

ISRG Journal of Economics, Business & Management (ISRGJEBM)



ISRG PUBLISHERS

Abbreviated Key Title: Isrg J Econ Bus Manag

ISSN: 2584-0916 (Online)

Journal homepage: <https://isrgpublishers.com/isrgjebm/>

Volume – II Issue - VI (November-December) 2024

Frequency: Bimonthly



De l'expatriation médicale des salariés en Droit congolais : analyse et enjeux expatriation of employees under congolese law :analysis and issues

LEKIE YOKA ERIC

Assistant et chercheur en Droit Economique et Social à la Faculté de Droit de l'Université de Lubumbashi, conseiller juridique des Sociétés et Ancien Substitut du Procureur de la République

| **Received:** 10.12.2024 | **Accepted:** 14.12.2024 | **Published:** 21.12.2024

***Corresponding author:** LEKIE YOKA ERIC

Assistant et chercheur en Droit Economique et Social à la Faculté de Droit de l'Université de Lubumbashi, conseiller juridique des Sociétés et Ancien Substitut du Procureur de la République

Abstract

This reflection constitutes a forum for one of the important labor rights, an opportunity to reflect on the problem of the provision of health care, and especially medical expatriation. Congolese legislation organizes and determines this support, in particular according to the number of employees employed, and the threshold determining the proportion of the medical personnel. Thus, the employee whose medical care is covered by the employer is required to submit to the provisions of medical control, or even a second opinion a posteriori, if for reasons of force majeure, the employee seeks treatment alone, and this, on the grounds that it will be up to employer to reimburse the costs.

Keywords: *medical care, expatriation ; employees ; employer*

Introduction

Le législateur congolais a initié plusieurs réformes dont celle de 1978, à savoir l'arrêté départemental¹ n°78/0078 du 1^{er} décembre 1978 sur la création de la commission portant révision du code du travail, celui-ci fut remplacé par l'arrêté Ministériel n°121/CAB/MTMOPS/019/93 du 9 juillet 1993.²

Dans cette suite, il a été adopté la loi n°015-2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail dont les dispositions fondent et guident le sujet sous examen : « de l'expatriation médicale des salariés congolais ».

Si l'expatriation médicale repose sur les articles 157 et 158 du code précité, il y a lieu de relever de façon générale que, l'employeur est tenu non seulement de diriger le travailleur, mais aussi veiller à ce

¹ Equivalent actuel de l'arrêté ministériel

² Hemedi Bayolol Christian, « Code du Travail : Recueil des modalités d'application », Editions Concordia, Septembre 2013, Page 5

que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables, tant du point de vue de la sécurité que de la santé et ce, conformément à l'article 55 alinéa 2 du code du travail.

Il ressort de ces différentes dispositions que les entreprises ou établissements de toute nature ont l'obligation de s'assurer le concours des services de santé au travail, sans que le législateur n'impose qu'en cas d'aggravation éventuelle de l'état de santé, l'on recourt à des soins spécialisés ou encore que lesdits soins soient administrés à l'étranger via une évacuation sanitaire, voire par une expatriation médicale en RDC comme révélé ci-avant, s'agissant pour cette dernière option des ressortissants congolais.

L'expatriation suppose deux entités territoriales (pays) distinctes, et en sécurité sociale, l'expatriation dans son acception générale est la situation d'un travailleur qui exerce son activité à l'étranger sans bénéficier du statut de détaché. Si, au demeurant, les articles 159, 161, 168 et 178 disposent de façon générale sur l'ossature des conditions de santé et de sécurité au travail ; quant à nous, nous nous sommes attardé sur l'article 178 en ce qu'il prévoit le rapatriement du salarié par l'employeur.

Il est plutôt courant, dans le cadre de la terminologie des pratiques inhérentes à la gestion de nos sociétés, que des employés soient³ rapatriés dans leurs pays respectifs, d'où la nuance avec l'expatriation médicale où il s'agit des salariés congolais qui font l'objet d'un retour en RDC pour de raison sanitaire et/ou médicale. Elle suppose, bien entendu, que la maladie suspende le contrat du travail une fois le salarié à l'étranger, l'on parle alors de l'arrêt maladie. C'est ainsi que, d'habitude, certains employeurs déclinent la responsabilité en exigeant aux salariés le remboursement des soins médicaux dont ces derniers auraient bénéficié durant leurs vacances, par exemple ; ceci pourrait signifier qu'ils se sont fait soignés en dehors de leur lieu habituel de prestation.

Subsidiairement à ce qui précède, l'article 178 sus évoqué laisse entrevoir que « lorsque par le fait du contrat ou de la loi, le travailleur doit être rapatrié aux frais de l'employeur, l'obligation de soin ne s'éteint pas avant le jour où l'état de santé du travailleur permet son retour. Celui-ci est décidé par l'employeur sur l'avis du médecin. », Sans préjudice pour un éventuel recours du concerné devant une commission médicale.

Si, les salariés disposent de la liberté dans le choix des structures de soins médicaux, par contre, l'employeur a l'obligation de les prendre en charge ; ce qui ne dispense pas les salariés du check-up annuel effectué par le médecin de la société, ou choisi par elle. Ainsi, le refus de se soumettre à cet exercice constituerait une faute susceptible des sanctions administratives.

De ce qui précède, notre étude commencera par situer le problème (1) avant de circonscrire le droit à la santé, et les conditions d'octroi (2) ensuite évoquer et arguer sur l'expatriation médicale (3).

1. Position du problème

Point n'est besoin de rappeler que l'obligation de soigner les salariés est territoriale. Mais, quelle peut être la solution pour des soins nécessitant de meilleurs moyens au bénéfice du salarié, voire d'une expatriation médicale ? Est-ce une faculté ou une obligation pour l'employeur ? si par hypothèse, nous pouvons noter que le salarié expatrié médicalement est pris en charge, si l'employeur y a

formellement et préalablement souscrit. Les lignes qui suivent nous diront plus.

2. Le droit à la santé et les conditions d'octroi

Les travailleurs ont droit à des soins de santé, individuellement, ainsi qu'avec leurs familles. L'inventaire des bénéficiaires desdits soins sont repris aux articles précités du code du travail selon la composition circonscrite par le code de la famille, c'est-à-dire, qu'il faille entendre par une lecture jumelée des deux codes : le conjoint, ses enfants biologiques ou suivant la paternité juridique.⁴

L'employeur prend donc en charge les maladies, les soins consécutifs à un accident, une grossesse ou un accouchement des personnes énumérées ci-avant⁵.

Ces soins concernent : les soins médicaux, dentaires, chirurgicaux, les frais pharmaceutiques, et ceux d'hospitalisation (les lunettes, appareils d'orthopédie et de prothèse, prothèse dentaire exceptée, etc.).

L'employeur a l'obligation de soigner le salarié avec le maximum de moyens, sans inclure l'obligation de soins à l'étranger qui demeure une faculté.

Pour bénéficier de ces prestations, l'employeur s'assure que ces derniers soient réellement affiliés au salarié, qu'ils habitent sous le même toit, qu'ils soient à sa charge et n'exercent aucune activité professionnelle lucrative. Ce n'est qu'en réunissant les trois conditions cumulatives, que le salarié, voire, sa famille devra accéder aux soins sus allusionnés à charge de l'employeur.

La durée de cette obligation légale couvre toute la durée du travail. Pour le cas bien entendu, des contrats à durée déterminée, l'échéance du terme marque concomitamment la fin de cette obligation.

En cas de soins de santé à l'étranger, le tarif de remboursement des frais supportés par le travailleur et sa famille pour raison de soins de santé à l'étranger est fixé par arrêté du Ministre du Travail, après avis du Ministre de la santé.⁶

Par ailleurs, l'employeur qui, hormis le cas d'une faute lourde commise par le salarié, a mis fin à un contrat à durée indéterminée en le dispensant de la prestation du préavis est tenu de lui fournir les soins de santé jusqu'à la date à laquelle le contrat aurait normalement pris fin, si le délai de préavis avait été respecté.⁷

⁵ Carlos Pimant, « *Quid du Droit à la fourniture des soins de santé au profit de travailleurs en RDC ?* », site Village de la Justice, parution Mai 2022.

Carlos Pimant, « *Quid du droit à la fourniture des soins de santé au profit, de travailleurs en RDC ?* », site Village de la Justice, parution Mai 2022 ;

PR. MUKADI BONI, « *Droit du travail* » CRDS (centre de Recherche et Droit Social) Belgique/Bruxelles.

« *Lexique des Termes Juridiques* », DALLOZ, 25^{ème} Editions 2021-2018 ;

« *Jurisprudence de la Cour d'Appel de Lubumbashi en matière de Travail de 1990 à 2000* », Presses Universitaires de Lubumbashi, Pr ALEXIS TAKIZALA MASOSO ;

L'employeur est toutefois dégagé de toute obligation dès le moment où le salarié est engagé chez un autre employeur, ou exerce une activité lucrative substantielle.

Si la maladie ou l'accident est réputé maladie professionnelle ou accident du travail aux termes de la réglementation de la sécurité sociale, les obligations de l'employeur ci-dessus énumérées sont limitées à la période non couverte par les prestations de la caisse nationale de sécurité sociale.

2.1. Les examens médicaux périodiques

Dans le cadre de ces soins de santé, sans aucun préjudice pour les différents soins apportés au salarié conformément aux modalités inventoriées et détaillées, l'employeur est tenu d'organiser à ses frais, des visites médicales et examens médicaux périodiques à ses travailleurs en vue de dépister d'éventuelles maladies ou de prévenir les maladies au demeurant contagieuses, soit transmissibles.

2.2. La déchéance

L'employeur est dédouané de l'obligation de fourniture des soins au bénéfice du salarié et de sa famille, si la maladie ou l'accident ou l'aggravation d'une maladie ou d'un accident antérieur résulte d'un risque spécial, selon l'article 107 du code du travail ; si le bénéficiaire se soustrait sans motif valable, soit à un traitement médical, même préventif, soit à des règles d'hygiène préventives, soit à un contrôle médical proposé par l'employeur, en cas de fausse déclaration ou de dissimulation de la part des intéressés aux termes de l'article 180 du code du travail.

3. Expatriation médicale

Pour autant que le salarié ait de meilleures probabilités de guérir, que l'employeur ait usé du maximum de moyens et ressources en faveur du salarié, ce dernier couvre l'expatriation médicale des salariés s'agissant du personnel congolais engagé localement.

Comme stigmatisé précédemment, l'expatriation médicale imputée à l'employeur est limitée à l'espace territorial de la RDC, où les ressortissants sont ramenés au pays, ce qui n'exclut aucunement qu'en cas de nécessité et à l'inverse de l'expatriation de l'employeur puisse envisager une évacuation sanitaire, afin de le faire bénéficier des technologies de pointe, augmentant les chances de guérison. Il va sans dire qu'en cas d'acceptation préalable de l'employeur pour que le salarié soit expatrié, ces soins seront remboursés.

C'est dans ce sens que l'on pourrait lire les articles 22 et 25 de la déclaration universelle des droits de l'Homme qui dénotent, à cet effet, la nécessité des soins médicaux de même que les services sociaux nécessaires.

Dans cette logique s'inscrit en ligne droite l'article 47 de la Constitution de la RDC en ce qu'il garantit le droit à la santé, et à la sécurité alimentaire tout en laissant une brèche à la loi ordinaire de fixer les principes fondamentaux et les règles d'organisation de la santé publique.

A ce jour, ni le législateur congolais, ni les instruments juridiques internationaux dûment ratifiés, tel que le pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, ni le préambule et texte constitutif de l'organisation mondiale de la santé ou la charte sociale européenne n'imposent l'expatriation médicale des sujets congolais engagés et prestant en dehors du territoire congolais, si ce n'est l'obligation de les soigner, et quant à ceux-ci, d'exercer leur liberté des soins.

Conclusion

En marge de cette étude, l'amélioration des conditions du travail des salariés passe par le respect scrupuleux des droits des salariés dans le secteur de l'emploi, tant dans le secteur public que dans le privé.

C'est de cette noble perspective que cette réflexion constitue une tribune d'un des droits importants du salarié, une opportunité en vue de cogiter autour de la problématique de fourniture des soins de santé, et spécialement l'expatriation médicale pour ce faire. A ce propos, que dit le code du travail congolais ?

Le salarié dont les soins médicaux sont couverts par l'employeur est tenu de se soumettre aux dispositions du contrôle médical, voire d'une contre-expertise, a posteriori ; si pour des raisons de force majeure, le salarié se fait soigner seul, les dépenses lui seront remboursées au motif qu'il revenait à l'entreprise de le prendre en charge.

La législation congolaise organise et détermine cette prise en charge, notamment en fonction des effectifs employés, et du seuil déterminant la quotité du personnel médical : médecins, assistants médicaux ou infirmiers ; ou encore l'obligation pour l'employeur de disposer d'une formation médicale propre pour le siège concerné. Les entreprises peuvent aussi se fédérer entre elles pour un service médical commun inter-entreprises, si non, au-delà de 100 travailleurs de signer une convention médicale pour y pouvoir.

A cet effet, une loi a été promulguée sur le mutuel de santé en 2018, et la couverture universelle de santé est l'objectif à atteindre, c'est-à-dire l'obligation légale y afférente aux bénéficiaires des salariés.

Ce droit à la santé, corolaire de l'obligation de l'employeur de fournir les soins et prendre en charge ces derniers, rime aussi avec la liberté pour le salarié de recourir à des tradi-praticiens en milieu rural par exemple, soit d'user de cette même liberté en choisissant une formation médicale de son choix.

En définitif, il ressort de notre étude que le code du travail congolais n'impose pas aux employeurs une expatriation médicale, autant la question n'est abordée que de façon indirecte, si ce n'est la situation du contrat de travail, sa suspension pour cause de maladie. Seules les notions de rapatriement à l'échéance du contrat ou à sa suspension pour cause de maladie sont expressément traitées. Par contre, les conventions collectives peuvent être influencées par les réalités socio-économiques et anthropologiques tant du droit congolais que de législation étrangère d'origine des sociétés qui s'implantent en RDC, tentent de répondre à notre problématique.

Ce faisant, pour palier à ce silence, il sied d'encourager la création et la souscription à des mutuels de santé ou à des assurances spécifiques (maladies, ...) et, pourquoi pas, insérer dans le contrat du travail des clauses conséquentes qui sous-tendraient les prétentions du salarié quant ce.

Conseils légaux et Bibliographies

I. Conseils légaux

1. Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966
2. Déclaration Universelle des droits de l'Homme de 1948 ;
3. Constitution de la RDC de 2006 révisée en 2011 ;
4. Loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 telle que modifiée et complétée par la loi n°16/010 du 15 juillet 2016 dans le

journal officiel 61^e année, Numéro spécial 15 juillet 2016 ;

5. Loi n°016/2002 portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux du travail de 2002 ;
6. Loi N°18/035 du 13 décembre 2018 fixant les principes fondamentaux relatifs à l'organisation de la santé Publique ;
7. « Jurisprudence de la Cour d'Appel de Lubumbashi en matière de Travail de 1990 à 2000 », Presses Universitaires de Lubumbashi, Pr ALEXIS TAKIZALA MASOSO ;

II. Conseils bibliographiques

1. « Lexique des Termes Juridiques », DALLOZ, 25^{ème} Editions 20217-2018 ;
2. Anne Laude, Bertrand Mathieu, Didier T, « Droit de la Santé » 3^{ème} Edition, Theris Droit, PUF ;
3. Carlos Pimant, « Quid du droit à la fourniture des soins de santé au profit, de travailleurs en RDC ? », site Village de la Justice, parution Mai 2022 ;
4. Dictionnaire Larousse illustré, Librairie Larousse Paris 2014 ;
5. Hemedi Bayolo Christian, « Code du Travail : Recueil des modalités d'application », Editions Concordia, Septembre 2013 ;
6. Les grands textes de libertés et droits fondamentaux, Dalloz, 4^{ème} Edition 2019 sous la direction de D.Soldini ;
7. Mukadi boni, « Droit du travail » CRDS (centre de Recherche et Droit Social) Belgique/Bruxelles.
8. Ronger Pinto et Madeleine Grawitz, « Méthode des Recherches en Sciences Sociales », 4^{ème} Edition, Dalloz, Paris, 1971.