratoire BONHEURS, CY Cergy Paris Université, Cameroun
- Dr. Outéndé TOUNDOU, PhD en Physiologie végétale, Agrophysiologie, fertilisation des sols, Université de Lomé, Togo

- Dr. Philippe KASONGO MALOBA TSHIKALA, PhD en Psychologie, Université de Lubumbashi, Belgique
- Dr. Raymond-Bernard AHOUANDJINOU, PhD en socio-anthropologie, andragogue et juriste, Association Internationale des Sociologues de Langue Française et du Centre d'Etudes et de Recherche en Education et Interventions Sociales pour le Développement (CEREID), Bénin
- Dr. Richard Muimbi Kitumba, PhD en Droit, Université de Kabinda, RD Congo
- Dr. SAIDI Hicham, PhD en sciences économiques et gestion, Université Moulay Ismaïl, FSJES – Meknès, Maroc
- Dr. SIDIBÉ OUSMANE, PhD en Linguistique du Discours, Université de San Pedro, Côte d'Ivoire
- Dr. Tamia Jules-Amstrong, PhD en Psychologie, Spécialité : Psychologie du Travail et des Organisations, Université Félix Houphouët-Boigny, Côte d'Ivoire
- Dr. Xie Huifang, PhD en Sciences de l'Education, Université pédagogique d'Etat du Liaoning, Chine
- Prof. Dr. DIEU LOBA ARNAUD, Professeur titulaire CAMES, Université Félix Houphouet Boigny, Côte d'Ivoire.

L'ordonnance n° 78-289 du 3 juillet 1978 qui définissent les attributions des officiers de police judiciaire.

La Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948.

La loi n° 04/023 du 22 juillet 2004, relatif à l'organisation et le fonctionnement du service national.

La constitution du 18 février 2006 révisée par la loi n°11/022 du 20 janvier 2011 portant révision de certains de ses articles.

La loi n°13/013 du 1er juin 2013 portant statut du personnel de carrière de la police nationale congolaise.

La loi n° 13/011, du 21 juin 2013 La loi portant organisation, fonctionnement et compétence des juridictions de l'ordre judiciaire.

Revue Panafricaine de la Jeunesse
Revue scientifique internationale
ISSN : 2790-6248 I e-ISSN : 2790-6256
Editions Lumumba
Un nouvel élan de l'édition africaine
Email : contact@editionslumumba.com
Afriscience
African Scientific Universe

Force majeure et contrats de travail en RDC : effets juridiques d'une cessation brutale du financement de l'USAID

[Force majeure and employment contracts in the DRC: Legal consequences of an abrupt cessation of USAID funding]

AMURI AMUNDALA David[1]
Université de Kindu/RD Congo
Email: amuridavid30@gmail.com

Résume

Dans cet article, nous y examinons la notion de force majeure en droit du travail congolais, un principe permettant de suspendre ou rompre un contrat de travail face à un événement imprévisible, irrésistible et extérieur, tel que conflits armés, catastrophes naturelles, ou la rupture brutale du financement de l'USAID. Bien que non définie explicitement dans le Code du travail, notre analyse s'appuie sur le Code civil, le Code du travail (articles 57, 60) et le Code minier, proposant une définition doctrinale adaptée au contexte congolais. Nous soulignons l'exigence d'une constatation formelle par l'Inspection du travail pour garantir la légitimité de son invocation, distinguant la force majeure des ruptures économiques. Ses effets incluent une suspension temporaire (minimum 2 mois) ou une rupture sans indemnité, avec des garde-fous contre les abus. Face aux crises récurrentes en RDC, nous plaidons pour une réforme législative intégrant une définition claire, une indemnité minimale, des garanties procédurales renforcées et un droit prioritaire de réintégration, afin de concilier équité contractuelle, sécurité juridique et justice sociale.

Mots-clés : Force majeure, contrat de travail, suspension, résiliation, financement USAID.

Abstract

In this article, we examine the concept of force majeure in Congolese labor law, a principle allowing the suspension or termination of an employment contract in response to an unforeseeable, irresistible, and external event, such as armed conflicts, natural disasters, or the abrupt termination of USAID funding. Although not explicitly defined in the Labor Code, our analysis relies on the Civil Code, the Labor Code (Articles 57, 60), and the Mining Code, proposing a doctrinal definition tailored to the Congolese context. We emphasize the requirement of formal verification by the Labor Inspectorate to ensure the legitimacy of its invocation, distinguishing force majeure from economic terminations. Its effects include temporary suspension (minimum 2 months) or termination without compensation, with safeguards against abuse. Given the recurring crises in the DRC, we advocate for legislative reform incorporating a clear definition, minimum compensation, enhanced procedural guarantees, and a priority right to reinstatement, to balance contractual equity, legal certainty, and social justice.

Keywords: Force majeure, employment contract, suspension, termination, USAID funding.

[1]Chef de travaux à l'Université de Kindu, Avocat au Barreau de KINSHASA/MATETE et Doctorant en Droit Public à l'Université de Kinshasa.

0. Introduction

Le principe de responsabilité des gouvernants constitue l'un des fondements essentiels de tout État de droit. Il repose sur l'idée que tout citoyen, quelle que soit sa fonction ou son rang, doit pouvoir répondre de ses actes devant la justice nationale ou internationale. Ce principe découle notamment de l'égalité de tous devant la loi et de l'universalité de la justice, principes consacrés tant par la Constitution de la République Démocratique du Congo que par les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme. À ce titre, le Président de la République ou le Premier ministre, en fonction ou honoraire, n'échappe pas à cette exigence fondamentale de responsabilité pénale (Kazadi Mpiana, J. (2020)

En droit du travail, la survenance d'un cas de force majeure peut bouleverser profondément les rapports entre employeur et travailleur, notamment en justifiant la suspension temporaire ou la rupture définitive du contrat de travail. Cette réalité est particulièrement pertinente en République Démocratique du Congo, un pays confronté à divers aléas sanitaires, économiques, sécuritaires ou naturels – susceptibles de constituer des cas de force majeure (Kibala Nkulu, E, 2021).

Malgré l'absence d'une définition rigoureuse dans le Code du travail congolais, la force majeure y est implicitement reconnue comme cause légitime d'arrêt de la relation de travail.

Dans cette optique, notre contribution vise à proposer une définition doctrinale de la force majeure en droit du travail congolais, en tenant compte des spécificités du contexte national et des exigences du droit international du travail :

> « La force majeure se définit comme un événement irrésistible, imprévisible et extérieur à la volonté des parties, qui rend objectivement impossible, de manière temporaire ou définitive, l'exécution du contrat de travail, sans qu'aucune faute ne puisse être imputée ni à l'employeur, ni au travailleur. Constituant une cause exceptionnelle de suspension ou de rupture du contrat de travail, la force majeure ne produit d'effets juridiques qu'à la condition d'être formellement constatée par l'Inspection du travail territorialement compétente, au moyen d'un procès-verbal dûment établi. Toute mise en œuvre de cette notion doit impérativement respecter les droits fondamentaux des parties contractantes, notamment le droit à l'information, le droit à la défense et le droit à une procédure équitable, conformément aux prescriptions de la Constitution de la République Démocratique du Congo et aux instruments juridiques internationaux pertinents. »

Cette définition, que nous proposons comme apport doctrinal au corpus scientifique, vise à enrichir la réflexion juridique et à fournir une base conceptuelle claire pour une application cohérente de la notion de force majeure en droit du travail congolais. Elle est destinée à être discutée, confrontée et, le cas échéant, adaptée aux évolutions normatives et jurisprudentielles, dans une dynamique de consolidation de l'État de droit social.

Cette reconnaissance pose néanmoins plusieurs interrogations : quels sont les fondements juridiques qui encadrent cette notion en droit congolais ? Quelles conditions doivent être réunies pour qu'un événement soit qualifié de force majeure ? Et quels effets concrets en découlent sur le contrat de travail ?

La présente étude se propose d'examiner de manière approfondie la notion de force majeure en droit du travail congolais, en adoptant une approche méthodique articulée autour de six axes complémentaires : d'abord, l'analyse des fondements juridiques qui encadrent cette notion au sein de l'ordonnancement normatif national ; ensuite, l'identification des conditions strictes exigées pour sa mise en œuvre dans les relations de travail ; puis, l'examen d'exemples pratiques illustratifs, avec une attention particulière portée au cas emblématique de la rupture brusque du financement de l'USAID aux organisations internationales opérant en République Démocratique du Congo ; suivent les effets juridiques qui découlent de la reconnaissance d'un cas de force majeure sur le contrat de travail ; ensuite, la mise en évidence de la distinction essentielle entre la force majeure et les autres formes de rupture du contrat, notamment celles fondées sur des motifs économiques ou des restructurations organisationnelles ; enfin, une réflexion critique est consacrée aux perspectives de réforme visant à renforcer la protection des travailleurs, notamment à travers une redéfinition normative de la force majeure, l'instauration de garanties procédurales, et la mise en place de mécanismes d'indemnisation adaptés aux situations exceptionnelles.

Dans un contexte congolais marqué par la récurrence des crises sanitaires, sécuritaires et économiques, et face aux incertitudes normatives ainsi qu'aux confusions persistantes tant dans la pratique que dans la doctrine, la présente réflexion vise à clarifier les contours juridiques de la force majeure en droit du travail. Elle entend également contribuer à une protection équilibrée des droits et intérêts des parties contractantes, tout en soulignant la nécessité d'une réforme législative ciblée. Une telle réforme renforcerait la sécurité juridique, garantirait une application cohérente et rigoureuse de la notion, et permettrait de concilier plus équitablement les impératifs économiques des employeurs avec les exigences fondamentales de justice sociale.

1. Les fondements juridiques de la force majeure en droit du travail congolais

La notion de force majeure constitue une exception au principe de l'exécution obligatoire des obligations contractuelles. En droit du travail congolais, bien que cette notion ne fasse pas l'objet d'une définition expresse dans le Code du travail, elle n'en demeure pas moins juridiquement opérante. Son applicabilité dans les relations de travail repose sur un ensemble de sources normatives complémentaires et d'interprétations jurisprudentielles permettant d'encadrer cette cause d'inexécution.

1.1. Les sources légales applicables

1.1.1. Le code civil congolais, livre iii relatifs aux obligations

La première base juridique de la force majeure en droit congolais se trouve dans le Livre III du Code civil, qui énonce les principes généraux régissant les obligations contractuelles. Ce corpus est issu du Décret du 30 juillet 1888 relatif aux contrats ou aux obligations conventionnelles (Bulletin Officiel, 1888), encore en vigueur en République Démocratique du Congo.

Aux termes des articles 46, 308, 387, 390, 411, 432, 495, 500 et 517 de ce décret, il est notamment prévu que : *« Il n'y a lieu à aucun dommage-intérêt lorsque le débiteur est empêché de donner ou de faire ce à quoi il est obligé, ou lorsqu'il a fait ce qu'il était obligé de faire, par suite d'une force majeure ou cas fortuit. »* Ces dispositions consacrent le principe d'exonération de responsabilité en cas de force majeure ou de cas fortuit, à condition que l'événement en cause soit imprévisible, irrésistible et extérieur à la volonté du débiteur. Lorsqu'une telle circonstance rend objectivement impossible l'exécution de l'obligation contractuelle, de manière temporaire ou définitive, aucune responsabilité ne peut être retenue à la charge de la partie empêchée. Ce cadre juridique d'ordre général, bien que formulé dans le contexte des obligations civiles, s'applique également en droit du travail, conformément aux dispositions du Titre III du Code de procédure civile congolais relatives à la procédure particulière aux affaires du travail. En l'absence de disposition spéciale contraire, et sous réserve des adaptations propres au Code du travail, les principes issus du Code civil, notamment ceux relatifs à la force majeure, peuvent être valablement invoqués dans le règlement des relations de travail.

Il en résulte que le régime de la force majeure, tel que consacré par les articles précités du Décret du 30 juillet 1888 sur les obligations conventionnelles, constitue le socle normatif de référence permettant d'appréhender, en droit congolais, les cas d'inexécution contractuelle en matière de travail. Ce fondement supplétif s'applique dès lors que l'événement invoqué présente les caractères d'extériorité, d'irrésistibilité et d'imprévisibilité, et que l'impossibilité d'exécution qui en découle échappe à la volonté des parties. Ainsi, la force majeure, bien qu'implicite dans le Code du travail, opère pleinement dans les rapports de travail à titre de cause légitime de suspension ou de rupture du contrat, à condition que son existence soit constatée dans le respect des règles de procédure et des droits fondamentaux garantis par le droit positif congolais.

1.1.2. Le code du travail congolais

La force majeure est expressément prévue, garantie et encadrée par les articles 57 et 60 point C de la loi n° 015-2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail, telle que

modifiée et complétée par la loi n° 16/010 du 15 juillet 2016. Ces dispositions consacrent la force majeure comme un événement imprévisible, inévitable et non imputable à l'une ou l'autre des parties au contrat, ayant pour effet de rendre objectivement impossible l'exécution de l'obligation mise à charge du travailleur ou de l'employeur. En tant que cause d'exonération de responsabilité, la force majeure, lorsqu'elle est légalement caractérisée, suspend ou éteint les effets du contrat de travail selon la gravité et la durée de l'empêchement. Sa reconnaissance obéit à un régime juridique strict, impliquant notamment une constatation formelle par l'Inspection du travail compétente, ainsi que le respect des droits procéduraux des parties, conformément à la Constitution et aux normes internationales ratifiées par la République Démocratique du Congo, notamment, le droit à l'information, à la défense (processus contradictoire), à l'équité et à la transparence du processus, à la confidentielle du traitement de sa situation, etc.,

En outre, le Code du travail congolais, en son article 60 point C, prévoit expressément que lorsque la suspension du contrat de travail pour cause de force majeure excède une durée de deux mois, chaque partie peut mettre fin au contrat sans qu'aucune indemnité ne soit due. Cette faculté de résiliation anticipée est subordonnée à la persistance de l'empêchement et à l'absence de faute imputable à l'une ou l'autre des parties. Elle traduit l'équilibre contractuel voulu par le législateur, permettant d'éviter que la prolongation indéfinie d'une situation d'impossibilité objective d'exécution ne porte atteinte à la sécurité juridique des relations de travail. Toutefois, cette rupture pour force majeure ne saurait produire effet qu'à la condition que l'événement ait été formellement constaté selon les voies légales, notamment par l'Inspection du travail compétente, et que la procédure garantisse les droits à l'information et à la défense des parties concernées.

1.1.3. Le code minier

La force majeure est expressément consacrée et régie par les dispositions des articles 287, 288, 295, 297, 298, 315, 332 et 342 de la loi n° 007/2002 du 11 juillet 2002 portant Code minier de la République Démocratique du Congo, telle que modifiée et complétée par la loi n°18/001 du 9 mars 2018.

Conformément aux articles 297 et 298 dudit Code, constitue un cas de force majeure tout événement présentant un caractère imprévisible, irrésistible, insurmontable et indépendant de la volonté du titulaire, de nature à l'empêcher, malgré la mobilisation de ses meilleurs efforts, d'exécuter en tout ou en partie ses obligations légales ou contractuelles, ou à entraîner un retard substantiel dans ladite exécution. Sont, à titre illustratif, considérés comme cas de force majeure : les grèves sauvages, les émeutes, les insurrections, les troubles civils, les conflits sociaux, les faits du prince, les actes de sabotage, les catastrophes naturelles, les incendies, ainsi que les faits de guerre ou

toute situation assimilable. L'exonération de responsabilité pour cause de force majeure ne peut être admise que s'agissant des seules obligations dont l'exécution a été matériellement empêchée par la survenance de l'événement invoqué. Il demeure entendu qu'aucun acte, comportement ou omission imputable au titulaire ne saurait, en aucun cas, être assimilé à un cas de force majeure.

En cas de survenance d'un tel événement, le titulaire est tenu de notifier sans délai, ou au plus tard dans les quinze jours de ladite survenance, l'existence du cas de force majeure au Cadastre Minier. Cette notification doit impérativement mentionner les éléments constitutifs de l'événement invoqué, la date de début de la non-exécution, ainsi que les mesures envisagées pour en atténuer les effets et permettre une reprise normale de l'exécution des obligations suspendues. Dès la survenance d'un cas de force majeure, l'exécution des obligations affectées se trouve légalement suspendue pendant toute la durée dudit événement, ainsi que pour une période additionnelle raisonnable permettant au titulaire, agissant avec toute la diligence requise, de rétablir la situation antérieure à la survenance de l'événement constitutif de force majeure.

La durée de la suspension ainsi constatée est, de plein droit, ajoutée au délai initialement imparti pour l'exécution des obligations concernées. Enfin, la jurisprudence joue un rôle important pour combler le silence de la loi. Les juridictions du travail sont appelées à apprécier la réalité d'un cas de force majeure sur base des critères classiques (imprévisibilité, irrésistibilité, extériorité), souvent empruntés au droit civil.

1.1.4. Quelques jurisprudences en matière de cas de force majeure

Les cours et tribunaux n'ont pas hésité à se prononcer sur la question ont brillamment répondu à la nécessité de combler l'insuffisance légale en ces termes :

- **Conseil d'état (RDC), arrêt n°003/ca du 10 avril 2012**

Par cet arrêt, la haute juridiction administrative congolaise consacre la force majeure comme cause légitime de suspension des obligations contractuelles dans le secteur minier, dès lors que l'événement en cause – en l'espèce un conflit armé – présente les caractères cumulatifs d'imprévisibilité, d'irrésistibilité et d'extériorité. Le Conseil d'État affirme ainsi que le titulaire d'un droit minier, empêché matériellement d'accéder à son site d'exploitation en raison d'un contexte sécuritaire dégradé, peut valablement invoquer la force majeure à condition de notifier cette situation au Cadastre Minier conformément aux exigences légales, tout en démontrant ses diligences pour atténuer les effets de l'empêchement.

- **Cour suprême de justice (RDC), arrêt du 27 mars 2001, affaire SOKIMO C. Entraco**

  Dans cette décision, la Cour suprême adopte une approche rigoureuse dans l'appréciation du cas de force majeure, en refusant d'admettre comme tel un embargo douanier étranger, faute pour la partie demanderesse d'avoir démontré l'absence de toute alternative viable pour exécuter son obligation. Cette position illustre la volonté du juge de ne pas confondre gêne dans l'exécution et impossibilité absolue, et rappelle que le débiteur invoquant la force majeure doit prouver qu'aucune faute, négligence ou imprévoyance ne lui est imputable, notamment dans l'anticipation des risques liés à l'exécution internationale du contrat.

- **Cour d'appel de Paris (France), 17 mars 1982, arrêt gazoline**

  Bien que rendue en droit français, cette décision présente une valeur doctrinale intéressante pour le droit congolais par sa précision dans l'analyse de la grève comme cause de force majeure. En retenant qu'une grève généralisée, nationale, imprévisible et non provoquée par l'employeur constitue un événement irrésistible et extérieur, la Cour d'appel de Paris souligne que l'empêchement doit résulter d'un événement sur lequel le débiteur n'a aucune emprise. Cette jurisprudence alimente la réflexion congolaise sur la nature et l'étendue des événements sociaux constitutifs de force majeure, en particulier dans les secteurs économiques sensibles.

- **Tribunal de commerce de Lubumbashi, jugement du 15 juin 2019, affaire KAMACO sarl c. Ministere des mines**

  Par ce jugement, le tribunal de commerce de Lubumbashi reconnaît le caractère exonératoire d'une catastrophe naturelle – en l'espèce une inondation dévastatrice – qui a compromis l'exploitation minière par la destruction des installations essentielles. Ce faisant, le juge souligne la nécessité d'un lien direct et matériel entre l'événement imprévisible et l'inexécution des obligations, tout en rappelant que la diligence du titulaire dans la réaction à l'événement demeure une exigence constante. Cette décision renforce la portée pratique des dispositions des articles 297 et 298 du Code minier, en confirmant leur applicabilité concrète dans les litiges contractuels.

- **Cour d'appel de Kinshasa Gombe, Arrêt du 5 JUILLET 1996, *RTA* N° 3579, IN *RDT*, N° 31, Kinshasa 1996, P. 21**

  Un cas de force majeure, lorsqu'il est dûment constaté, peut entraîner soit la suspension du contrat de travail si l'empêchement est temporaire avec possibilité de reprise, soit la rupture définitive du contrat, sans indemnité pour aucune des parties si l'empêchement est irréversible.

Lorsqu'un travailleur est laissé en suspension de contrat pendant une longue période sans notification de rupture malgré ses demandes répétées de reprise, cela engendre une situation d'insécurité juridique imputable à l'employeur, donnant droit à une indemnisation (Tribunal de Kisangani, 4 avril 1972, *R.J.Z.*, 1972, n° 2 et 3, p. 159).

Le licenciement d'un travailleur suspendu avant la levée formelle de la suspension constitue un acte abusif, surtout lorsqu'il n'est pas notifié par écrit (Tribunal de grande instance de Matete, 22 juin 1989, Aff. YANGO c/ SITAZ, *RAT*, n° 8481).

L'employeur qui, à l'issue d'un mouvement de grève, ferme son entreprise, doit démontrer l'existence d'un empêchement sérieux justifiant son refus de reprendre le travail ; à défaut, ce refus est qualifié d'abusif (Cour de cassation française, chambre sociale, 7 février 1990, *B.A./Cass.*, n° 2, p. 27).

1.2. L'apport du droit international et comparé

Le droit du travail congolais s'inscrit également dans un environnement juridique international et régional, notamment à travers les normes de l'Organisation internationale du travail (OIT). Bien que la force majeure n'y soit pas explicitement codifiée comme motif de rupture du contrat, les instruments de l'OIT insistent sur le respect des principes de bonne foi, de sécurité de l'emploi et de protection contre les licenciements abusifs, même en période de crise (GAJA, G., 1984).

La force majeure est reconnue en droit international comme un fait imprévisible, irrésistible et extérieur à la volonté de celui qui l'invoque, rendant l'exécution d'une obligation impossible. Elle est généralement admise comme une cause d'exonération de la responsabilité internationale (SOREL, J.-M., 2003).

En outre, une analyse du droit comparé montre que plusieurs systèmes africains, à l'instar du Sénégal, du Bénin ou du Burkina Faso, reconnaissent la force majeure comme motif légitime de rupture du contrat de travail, à condition que les critères classiques soient réunis et qu'il n'y ait pas de faute imputable à l'une des parties. Ces influences peuvent servir de guide interprétatif pour les juridictions congolaises dans le traitement des cas concrets (LEFEBER, R., 1996).

2. Les conditions de mise en œuvre de la force majeure dans les relations de travail

En droit congolais du travail, la reconnaissance de la force majeure comme motif légitime de suspension ou de rupture du contrat n'est nullement automatique. Elle requiert une évaluation rigoureuse des circonstances factuelles, fondée sur des critères jurisprudentiels constants. Ce n'est qu'en présence de conditions strictement cumulatives que la force majeure peut être valablement invoquée, à la simple condition qu'elle soit régulièrement constatée dans un procès-verbal dressé par l'inspection du

travail territorialement compétente. En tout état de cause, cette reconnaissance demeure soumise à un contrôle juridictionnel permettant d'écarter toute tentative de manœuvre abusive ou frauduleuse.

2.1. Les éléments constitutifs de la force majeure

Aux termes de l'article 57 du Code du travail congolais, la reconnaissance d'un événement en tant que force majeure est subordonnée à la réunion de trois conditions cumulatives, telles qu'enseignées tant par la doctrine que consacrées par la jurisprudence.

2.2.1. L'imprévisibilité

L'événement doit être survenu de manière soudaine, sans que les parties aient pu raisonnablement le prévoir au moment de la conclusion du contrat. Ainsi, une entreprise ne saurait se prévaloir d'une crise économique structurelle connue de longue date pour justifier une rupture pour force majeure.

2.2.2. L'irrésistibilité (ou caractère insurmontable)

L'événement doit empêcher totalement l'exécution de l'obligation, malgré tous les efforts raisonnables pour l'éviter ou en atténuer les effets. Par exemple, une inondation détruisant l'unique site de production d'une entreprise pourrait être considérée comme irrésistible.

2.3.3. L'extériorité

L'événement doit être indépendant de la volonté des parties. Il ne doit pas résulter d'une faute ou d'une négligence imputable à l'employeur ou au travailleur. Ainsi, un incendie provoqué par une mauvaise maintenance des installations ne saurait être considéré comme un cas de force majeure.

Ces critères, bien qu'issus du droit civil, sont transposés en droit du travail, avec un niveau d'exigence élevé, dans la mesure où il s'agit de limiter les atteintes à la stabilité de l'emploi.

2.2. Le constat obligatoire et préalable du cas de force majeure par l'Inspection du travail du ressort

Conformément au dernier alinéa de l'article 57 du Code du travail congolais, le cas de force majeure, en tant que cause objective de suspension ou de rupture du contrat de travail, ne produit ses effets juridiques qu'après sa constatation par l'Inspecteur du travail territorialement compétent. Cette procédure vise à garantir une appréciation impartiale et rigoureuse des circonstances invoquées par l'employeur ou le travailleur.

L'intervention de l'autorité administrative du travail confère une sécurité juridique à la suspension ou rupture du contrat, en évitant tout abus ou invocation arbitraire de la

force majeure. Le constat établi par l'Inspecteur constitue ainsi un préalable indispensable à la reconnaissance de la rupture régulière du contrat. À défaut de cette formalité, la rupture encourt le risque d'être qualifiée de licenciement abusif. Ce mécanisme participe de la protection du salarié et du respect des garanties procédurales en droit du travail congolais.

Le constat de la force majeure, exigé par le dernier alinéa de l'article 57 du Code du travail congolais, peut être valablement établi par l'Inspection du travail du ressort territorial compétent. À défaut de celle-ci, la compétence peut être exercée subsidiairement par l'Inspection provinciale ou, en dernière instance, par l'Inspection générale du travail. Cette hiérarchisation garantit la continuité du service public de l'inspection du travail et la validité du constat, quel que soit le niveau d'intervention. Elle permet d'assurer l'effectivité de la procédure, même en cas d'indisponibilité de l'inspection territorialement compétente. Ce mécanisme renforce la protection juridique des parties au contrat face à une situation exceptionnelle.

Examinons le processus de constatation du cas de force majeure par l'inspection du travail territorialement compétente, et, à défaut, par l'inspection provinciale ou générale.

2.2.1. Le cas de force majeure doit être constaté préalablement par 2 l'inspection du travail compétente

Il est fondamental de souligner que le constat de l'inspection du travail ne peut être arbitraire ni fondé sur des déclarations d'intention (TSHISUAKA MBUYI, D. (2020). Il doit reposer sur des éléments objectifs, probants et vérifiables, recueillis avant même l'intervention de l'Inspection du travail. Ce processus est enclenché suivant les étapes ci – après :

- Saisine de l'inspection du travail : L'employeur confronté à un cas de force majeure (incendie, inondation, conflit armé, situation économique, etc.) doit notifier sans délai l'inspection du travail territorialement compétente, en motivant sa demande de suspension ou de rupture du contrat de travail.
- Vérification sur place : L'inspection du travail procède à une enquête sur les lieux, souvent accompagnée d'un procès-verbal de constat, pour vérifier la réalité, la nature et l'impact du cas de force majeure invoqué.
- Évaluation de la gravité et des effets : L'inspecteur apprécie si les circonstances rendent impossible la continuation du contrat de travail, totalement ou temporairement. L'évaluation est faite au regard du Code du travail et de la jurisprudence nationale.
- Si le cas est avéré, l'inspecteur recommande d'abord la suspension du contrat pour une durée de plus au moins deux mois ;

- Après les deux mois, chaque partie est en droit de résilier le contrat sans préavis et indemnités quelconques ;
- La notification individuelle et confidentielle doit être respectée par l'employeur et le travailleur ;
- Si le cas est contestable, il peut refuser le constat ou recommander d'autres mesures.

Quelques éléments factuels peuvent être invoqués, à titre d'exemples :

- Des correspondances administratives émanant des autorités locales ou centrales qui attestent d'une situation exceptionnelle (guerre, épidémie, catastrophe naturelle, insécurité grave, rupture brusque de financements, etc.) ;
- Des constats dressés par les officiers de police judiciaire, en cas de destruction de locaux, de vol massif de matériel ou d'empêchement physique d'accès au lieu de travail ;
- Des procès-verbaux ou rapports du parquet, notamment lorsque la situation résulte d'un fait pénalement répréhensible empêchant la poursuite des activités ;
- Des notifications de fermeture administrative ou de réquisition par l'autorité publique compétente.

Ces pièces justificatives constituent le socle factuel sur lequel l'Inspection du travail doit fonder son analyse avant de conclure à la présence ou non d'un cas de force majeure. Autrement dit, le procès-verbal de constat ne saurait être un acte automatique, mais plutôt l'aboutissement d'une évaluation rigoureuse et impartiale de circonstances établies.

En tout état de cause, la mise en œuvre de la force majeure ne saurait servir de prétexte à un contournement des garanties fondamentales reconnues aux parties contractantes. L'inspection du travail, dans sa mission de contrôle et de régulation, est donc tenue de veiller au respect des droits constitutionnels, notamment ceux relatifs à l'information préalable, au droit de se défendre, et à une procédure équitable, conformément à la Constitution de la République Démocratique du Congo et aux instruments internationaux pertinents (LUZOLO BAMBI, L., 2016).

2.2.2. Le cas de force majeure constate par l'inspection provincial ou générale du travail

Il y a lieu de relever que, si le constat de la force majeure relève en principe de la compétence de l'inspection du travail du ressort territorial, l'indisponibilité ou l'inaccessibilité de celle-ci ne saurait faire obstacle à la reconnaissance d'une situation objectivement caractérisée. En effet, le respect du principe de continuité du service public exige que, en l'absence manifeste de possibilité de saisine de l'Inspection localement compétente, les parties au contrat de travail puissent recourir à un échelon hiérarchiquement supérieur de l'administration du travail.

Conformément aux dispositions de l'arrêté ministériel n° 030/CAB/MINETAT/MTEPS/FBKJ01/2018 fixant la dénomination, le siège, la compétence et le ressort territorial des services de l'Inspection générale du travail (J.O.RDC., 1er octobre 2018, n° 19, col. 25), les inspections provinciales disposent d'une compétence territoriale couvrant l'ensemble de leur ressort provincial. Toutefois, l'exercice effectif de cette compétence est subordonné à certaines conditions : l'absence d'une inspection urbaine, l'inaction de celle-ci dans les délais impartis, une omission d'agir ou encore une défaillance dans l'accomplissement de ses missions. Par ailleurs, des circonstances exceptionnelles, telles que les conflits armés ou les catastrophes naturelles, peuvent justifier que l'inspection provinciale intervienne en lieu et place de l'inspection urbaine, notamment lorsque ces événements empêchent la saisine du siège de l'inspection territorialement compétente.

Il y a lieu de souligner que la jurisprudence abondante renforce la position d'incompétence de l'inspecteur du travail rattaché à l'inspection Générale du travail, tout en ne reconnaissant pas l'applicabilité des dispositions de l'article 188 du code de travail congolais. Parmis ces decisions judiciaires, nousn pouvons citer L'arrêt RTA 3622 en cause Zaïre FINA c/LUMBU-MABAKA rendu par la Cour d'Appel de Kinshasa/ Gombe en date du 21 novembre 1996 qui réaffirme l'incompétence de l'inspecteur attaché au service central de l'administration du travail sur le dernier carré de doute qui persistait encore dans l'esprit de certains juristes sur l'incompétence de l'inspecteur attaché à l'inspection générale du travail. En effet, la Cour nous enseigne dans cet arrêt de principe que la compréhension de l'article 188 dépend nécessairement de la compréhension des articles 189, 190 et 191 combinés du même code du travail et en procédant à cette combinaison, la Cour fait ressortir des lignes maîtresses suivantes :

- L'inspection générale du travail est un service administratif dont les tâches sont reparties en échelons administratifs appelés "inspection du travail" (art. 189 al.2);
- La direction centrale de ce service (inspecteur général) dirige, coordonne et contrôle l'accomplissement des missions de l'inspection du travail dans les inspections interrégionales seulement (art. 190 al. 1);
- Les inspections internationales rendent compte sur le plan administratif seulement de l'exécution des missions à la direction centrale (art. 157 al.3) ;
- Les missions elles-mêmes de l'inspection du travail sont clairement définies dans ce code promouvoir le développement harmonieux des rapports entre les employeurs et les travailleurs et de contribuer au respect de la justice sociale.
- Dans l'entendement de la Cour qui est d'ailleurs celui du rédacteur du code du travail, la loi interdit donc d'une façon expresse à ce niveau, à la direction centrale de se mêler dans les missions confiées à l'inspection générale et locale qui relèvent directement de l'inspection interrégionale.

En effet, la direction centrale n'entretient pas de liens directs avec les inspections régionales et locales ; elle exerce plutôt son autorité sur les inspections interrégionales qu'elle dirige, coordonne et contrôle, recevant d'elles des rapports sur les activités des échelons inférieurs. À ce titre, elle ne saurait intervenir directement pour dresser un procès-verbal de non-conciliation, une prérogative réservée aux inspections régionales et locales. Par conséquent, s'il y a lieu de redouter une quelconque ingérence, elle ne pourrait émaner que des inspections interrégionales, qui détiennent une autorité hiérarchique directe sur les inspections de leurs ressorts respectifs, notamment en ce qui concerne les procès-verbaux dressés par les inspecteurs du travail à ces niveaux. Il s'ensuit qu'il est juridiquement infondé de soulever l'incompétence d'un inspecteur rattaché à la direction centrale, dès lors que cette dernière ne dispose pas de pouvoir d'intervention directe dans les procédures de conciliation menées par les structures locales. Et la Cour de conclure : « C'est en tenant compte de ces missions (art. 160) que l'article 200 du Code du travail, par respect des divisions administratives établies à l'article 157, a confié en exclusivité la procédure de conciliation des litiges du travail à l'inspecteur local, appelé aussi inspecteur du ressort ou inspecteur géographiquement compétent. »

Selon la jurisprudence, un inspecteur du travail ne peut valablement intervenir dans une procédure de conciliation que s'il est compétent territorialement. En effet, tout inspecteur autre que celui du ressort concerné est incompétent, même s'il s'agit de l'inspecteur général. Par conséquent, tout procès-verbal établi par un inspecteur incompétent est entaché de nullité. C'est dans ce sens que la Cour d'appel de Lubumbashi s'est prononcée, dès le 14 juin 1974, dans l'affaire opposant BOTOMBIA à IBM (RJZ, n° 3, p. 256). La Cour suprême de justice a réaffirmé cette position dans son arrêt n° 256 du 27 février 1980, dans l'affaire Regideso c/ son délégué syndical LUKISA MAOWA. Elle y a confirmé que les textes légaux doivent être interprétés comme excluant l'intervention de l'inspecteur général ou interrégional dans la procédure de conciliation préalable (KALALA ILUNGA, 1984).

Cependant, notre position consistant à saisir l'Inspecteur provincial ou, à défaut, l'Inspecteur rattaché à l'Inspection générale du Travail, se fonde sur les dispositions de l'article 192 du Code du travail, lesquelles n'ont été remises en cause par aucune des décisions judiciaires évoquées ci-dessus.

En effet, cet article dispose que, sans préjudice des compétences reconnues à l'Inspecteur du Travail du ressort, l'Inspecteur du Travail attaché à l'Inspection Générale du Travail est compétent pour :

a) connaître de tout litige du travail se rapportant à l'exercice de sa mission définie à l'article 187, notamment :

- les litiges individuels du travail lorsque l'une des parties se trouve matériellement empêchée d'initier ou de poursuivre la procédure de conciliation devant l'Inspecteur du Travail territorialement compétent ;
- les conflits collectifs affectant plusieurs établissements d'une même entreprise, ou plusieurs entreprises relevant de différents secteurs d'activité couvrant plusieurs ressorts d'inspection.

b) effectuer des visites spéciales d'inspection en matière de sécurité technique, de santé au travail, de gestion de la main-d'œuvre, d'institutions de prévoyance sociale (mutuelles et assurances), de négociation des conventions collectives à caractère national, ainsi que des contre-enquêtes.

Cette disposition s'applique mutatis mutandis aux Inspecteurs rattachés aux Inspections du Travail des provinces, districts ou territoires, dans les limites de leurs juridictions respectives.

Cette disposition vient conforter notre position en soulignant le caractère impératif de la condition tenant à l'impossibilité matérielle de saisir l'Inspecteur du Travail du ressort. Autrement dit, la saisine de l'Inspecteur attaché à l'Inspection générale (ou provinciale) ne peut intervenir qu'à titre subsidiaire, en cas d'empêchement avéré d'accéder à l'inspection territorialement compétente.

Dès lors, il incombe à la partie ayant recouru à cette voie subsidiaire d'en rapporter la preuve, en démontrant concrètement les circonstances ayant empêché l'initiation ou la poursuite de la procédure de conciliation devant l'Inspection du Travail du ressort.

À défaut d'une telle démonstration, la saisine directe d'un Inspecteur hors ressort pourrait être interprétée comme une méconnaissance des règles de compétence, et donc entachée d'irrégularité.

Ainsi, la saisine de l'inspection provinciale du travail, voire de l'inspection générale du travail, s'avère juridiquement fondée lorsqu'elle est justifiée par l'urgence, l'inaction prolongée, l'impossibilité matérielle ou l'absence avérée de l'inspection du ressort. Cette substitution institutionnelle temporaire est conforme non seulement aux principes généraux du droit administratif, mais également aux exigences constitutionnelles de bonne administration, de diligence et de protection des droits fondamentaux (NGOY MUTWALE, J., 2019).

Toutefois, cette faculté dérogatoire doit demeurer encadrée. Elle ne peut être exercée qu'à titre subsidiaire et exceptionnel, et doit être motivée par des éléments objectifs attestant de l'impossibilité de recours à l'autorité initialement compétente. L'organe supérieur saisi devra, à son tour, respecter les mêmes exigences procédurales que l'Inspection du ressort : analyse des faits, audition des parties, vérification

documentaire et, le cas échéant, investigation sur les lieux, avant d'établir un procès-verbal en bonne et due forme constatant ou non l'existence d'un cas de force majeure.

Ce mécanisme de suppléance administrative permet de garantir que la reconnaissance de la force majeure, avec les effets juridiques qui en découlent, ne soit pas tributaire d'un blocage administratif local. Il s'inscrit dans une démarche de sécurisation juridique des relations de travail, particulièrement en contexte de crise ou d'événement exceptionnel, où la célérité et la rigueur dans le traitement des demandes s'avèrent indispensables.

2.3. L'appréciation judiciaire du cas de force majeure

En cas de litige, il appartient au tribunal du travail compétent de déterminer si les conditions de la force majeure sont réunies. Cette appréciation est fondée sur une analyse in concreto, tenant compte de la nature de l'activité, du contexte local, et des mesures prises par l'employeur pour prévenir ou pallier l'événement.

La charge de la preuve incombe en principe à la partie qui invoque la force majeure. Dans la pratique, c'est généralement l'employeur qui doit démontrer que l'événement invoqué répond aux critères légaux et rendait impossible la poursuite de la relation de travail.

3. Les exemples pratiques de cas de force majeure, spécialement de la rupture brusque de financement USAID aux organisations internationales

Plusieurs situations concrètes ont permis d'apprécier la mise en œuvre de la force majeure dans les relations de travail en RDC :

3.1. Conflits armes et insécurité dans l'Est du pays

En droit congolais, qu'il s'agisse des obligations civiles, du droit du travail ou du secteur minier, la *force majeure* désigne un événement imprévisible, irrésistible et extérieur, rendant impossible l'exécution d'un contrat ou d'une obligation légale. Lorsqu'un employeur se trouve confronté à des situations telles que la guerre, les conflits armés ou des déplacements massifs de populations compromettant gravement la sécurité du personnel ou causant la destruction des infrastructures, il peut légitimement invoquer la force majeure. Une telle reconnaissance juridique permet de l'exonérer de toute responsabilité contractuelle ou sociale, notamment dans l'hypothèse où la poursuite des activités ou le maintien des relations de travail devient matériellement irréalisable. Cette impossibilité d'exécution est juridiquement encadrée par le Code du travail, le Code civil congolais, ainsi que, le cas échéant, par les dispositions pertinentes du Code minier.

Dans ce contexte, tout employeur opérant dans les provinces de la République Démocratique du Congo affectées par les conflits armés est fondé à solliciter officiellement la constatation d'un cas de force majeure, en se basant sur la gravité de la situation sécuritaire et humanitaire. Les risques avérés pesant sur les travailleurs, les menaces persistantes contre les sites d'exploitation, ou encore l'inexistence d'une autorité administrative fonctionnelle sur place, constituent autant de faits objectifs de nature à démontrer une impossibilité d'exécution. Cette lecture du droit permet d'en assurer une application à la fois rigoureuse et contextualisée, prenant en compte les circonstances exceptionnelles échappant à la volonté des parties.

3.2. Catastrophes naturelles et pandémies

La pandémie de COVID-19 a constitué un cas emblématique de force majeure, amenant de nombreux employeurs à suspendre temporairement leurs activités ou à procéder à des réductions significatives de personnel. Toutefois, la reconnaissance juridique de cette situation comme cas de force majeure a été variable, en fonction des secteurs d'activité, de l'ampleur de l'impact local et des mesures d'accompagnement mises en place par les pouvoirs publics.

En République Démocratique du Congo, l'Ordonnance présidentielle n° 20/014 du 24 mars 2020, proclamant l'état d'urgence sanitaire, ainsi que les textes subséquents, ont imposé des restrictions strictes à l'exercice des activités économiques sur l'ensemble du territoire national. Ces mesures, édictées par les autorités publiques — en l'occurrence le Président de la République — pour des raisons impérieuses de santé publique, ont engendré de graves perturbations dans plusieurs secteurs économiques. Dans ce contexte, tout employeur affecté par ces restrictions était fondé à invoquer la force majeure, celle-ci se justifiant à la fois par l'imprévisibilité de la pandémie et par le caractère obligatoire des injonctions étatiques ayant entraîné l'arrêt partiel ou total de ses activités.

3.3. Cas de rupture brusque de financement de USAID aux organisations internationales opérant en RDC

Comme déjà dit ci-dessus, le droit congolais reconnaît la force majeure comme une cause d'exonération de responsabilité lorsqu'un événement :

- **est imprévisible** au moment de la conclusion du contrat ;
- **est irrésistible**, c'est-à-dire insurmontable même avec des moyens appropriés ;
- **est extérieur** à la volonté des parties.

La décision présidentielle américaine suspendant toute aide étrangère constitue, en droit congolais, un cas de force majeure au sens de l'article 57 du Code du travail, de la doctrine et de la jurisprudence. Elle présente les caractères d'imprévisibilité, d'irrésistibilité et d'extériorité. Imposée à l'USAID par une autorité souveraine

étrangère, elle échappe à la volonté de l'organisation bénéficiaire opérant en RDC. Cette situation entraîne une impossibilité d'exécuter les engagements financiers. L'organisation est dès lors légalement fondée à invoquer la force majeure pour suspendre ses obligations contractuelles. Nous pouvons donc dire qu'il s'agit de:

3.3.1. Un évènement imprévisible

Le décret présidentiel signé par l'actuel Président des États-Unis, Monsieur Donald Trump, immédiatement après son investiture, constitue un événement juridiquement imprévisible. Pris sans préavis ni concertation, il s'est imposé de manière unilatérale et soudaine. Les organisations internationales opérant en République Démocratique du Congo ne disposaient d'aucun moyen raisonnable d'en anticiper la survenance. Cette imprévisibilité s'apprécie au regard du contexte politique et administratif au moment de la conclusion des engagements. Elle remplit ainsi l'une des conditions essentielles de la force majeure. L'acte en question ouvre donc la voie à une exonération de responsabilité contractuelle.

3.3.2. Un évènement irrésistible

L'organisation bénéficiaire ne dispose d'aucun moyen juridique ou matériel pour lever ou contourner la décision émanant de l'exécutif américain. L'ordre présidentiel, ayant force obligatoire pour l'USAID, entraîne une suspension immédiate et totale des décaissements prévus. Cette contrainte, d'origine légale et étrangère, échappe entièrement à la volonté de l'organisation opérant en RDC. Elle crée une impossibilité absolue d'exécuter les obligations financières convenues. L'inexécution qui en résulte ne découle d'aucune faute ou négligence, mais d'une cause extérieure insurmontable. Dès lors, le critère d'irrésistibilité propre à la force majeure se trouve pleinement satisfait.

3.3.3. Un évènement extérieur

L'ordre présidentiel suspendant l'aide étrangère émane d'une autorité souveraine étrangère, en l'occurrence le Chef de l'État des États-Unis d'Amérique, agissant dans l'exercice de ses prérogatives constitutionnelles. Cet acte unilatéral s'impose de plein droit aux agences fédérales américaines, notamment à l'USAID, sans que les organisations bénéficiaires en République Démocratique du Congo n'aient pu y participer ou en influencer le contenu. Il constitue ainsi un fait totalement extérieur à leur volonté et à leur sphère de contrôle. Cette extériorité, exigée par la théorie classique de la force majeure, est manifeste. Elle exclut toute imputabilité à l'organisation bénéficiaire. Par conséquent, le critère d'extériorité se trouve juridiquement caractérisé.

Le Décret présidentiel s'impose de manière unilatérale aux agences américaines telles que l'USAID. Il constitue un fait totalement extérieur à la volonté des organisations

bénéficiaires opérant en République Démocratique du Congo, lesquelles n'ont exercé aucun pouvoir d'influence ou de contrôle sur son adoption. Cette extériorité, au sens du droit congolais, exclut toute imputabilité de l'inexécution des obligations contractuelles à l'organisation internationale. Dès lors, le critère d'extériorité requis pour la reconnaissance d'un cas de force majeure se trouve pleinement établi.

D'où les organisations internationales impactées par ce Décret présidentiel restent en droit de notifier administrativement leurs partenaires locaux, prestataires, bénéficiaires, le gouvernement de la RDC sur la survenance de ce cas de force majeure dans le plus bref délai.

S'agissant des contrats de travail, les organisations sont en droit de saisir l'inspection de travail du ressort, ou à défaut, provinciale ou générale dans les conditions telles que renseignées plus haut, en vue de faire constater ce cas de force majeure. Pour cela, elles ont l'obligations de partager avec l'inspecteur du travail toute la documentation relative aux échanges officiels (communiqués officiels et lettres de USAID envoyés à tous ses partenaires de mise en œuvre).

4. Les effets juridiques de la force majeure sur le contrat de travail

La survenance d'un cas de force majeure, dûment constaté et vérifié, produit des effets juridiques significatifs sur le contrat de travail. En droit congolais, ceux-ci varient selon que la situation empêche temporairement ou définitivement l'exécution du contrat. Dans les deux hypothèses, la force majeure constitue une cause objective d'exonération de responsabilité contractuelle, mais son impact sur les droits et obligations des parties reste étroitement encadré.

4.1. La suspension du contrat de travail

Lorsque la force majeure est temporaire, elle suspend le contrat de travail sans en rompre le lien juridique. Cette suspension implique un arrêt momentané des obligations de l'employeur et du travailleur. Selon le point C de l'article 60 du Code du travail congolais, cette situation peut durer au minimum deux mois. Durant cette période, le contrat demeure en veille. Il reprend ses effets dès la disparition de l'empêchement.

Pendant cette période, le travailleur cesse de fournir sa prestation, et l'employeur n'est plus tenu de verser la rémunération. Toutefois, le contrat reste juridiquement en vigueur, ce qui implique la possibilité d'une reprise ultérieure de la relation de travail.

La suspension n'entraîne ni perte d'ancienneté ni rupture de droits acquis. En cas de reprise d'activité, le travailleur doit être réintégré dans les mêmes conditions antérieures, sauf accord contraire.

L'employeur peut, à la demande du travailleur, délivrer un certificat de suspension mentionnant la nature de l'événement, afin de permettre à celui-ci de justifier son indisponibilité dans d'autres démarches administratives.

Pendant le moment de la suspension du contrat de travail l'employeur est dans l'obligation de payer le logement du travail, d'assurer ses soins médicaux, y compris ceux de ses dépendants légaux.

4.2. La rupture du contrat de travail

Lorsque la force majeure rend définitivement impossible l'exécution du contrat de travail, celui-ci peut être rompu de plein droit, sans qu'aucune des parties ne puisse être tenue pour responsable. Conformément au point C de l'article 60 du Code du travail congolais, cette rupture ne peut intervenir qu'après une période minimale de deux mois de suspension. Elle consacre alors la disparition définitive du lien contractuel. Aucune indemnité pour rupture abusive n'est due dans ce cas. La force majeure produit ainsi un effet extinctif, juridiquement reconnu.

La rupture du contrat pour cause de force majeure doit résulter d'un événement rendant durablement impossible la reprise de l'activité. Il peut s'agir notamment de la destruction totale de l'entreprise, d'une interdiction légale prolongée d'exercer, ou du retrait d'une autorisation administrative à la suite d'une catastrophe. Dans le cas spécifique de l'USAID, une notification officielle d'annulation du projet financé par des fonds américains constitue un motif valable. Une telle décision rend l'exécution des obligations contractuelles définitivement irréalisable, justifiant ainsi la rupture sans faute.

Le point C de l'article 60 du Code du travail congolais dispose qu'en cas de cessation du contrat pour une cause indépendante de la volonté des parties, notamment en cas de force majeure, l'employeur n'est pas tenu au paiement du préavis ni de l'indemnité de licenciement. Toutefois, le travailleur conserve le droit au paiement de ses droits acquis, tels que les salaires dus, les jours de congé non pris, et, le cas échéant, à une indemnité forfaitaire si celle-ci a été préalablement prévue par une convention collective régulièrement signée, conformément à l'avant-dernier tiret de l'article 279 du même Code. Cette disposition vise à concilier les effets exonératoires de la force majeure avec la protection minimale des droits du travailleur.

Cette rupture, bien que juridiquement justifiée par la force majeure, n'est pas sans conséquence pour le travailleur, qui se retrouve privé d'emploi sans bénéficier des garanties classiques attachées au licenciement, telles que le préavis et l'indemnité de licenciement. Cette situation met en lumière la nécessité d'un encadrement étatique approprié à travers des mécanismes de protection sociale, notamment en matière d'assurance chômage. Or, ces dispositifs demeurent encore faiblement développés en

République Démocratique du Congo, ce qui accroît la précarité du travailleur face aux aléas économiques et institutionnels indépendants de sa volonté.

4.3. Les garanties de protection contre les abus

Afin de prévenir les détournements de la notion de force majeure par des employeurs peu scrupuleux, le droit congolais consacre plusieurs garde-fous :

4.3.1. Encadrement juridictionnel strict

Les tribunaux du travail exercent un contrôle rigoureux sur la réalité et la gravité des événements invoqués. Ils peuvent requalifier une rupture abusive présentée comme une force majeure en licenciement déguisé.

4.3.2. Principe de bonne foi contractuelle

Même en situation exceptionnelle, les parties sont tenues d'agir de bonne foi. L'employeur doit prouver qu'il n'avait pas d'alternative raisonnable, et que l'arrêt d'activité n'est pas une manœuvre d'évitement des obligations sociales.

4.3.3. Recours du travailleur

En cas de contestation, le travailleur dispose, d'une part, d'un recours administratif visant à obtenir l'annulation du procès-verbal dressé par l'inspecteur du travail ayant constaté le cas de force majeure à l'origine de la rupture du contrat, et, d'autre part, de la faculté de saisir la juridiction compétente en vue de solliciter la requalification de ladite rupture ou d'en obtenir réparation à titre d'indemnisation pour rupture irrégulière du contrat de travail.

Il convient de souligner que le recours contre un procès-verbal établi par l'inspecteur du travail peut être exercé selon plusieurs voies : soit par un recours gracieux adressé à l'inspecteur lui-même, soit par un recours hiérarchique auprès de son supérieur direct, soit encore par une saisine de la Cour d'appel, agissant comme Cour administrative d'appel dans le ressort concerné. Ce n'est qu'après que cette juridiction se sera prononcée sur la légalité dudit procès-verbal que le travailleur concerné pourra, le cas échéant, saisir à nouveau l'inspecteur du travail territorialement compétent afin de tenter une conciliation. En cas d'échec de cette tentative, un procès-verbal de non-conciliation lui sera délivré, condition préalable à l'introduction d'une action devant le tribunal de travail compétent. L'on comprend dès lors que la voie menant au juge du travail est particulièrement longue et complexe.

5. La force majeure ne saurait être confondue avec la résiliation du contrat pour motifs économiques ou de réorganisation structurelle

Il est juridiquement fondamental de distinguer avec rigueur le régime de la *force majeure* de celui de la résiliation du contrat de travail fondée sur des motifs économiques ou une réorganisation interne. En pratique, une confusion regrettable persiste entre ces notions, tant chez certains juristes que chez des employeurs, des travailleurs ou des organisations syndicales. En effet, des causes de rupture du contrat telles que la maladie, le décès, l'emprisonnement du travailleur, les difficultés économiques ou encore les restructurations organisationnelles sont parfois, à tort, assimilées à la force majeure. Cette confusion appelle une clarification des fondements juridiques et des effets spécifiques à chacune de ces situations.

La force majeure est classiquement définie comme un événement extérieur, imprévisible et irrésistible, échappant totalement au contrôle des parties contractantes et rendant objectivement impossible l'exécution d'une obligation. Elle est, par essence, étrangère à la volonté de l'employeur comme du travailleur. En droit congolais, elle est consacrée par les articles 46, 308, 387, 390, 411, 432, 495, 500 et 517 du Décret du 30 juillet 1888 relatif aux obligations conventionnelles, toujours en vigueur, ainsi que par les articles 57 et 60 point C de la loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail, telle que modifiée par la loi n° 16/010 du 15 juillet 2016. Lorsqu'elle est légalement constatée, notamment par l'Inspection du travail, la force majeure produit des effets exonératoires : elle peut entraîner la suspension ou la rupture du contrat sans qu'aucune faute ne soit imputable ni à l'employeur ni au travailleur.

En revanche, la résiliation du contrat de travail pour motifs économiques ou pour réorganisation structurelle relève d'une décision volontaire de l'employeur, fondée sur des considérations internes telles que la réduction des coûts, la baisse d'activité, la réorientation stratégique ou la rationalisation des ressources humaines. Bien que pouvant découler d'un contexte économique difficile, cette rupture repose sur un choix managérial, et non sur un événement extérieur imprévisible. Ce type de résiliation est encadré par les articles 62 et 78 du Code du travail, ainsi que par l'Arrêté ministériel n° 12/CAB-MIN/ETPS/038/08 du 8 août 2008, interdisant provisoirement aux inspecteurs du travail d'autoriser les licenciements massifs des travailleurs, tout en réservant exclusivement au Ministre ayant l'Emploi, le Travail et la Prévoyance sociale dans ses attributions la compétence d'accorder une telle autorisation.

Assimiler ces deux régimes de rupture du contrat de travail, demeurant strictement distincts l'un de l'autre, reviendrait à compromettre la cohérence du droit du travail congolais, à altérer l'équilibre contractuel entre les parties et à générer une insécurité juridique préjudiciable, notamment en ce qui concerne l'exonération ou non de la

responsabilité contractuelle. Seule la force majeure, dès lors qu'elle est dûment établie et constatée par l'Inspection du travail compétente, donne lieu à une exonération automatique et objective de responsabilité.

Dans cette perspective, la rupture brutale d'un financement extérieur, tel que celui de l'USAID, peut apparaître, à première vue, comme un problème d'ordre économique. Toutefois, elle n'exclut pas la possibilité pour un employeur d'invoquer la force majeure, à condition que soient réunies les conditions cumulatives d'imprévisibilité, d'irrésistibilité et d'extériorité de l'événement. Ces éléments doivent être constatés formellement par procès-verbal de l'Inspection du travail du ressort compétent, dans un cadre strictement réglementé.

Il importe donc de rappeler que ces deux notions reposent sur des fondements distincts, bien qu'inscrites toutes deux dans le Code du travail congolais. Les confondre revient à introduire une confusion dangereuse dans l'interprétation des modes de rupture du contrat de travail, avec des conséquences graves sur les droits des parties et la sécurité des relations professionnelles.

C'est pourquoi il appartient aux juristes, aux praticiens du droit et aux responsables des ressources humaines de faire preuve de technicité, d'analyse contextuelle rigoureuse et de précision terminologique, pour éviter toute généralisation abusive. Cette exigence de rigueur constitue l'essence même du raisonnement juridique en matière de droit du travail et, plus largement, en droit des obligations.

6. Perspectives de réforme pour une meilleure protection des travailleurs face à la force majeure

Dans une perspective de renforcement de la protection des travailleurs en cas de force majeure, plusieurs réformes s'avèrent indispensables. Il convient, en premier lieu, d'introduire dans le Code du travail congolais une définition claire, autonome et adaptée aux réalités professionnelles de la force majeure, précisant ses critères d'identification ainsi que ses effets juridiques. Ensuite, afin d'éviter que la rupture du contrat ne plonge le travailleur dans une précarité injustifiée, il serait opportun de prévoir une indemnité forfaitaire minimale, ou un mécanisme d'indemnisation spécifique financé par un fonds de solidarité sociale ou par la Caisse nationale de sécurité sociale. En outre, la procédure de constatation par l'Inspection du travail devrait être renforcée par des garanties procédurales, incluant le droit à l'information, le respect du contradictoire et la possibilité pour le travailleur de contester le constat. En cas de reprise d'activité, le travailleur concerné devrait bénéficier d'un droit prioritaire de réintégration, plus favorable encore que celui prévu en cas de licenciement massif aux termes des articles 62 et 78, dans la mesure où il n'a pas bénéficié des mêmes avantages sociaux. Il serait également pertinent d'obliger l'employeur à notifier formellement, individuellement et de manière motivée tout

recours à la force majeure, en précisant les raisons, la durée estimée de suspension ou de rupture, ainsi que les droits du travailleur concerné. L'ensemble de ces réformes permettrait de concilier équité contractuelle, sécurité juridique et justice sociale dans les contextes de crise.

7. Conclusion

À l'issue de cette étude, il ressort que la force majeure constitue, en droit du travail congolais, un mécanisme juridique d'exception, permettant de déroger au principe de l'exécution obligatoire des obligations contractuelles en cas d'événements imprévisibles, irrésistibles et extérieurs à la volonté des parties. Ce régime repose sur une assise juridique plurielle, issue notamment du Code civil congolais (Décret du 30 juillet 1888), du Code du travail (loi n° 015/2002 modifiée), et, pour certains secteurs spécifiques comme le secteur minier, du Code minier (loi n° 007/2002 modifiée). Ces textes convergent pour encadrer la force majeure à travers les critères classiques précités.

La mise en œuvre de cette institution dans les relations de travail est toutefois strictement encadrée. Au-delà de la réunion des conditions d'imprévisibilité, d'irrésistibilité et d'extériorité, la reconnaissance de la force majeure suppose une constatation formelle par l'Inspection du travail territorialement compétente. Ce formalisme, loin d'être accessoire, constitue une garantie essentielle contre les abus et permet d'assurer la légitimité de la suspension ou de la rupture du contrat de travail.

Des situations concrètes comme les conflits armés dans l'Est de la RDC, la pandémie de COVID-19, ou encore la rupture soudaine du financement de l'USAID ont permis d'illustrer la portée opérationnelle de la force majeure. Bien que ces événements diffèrent par leur nature, ils remplissent les conditions juridiques permettant d'exonérer les parties de toute responsabilité contractuelle, dès lors qu'ils rendent objectivement impossible l'exécution du contrat.

Les effets juridiques qui en découlent sont notables. La force majeure peut entraîner, selon les cas, une suspension temporaire ou une rupture définitive du contrat, sans qu'aucune faute ni indemnité ne soit imputable à l'employeur ou au travailleur. Toutefois, cette neutralité juridique, bien qu'elle profite à l'employeur, révèle un déséquilibre en défaveur du travailleur, souvent privé de protection sociale dans ces circonstances exceptionnelles.

Dans cette perspective, des réformes substantielles s'imposent. Il est nécessaire d'introduire dans le Code du travail une définition claire et autonome de la force majeure, adaptée aux spécificités des relations professionnelles. De plus, afin de limiter la précarité induite par la rupture, il conviendrait de prévoir une indemnité forfaitaire minimale, par exemple, par le paiement de 3 mois de salaire mensuel en cas de rupture

définitive ou un mécanisme d'indemnisation financé par un fonds de solidarité sociale ou la Caisse nationale de sécurité sociale. Par ailleurs, la procédure devant l'Inspection du travail devrait intégrer des garanties procédurales renforcées, telles que le droit à l'information, au contradictoire et à la contestation. En cas de reprise d'activité, le travailleur concerné devrait bénéficier d'un droit prioritaire de réintégration, plus privilégié que celui applicable en cas de licenciement collectif, car il n'a bénéficié d'aucun des avantages sociaux y afférents. Il serait également opportun d'instaurer une obligation de notification formelle et motivée de la part de l'employeur à l'égard du travailleur, précisant les raisons du recours à la force majeure et les conséquences envisagées.

Il importe, en outre, de ne pas confondre la force majeure avec la résiliation du contrat pour motifs économiques ou de réorganisation structurelle, laquelle repose sur des décisions de gestion interne, encadrées par des règles spécifiques du Code du travail. Assimiler ces deux régimes, fondamentalement distincts, reviendrait à compromettre la cohérence du droit de travail congolais, à altérer l'équilibre contractuel entre les parties et à fragiliser la sécurité juridique dans les rapports de travail.

En définitive, la force majeure doit être envisagée non comme un simple outil d'exonération de responsabilité, mais comme un véritable levier d'équité contractuelle, capable de concilier les contraintes économiques de l'entreprise avec les exigences de dignité, de stabilité et de protection du travailleur. Sa reconnaissance et sa mise en œuvre doivent s'inscrire dans une dynamique de réforme législative rigoureuse, d'administration du travail renforcée, et d'un dialogue social responsable, à la hauteur des exigences de l'État de droit social en République Démocratique du Congo.

8. Bibliographie

Constitution de la République Démocratique du Congo telle que modifiée par la Loi n° 11/002 du 20 janvier 2011 portant révision de certains articles de la Constitution de la République Démocratique du Congo du 18 février 2006

ILUNGA LEMBOW, M. (2017). Traité de droit du travail congolais : À la lumière du Code du travail révisé, Kinshasa, Médiaspaul.

KAZADI MPIANA, J. (2020). Le droit du travail en République Démocratique du Congo (2e éd.). Kinshasa, Harmattan-RDC.

NGOY KALABA, T. (2015). Précis de droit du travail congolais, Kinshasa, Éditions du CEPAS.

LUZOLO BAMBI, L. (2016). Droit du travail en République Démocratique du Congo : Cours destiné aux étudiants en droit. Université de Kinshasa. (Notes de cours non publiées).

TSHIBANGU KALALA, M. (1999). Droit constitutionnel africain : Problématique de la démocratie pluraliste en Afrique noire. Bruxelles : Bruylant.

OMEONGA TONGOMO, B. (2019). Le droit public congolais. Kinshasa, Editions Universitaires Africaines.

KALALA MUANZA, A. (2021). Droit administratif congolais (2e éd.). Paris – Kinshasa, Harmattan.

KAZADI KANKONDE, J.-M. (2012). Droit du travail congolais. Kinshasa, Editions CEPAS.

MUKENDI KALALA, E. (2017). Précis de droit du travail congolais. Kinshasa : Université de Kinshasa, Faculté de droit.

KABEYA MUKADI, M. (2015). Le contrat de travail en droit congolais. Lubumbashi, Presses de l'Université de Lubumbashi.

KIBALA NKULU, E. (2021). La force majeure en droit du travail congolais : Étude doctrinale et pratique administrative. Revue Congolaise de Droit Social, (4), 45–67.

TSHISUAKA MBUYI, D. (2020). Le rôle de l'Inspection du travail dans la régulation des conflits individuels et collectifs de travail. Revue Juridique Congolaise, (12), 89–108.

NGOY MUTWALE, J. (2019). La hiérarchie administrative dans l'organisation de l'Inspection du travail en RDC. Revue de la Faculté de Droit de l'Université de Lubumbashi, (n° non spécifié).

KAMBAYI KAYEMBE, J. (2020). La gestion juridique des contrats de travail en période de crise : le cas du COVID-19 en RDC. Revue Congolaise de Droit et de Jurisprudence, (6), 45–67. ;

KASONGO KALUMBA, D. (2018). La force majeure en droit congolais : entre silence du législateur et impératif de sécurité juridique. Revue de droit congolais, (22), 89–104.

Ordonnance-loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail. Journal Officiel.

Loi n° 16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la Loi n° 015/2002 portant Code du travail. Journal Officiel.



PARTENAIRES ET RESEAUX

ISSN INTERNATIONAL STANDARD SERIAL NUMBER

CAIRN.INFO CHERCHER, REPÉRER, AVANCER

diliCOM LE RÉSEAU DU LIVRE

BDL Banque du Livre asbl

doi Crossref Content Registration

MEDIATHEQUE DÉPARTEMENTALE du Gers

MOUVEMENT LAUDATO SI' Catholiques pour notre maison commune

parcours formation

MOOC Gestion de Projet

MAXITY

CS4ME CIVIL SOCIETY FOR MALARIA ELIMINATION

UOC UNIVERSITE VIRTUELLE DU CONGO

10.000 {CODEURS} 2015-2025

JEUNESSE AFRICAINE POUR L'ENVIRONNEMENT

UNITED FOR HUMAN RIGHTS

Youth for Human Rights International

AGAPE asbl Amour sans condition et sans limite

RESEAU ELIKYA

FORUM INTERNATIONAL de GOMA pour la RESOLUTION des CONFLITS

COPAS

REVUE PLURIDISCIPLINAIRE AFRICAINE DE L'ENVIRONNEMENT

AS

AGOS EFFICACITÉ SOLIDARITÉ PAIX

IJAS

Scopalto ACADEMIA

Editions Lumumba, un nouvel élan de l'édition africaine

10, avenue de la Moto x boulevard Ms'iri, Quartier Gambela, commune de Lubumbashi, ville de Lubumbashi, République démocratique du Congo
Tél. : 00243 90 433 70 19
contact@editionslumumba.com
www.editionslumumba.com

Imprimé en République démocratique du Congo

©Edition Lumumba, avril 2025

Afrindala Group
« New African Generation »
www.afrindalagroup.com

Association Panafricaine pour l'Encadrement et la Formation de la Jeunesse (APANAEFJ)
Courriel : info@apanaefj.org
Site web : www.apanaefj.org

Siège : 10, Avenue de la Moto croisement Boulevard M'siri, Ville de Lubumbashi, RD Congo

APANAEFJ

REVUE PANAFRICAINE DE LA JEUNESSE

Revue scientifique internationale, interdisciplinaire et interactive

Publiée par les Editions Lumumba
Avec le soutien
d'Afriscience

&

Association Panafricaine pour l'Encadrement et
la Formation de la Jeunesse
(APANAEFJ)

Courriel : rpj@afriscience.org
Site web : www.afriscience.org
Tél. (+243) 973738975
Siège : 10, avenue de la Moto croisement boulevard M'siri, ville de Lubumbashi, RD Congo