ANNALES DE L'UNIVERSITE MARIEN NGOUABI

Sciences Juridiques et Politiques

VOL. 20, N° 1 – ANNEE: 2020

ISSN: 1815 – 4433 - www.annalesumng.org

ANNALES
DE L'UNIVERSITE MARIEN NGOUABI
SCIENCES JURIDIQUES ET POLITIQUES

VOLUME 20, NUMERO 1, ANNEE: 2020 **www.annalesumng.org**

SOMMAIRE

1 **Brèves réflexions sur la catégorie juridique de l'état d'urgence sanitaire en Afrique**
BOUMAKANI B.

16 **Le cadre règlementaire de la lutte contre la pandémie à Coronavirus (COVID-19) au Congo**
BANGO A.

36 **Les décisions prises par le pouvoir exécutif dans le cadre de la lutte contre la pandémie du Covid-19.**
NZAOU-MOYEN NGNIA-NGAMA

46 **La proclamation et la prorogation de l'état d'urgence sanitaire en République du Congo**
BININGA A. A. W.

55 **L'état d'urgence sanitaire et les droits fondamentaux au Congo**
MEBIAMA G. J. C.

73 **Les sessions restreintes du Parlement**
PAYIMA LOMBOBO H.

81 **L'avis n° 002-ACC-SVC/20 du 30 mars 2020 la Cour constitutionnelle de la République du Congo**
ANDZOKA S.

90 **Les conséquences de la Covid-19 sur l'organisation des examens d'état**
MAKOSSO C. A.

105 **La mobilisation de la coopération internationale à la lutte contre la Covid-19**
ADOUA-MBONGO A. S.

115 **Le contrôle parlementaire de l'action gouvernementale**
MOUSSOUNDA MOUTOUNOU S.

Directeur de publication
J-R. IBARA

Rédacteur en chef
J. GOMA-TCHIMBAKALA

Rédacteur en chef adjoint
D. E. EMAANUEL née ADOUKI

Comité de Lecture :
J.M. BRETON (Pointe-à-Pitre)
J. ISSA SAYEGH (Abidjan)
E.J. LOKO-BALOSSA (Brazzaville)
F. M. SAWADOGO (Ouagadougou)
YAO- NDRE (Abidjan)

Comité de Rédaction :
D. E. EMMANUEL ADOUKI (Brazzaville)
G. MOYEN (Brazzaville)

Webmaster
R. D. ANKY

Administration - Rédaction
Université Marien Ngouabi
Direction de la Recherche
Annales de l'Université Marien Ngouabi
B.P. 69, Brazzaville – Congo
E-mail: annales@umng.cg

ISSN : 1815 - 4433

126 La gestion administrative de la crise sanitaire en France
NGAMPIO-OBÉLÉ-BÉLÉ U.

136 Le droit du travail congolais à l'épreuve de l'ennemi invisible : le Coronavirus (COVID-19)
ONDZE S.

153 Le droit d'accès aux médicaments *versus* les droits de la propriété intellectuelle. Brèves observations sur un conflit des droits à l'heure du COVID-19
LEKEBE OMOUALI D.

162 La dignité de la dépouille mortelle
EMMANUEL ADOUKI D. E.

L'ORDRE JURIDIQUE CONGOLAIS A L'EPREUVE DE LA COVID-19

Professeur EMMANUEL née ADOUKI Delphine Edith (dir.)

Le Coronavirus, communément appelé la COVID-19, est une pandémie transmise par un tueur silencieux qui bouleverse et pétrifie le monde, remet en cause les certitudes et provoque son lot de malheurs. Après l'émotion suscitée par ce virus et la gestion de l'urgence planétaire, voici venu le temps de la réflexion.

La République du Congo n'est pas épargnée par cette pandémie qui affecte de nombreuses personnes et ébranle l'ordre juridique national. En effet, celui-ci est mis à rude épreuve et, l'État se trouve contraint de réagir au plus haut niveau. L'implication directe du Président de la République se manifeste notamment, par la proclamation de l'état d'urgence sanitaire ainsi que par l'adoption de multiples décisions, mises en œuvre par le Gouvernement, le secteur privé, la société civile et l'ensemble de la société.

Les décisions prises par les pouvoirs publics produisent des conséquences directes sur le fonctionnement des institutions tant publiques que privées. Désormais, le Conseil des ministres et les conférences internationales s'organisent au moyen de visioconférences, permettant ainsi de vivifier les multiples applications de l'intelligence artificielle et, d'observer les mesures barrières.

La présente réflexion est organisée par le Laboratoire de Droit et de Science Politique (LADSP) de la Faculté de Droit, de l'université Marien Ngouabi, afin d'examiner la riposte de l'ordre juridique congolais à cette pandémie. C'est ainsi que, de façon spécifique, seront abordés les aspects juridiques, politiques et sociaux de la lutte contre le COVID-19 en République du Congo.

La présente réflexion observera une approche multidisciplinaire, eu égard aux objets identifiés. C'est ainsi que dans le respect de la méthode juridique, les approches positiviste, sociologique, empirique et comparative seront suivies par les différentes contributions.

Cinq thèmes seront successivement étudiés dans ce numéro spécial des Annales de l'Université Marien NGOUABI, dans sa Section Sciences juridiques et Politiques. Il s'agit de: la réaction juridique à la COVID-19 ; la réaction politique à la COVID-19 ; la réaction sociale à la COVID-19 et, le droit à la dignité des victimes de la COVID-19.

D'abord, la réaction juridique de la République du Congo s'est notamment traduite par la proclamation de l'état d'urgence sanitaire (BOUMAKANI Benjamin) qui a conduit à l'adoption d'une législation spécifique et de multiples textes réglementaires (BANGO Ange et NZAOU-MOYEN GNIA- NGAMA). Mais, la persistance de la COVID-19 oblige le Gouvernement à décider de plusieurs prorogations (BININGA Aimé Ange Wilfrid).

Les conséquences juridiques et institutionnelles de cet état d'exception se manifestent particulièrement sur les droits et libertés fondamentales (MEBIAMA Guy Jean Clément) et, sur le fonctionnement du Parlement dont la constitutionnalité des sessions restreintes (PAYIMA LOMBOBO Herrisonne) a été soumise à la Cour constitutionnelle (ANDZOKA ATSIMOU Séverin).

Ensuite, la réaction politique consiste essentiellement, d'une part, pour le Gouvernement congolais à instituer la continuité pédagogique et à organiser, selon des modalités particulières, les examens d'État (MAKOSSO Anatole Collinet). De même que, de façon proactive, la coopération internationale et institutionnelle se trouve mobilisée (ADOUA MBONGO Sydney Aubrey). D'autre part, le Parlement n'hésite pas, au regard de ces circonstances exceptionnelles, à accentuer le contrôle parlementaire de l'action gouvernementale, en privilégiant les questions au Gouvernement et l'audition des Ministres en commission (MOUSSOUNDA MOUTOUNA Stelphin). Par ailleurs, le droit comparé nous renseigne, qu'en France, le Gouvernement recourt à une gestion administrative spécifique de la crise sanitaire (NGAMPIO OBÉLÉ-BÉLÉ Urbain).

Enfin, la réaction sociale caractérise, en premier lieu, la protection des salariés dont les droits sont mis à rude épreuve (ONDZE Stani). En second lieu, elle concerne les personnes malades de la COVID-19. Ceux-ci affirment leur droit d'accès aux médicaments et, particulièrement au vaccin, dans le respect des droits de la propriété intellectuelle (LEKEBE OMOUALI Jospin).

En définitive, l'ordre juridique congolais se trouve ébranlé par la COVID-19. Cette pandémie nous rappelle, ainsi que le disait Socrate, que la santé est pour l'Homme le plus précieux des biens. Mais, une fois la personne décédée, la personnalité juridique cesse, selon le droit positif et, le corps n'est plus qu'un simple objet, certes, *sui generis*, soumis à statut juridique singulier discutable (EMMANUEL née ADOUKI Delphine Edith).

Telle est la modeste contribution des membres du Laboratoire de Droit et de Science Politique (LADSP) à la construction de l'Édifice.

Fait à Brazzaville, le 29 août 2020

Professeur **EMMANUEL** née **ADOUKI Delphine Edith**
Maître de conférences Agrégée
Chef du Département des masters et des Formations doctorales
Coordonnatrice du Laboratoire de Droit et de Science politique (LADSP)
Faculté de Droit,
Université Marien NGOUABI

Annales de l'Université Marien N'GOUABI, 2020 ; 20(1) : 136-152
Sciences Juridiques
et Politiques
ISSN : 1815 – 4433
www.annalesumng.org

LE DROIT DU TRAVAIL CONGOLAIS A L'EPREUVE DE L'ENNEMI INVISIBLE : LE CORONAVIRUS (COVID-19)

CONGOLESE LABOR LAW PUT TO THE TEST OF THE INVISIBLE ENEMY

ONDZE S.

Faculté de Droit
Université Marien NGOUABI
République du Congo

RESUME

Les mesures de lutte contre la COVID-19 transforment notablement le droit du travail. Cet impact concerne aussi bien les relations individuelles que les relations collectives de travail.

Mots-clés : *Droit du travail - Protection sociale - Relations collectives - Relations individuelles.*

ABSTRACT

The measures to fight COVID-19 are significantly transforming labor law. This impact concerns both individual and collective labor relations.

Keywords : *Labor law - Social protection - Collective relations - Individual relations.*

« ...Combattre un ennemi invisible est une mission ô combien délicate… »[1]. Cette formulation de M. Barraud, qui montre la difficulté pour le chercheur en droit de faire preuve d'indépendance d'esprit, en se détachant des paradigmes dominants, du dogmatisme ambiant afin de ne pas tomber dans un conservatisme excessif, peut se répandre sur le traitement que le droit du travail administre aux relations de travail qui connaissent des mutations à cause du coronavirus. Déclenchée en Chine[2], la Covid-19 pourrait indubitablement être l'événement marquant du début du 21e siècle, si ce n'est de ce siècle, parce qu'elle a un effet contagieux rapide et exponentiel qui a montré l'insuffussance des systèmes sanitaires et sociaux des pays à travers le monde. Les lits d'hôpitaux, les médecins, les aides-soignants, les masques, les tests de dépistage du virus manquent à Wuhan, à Téheran, à Rome, à Madrid, à New-York, à Paris, à Berlin, à Londres, etc. Les qualificatifs qui lui sont donnés dénotent sa virulence : épidémie historique, crise sanitaire, adversaire redoutable, ennemi invisible… La propagation de la pandémie en Afrique inquiète l'OMS et les partenaires internationaux, à cause de son sous-équipement sanitaire. Chacun y va de son commentaire moqueur. La Covid-19 en Afrique ! Il faut sauver l'Afrique ! L'Organisation des Nations Unies (ONU), par la voix de son secrétaire général, sollicite une quête de 3.000.000.000 dollars pour éviter les morts qui peuvent être ramassés à la pelleteuse. Dans cette dynamique éphorique et folklorique des médias et scientifiques occidentaux, la proposition d'essais de vaccin sur "les cobayes africains"[3] a déferlé la chronique[4]. Cependant, les prédictions n'ont pas encore reçu un écho escompté parce que le coronavirus cause, pour le moment, moins de morts sur le continent par rapport aux autres que l'on croyait mieux équipés. Les prédicateurs du désastre commencent à trouver les raisons à la limitation du nombre de décès.

Le débat sur l'état des structures sanitaires des Etats africains a, cependant, créé une psychose qui a invité quasiment l'ensemble des pays africains à déclarer très tôt l'état d'urgence sanitaire. La République du Congo a déclaré cet état d'urgence le 30 mars 2020[5]. Celui-ci a été maintes fois prorogé[6]. La déclaration de l'état d'urgence, qui se fonde sur l'ordonnance du 26 juillet 1962[7], habilite le gouvernement à prendre des mesures qui rèlevent même du domaine législatif[8]. Les mesures de confinement

1 B. Barraud, *La recherche juridique, Sciences et pensées du droit*, Paris, L'Harmattan, 2016, p. 347.

2 En fin d'année 2019.

3 Professeur Camille Locht (Institut national de la santé et de la recherche médicale, établissement public à caractère scientifique et technologique français spécialisé dans la recherche médicale) et le professeur Jean-Paul Mira (Chef du service réanimations de l'hôpital Cochin à Paris).

4 M. Soumaré, « Traitements contre le coronavirus testés en Afrique : une polémique dangereuse », *Jeune Afrique*, 4 avril 2020, consulté le 6 mai 2020 ; « Coronavirus. Un vaccin testé en Afrique, la séquence de LCI qui indigne les réseaux sociaux », *Ouest France*, 3 avril 2020, consulté le 6 mai 2020.

5 Décret n° 2020-93 du 30 mars 2020 portant déclaration de l'état d'urgence saniatire en République du Congo, art. 1er ; Loi n° 21-2020 du 8 mai 2020 déterminant les conditions de mise en œuvre de l'état d'urgence et de l'état de siège en République du Congo.

6 Décret n° 2020-118, du 20 avril 2020, portant prorogation de l'état d'urgence sanitaire en République du Congo, art. 1er ; Loi n° 15-2020 du 20 avril 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire en République du Congo ; décret n°2020-128 du 9 mai 2020 conformément à la loi n° 22-2020 du 9 mai 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire en République du Congo, décret n°2020-144 du 30 mai 2020 conformément à la loi n°25-2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence en République du Congo, décret n°2020-154 du 19 juin, conformément à la loi n°31-2020 du 19 juin autorisant la prorogation de l'état d'urgence en République du Congo, décret n°2020-196 du 8 juillet 2020, conformément à la loi n°34-2020 du 8 juillet autorisant la prorogation de l'état d'urgence en République du Congo.

7Ordonnance n° 62-8 du 26 juill. 1962 sur l'état d'urgence et l'état de siège.

8 Décret n° 2020-93 du 30 mars 2020 portant déclaration de l'état d'urgence saniatire en République du Congo, art. 2 ; Loi n° 20-2020 du 8

général et de distanciation physique[9] ont bouleversé l'organisation de l'économie et du travail. Le déconfinement[10] est paradoxalement décidé alors que la propagation de la maladie continue[11]. Il paraît qu'il est en réalité justifié par l'essoufflement dans l'application des mesures relatives à l'état d'urgence car les limites de l'effectivité et de l'efficacité du droit social sont patentes. Les personnes confinées n'ont bénéficié d'aucune garantie en matière d'emploi ou de ressources nécessaires à leur subsistance. À la crise sanitaire, dont la lutte se joue dans les hôpitaux et centres sanitaires, dépourvus de matériels et de personnels adéquats, se sont ainsi ajoutées les crises économique et sociale qui se jouent dans les entreprises et les familles. Les crises économique et sociale doivent être éradiquées par les mesures sociales d'accompagnement et non par les mesures sanitaires sur lesquelles le Gouvernement, avec l'appui de la coordination nationale de gestion de la pandémie de coronavirus[12], du comité technique de riposte à la pandémie à coronavirus[13] et, le comité d'experts près le comité national de la riposte à la pandémie à coronavirus[14] concentre son action. Or, la Task-Force sur l'impact économique et social du coronavirus[15] qui est le premier organe créé dans la lutte contre la Covid-19, est demeurée relativement inactive, tandis que le droit du travail congolais, déjà en crise, à cause de ses insuffisances, se trouve infecté par la Covid-19, et par conséquent, il ne peut répondre aux attentes des travailleurs et des entreprises fragilisés par la pandémie.

Le droit du travail est la branche du droit social qui réglemente les rapports individuels et collectifs de travail[16]. La décision de confinement et de couvre-feu[17] qui accompagnent l'état d'urgence sanitaire affecte le droit du travail qui prévoit le droit de chacun au travail[18]. L'État se trouve également dans l'incapacité d'assumer son obligation de créer les conditions de la réalisation effective de ce droit[19]. Les mécanismes de télétravail, de travail à temps partiel sont peu développés, le droit du travail semble dépassé, à l'image des structures sanitaires et sociales. La notion de travail essentiel ou de bien essentiel pour les populations n'a pas également été bien circonscrite[20]. Il se trouve en définitive que la liberté d'entreprendre, du commerce et de l'industrie et de travail des populations exerçant considérablement les activités dans le secteur informel n'a pas été suffisamment prise en compte.

mai 2020 habilitant le Gouvernement à édicter, par ordonnance, des mesures relevant du domaine de la loi, dans le cadre de la lutte contre la pandémie de Coronavirus (Covid-19).

9 Arrêt n° 5410/MID-CAB du 18 mai 2020 relatif au port du masque et au respect des autres mesures barrières, dans le cadre de la lutte contre le Covid-19.

10 Décret n° 2020- du 20 avril 2020 portant prolongeant l'état d'urgence sanitaire en République du Congo.

11 Le nombre de personnes atteintes de la Covid-19 s'élève à 135 à la date du déconfinement alors qu'elles étaient 14 à la date du confinement (Déclaration de la coordination nationale).

12 Décret n° 2020-66 du 27 mars 2020 portant création, attributions et organisation de la coordination nationale de gestion de la pandémie de coronavirus (Covid-19).

13 Décret n° 2020-91 du 27 mars 2020 portant création du comité technique de riposte à la pandémie à coronavirus (Covid-19).

14 Décret n° 2020-92 du 27 mars 2020 portant création du comité d'experts près le comité national de la riposte à la pandémie à coronavirus (Covid-19).

15 Décret n° 2020-60 du 18 mars 2020 portant création, attributions et organisations d'une Task-Force sur l'impact économique et social du Coronavirus (Covid-19).

16 S. Ondze, « L'étude abrégée de l'histoire du droit du travail congolais », *Revue congolaise de droit et des affaires*, n° 27, 2017, pp. 23 et s.

17 Arrêté n° 5471/MID-CAB du 1er avril 2020 fixant les modalités de mise en œuvre du couvre-feu sur l'ensemble du territoire national.

18 Const. 25 oct. 2915, art. 30.

19 Const. 25 oct. 2915, art. 30.

20 *Cf*, Décret n° 2020-99 du 1er avril 2020 fixant la liste des biens et services indispensables et des déplacements essentiels dans le cadre de l'application des mesures de lutte contre la pandémie de coronavirus (Covid-19).

Le coronavirus est couramment considéré comme une épidémie, c'est-à-dire une « propagation subite et rapide d'une d'une maladie infectueuse, par contagion, à un grand nombre de personnes d'une région »[21] bouleverse l'état du droit du travail. Le droit médical le considère comme une pandémie, c'est-à-dire une « épidémie qui s'étend sur un ou plusieurs continents »[22]. Le droit du travail congolais reconnaît la nature de force majeure au coronavirus, alors que les autres systèmes juridiques retiennent la nature de l'imprévision et de la force majeure à une pandémie. La force majeure est un événement extérieur, imprévisible lors de la conclusion du contrat et irrésistible dans son exécution[23]. L'imprévision est caractérisée « si un changement de circonstances imprévisibles lors de la conclusion du contrat rend l'exécution excessivement onéreuse pour une partie qui n'avait pas accepté d'en assumer le risque, celle-ci peut demander une renégociation du contrat à son cocontractant »[24]. Le choix de la force majeure ou de l'imprévision induit des conséquences différentes sur le droit du travail.

Le coronavirus étant une maladie, les règles d'hygiène et de sécurité[25], ainsi que celles relatives aux risques professionnels[26] dans les entreprises, sont applicables. Le droit social prévoit les mécanismes de protection de la santé et la sécurité au travail afin que le travailleur soit protégé contre les risques professionnels engendrés par l'industrialisation du travail. Il est, désormais, admis que le salarié et l'employeur doivent participer dans l'entreprise à la protection contre les risques professionnels. Mais l'état d'urgence sanitaire, qui permet l'adoption des mesures exceptionnelles[27], transforme les modalités d'application du droit social classique pour l'adapter à la virulence de la Covid-19. Celle-ci est en effet un ennemi pour l'être humain puis qu'elle fragilise ou tue[28]. Elle est destructrice comme la guerre, ce qui permet de la rapprocher des 1re et 2e guerres mondiales. La Covid-19 ne tue pas seulement les hommes mais également le droit social puisque les mesures de l'état d'urgence sanitaire empêchent, à certains égards, l'épanouissement des droits sociaux fondamentaux. Or, la limitation des droits et libertés des travailleurs pour lutter contre la Covid-19 peut s'avérer inefficace ou disproportionnée parce que le coronavirus est, comme toutes les maladies, invisible[29]. Étant indécelable à l'œil nu, il peut arriver que les mesures d'urgence ne touchent pas la cible. L'expérience des pays tels que l'Allemagne, la Chine, qui ont levé le confinement et connaissent la remontée du taux de contagion, est illustrative.

Le coronavirus produit ainsi des conséquences importantes sur les relations individuelles et collectives de travail. Les principes qui gouvernent le contrat de travail individuel[30] telles que l'obligation d'accomplir la prestation de travail, de subordination, de payer la rémunération[31] sont transformées. Les libertés collectives

21 *Le grand Larousse illustré 2017*, Paris, éd., Larousse, 2016, 450.
22 *Le grand Larousse illustré 2017*, Paris, éd., Larousse, 2016, 831.
23 C. civ., art. 1218 ; Cass. soc. 12 févr. 2003, n° 00-46.660.
24 C. civ., art. 1195 ; T. Revet, « Le juge et la revision du contrat », *RDC* 2016, p. 373.
25 C. trav., art. 131 et s.
26 C. séc. soc., art. 59 et s.
27 Décret n° 2020-93 du 30 mars 2020 portant déclaration de l'état d'urgence sanitaire en République du Congo.
28 *Le grand Larousse illustré 2017*, Paris, éd., Larousse, 2016, 439.
29 C'est-à-dire « qui ne peut pas être vu ou se voit très peu ; indécelable » (*Le grand Larousse, op. cit*., p. 632).
30 C. trav., art. 26 : « est un accord par lequel une personne s'engage à accomplir des actes matériels de nature professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne qui s'oblige à lui payer, en contrepartie, une rémunération souvent appelée salaire ».
31 *Cf*, A. Lyon-Caen, « Le pouvoir de direction et son contrôle », in *Mélanges dédiés au Président Michel Despax*, PU Toulouse, 2002, p. 95.

des travailleurs[32] sont également bouleversées. Il en est de même pour les règles de protection contre les risques professionnels[33] et sociaux. Le bouleversement du droit du travail par le coronavirus impacte à la fois la vie professionnelle et la vie privée des travailleurs.

Il est ainsi incontestable que les mesures d'urgence de lutte contre la Covid-19 transforment profondément le droit du travail classique. Il se pose alors la question de savoir quels sont les champs et les principes du droit du travail qui sont affectés par les conséquences du coronavirus ? La Covid-19 produit des conséquences sur les relations individuelles de travail et sur les relations collectives de travail. Au niveau des relations individuelles, les règles de l'accès à l'emploi, de l'exécution et de l'extinction du contrat ont été perturbées ***(I).*** Au niveau des relations collectives, l'action des représentants des travailleurs a été transformée ***(II)*** par les mesures de l'état d'urgence sanitaire.

I.- La transformation des relations individuelles de travail

Les mesures qui sont prises pour lutter contre le coronavirus bouleversent les relations individuelles de travail. Elles affectent, "infectent ", d'une part, la création et l'exécution du contrat de travail ***(A)*** et, d'autre part, l'extinction du contrat de travail ***(B).***

A.- L'affection de la conclusion et de l'exécution du contrat de travail

La Constitution reconnaît la liberté de travail aux citoyens[34], ce qui induit la liberté de créer une relation individuelle de travail[35]. Mais les mesures de lutte contre la Covid-19 "infectent" la liberté de création du contrat de travail ***(1).*** La conclusion du contrat de travail génère à l'égard de l'employeur et du travailleur les droits et obligations dont les mesures relatives à l'état d'urgence sanitaire ont fondamentalement bouleversé les modalités d'exécution (***2***).

1.- La liberté de conclusion du contrat de travail affectée

L'employeur et le salarié sont libres de conclure un contrat de travail : il suffit que l'offre d'emploi de l'employeur rencontre l'acception du salarié[36]. L'employeur peut directement rechercher le salarié à embaucher ou passer indirectement par l'Agence congolaise pour l'emploi[37] Cette institution qui place gratuitement les demandeurs d'emploi dans les entreprises n'assure pas de façon regrettable la gestion de l'assurance chômage qui devait être utile à l'indemnisation des salariés ayant perdu leur emploi à cause du confinement. Les agences privées de placement peuvent également aider l'employeur à recruter un

32 A. D. Ketta Mbanguy, *Étude de droit comparé des conflits collectifs du travail, Congo-France*, Thèse de droit, Paris 2, 1990.

33 S. Ondze, « L'émergence de l'universalisme dans la sécurité sociale congolaise… », *loc. cit*., p. 162-163.

34 Const. 25 oct. 2015, art. 30.

35 Const. 25 oct. 2015, art. 33 ; C. trav., art. 3 et 4.

36 L'employeur n'est, cependant, tenu que du respect des conditions d'âge (Const. 25 oct. 2015, art. 40, al. 2 (L'interdiction du recrutement des jeunes de moins de 16 ans), de non-discrimination à l'embauche (Const. 25 oct. 2015, art. 17 : égalité hommes-femmes), de recrutement des travailleurs étrangers (Const. 25 oct. 2015, art. 49 ; Loi n° 022/88 du 17 septembre 1988, art. 26 ; Circulaire n° 005/METPFQE-CAB du 05 janvier 1999 relative à la composition des dossiers de contrats, avenants aux contrats, autorisations d'emplois temporaires et aux autorisations provisoires d'emploi ; S. Ondze, « L'usage du droit de la libre circulation des personnes dans la CEMAC », in *Les usages du droit en Afrique, Palabres actuelles, Revue de la Fondation Raponda-Walker*, n° 7, Libreville, Editions Raponda-Walker, 2017, pp. 125-156).

37 Anciennement, l'Office National de l'emploi et de la main-d'œuvre (ONEMO). Etablissement public à caractère administratif et social (Loi n° 03/85 du 14 févr. 1985, modifiée et complétée par la loi n° 01/86 du 22 février 1986) ; C. trav., art. 162.

salarié. L'employeur est tenu d'accomplir les formalités à l'embauche[38] auprès de l'Inspection du travail[39] et de l'Agence nationale pour l'emploi[40]. Il doit aussi immatriculer le salarié à la Caisse Nationale de sécurité sociale (CNSS).

Cependant, la conclusion du contrat de travail[41] n'est pas soumise à un formalisme particulier[42]. Il peut être verbal ou écrit, s'il est à durée indéterminée[43]. Sa validité est en revanche soumise aux conditions de fond relatives au consentement des parties, à la capacité des parties à contracter, à l'objet et à la cause licites[44]. Le contrat de travail peut être soit à durée indéterminée[45] soit à durée déterminée[46].

Le gouvernement congolais a réquisitionné près de 200 tailleurs pour confectionner dans un gymnase à Talangaï des masques[47] destinés aux populations démunies. La réquisition des travailleurs du secteur privé se justifie par l'état d'urgence sanitaire, mais leur recrutement direct par l'État interroge sur la nature du contrat noué et le respect des principes du droit du travail. Il peut, d'une part, être constaté que le gouvernement a conclu le contrat avec le patron de la boîte de nuit le Palacio qui s'est converti en entreprise de couture pour la circonstance. Celui-ci ne peut avoir la nature d'un contrat de travail. Il peut s'agir d'un contrat de prestation de services. Toutefois, la difficulté se trouve au niveau des tailleurs ayant cousu les masques. Le gouvernement pouvait-il réquisitionner les tailleurs exerçant une activité sous la subordination d'un chef d'entreprise ? Quelle est la nature du contrat existant entre le directeur du Palacio et les tailleurs ? Le droit du travail reconnait la qualité de contrat de travail temporaire si le Palacio était une entreprise de travail temporaire. En revanche, si le gouvernement avait réquisitionné les tailleurs afin qu'ils exercent leur activité sous sa direction, le droit administratif peut aider avec la qualification de collaborateur occasionnel de l'administration ou du service public[48]. On pourrait considérer que le Palacio avait bénéficié d'une délégation de service public[49], mais la difficulté est que cette entreprise n'est pas spécialisée dans la couture.

2-. L'exécution du contrat de travail affectée

Le contrat de travail est « un accord de volontés par lequel une personne s'engage à accomplir des actes matériels de nature professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne qui s'oblige à lui payer, en contrepartie, une rémunération, généralement en argent, appelée salaire »[50]. Il génère ainsi à l'égard de l'employeur et du salarié des droits et obligations. Mais les mesures de confinement et de distanciation physique bouleversent ces droits et obligations. Au niveau de l'employeur, les mesures liées à l'état d'urgence sanitaire remettent en cause

38 Loi n° 022/88 du 17 septembre 1988 portant modification de la loi n° 01/86 du 22 février 1986 remplaçant et complétant la loi n° 03/85 du 14 février 1985 portant création de l'ONEMO et modifiant le Code du travail.
39 C. trav., art. 181.
40 Loi du 17 septembre 1988, art. 14, 16.
41 C. trav., art. 26 : Le contrat de travail est « un accord de volonté par lequel une personne s'engage à accomplir des actes matériels de nature professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne qui s'oblige à lui payer, en contre partie, une rémunération, généralement en argent, appelée salaire ».
42 C. trav., art. 27.
43 C. trav., art. 33 et 32-3 nouv.
44 G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, *Droit du travail*, *op. cit*., p. 655 et s.
45 C. trav., art. 32 et 39.
46 C. trav., art. 32, 37-4 et 37-5, art. 73 et 74 ; CA Brazzaville, 29 juill. 1988, TPOM 718, p. 265.
47 Un million cinq cent milles (1.500.000) masques (*cf***,** *Communiqué du Premier Ministre*)
48 ***Cf*****,** CE, sect., 12 oct. 2009, *Mme Chevillard et autres*, req. n° 297075.
49 *Cf*, L. Richer, « Que reste-t-il de la délégation de service public ? », *AJDA* 2007. 2225 ; D. Soldini, « La délégation de service public, sa fonction, ses critères », *RFDA*06-02, 5 janv. 2011, p. 1114.
50 C. trav., art. 26.

sa liberté de commerce et de l'industrie car l'État a décidé unilatéralement de la fermeture des entreprises qui n'accomplissent pas des services indispensables[51]. L'employeur dont l'entreprise est fermée à cause du confinement n'assure plus son obligation de fournir le travail au salarié. Celui-ci étant confiné à domicile ne peut en principe accomplir le télétravail, car le mécanisme n'est pas reconnu en droit du travail congolais. Ceci étant, le salarié peut refuser la proposition du travail à domicile de l'employeur sans en courir le risque de sanction. Il est donc utile que l'avant-projet de Code du travail qui consacre le télétravail soit adopté[52]. Mais la consécration du télétravail n'a de l'intérêt que si le salarié dispose de l'outil informatique et des compétences adaptés à ce mode d'organisation du travail.

En revanche, le confinement doit dispenser l'employeur de son obligation de verser une rémunération au salarié qui n'accomplit plus sa prestation de travail. Mais le confinement qui empêche l'exécution du contrat de travail étant un *fait de principe*, la rénumération des salariés confinés devrait être payée car l'arrêt de travail n'est pas inhérent à leur volonté. Le droit du travail congolais ne disposant pas d'un mécanisme d'assurance chômage, les salaires des travailleurs devaient être payés par le Fonds national de solidarité qui a été institué[53]. La prise en charge même du salaire de base extirpé de tous les accessoires[54] était nécessaire. Ce même fonds devrait prendre en charge les créances salariales privilégiées et superprivilégiées qui résulteront du placement en procédures collectives des entreprises à cause de la crise sanitaire[55]. Cependant, la Task-force, qui est parmi les premiers organes créés dans la lutte contre la pandémie afin d'évaluer l'impact économique et social de la Covid-19[56], n'a pas encore concrètement agi sur le plan de l'économie et de l'emploi. Le Ministère des affaires sociales a également ciblé son action de distribution des vivres et de sommes d'argent aux personnes économiquement faibles qui ne sont pas salariées et enregistrées avant le déclenchement du Coronavirus. Il est clair que les travailleurs du secteur formel et du secteur informel n'étant pas préinscrits au fichier *Lisungi* ne peuvent qu'être exclus du bénéfice des aides apportées par le gouvernement. Par la suite, le Ministère des affaires sociales a engagé une opération de recensement des travailleurs rendus vulnérables par la Covid-19, à travers les chefs de blocs et de quartiers. Mais le déconfinement est intervenu avant le terme de cette opération, ce qui réduit la nécessité de l'opération, car le besoin qui imposait l'intervention de l'action sociale a en principe disparu. Par conséquent, la défaillance du mode d'intervention de l'action sociale et humanitaire est en question.

Or, l'absence d'indemnisation des travailleurs du secteur privé crée une inégalité de traitement à la fois entre les travailleurs du secteur public dont le salaire est garanti même lorsque leur activité n'est pas considérée comme essentielle et les travailleurs du secteur privé, mais également entre les salariés parce que

51 Décret n° 2020-99 du 1er avril 2020 fixant la liste des biens et services indispensables et des déplacements essentiels dans le cadre de l'application des mesures de lutte contre la pandémie de coronavirus COVID-19, art. 2.

52 Avant-projet de Code du travail de la République du Congo, art. 104 et s.

53 Le fonds national de solidarité est d'une valeur de 100.000.000.000 Francs CFA, financé par les ressources publiques et privées.

54 *Cf*, J. Hauser, « La notion de salaire et le droit privé », in *Mélanges Despax*, PU Toulouse, 2002, 373 ; P. Morvan, « Le nouveau droit de la rémunération », Dr. soc. 2008, 643.

55 *Cf*, S. Ondze, *La garantie des salaires en cas d'insolvabilité de l'employeur*, Thèse Paris-Ouest-Nanterre-La-Défense, 2012.

56 Décret n° 2020-60 du 18 mars 2020 portant création, attributions et organisations d'une Task-Force sur l'impact économique et social du Coronavirus (Covid-19), art. 1er.

certains relèvent des services indispensables et d'autres des services non indispensables[57]. Les difficultés que l'on peut rencontrer dans l'établissement du fichier des travailleurs vulnérables du secteur informel doivent inviter le gouvernement à l'élaboration d'un fichier général des travailleurs vulnérables sans avoir une visée fiscale afin d'éviter leur méfiance. La structuration des corps de métiers est également utile afin d'éviter les atermoiements que l'on constate sur l'identification des populations.

Le pouvoir de direction de l'employeur[58] qui lui permet de sanctionner les fautes du salarié[59] est affecté. Les fautes commises par le salarié confiné qui réalise le travail à domicile comportent difficilement la nature de faute professionnelle pour être sanctionnables. Ainsi en est-il de l'accident ou de la maladie qui survient au salarié qui accomplit un télétravail parce que le lien de subordination avec l'employeur est difficilement vérifiable.

Cependant, l'employeur, qui est dans le service indispensable dont la relation de travail survit aux mesures de confinement et de distanciation sociale, doit fournir le travail essentiel aux salariés en évitant le risque de contamination aux travailleurs indispensables. Il est tenu de garantir la santé et à la sécurité aux travailleurs[60], dans le respect de l'égalité de traitement de protection contre la Covid-19.

Au niveau du salarié, le confinement empêche qu'il puisse assurer son obligation d'accomplir la prestation de travail[61] qui peut être de nature manuelle, intellectuelle, artistique ou sportive[62]. Cette prestation se réalisant dans les locaux de l'entreprise[63], le salarié doit se mettre à la disposition de l'employeur s'il n'est pas autorisé à travailler à domicile[64]. Elle est réalisée dans un temps bien défini[65]. La déclaration de l'état d'urgence ne permet pas toujours aux salariés de travailler dans le respect de la durée légale de travail qui est de 40 heures par semaine. Les tailleurs, réquisitionnés[66] par le Gouvernement pour confectionner les masques[67] à destination des personnes vulnérables, et travaillaient en deux équipes : une équipe de 7 heures à 19 heures et l'autre de 19 heures à 7 heures du matin, allaient au-delà du temps journalier de travail[68] puisque la durée légale de travail quotidien s'élève à 7 heures au moins[69]. Ils vont également au-delà du temps légal de repos quotidien qui est fixé à 11 heures minimal[70]. Le temps de repos est nécessaire pour limiter la souffrance aux travailleurs. Les dérogations au repos quotidien doivent néanmoins être décidées par voie conventionnelle ou par l'employeur, en cas de travaux urgents. L'Etat n'étant pas employeur des tailleurs réquisitionnés la question peut soulever quelques difficultés. Il a été affirmé par le Premier Ministre que ces travailleurs exercent le travail 24H sur 24H[71], ce qui signifie que les salariés ne bénéficient pas du repos hebdomadaire de

57 Décret n° 2020-99 du 1er avril 2020 fixant la liste des biens et services indispensables et des déplacements essentiels dans le cadre de l'application des mesures de lutte contre la pandémie de coronavirus (Covid-19).
58 C. trav., art. 42.
59 C. trav., art. 210.
60 C. trav., art. 131 à 148, Titre IV (la prévention) et titre V 5 (l'hygiène et la sécurité) ; C. sec. soc., art. ; M. Bonnechère, « Le corps laborieux : réflexion sur la palce du corps humain dans le contrat de travail », *Dr. ouvrier* 1994, p. 173.
61 C. trav., art. 26.
62 Cass. soc. 28 avril 2011, n° 10-15.573, *RDT* 2011, 370, obs. G. Auzero (le travail sportif d'un amateur).
63 Le VRP n'a pas souvent un lieu de travail fixe.
64 C. trav., art. 7411-1 et s. ; A. Probst, « Télétravail au domicile. Confusion des leiux et distinction des temps », *Dr. soc*. 2006, 1109.
65 C. trav., art. 105 : « La durée légale de travail par semaine est de 40 heures ».
66 200 tailleurs.
67 1.500.000 (un million cinq cent milles)
68 12 heures.
69 C. trav., art. 105, al. 1er.
70 C. trav., art.
71 *Journal de 20H de Télécongo*, 4 mai 2020, Visite du Premier Ministre aux travailleurs au complexe sportif Nicole Ndinga Oba.

24H consécutives, prévu par le Code du travail[72].

Mais la contagion de la crise sanitaire sur l'activité de l'entreprise peut conduire à l'aménagement du contrat de travail.

3.- L'aménagement du contrat de travail "infecté"

Les mesures de lutte contre la Covid-19 peuvent justifier l'aménagement du contrat de travail. Il peut s'agir de la suspension du contrat de travail ou de la modification du contrat. En premier lieu, le confinement général du pays a entraîné la fermeture des entreprises qui justifie la suspension du contrat de travail[73] afin d'éviter sa rupture. Elle suspend temporairement l'obligation du salarié de fournir sa prestation de travail et celle de l'employeur de payer la rémunération[74]. Cette suspension du contrat de travail pouvait s'observer dans le cadre du chômage partiel[75], justifié par la crise sanitaire qui conduit à la réduction unilatéralement du temps de travail par l'employeur qui n'est pas encore consacré en droit congolais[76]. La réduction du temps du travail qui place le salarié dans le travail à temps partiel, inexistant dans la législation sociale congolaise, pouvait également s'appuyer sur l'effet de la crise sur les activités de l'entreprise. Ā cet égard, le salarié serait tenu d'accepter la modification de son contrat de travail[77].

Le contrat de travail peut être suspendu dans le cadre du chômage économique, à l'initiative de l'employeur pour motif d'ordre économique[78]. Le coronavirus, qui engendre dans les entreprises des difficultés économiques, peut justifier la mesure de suspension du contrat. Le chômage économique est soumis à l'autoisation de la commission des litiges[79]. Son absence entraîne la nullité du chômage économique[80]. Il a une durée de trois mois renouvelables une fois[81]. En outre, le chômage technique est une cause de la suspension du contrat de travail dès lors que l'employeur se trouve dans l'impossibilité matérielle de fournir du travail dans tout ou partie de l'entreprise[82]. Il peut résulter d'un événement de force majeure ou du fait du prince, des intempéries à caractère exceptionnel, des difficultés d'approvisionnement en matières premières et en énergie, d'un sinistre, d'un incendie, ou de toutes circonstances à caractère exceptionnel[83]. La crise sanitaire de coronavirus peut aussi être considéré comme un cas de force majeure afin qu'un chômage technique soit prononcé. La décision de confinement, les gestes barrières et la liste des activités essentielles étant définies par le gouvernement, le fait du prince légitimant le chômage technique est constitué. L'employeur, qui a recueilli l'avis des partenaires sociaux, saisit le directeur départemental du travail qui convoque la commission des litiges pouvant autoriser cette mesure[84]. Le chômage technique dure six mois maximum[85].

En second lieu, la crise sanitaire peut justifier la modification du contrat de travail. La modification qui porte sur un élément essentiel du contrat de travail nécessite l'accord du salarié. Il s'agit de celle qui concerne le salaire, la qualification

72 C. trav., art. 118.
73 C. trav., art. 47 : « Le contrat de travail est suspendu : g) pendant le lock-out déclenché dans le respect des lois et règlements en vigueur ».
74 G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, *Droit du travail, op. cit*., p. 358.
75 A. Fabre, « Le chômage partiel ne connaît pas la crise ! », *RDT* 2012, p. 286.
76 *Cf*. G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, *Droit du travail, op. cit*., p. 385.
77 P. Lokiec, « Le chômage partiel : pour une autre approche », *Dr. soc.* 2009, n° 4.
78 C. trav., art. 47-2.
79 C. trav., art. 47-4 et 6.
80 C. trav., art. 47-8.
81 C. trav., art. 47-7.
82 C. trav., art. 47-9, al. 1er.
83 C. trav., art. 47-9, al. 2.
84 C. trav., art. 47-10.
85 C. trav., art. 47-11.

professionnelle, le temps de travail et du lieu de travail. En revanche, la modification des conditions de travail ne nécessite pas l'accord du salarié. Elle s'impose au salarié, et son refus constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

B.- La rupture du contrat de travail "infecté"

Le droit du travail reconnaît qu' « on ne peut engager ses services qu'à temps ou pour un ouvrage déterminé »[86]. Le contrat de travail à durée déterminée prend fin à l'expiration du terme fixé[87], alors que le contrat à durée indéterminée peut cesser par la volonté de l'une des parties[88]. Ā cet effet, l'employeur peut fermer l'entreprise pour cause de tremblement de terre, un grave incendie ou une inondation[89]. Le contrat de travail peut ainsi être rompu en cas de force majeure[90]. La nature du coronavirus interroge sur le droit de licencier de l'employeur (***1***) et le droit de démission du salarié ***(2).***

1.- Le droit du licenciement de l'employeur affecté

Le droit de licencier de l'employeur est souvent rattaché à la faute du salarié ou au motif économique. Or, le coronavirus ne répond ni à la qualification de faute ni à celle de motif économique. Il constitue un cas de force majeure, généré par un événement extérieur, imprévisible et irrésistible. L'employeur qui ne peut pas supporter les conséquences de la Covid-19 rompt le contrat en se fondant sur la pandémie.

Par ailleurs, la fermeture des entreprises non indispensables étant imposée par les autorités gouvernementales, le fait du principe, le licenciement ne doit pas a *priori* être fondé sur un motif économique[91] dont la procédure[92] exige la consultation des délégués du personnel[93], l'établissement de l'ordre de licenciement, s'il est collectif, et des mesures de sauvegarde de l'emploi[94]. Il peut s'agir pour les mesures de sauvegarde de l'emploi de l'aménagement des horaires de travail ou de la réduction des salaires[95].

La Covid-19 est un cas de force majeure qui justifie le licenciement du salarié. Le salarié peut être privé de l'indemnité de licenciement[96], à cause du Covid-19 et, de l'indemnité d'irrégularité de procédure[97].

2.- Le droit de démission du salarié affecté

Le confinement a été imposé seulement aux travailleurs qui n'exercent pas des activités indispensables. Le salarié qui exerce un travail fondamental peut ainsi se retirer de l'entreprise ou démissionner si l'employeur n'a pas pris des mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs. La démission est « l'acte par lequel le salarié fait connaitre à l'employeur sa décision de rompre le contrat de travail »[98]. Le salarié qui manifeste sa volonté de quitter l'entreprise doit simplement informer l'employeur et respecter le préavis[99]. L'employeur ne peut s'opposer à la démission du salarié.

86 C. trav., art. 32.
87 C. trav., art. 37.
88 C. civ. art. 39.
89 C. supr., 28 sept. 2001, arrêt n° 38, inédit.
90 C. trav., art. 45.
91 C. trav., art. 39, al. 6 ; M.-L. Morin, « L'office du juge : l'exemple du contrôle de la cause économique du licenciement », in *L'emploi en ruptures*, B. Gomel, D. Meda et E. Serverin (dir.), Dalloz, 2009, p. 155.
92 C. trav., art. 39.
93 L'article 11 de l'arrêté n° 1108 du 24 juin 1996 ; L'article 12 de l'arrêté du 24 juin 1996 ; C. supr., 20 juin 1989, n° 16, inédit.
94 C. trav., art. 39 ; Arrête n° 1110 du 24 juin 1996.
95 P. Ngaka, *op. cit*., p. 176.
96 C. trav., art. 42 et 56.
97 C. trav., art. 45 et 91 ; C. supr., 10 mai 2002, aff. Sté D. D. Equipe c/ A. Loukouangou, inédit.
98 C. trav., art. 43.
99 C. trav., art. 39.

Toutefois, la démission doit être non équivoque[100]. Elle peut être écrite ou verbale[101]. Le non-paiement du salaire qui incite le salarié à quitter l'entreprise est imputable à l'employeur[102]. Il en est de même du refus de l'employeur à ce qu'un salarié rejoigne un nouveau poste de travail à l'étranger[103]. Dans cette optique, les mutations vexatoires, la mise en cause de la vie privée, les attributions nouvelles provoquant la risée des collègues du salarié, le harcèlement sexuel qui incitent le salarié à quitter l'entreprise ne constituent pas de démissions, mais de licenciements abusifs de l'employeur[104]. La qualification de licenciement qui détermine le départ du salarié de l'entreprise emporte plusieurs effets notamment le paiement des indemnités de rupture et l'examen du motif de licenciement.

Le régime de la démission exige qu'il respecte le délai de préavis[105]. Si son exécution n'est pas dispensée par l'employeur[106], sa violation rend la démission abusive et expose le salarié au règlement d'une indemnité[107]. L'abus se caractérise par l'intention de quitter précipitamment l'entreprise afin de nuire ou sa légèreté blâmable[108]. Le salarié est souvent condamné au paiement des dommages-intérêts en cas d'abus de démission. En revanche, le salarié qui quitte une entreprise pour avoir trouvé un autre emploi mieux rémunéré ou parce qu'il n'était pas régulièrement payé ne commet pas un abus[109]. Il est néanmoins admis que si la démission abusive du salarié a été facilitée par la complicité d'un autre employeur, ce dernier est responsable solidaire avec le salarié dans la réparation du préjudice[110]. La responsabilité du nouvel employeur n'est retenue que s'il est prouvé qu'il a participé au débauchage du salarié, qu'il ait embauché le travailleur en connaissance de son contrat antérieur et qu'il ait continué à l'employer après avoir appris qu'il était encore au service d'un autre établissement[111]. II existe des exonérations de la responsabilité du second employeur lorsqu'il a notamment embauché en contrat à durée indéterminée un salarié qui était en fin de contrat à durée déterminée ou pendant la période de préavis de la rupture d'un contrat à durée indéterminée[112]. En effet, si les pourparlers entre un salarié et un autre employeur lié à un employeur ne sont pas abusifs, le débauchage est une infraction pénale[113].

En somme, le code du travail prévoit la résiliation conventionnelle[114], qui est une convention par laquelle, pour convenance personnelle, les parties déclarent mettre fin d'un commun accord au contrat qui les lie, moyennant le versement par la société d'une prime de départ dont le montant est laissé à leur discrétion et déterminé en tenant compte des usages et coutumes en la matière. Cette prime complète diverses indemnités légales et conventionnelles liées à la rupture du contrat de travail. En conséquence, la nullité de l'accord amiable peut être sollicitée par l'une des deux parties qui constate un vice de consentement[115].

Cependant, l'état d'urgence sanitaire permet au gouvernement de réquisitionner les travailleurs exerçant dans les secteurs d'activités considérés indispensables. Les travailleurs réquisitionnés ne peuvent pas, en règle générale, exercer le droit de

100 CA Brazzaville, 30 janv. 1987, RCD n° 4, 1988, p. 201, note F. Mounguengué.
101 P. Ngaka, *op. cit.,* p. 213.
102 C. supr., 13 déc. 1996, inédit.
103 C. supr., 8 mars 2002, arrêt n° 11, inédit.
104 CA Pointe-Noire, 18 sept. 1996, *répertoire* n° 112, inédit.
105 C. trav., art. 39 nouv.
106 C. trav., art. 41 nouv.
107 C. trav., art. 41 nouv.
108 Trib. trav. Pointe-Noire, 2 juin 1967, *TPOM* 237, p. 246.
109 Trib. trav. Pointe-Noire, 7 févr. 1975, *TPOM* 407, p. 480.
110 C. trav., art. 43.
111 P. Ngaka, *op. cit.,* p. 216.
112 C. trav., art. 43 nouv.
113 C. trav., art.255 et 257.
114 C. trav., art. 39.
115 P. Ngaka, *op. cit.,* p. 163.

démission. Mais il n'est pas impossible que le droit de retrait puisse continuer à jouer dès lors que les conditions de santé et de sécurité au travail ne sont pas remplies.

La Covid-19 ne transforme pas uniquement les relations individuelles de travail. Elle affecte aussi les relations collectives de travail.

II.- La transformation des relations collectives de travail

Les mesures gouvernementales de lutte contre le Coronavirus impactent les relations collectives de travail qui permettent aux salariés de participer à l'élaboration de la réglementation du travail et d'organiser la défense collective de leurs intérêts[116]. Le confinement empêche les représentants dont l'entreprise est fermée d'accomplir leurs missions alors que la distanciation physique empêche toute action syndicale, qui se déroule le plus souvent dans l'espace public (***A***). Les mesures de l'état d'urgence sanitaire freinent, également, l'adoption de la réglementation professionnelle de travail (***B***).

A.- L'affection de la représentation collective des salariés

Les mesures de confinement et de distanciation physique affectent la représentation extra-entreprise des syndicats (***1***) et la représentation intra-entreprise des délégués du personnel (***2***).

1.- La représentation extra-entreprise des syndicats "infecté"

Le confinement et la distanciation physique impactent l'action syndicale. La liberté syndicale et, constitutionnalisé[117], consacrée dans le Code du travail[118], est bouleversée. Pourtant, elle permet que les personnes exerçant la même profession, les métiers similaires ou des professions connexes concourent à l'établissement de produits déterminés, ou la même profession libérale, peuvent constituer librement un syndicat professionnel. Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de la profession »[119]. Il existe, en effet, un aspect positif de la liberté syndicale caractérisé par le droit de constituer un syndicat ou une union syndicale[120] et un aspect négatif caractérisé le droit de ne pas s'associer ou de se retirer d'un syndicat[121]. Les syndicats professionnels « ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits et des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels de leurs membres »[122]. Cette spécialité permet de les distinguer des associations, des églises et des partis politiques[123]. Ils ont la possibilité d'exercer les activités liées aux logements de travailleurs[124], aux institutions de prévoyance, aux caisses de solidarité ou des œuvres agricoles et sociales[125]. Il en est de même des sociétés coopératives de production ou de consommation[126], des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites[127]. Les biens meubles et immeubles qu'ils possèdent sont insaisissables[128]. La crise sanitaire entraîne forcément des difficultés de logement et d'alimentation pour les travailleurs. Si les organisations syndicales développent des politiques de logement, de secours et de solidarité permises par le Code du travail, les salariés peuvent bénéficier de logements à loyers

116 M.-A. Souriac, G. Borenfreund, « La négociation collective entre désillusion et illusions », in *Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXIe siècle*, Mélanges de J.-M. Verdier, Paris, Dalloz, 2001, pp. 181-224.
117 Const. 25 oct. 2015, art. 32.
118 C. trav., art. 185.
119 C. trav., art. 185.
120 C. trav., art. 195.
121 C. trav., art. 191 et 192.
122 C. trav., art. 184 et C. trav., art. L. 2131-1.
123 P. N'Gaka, *Le droit du travail au Congo-Brazzaville, op. cit.,* p. 230 et s.
124 C. trav., art. 195.
125 C. trav., art. 196.
126 C. trav., art. 197.
127 C. trav., art. 202 à 204.
128 C. trav., art. 196.

modérés et des aliments à moindre coût car les syndicats accomplissent des actes de commerce[129] pour rechercher des profits à travers ces activités.

Le syndicat qui est reconnu par le ministère du travail[130], bénéficie d'une personnalité juridique et des moyens d'action. Il a le droit en tant que personne morale d'agir en justice pour défendre ses intérêts propres[131] et ceux de la profession qu'il représente[132]. Il est sous certaines conditions autorisé à exercer des actions individuelles des salariés afin de défendre leurs intérêts particuliers[133]. Les syndicats peuvent se constituer en unions syndicales pour étudier et défendre leurs intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles[134]. Il doit être observé que les syndicats congolais se sont organisés en unions ou confédérations syndicales. Il y a notamment du côté travailleur, la Confédération des Syndicats Libres et Autonomes du Congo (COSYLAC), la Confédération syndicale congolaise (CSC), la Confédération syndicale des travailleurs du Congo (CSTC), et, du côté employeurs, notamment, l'Union Patronale et Interprofessionnelle du Congo (UNICONGO). Ce regroupement donne la force à l'action syndicale commune. Les syndicats qui remplissent certaines conditions de légitimité bénéficient du droit de créer des sections syndicales[135], de participer à la négociation du protocole préélectoral et de présenter des candidats aux élections professionnelles. Mais, la fermeture des entreprises et des tribunaux n'a pas permis aux syndicats d'accompagner les travailleurs dans leurs démarches judiciaires.

Les syndicats représentatifs bénéficient des moyens particuliers. Ils peuvent participer à certaines institutions publiques telles que le Conseil économique et social, la commission nationale consultative du travail[136], le conseil national du dialogue social, à la Conférence internationale du travail de l'Organisation internationale du travail (OIT). Ils bénéficient d'une subvention étatique pour la formation syndicale[137] et participent à la négociation collective. La représentativité syndicale est déterminée selon cinq critères cumulatifs[138] d'*audience* qui est définie par rapport aux *résultats des élections*, de l'*indépendance*, des *effectifs,* des *cotisations* des membres et de l'*expérience* dans l'activité syndicale. Cette représentativité doit être reconnue par le Ministère du travail à la suite d'une procédure[139] qui peut susciter un recours pour excès de pouvoir[140]. La reconnaissance d'une telle représentativité permet au syndicat de constituer une section syndicale dans l'entreprise[141].

2.- La représentation intra-entreprise "infectée"

Le Code du travail impose la mise en place de délégations du personnel dans « les entreprises ou établissements où sont groupés au moins sept (7) travailleurs… »[142]. L'élection des délégués du personnel répond à une procédure précise. En premier lieu, les électeurs sont les travailleurs âgés de dix-huit ans révolus, ayant une ancienneté d'au moins six mois dans l'entreprise et qui n'ont jamais été déchus de leurs droits civiques par décision de justice[143]. Ces électeurs sont répartis en collèges. En deuxième lieu, les candidats éligibles sont les travailleurs n'ayant jamais

129 P. Ngaka, *op. cit.,* p. 230.
130 C. trav., art. 186.
131 C. trav., art. 193 et 194.
132 C. trav., art. 194.
133 C. trav., art. 68.
134 C. trav., art. 205.
135 C. trav., art. 210-2 à 210-7 nouv.
136 C. trav., art. 210-7.
137 C. trav., art. L. 2154-2 et R. 3142-1.
138 C. trav., art. 192 nouv.
139 C. trav., art. 192 bis nouv.
140 C. trav., art. 192 bis nouv.
141 C. trav., art. 210-3 à 210-7.
142 C. trav., art. 173 nouv.
143 Décret n° 1110 du 24 juin 1996, art. 6.

fait l'objet de condamnation pénale et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption pendant douze mois consécutifs au moins. Un salarié dont le préavis a déjà été transmis peut-être candidat. Toutefois, l'inspecteur du travail peut accorder des dérogations en ce qui concerne l'ancienneté dans l'entreprise[144]. En troisième lieu, enfin, le scrutin relatif à la désignation des délégués du personnel est soumis à une procédure particulière. En effet, les délégués du personnel sont élus pour un an et rééligibles sans limitation de durée. Les listes électorales sont présentées aux salariés par les organisations syndicales représentatives. Le scrutin est organisé par le chef d'établissement ou son représentant, en coordination avec les syndicats. Les listes des électeurs et des candidats sont affichées par le chef d'établissement ou son représentant dix jours au moins avant le scrutin. Le chef d'établissement ou son représentant organise le déroulement du scrutin, mais l'inspecteur du travail préside le bureau de vote[145]. Par ailleurs, le mode de scrutin a été défini. Le scrutin est secret et sous enveloppe.

Le confinement et la distanciation physique ne permettent pas la réalisation des opérations électorales dans les entreprises, ce qui empêche certains salariés d'être représentés. Toutefois, si l'élection professionnelle pouvait avoir lieu dans une entreprise exerçant une activité indispensable, le contentieux pouvant en résulter, qui relève de la compétence du tribunal d'instance ne pouvait être tranché à cause de la fermeture des juridictions. Il en est de même le juge administratif qui peut intervenir dès lors que la décision de l'inspecteur du travail est en cause. Or, les délégués du personnel ont pour mission de présenter à l'employeur des réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, des classifications professionnelles et des salaires[146]. Ils doivent être reçus par le chef d'établissement ou son représentant, au moins une fois par mois et, avoir des permanences dans les locaux de l'entreprise. Ils ont droit à un crédit d'heures de délégation de 20 h[147]. L'employeur ne doit pas s'immiscer dans l'utilisation des heures de délégation des représentants du personnel qui bénéficient d'une protection tant en matière d'avancement et de promotion qu'en matière de licenciement[148], afin de de garantir l'exercice de leurs missions. Ils ont le statut de salarié protégé[149].

B.- L'affection de l'action collective

Les mesures de lutte contre le coronavirus affectent l'action collective des représentants des salariés. Il peut s'agir de la négociation collective nécessaire à l'élaboration de la réglementation professionnelle du travail ***(1)*** ou du droit de grève ***(2).***

1.- La négociation collective affectée

Les représentants des salariés participent à l'élaboration de la réglementation négociée du travail. Ils sont appelés à négocier les conventions collectives qui peuvent être étendues. D'abord, les conventions collectives sont principalement conclues en respectant les règles du droit commun des contrats, ce qui impose, pour leur validité, le respect des conditions de fond et de forme. Les conditions de fond sont liées aux parties signataires[150] qui peuvent être

144 Décret n° 1110 du 24 juin 1996, art. 8.
145 C. trav., art. 173-6 et s.
146 C. trav., art. 177.
147 20 h (Décret n° 1110 du 24 juin 1996, art. 20).
148 C. trav., art. 176 ; Trib. trav. Brazzaville, 5 nov. 1978, *TPOM* 376, p. 8314.
149 C. trav., art. 41, 42 et 176.
150 Il s'agit des employeurs ou groupements d'employeurs, des organisations syndicales des

représentées[151]. Tout syndicat professionnel ou tout employeur « qui ne fait pas partie à la convention collective peut y adhérer ultérieurement »[152]. Le droit d'adhésion n'est pas lié à la représentativité du syndicat. L'adhésion est caractérisée par la notification de l'adhésion au greffe du tribunal du lieu de dépôt de la convention collective et aux principaux signataires. Les conditions de forme de la validité de la convention collective sont liées à l'écrit dont l'absence entraîne la nullité[153]. Il y a également l'obligation de dépôt de trois exemplaires de la convention au greffe du Tribunal du travail.

Ensuite, la convention collective doit avoir un contenu précis. Il revient aux parties de déterminer librement son contenu car « la convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail »[154]. Le contenu est souvent composé des mesures concernant la définition des qualifications, la réglementation de l'engagement à l'essai, les effets de la maladie du salarié sur le contrat de travail, les conditions de mutation, etc. Toutefois, la loi limite la libre détermination du contenu des conventions collectives. En effet, la loi impose que la convention collective comporte forcément un champ d'application territorial[155]. Il est prévu que si la convention collective peut comporter les dispositions plus favorables aux salariés, elle ne doit pas en revanche contenir les dispositions régressives. De plus, la convention collective ne peut déroger aux règles d'ordre public[156]. Dans l'optique de son application, la nature de contrat ou de règlement a été discutée[157].

Enfin, le champ d'application de la convention collective varie en fonction de sa nature[158]. D'une part, la convention collective ordinaire qui s'applique en principe à compter du jour qui suit son dépôt au greffe du tribunal du travail[159] peut être à durée déterminée ou indéterminée[160]. Lorsqu'elle est à durée indéterminée chaque partie signataire conserve le droit de résiliation unilatérale, à condition de respecter un préavis[161]. Les parties ont donc la possibilité de dénoncer l'accord collectif. La convention collective peut également être révisée[162]. Néanmoins, la succession des conventions collectives pose la question de la survie des avantages acquis[163]. Par ailleurs, il existe également un champ d'application territorial des conventions collectives. Elles peuvent être nationale, départementale ou locale[164]. En ce qui concerne le champ professionnel, elles sont applicables dans l'entreprise. Il suffit que l'employeur appartienne à un groupement signataire[165].

D'autre part, la convention collective étendue[166] produit également divers effets[167].

En somme, il existe à côté des conventions collectives ordinaires et étendues des accords collectifs d'établissement[168] et les conventions collectives dans les services, entreprises et établissements publics[169].

salariés ou de groupements professionnels de travailleurs et l'État ; P. F. Gonidec, « Le droit et la pratique des conventions collectives au Congo », *Penant* 1969, p. 281.

151 C. trav., art. 51.

152 C. trav., art. 52.

153 C. trav., art. 53.

154 C. trav., art. 50.

155 C. trav., art. 50, al. 3 et 62.

156 P. Ngaka, *op. cit*., p. 270.

157 P. Durand, « Le dualisme de la convention collective de travail », *Rev. Trim. dr. civ*. 1939, p. 353 ; A. Rouast, « La nature et l'efficacité de la convention collective », *Dr. soc*. 1960, p. 693.

158 C. trav., art. 53, al. 3.

159 C. trav., art. 53, al. 3.

160 C. trav., art. 52, al. 1er.

161 C. trav., art. 52, al. 3.

162 C. trav., art. 52, al. 4.

163 CA Brazzaville, 27 juill. 1979, arrêt n° 75, inédit.

164 C. trav., art. 50, al. 3.

165 C. trav., art. 54, al. 1er.

166 C. trav., art. 55 et 61.

167 C. trav., art. 58.

168 C. trav., art. 62.

169 C. trav., art. 63.

2.- Le droit de grève affecté

Les salariés ne disposent pas de moyen collectif pour affronter l'employeur afin de faire aboutir leurs revendications, avec l'aide de leurs représentants syndicaux. Le droit de grève[170], qui est un droit individuel constitutionnel[171] et qui s'exerce collectivement est une arme redoutable pour les salariés. La grève est « tout arrêt concerté et collectif de travail en vue de faire aboutir des revendications professionnelles déjà déterminées dans un cahier de revendications et non satisfaites par l'employeur soit par échec de procédure de négociation, de conciliation, d'arbitrage et de recommandation, soit par refus de négocier opposé par l'employeur »[172]. Etant un arrêt total et concerté du travail, le confinement et les mesures de distanciation physique ne permettent pas la concrétisation de cette action collective. Or, il n'est pas certain que les revendications professionnelles puissent manquer pendant le confinement. Les salariés qui accomplissement le travail essentiel peuvent pourtant avoir les revendications en matière de santé et de sécurité au travail.

L'absence de matériel de protection contre le coronavirus peut évidemment constituer des intérêts collectifs et professionnels à défendre. S'il est interdit aux salariés et à leurs représentants d'effectuer les grèves politiques[173] qui constituent des fautes lourdes et un motif de licenciement[174], ils devaient pouvoir manifester contre les mesures de confinement ou de distanciation physique qui sapent les libertés syndicales. Dans cette optique, les salariés qui ne travaillent pas dans les secteurs d'activités essentielles retenues dans le cadre de la lutte contre le coronavirus et qui ne travaillent pas pouvaient avoir la possibilité de manifester par solidarité[175] pour leurs collègues qui travaillent dans les secteurs essentiels, dans les conditions difficiles avec le risque d'être contaminés de la Covid-19. La grève ayant pour finalité la présentation des revendications[176], il n'est donc pas certain que le confinement pour coronavirus puisse les faire disparaître. On ne peut être surpris qu'à la fin du confinement et surtout de l'état d'urgence qui écarte les libertés syndicales que les cahiers de charge des revendications professionnelles[177] augmentent.

Les effets de la grève seront peut-être plus importants en ce temps de crise qu'en temps normal. Il a été constaté que les Etats ont dégagé des sommes importantes pour contrer le coronavirus par rapport à celles qui sont souvent investies pour lutter contre le chômage ou la pauvreté. Il existe diverses conséquences relatives à la grève. Elles affectent d'une part le contrat de travail qui est suspendu[178]. L'employeur peut faire appel aux services des entreprises de travail temporaire pour remplacer les travailleurs[179]. Le contrat de travail étant suspendu, l'employeur n'a pas l'obligation de payer le salaire[180] car le contrat de travail est un contrat synallagmatique. Toutefois, la rémunération est entièrement versée si la grève a été provoquée par la faute manifeste de l'employeur[181]. Le salarié qui commet personnellement une faute lourde pendant la grève est sanctionné par un licenciement[182]. Le droit au travail et au salaire des non-grévistes est garanti[183].

170 S. Sirot, *La grève en France. Une histoire sociale (XIXe-XXe siècle*), O. Jacob, 2002.
171 Const. 25 oct. 2015, art. 32 ; A. Supiot, « Revisiter les droits d'action collective », Dr. soc. 2001, p. 687 ; M.-A. Souriac, « Conflits du travail et négociation collective », *Dr. soc.* 2001, p. 705.
172 C. trav., art. 248-2.
173 C. trav., art. 248-4.
174 C. trav., art. 248-11.
175 C. trav., art. 248-4 et 248-2.
176 C. trav., art. 248-2.
177 C. trav., art. 242.
178 C. trav., art. 248-4.
179 C. trav., art. 32-2 et 257.
180 C. trav., art. 248-6.
181 C. trav., art. 248-6.
182 C. trav., art. 248-5, 248-11 et 41 et 176.
183 C. trav., art. 47-13.

D'autre part, la grève peut produire les effets sur l'employeur qui engage sa responsabilité contractuelle à l'égard des tiers dont il est dans l'impossibilité d'honorer les contrats passés à cause de la grève. L'employeur peut engager la responsabilité civile de la personne qui a déclenché la grève qui lui cause préjudice. Il en est ainsi du syndicat qui déclenche le mouvement de grève, en violation d'un accord collectif[184].

Le conflit collectif peut en somme être réglé par plusieurs moyens. Il existe des moyens caractérisés par les procédures pacifiques légales et les procédures extra-légales. Les premières procédures de règlement des conflits collectifs de travail sont prévues par le Code du travail et la loi pourtant organisation judiciaire[185]. Il s'agit de la procédure de conciliation qui peut être conventionnelle[186] ou légale[187] et, de la procédure de recommandation de règlement des conflits collectifs de travail[188]. Les secondes procédures de règlement pacifique des conflits collectifs de travail ne sont pas encore très développées au Congo. La médiation et l'arbitrage qui sont consacrées en droit OHADA sont utiles.

Quant au procès social qui relève du Tribunal du travail[189], il est affecté par les mesures de confinement qui ont entraîné la fermeture des Cours et Tribunaux.

CONCLUSION

En conclusion, le coronavirus produit des conséquences directes sur le droit du travail. Considéré comme un cas de force majeure, il influence aussi longtemps qu'il dure, de façon notable, les relations individuelles et les relations collectives de travail.

184 P. Ngaka*, op. cit.,* p. 299.
185 Loi n° 022/92 du 20 août 1992.
186 C. trav., art. 56 et 242
187 C. trav., art. 242 ; Trib. trav. Pointe-Noire, 4 juill. 1974, TPOM 453, p. 480.
188 C. trav., art. 243 et 246.
189 C. trav., art. 211.

ANNEXES

TEXTES REGLEMENTAIRES SUR LA COVID-19

DECRETS

1- Décret n° 2020-60 du 18 mars 2020 portant création, attributions et organisation d'une Task Force sur l'impact économique et social du Coronavirus (Covid-19), JORC du jeudi 26 mars 2020, n° 13, p. 319.
2- Décret n° 2020-63 du 23 mars 2020 portant règlementation de la gestion financière et comptable des opérations liées au COVID-19, JORC du jeudi 2 avril 2020, n° 14, p. 340.
3- Décret n° 2020-66 du 27 mars 2020 portant création, attributions et organisation de la coordination nationale de gestion de la pandémie de coronavirus (COVID-19), JORC du jeudi 9 juillet 2020, n° 27, p. 594.
4- Décret n° 2020-91 du 30 mars 2020 portant création du comité technique de riposte à la pandémie à coronavirus COVID-19, JORC du jeudi 9 juillet 2020, n° 27, p. 596.
5- Décret n° 2020-92 du 30 mars 2020 portant création du comité d'experts près le comité national de la riposte à la pandémie à coronavirus COVID-19, JORC du jeudi 9 juillet 2020, n° 27, p. 597.
6- Décret n° 2020-93 du 30 mars 2020 portant déclaration de l'état d'urgence sanitaire en République du Congo, JORC du jeudi 9 avril 2020, n° 15, p. 362.
7- Décret n° 2020-99 du 1er avril 2020 fixant la liste des biens et services indispensables et des déplacements essentiels dans le cadre de l'application des mesures de lutte contre la pandémie de coronavirus COVID-19, JORC du jeudi 9 avril 2020, n° 15, p. 362.
8- Décret n° 2020-100 portant organisation du service public pendant la période du confinement, JORC du jeudi 9 avril 2020, n° 15, p. 364.
9- Décret n° 2020-101 du 3 avril 2020 portant réquisition du personnel de santé exerçant sur le territoire national, JORC du jeudi 16 avril 2020, n° 16, p. 385.
10- 10 - Décret n° 2020-105 du 9 avril 2020 portant approbation du plan national de riposte au coronavirus (Covid-19), JORC du jeudi 23 avril 2020, n° 17, p. 402.
11- Décret n° 2020-112 du 16 avril 2020 portant création, attributions et composition du comité de pilotage du projet de riposte d'urgence au « Covid-19 », JORC du jeudi 16 avril 2020, n° 16, p. 383.
12- Décret n° 2020-118 du 20 avril 2020 portant prorogation de l'état d'urgence sanitaire en République du Congo, JORC du jeudi 30 avril 2020, n° 18-2020, p. 431.
13- 13 - Décret n° 2020-128 du 9 mai 2020 portant prorogation de l'état d'urgence sanitaire en République du Congo, JORC du jeudi 14 mai 2020, n° 19-2020, p. 442.
14- Décret n° 2020-139 du 25 mai 2020 instituant un régime de gratuité pour la prise en charge du traitement contre le COVID-19, JORC du jeudi 28 mai 2020, n° 21, p. 468.
15- Décret n° 2020-144 du 30 mai 2020 portant prorogation de l'état d'urgence sanitaire en République du Congo , JORC du jeudi 4 juin 2020, n° 22-2020, p. 478.
16- Décret n° 2020-146 du 11 juin 2020 portant création de la centrale des commandes de produits et matériels de lutte contre la pandémie COVID-19, JORC du jeudi 18 juin 2020, n° 24, p. 519.
17- Décret n° 2020-148 du 11 juin 2020 portant attributions, organisation et fonctionnement du comité technique national de riposte à la pandémie de coronavirus COVID-19, JORC du jeudi 18 juin 2020, n° 24, p. 520.

18- Décret n° 2020-154 du 19 juin 2020 portant prorogation de l'état d'urgence sanitaire en République du Congo , JORC du jeudi 25 juin 2020, n° 25-2020, p. 534.
19- Décret n° 2020-182 du 24 juin 2020 portant organisation du service public pendant la période de déconfinement progressif, JORC du jeudi 2 juillet 2020, n° 26, p. 551.
20- Décret n° 2020-196 du 8 juillet 2020 portant prorogation de l'état d'urgence sanitaire en République du Congo, JORC du jeudi 16 juillet 2020, n° 28, p. 615.
21- Décret n° 2020-203 du 9 juillet 2020 portant réquisition de l'entrepôt B du port autonome de Brazzaville, JORC du jeudi 16 juillet 2020, n° 28, p. 616.
22- Décret n°2020-276 du 18 août 2020 portant prorogation de l'état d'urgence sanitaire en République du Congo.

ARRETES

1- Arrêté n° 5472 du 1er avril 2020 portant régulation des marchés domaniaux, JORC du jeudi 9 avril 2020, n° 15, p. 366.
2- Arrêté n° 5474 du 8 avril 2020 modifiant l'arrêté n° 5472 du 1er avril 2020 portant régulation des marchés domaniaux, JORC du jeudi 16 avril 2020, n° 16, p. 384.
3- Arrêté n° 5486 du 14 avril 2020 fixant les conditions d'inhumation des victimes du coronavirus (COVID-19), JORC du jeudi 16 avril 2020, n° 16-2020, p. 386.
4- Arrêté n° 5610 du 18 mai 2020 relatif au port du masque et au respect des autres mesures barrières, dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, JORC du jeudi 21 mai 2020, n° 20, p. 459.
5- Arrêté n° 5611 du 18 mai 2020 portant régulation des marchés domaniaux, JORC du jeudi 21 mai 2020, n° 20, p. 460.
6- Arrêté n° 5670 du 22 mai 2020 maintenant la mesure de fermeture des frontières de la République du Congo, JORC du jeudi 21 mai 2020, n° 20, p. 460.
7- Arrêté n° 5698 du 25 mai 2020 fixant les modalités d'utilisation de la chloroquine et de l'hydroxychloroquine comme médicaments à usage exclusivement hospitalier et à prescription restreinte, JORC du jeudi 28 mai 2020, n° 21, p. 469.
8- Arrêté n° 5799 du 27 mai 2020 déterminant les modalités d'utilisation et de rémunération des personnels de santé réquisitionnés exerçant sur le territoire national, pour la riposte à la pandémie à coronavirus (Covid-19), JORC du jeudi 28 mai 2020, n° 21-2020, p. 469.
9- Arrêté n° 5800 du 27 mai 2020 approuvant le protocole sanitaire relatif à la réouverture et au fonctionnement des établissements scolaires dans le cadre de l'urgence sanitaire consécutive à la riposte contre la pandémie du Covid-19, JORC du jeudi 28 mai 2020, n° 21-2020, p. 467.
10- Arrêté n° 6145 du 8 juin 2020 instituant un comité pluri-acteurs chargé de la certification des données issues de l'identification et de l'enregistrement des ménages vulnérables par les autorités locales, JORC du jeudi 11 juin 2020, n° 23-2020, p. 507.
11- Arrêté n° 6616 du 24 juin 2020 allégeant le couvre-feu sur l'ensemble du territoire national, JORC du jeudi 2 juillet 2020, n° 26, p. 552.
12- Arrêté n° 6617 du 24 juin 2020 portant réouverture des bars, restaurants, hôtels et autres lieux d'hébergement collectifs sur l'ensemble du territoire national, JORC du jeudi 2 juillet 2020, n° 26, p. 552.
13- Arrêté n° 6618 du 24 juin 2020 portant réouverture des établissements de culte sur l'ensemble du territoire national, JORC du jeudi 2 juillet 2020, n° 26, p. 553.
14- Arrêté n° 7408 du 15 juillet 2020 portant organisation et fonctionnement de l'unité de gestion des produits et matériels de lutte contre la pandémie COVID-19, JORC du jeudi 23 juillet 2020, n° 29, p. 643.

CIRCULAIRES

1- Circulaire n°00022/MSPPFIFD/CAB.20 relative aux voyageurs désirant se rendre à l'étranger du 24 aout 2020.
2- Circulaire n°00023/MSPPFIFD/CAB.20 relative aux dispositions sanitaires pour les passagers entrant sur le territoire congolais du 24 aout 2020.
3- Circulaire n°00024/MSPPFIFD/CAB.20 relative aux dispositions sanitaires particulières sur le rapatriement des dépouilles mortelles du 24 aout 2020.