



International Journal of African Sciences
— IJAS —

DOI

10.58610/IJAS.2711

ISBN

978-2-38489-043-9

EAN

9782384890439

INTERNATIONAL JOURNAL OF AFRICAN SCIENCES

REVUE INTERNATIONALE DES SCIENCES AFRICAINES

Vol. 01 No. 02, Nov. 2023



EDITIONS
LUMUMBA

A New Momentum for African Publishing



International Journal of African Sciences

— IJAS —

Revue Internationale Des Sciences Africaines

Published by Editions Lumumba



A New Momentum for African Publishing



International Journal of African Sciences

— IJAS —

« La main d'œuvre féminine face à la modification des prestations salariales dues au congé de la maternité en RDC. Incidences et voie de sortie honorable »

[The Female Workforce Confronting Changes in Salary Benefits Due to Maternity Leave in the DRC : Implications and Paths to an Honourable Resolution]

MALUMALU MARTIN GAEL

Université de Lubumbashi/RD Congo

International Journal of African Sciences, Vol. 01 No. 2, Nov. 2023, Pages 172 – 180

DOI : <https://doi.org/10.58610/IJAS.2711>



EDITIONS LUMUMBA

A New Momentum for African Publishing

International Journal of African Sciences – IJAS –

DOI : 10.58610/IJAS.2711

ISBN : 978-2-38489-043-9

EAN : 9782384890439

© Editions Lumumba, November 2023

Legal deposit: No. 7.20.2022.75, 2nd quarter

National Library of Congo - Ordinance No. 89-010 of January 11, 1989 -

Establishment permit No. BNC/DPHK/08/2022



Published by Editions Lumumba with the support of Afriscience, the International Journal of African Sciences (IJAS) is a bilingual interdisciplinary scientific journal (French and English) that aims to promote and disseminate African studies by providing a platform for exchange and dialogue among researchers, academics, and professionals from both Africa and around the world. The Lumumba Editions are registered with the International ISBN Agency through the Francophone Agency for International Book Numbering, under the publisher identifier: 978-2-38489. They have an international editorial committee composed of teachers, researchers, and specialists from Africa and elsewhere, ensuring a diversity of expertise and perspectives.

Registered in accordance with the Ordinance Law No. 89-010 of January 11, 1989, of the Congolese State (DR Congo), the Lumumba Editions operate under the establishment permit No. BNC/DPHK/08/2022. As a member of Crossref, one of the organizations based in the United States that participates in the global indexing of scientific content, the Lumumba Editions benefit from a DOI prefix (10.58610). This prefix allows assigning a DOI to each publication, whether it be books, articles, journals, or conference proceedings, thus providing a persistent link to the online location of the edited work. In addition to their network of distributors and international partners, thanks to the open DOI APIs, the publications of the Lumumba Editions are accessible to thousands of other Crossref members and hundreds of organizations worldwide, significantly increasing the visibility and international impact of the edited works.

Content

1- Formation des formateurs en TICE : Axes d'intervention socio-éducative pour les enseignants du District de Fianarantsoa et limites	10
RAFANOMEZANTSOA Jean Marie Vianney	10
<i>Université de Fianarantsoa/Madagascar</i>	10
2- Promotion de la culture de la paix dans les écoles secondaires : Un impératif stratégique pour l'avenir de la République Démocratique du Congo	33
Benjamin Kilambe	33
<i>Université de Lubumbashi/RD Congo</i>	33
3- Avis des parents et des enseignants sur la réforme du programme éducatif du Domaine d'Apprentissage des Sciences (DAS) dans la ville de Lubumbashi	54
Malamba Lubelo Jimmy	54
<i>Institut Supérieur de Statistiques/ RD Congo</i>	54
4- L'autorégulation des médias congolais à l'épreuve de l'ordre professionnel des journalistes	69
KITIKI KIWAKA Guy Blaise	69
<i>Université de Kinshasa /RD Congo</i>	69
5- Etat de lieu des installations électriques basse tension face aux éventuelles décharges dues aux coups de foudre	79
ILUNGA LWAMBA Trésor	79
NYEMBO WA SANGWA Ken	79
MULEMBA WA KABULO Degaulle	79
KISALE KYALWE Clodio	79
NGOIE-MWANA-MFUMU Laurent Fabrice	79
<i>Enseignants-chercheurs/RD Congo</i>	79
6- Le discours, véritable mécanisme de persuasion des églises de réveil au Cameroun	89
Ngaouri Landri	89
Bitye Cynthia Laure	89
<i>Université de Ngaoundéré/Cameroun</i>	89
7- Esquisse des pratiques liées à la délocalisation des communautés locales par les entreprises minières à Kolwezi : Une analyse criminologique	101
KABWE RWANFIZI Christian	101
UMBA KONGOLO Nathan	101
MPOO MOKUBA Alliance David	101
<i>Enseignants-chercheurs/RD Congo</i>	101
8- Cannabis et anxiété des exploitants miniers artisanaux à Kolwezi	112
José NGOY WA NGOY TWITE	112
<i>Université de Kolwezi/RD Congo</i>	112
9- Influence de la dégradation du contenu audiovisuel sur le spectateur mineur	131
LOKOSSOU Bonaventure	131
<i>Université d'Abomey-Calavi/Bénin</i>	131

10- Evaluation de la rentabilité de l'investissement en transport : cas de moto taxi, tronçon Lukalaba-Mbujimayi	146
Paul NKOMBUA MUTSHIMUNE	146
<i>Institut Supérieur Pédagogique de Lukalaba/ RD Congo</i>	146
Estelle LENGIE KASUMBA	146
<i>Université de KABINDA/RD Congo</i>	146
Timothée MULUMBA NTUMBA	146
<i>Institut Supérieur Pédagogique de Lukalaba/RD Congo</i>	146
11- Elaboration d'une politique optimale de production dans une entreprise industrielle. Cas de Chemical of Africa(Chemaf)	158
Mwamba Kongolo Coalice	158
<i>Université de Lubumbashi/RD Congo</i>	158
12- La main d'œuvre féminine face à la modification des prestations salariales dues au congé de la maternité en RDC. Incidences et voie de sortie honorable	172
MALUMALU MARTIN GAEL	172
<i>Université de Lubumbashi/RD Congo</i>	172
13- Le masque des groupes extrémistes violents dans les communes de Materi et de Coby au Bénin : vers une sociologie des fragilités sociopolitiques	181
Thelesphore Toliton DIKPO	181
Abou-Bakari IMOROU	181
Herbert SINA BIO	181
<i>Université d'Abomey Calavi/ Bénin</i>	181

Journal Team

Editorial Board :

- Editor-in-Chief : Kaniki Wa Cilombo Joseph-Robert, DR Congo
- Managing Editor : Valery Ngoy Ndala, DR Congo
- Lead Reviewer : Jean-Micky Kafuwa Musongo, DR Congo
- Editorial Secretary : William Agbaka, Benin
- Coordinator for Membership Process : Marie Mbatshiona Mundi, DR Congo
- Administrative and Financial Manager : Banon Zinsou Côme, Benin
- Partnerships Coordinator : Fidèle Bukasa Kabwe, DR Congo
- Statistics Manager : Kalunga Shakoli Dieu Merci, DR Congo
- Chief Translator : Dr. Fo-Koku D. Woameno, Togo
- Principal Proofreader : Jean-Micky Kafuwa Musongo, DR Congo
- Online Publishing Manager : Mrs. Blin Acouh Marie-José, Ivory Coast

Editorial Committee :

- Abdoulaye Ouedraogo, PhD, Ministry of Economy, Finance and Planning (MEFP), Burkina Faso
- Abi-Kaberou Gildas, PhD, UAC/ENS-Porto-Novo/Laboratory of Pedagogy and Didactics of Humanities (LaPEDIH), Benin
- Adaba Koffi Amessou, PhD, University of Lomé, Togo
- Akimou Tchagnaou, PhD, University of Zinder, Niger
- Ambombi Eyolo Azede Espoir, PhD, Chaire MBA, Afrikan campus, Republic of Congo
- Amoussou Franck, PhD, University of Abomey-Calavi, Benin
- Ballo Drissa, PhD, Teacher-Researcher, Mali
- Basile Mulwani Makelele, PhD, University of Lubumbashi, Democratic Republic of Congo
- Bekolo Engoudou Bruno, PhD, University of Douala, Cameroon
- Bitouga Bernard Aristide, PhD, University of Douala, Cameroon
- BOUMA Carine Nadège, PhD, University of Bamenda, Cameroon

- Christian Bumute, PhD, University of Likasi, DR Congo
- Essome Lele Gislain Arnaud, PhD, ECLLA Research Unit, Jean-Monnet University Saint-Étienne, Cameroon
- Félix N'dia Anon, PhD, Félix Houphouet-Boigny University, Côte d'Ivoire
- Fidélie Ntshikala Mbuya, PhD, University of Kolwezi, DR Congo
- Fo-Koku D. Woameno, PhD, University of Lomé, Togo
- Gaby Ilunga Mutombo, PhD, University of Lubumbashi, DR Congo
- Gano Nouhou, PhD, Cheikh Anta Diop University of Dakar, Senegal
- Gninneyo Sylvestre-Pierre NIYA, PhD, Ecole Normale Supérieure, Burkina Faso
- José Ngoy Wa Ngoy Twite, PhD, University of Kolwezi, DR Congo
- Kabiena Kuluila Pierre Valery Dieudonné, PhD, Official University of Mbuji-Mayi, DR Congo
- Kabuya-Kabeya Sthilobo Hilaire, PhD, Official University of Mbuji-Mayi, DR Congo
- Kaniki Wa Cilombo Joseph-Robert, PhD, Official University of Mbuji-Mayi, DR Congo
- Kongue Toyindou, PhD, University of Lomé, Togo
- Lago Blé Angelin, PhD, Jean-Lorougnon Guede University, Daloa, Côte d'Ivoire.
- Lokossou Bonaventure, PhD, University of Abomey-Calavi, Benin
- Matthias Cinyabuguma, PhD, World Bank, DR Congo
- Melingui Ayissi, PhD, University of Douala, Cameroon
- Metsena Ndjavoua, PhD, University of Maroua, Cameroon
- Mohamed Atteyoub H. dit Modibo SIDIBÉ, PhD, University of Social Sciences and Management of Bamako (USSGB), Mali
- Moussa Coulibaly, PhD, Assane Seck University of Ziguinchor, Senegal
- Moussa Dourfaye Abdoul-kadze, PhD, Health Service, Niger
- Nebie Boukary, PhD, University of Fada N'Gourma, Burkina Faso
- Ngala Ntumba Peter, PhD, Official University of Mbuji-Mayi, DR Congo
- Ngonu Ossango Pangrace, PhD, University of Yaoundé, Cameroon
- Nkongolo Mulami Kapweka Alphonse, PhD, Official University of Mbuji-Mayi, DR Congo

- Ntita Ntita Jean Christ, PhD, Official University of Mbuji-Mayi, DR Congo
- Nyebe Atangana Sandrine, PhD, Ministry of Secondary Education, Cameroon
- Patrice M'Bétien KONE, PhD, Félix Houphouët Boigny University, Côte d'Ivoire
- Philippe Kasongo Maloba Tshikala, PhD, University of Lubumbashi, DR Congo
- Raymond-Bernard Ahouandjinou, PhD, University of Abomey Calavi, Benin
- Serge Caleb Mbula Musasa Mwadianvita, PhD, National Pedagogical University (UPN) of Kinshasa, DR Congo
- Sidibé Ousmane, PhD, University of San Pedro, Côte d'Ivoire
- Yamsoumouna Ndimma Joël., PhD, Center for Studies and Research in International and Community Law (CEDIC), Chad

Editorial

Dear readers and researchers,

We are delighted to present to you the latest edition of the International Journal of African Sciences (IJAS) for the year 2023, bearing witness to our ongoing commitment to push the boundaries of knowledge on a global scale. In this edition, we embark on an intellectual exploration journey, transcending borders and disciplines to unveil a collection of innovative research contributions.

This edition stands as a beacon of excellence, highlighting the dedication and ingenuity of researchers from diverse backgrounds. Each article, from cutting-edge advancements to insightful analyses, encapsulates the essence of groundbreaking research. We express our sincere gratitude to the researchers whose rigorous efforts have enriched the academic landscape.

Alongside the evolving academic landscape, our commitment to providing a platform that fosters collaboration, innovation, and the dissemination of impactful research remains unwavering. In this spirit, we invite institutions, academics, and political and social leaders to join us in supporting the International Journal of African Sciences (IJAS). Together, let's forge new paths in the relentless pursuit of knowledge and contribute to the global dialogue.

Our gratitude extends to the diligent members of the review committee, whose expertise ensures the highest standards of academic rigor. Their meticulous evaluation has been essential in maintaining the quality and integrity of the journal.

Special mention is reserved for our dedicated editorial team, whose tireless efforts have transformed ideas into this captivating reality. Their commitment to excellence is a driving force behind the success of IJAS.

As we navigate through the ever-expanding frontiers of research, our goal is to cultivate an inclusive and dynamic space for academic exchange. We aspire to be a catalyst for ideas, a place where innovation converges with tradition, and where the global community comes together to shape the future of knowledge.

To our cherished readers and contributors, thank you for being an integral part of this intellectual odyssey. Your ongoing support fuels our commitment to excellence, and we look forward to exploring new horizons together in the upcoming issues.

Welcome to the intellectual journey that is the International Journal of African Sciences (IJAS).

Dr. Joseph-Robert KANIKI WA CILOMBO

Professor and Vice-Dean in charge of Research at the Faculty of Law of the Université Officielle de Mbuji-Mayi/ Congo DR

« La main d'œuvre féminine face à la modification des prestations salariales dues au congé de la maternité en RDC. Incidences et voie de sortie honorable »

[The Female Workforce Confronting Changes in Salary Benefits Due to Maternity Leave in the DRC : Implications and Paths to an Honourable Resolution]

MALUMALU MARTIN GAEL¹

Université de Lubumbashi/RD Congo

Email martinmalumalu19@gmail.com

Résumé

Cet article approfondit le cadre juridique entourant la maternité des salariées en République démocratique du Congo (RDC), mettant en évidence les droits et avantages liés à la grossesse. Il présente une analyse détaillée des allocations prénatales, incluant les critères d'éligibilité, ainsi que l'allocation de maternité. L'auteur explore ensuite une proposition de loi visant à garantir le maintien total des revenus des femmes en congé de maternité. Les inquiétudes soulevées portent sur l'impact potentiel de cette proposition sur l'emploi des femmes mariées, avec des conséquences telles que le désistement d'embauche, la sélection discriminatoire, et la nécessité d'une double embauche. Ces considérations suscitent des interrogations sur la faisabilité et l'équité de la mise en œuvre de la proposition, notamment dans le contexte économique et social actuel de la RDC.

Mots clés : Congé de maternité, main d'œuvre féminine, risque social, rémunération, discrimination.

Abstract

This article delves into the legal framework surrounding maternity for female employees in the Democratic Republic of the Congo (DRC), emphasizing the rights and benefits associated with pregnancy. It provides a detailed analysis of prenatal allowances, including eligibility criteria, as well as maternity benefits. The author then explores a proposed law aiming to ensure the total retention of income for women on maternity leave. Concerns raised focus on the potential impact of this legislative proposal on the employment of married women, with consequences such as withdrawal of hiring, discriminatory selection, and the necessity of dual employment. These points raise questions about the feasibility and fairness of implementing this proposal, particularly in the current economic and social context of the DRC.

Keywords : Maternity leave, female workforce, social risk, remuneration, discrimination.

0. Introduction

Dans les sociétés modernes, la règle de droit est souvent interprétée à travers le prisme de l'économie (Thierry Kirat et Evelyne Severin, 2000, p. 26). La modification ainsi que la mise en place de la norme juridique ne doivent pas dépasser les exigences actuelles de la mondialisation sur tous les plans, notamment sur le plan

¹ Avocats près la cour d'appel du Haut Katanga et Doctorants en Droit de l'Université de Lubumbashi

socio-économique.

Si les politiques adoptent des mesures qui vont à l'encontre des intérêts des employeurs, la mise en application de l'article 36 de la Constitution et de l'article 2 du Code du travail, qui font du travail un droit, risque d'être compromise. En d'autres termes, la modification de l'article 130 précédemment cité, qui établit le régime juridique du congé de maternité pour les femmes, constitue à la fois une garantie de maintien de l'emploi et un privilège, d'autant plus que la salariée n'est pas en mesure d'exercer ses obligations contractuelles pendant cette période.

La salariée reçoit 2/3 de sa rémunération mensuelle, et l'article 43 de la loi régissant le régime général de la sécurité sociale stipule que le droit à l'allocation de maternité s'applique à toute femme assurée ou au conjoint assuré dont la femme vient d'accoucher. En réalité, il s'agit d'un avantage supplémentaire aux deux tiers. Selon notre avis, le législateur a cherché à combler le vide laissé par l'indisponibilité de la salariée en accordant à son remplaçant 1/3 du salaire, car l'employeur doit continuer à respecter les obligations contractuelles en payant la salariée absente ainsi que son remplaçant périodique.

Cependant, la proposition de cette loi implique que, chaque fois qu'une salariée est embauchée, il faut également embaucher une autre personne en cas de maternité, ce qui équivaut à un double recrutement, un concept incompatible avec le monde capitaliste. Cette proposition pourrait avoir des répercussions, car les employeurs pourraient hésiter à embaucher des personnes ayant des responsabilités familiales. Par conséquent, cette loi ne doit pas seulement contribuer à la lutte continue des femmes dans le milieu professionnel, mais elle doit également être évaluée en termes d'impact sur l'embauche des femmes mariées.

À l'époque de la mondialisation, où la concurrence est acceptée, tout employeur cherche à être compétitif pour produire davantage avec une main-d'œuvre de qualité. En théorie, dans un environnement concurrentiel, les entreprises fournissent les meilleurs produits au meilleur prix, et cela n'est possible qu'avec l'implication de salariés stables et efficaces.

Il est à noter que cette perspective est généralement riche ; elle permet de comprendre pourquoi et comment la Common Law sélectionne des décisions économiquement efficaces, tout en évaluant l'efficacité économique par rapport aux diverses règles du droit des contrats. À cet égard, les affaires sont à la source même de la création d'emplois, de la génération de richesse et de ressources fiscales et sociales. Ainsi, les décideurs politiques doivent saisir l'importance stratégique du droit des affaires (Kalunga Tshikala V. et Stephane Mortier, 2020, p. 14).

Si les politiques prennent les mesures qui sont aux antipodes des intérêts de ceux qui offrent l'emploi, la mise en application de l'article 36 de la constitution et article 2 du code de travail qui font du travail d'un droit peineront d'être effectifs. Pour tout dire, la modification de l'article 130 déjà cité supra qui pose le régime juridique de la femme en congé de maternité constitue à la fois une garantie de maintien de son emploi et un privilège d'autant plus qu'elle n'est pas en situation d'exercer les obligations contractuelles qui sont les siennes.

La salariée reçoit 2/3 de la rémunération mensuelle ; en plus, l'article 43 de la loi

fixant le régime général de la sécurité sociale dispose que le droit à l'allocation de maternité s'ouvre à toute femme ou le conjoint assuré dont la femme venait à mettre au monde. En réalité, il s'agit d'un avantage de surplus à celui deux tiers. A notre avis, le législateur a voulu combler le vide de la salariée indisponible en octroyant à son remplaçant le 1/3 du salaire car, l'employeur doit maintenir les obligations contractuelles en payant la salariée empêchée et celui ou celle qui la remplace périodiquement.

La proposition de ladite loi implique pour la classe patronale chaque fois que l'on embauche une salariée, il en faut une ou un autre salarié en cas de maternité ; il s'agit d'une double embauche ce qui ne passe pas dans le monde capitaliste ; la proposition de cette loi ne sera pas sans répercussion dans le sens que les employeurs hésiteront désormais de conclure avec les personnes ayant les ménages à gérer. Ceci étant dit, cette loi doit contribuer non pas à la lutte perpétuelle que ce sont fixées les femmes dans les milieux professionnels mais elle doit créer un handicap quant à l'embauche de la femme mariée.

Aujourd'hui, à l'aune de la globalisation, c'est-à-dire l'acceptation de la concurrence, tout employeur a toujours cherché d'être compétitif dans l'ultime objectif de produire plus avec une main d'œuvre de qualité parce que théoriquement, lorsque les entreprises sont en concurrence, elles fournissent les meilleurs produits au meilleur prix (Marie Malaurie VIGNAL, 2011, p.3) ceci n'est possible qu'avec l'implication des salariés stables et efficaces.

Pour analyser ce thème, il conviendra de passer en revue le régime juridique actuel applicable à la salariée en cas de maternité (1) ensuite nous allons analyser la proposition de ladite loi en la confrontant aux incidents qu'elle pourra provoquer et apporter la lumière (2).

1. Le régime juridique actuel applicable à la salariée en cas de maternité

Aux termes de l'article 130 du code du travail, toute femme enceinte doit à l'occasion de son accouchement et sans que cette interruption de service puisse être considéré comme une cause de résiliation de contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze semaines consécutives, dont huit semaines maximum postérieures à la délivrance et six avant l'accouchement.

Ainsi dit, pendant la même période, que l'enfant vive ou non, la femme salariée a droit aux deux tiers de sa rémunération ainsi que les avantages en natures. Durant la même période, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail.

En effet, certains problèmes posés par l'accouchement sont très voisins de ceux posés par la maladie (Jean-Jacques Duperroux (2015)). Il s'agit notamment le problème d'un revenu de remplacement pendant la période de repos précédent et suivant l'accouchement, le problème des frais médicaux et paramédicaux.

Le législateur tient à ce que la salariée prenne suffisamment le temps pour pouvoir se reposer aux fins de se restituer. Il est prévu 6 semaines avant et 8 semaines après soit 3 mois et 2 semaines. Cette période est payée par l'employeur et, ce dernier ne peut pas y déroger.

Mais, avant la rémunération due au congé de la maternité, l'employeur alloue régulièrement 6,5 en termes des prestations aux familles à la CNSS qui donne droit à la salariée d'être bénéficiaire des allocations prénatales, allocation de maternité.

Il sied avant d'aborder les théories liées aux allocations prénatales de noter qu'aux termes de l'article 35 du régime général, il est précisé que le droit aux prestations des familles est subordonné à la justification par l'assuré d'une activité professionnelle exercée pendant une durée minimale de trois mois consécutifs chez un ou plusieurs employeurs.

Toutefois, il convient de rappeler que telle réalité n'est pas démise partout d'autant plus qu'en droit Français s'agissant des prestations aux familles, ces dernières relèvent une physionomie toute particulière dans la mesure où les caisses d'affaire familiale servent ces prestations aussi bien aux travailleurs salariés affiliés au régime général qu'aux travailleurs indépendants. Ces prestations sont offertes même aux personnes qui n'exercent aucune activité professionnelle. La condition d'activité a été supprimée et le lien traditionnel entre prestations familiales et sursalaire rompu (Patrick Morvan, 2015 p., 393).

Le droit congolais s'en tient au principe assurantiel dans la mesure où pour bénéficier de quelque prestation, il faudra justifier d'une activité professionnelle. C'est ici l'occasion de mentionner que les prestations familiales ne sont pas cumulables avec les pensions de vieillesse ou d'invalidité.

En ce qui concerne les prestations prénatales, aux termes des articles 39 de la loi n°16/009 et article 1 de l'arrêté n° 144/CAB/MINETAT/01/2018 du 08 novembre 2018 fixant le montant, modalités de paiement des allocations prénatales, la périodicité et les conditions de suspension, les allocations prénatales sont destinées à assurer la surveillance médicale des grossesses et les meilleures conditions d'hygiène et de santé à la mère et à l'enfant.

Il ressort des articles énoncés incessamment que les prestations prénatales sont offertes dans le souci de prendre garde de l'évolution de la santé à la fois de la mère et de l'enfant. Dans ce contexte, l'article 40 de la loi n°16/009 détermine les personnes appelées à bénéficier des prestations prénatales notamment la femme assurée ou l'épouse d'un travailleur assuré à compter du jour de la déclaration de la grossesse à la CNSS.

Un carnet de grossesse et de maternité est délivré à l'intéressé pour les fins de recevoir les informations pouvant faciliter la vérification de l'état de santé, l'état civil et accomplissement des prescriptions médicales.

L'article 2 de l'arrêté supra sur le montant de prestations prénatales stipule que le montant total des allocations prénatales est fixé à 48600Fc. Cependant, il y a lieu de constater que ce montant n'est pas donné directement car il est compartimenté en trois échéances soit 16200Fc par échéance 3em, 6eme et 8eme mois.

Les allocations prénatales sont servies directement par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS, en sigle) par voie bancaire ou par guichet espèces auprès du Centre de gestion territorialement compétent.

Le paiement des allocations prénatales s'opère sur la justification des examens prénataux. Tout examen non subi fait perdre à la bénéficiaire la tranche

correspondante (Article 4 de l'arrêté n° 144/CAB/MINETAT/01/2018 du 08 novembre 2018 fixant le montant, modalités de paiement des allocations prénatales, la périodicité et les conditions de suspension). Les allocations prénatales sont payées à la mère sur présentation des feuillets du carnet de grossesse relatifs aux certificats médicaux obligatoires et périodiques.

Le paiement des allocations prénatales s'opère sur la justification des examens prénataux. Tout examen non subi fait perdre à la bénéficiaire la tranche correspondante. Le paiement de chacune des tranches s'effectue au cours du mois civil suivant celui au cours duquel les certificats médicaux respectifs sont introduits à la Caisse.

Toutefois, sous peine de suspension, l'assurée ou la conjointe de l'assuré est tenue de produire les certificats médicaux attestant que la bénéficiaire a subi aux moments indiqués, les examens médicaux obligatoires effectués par le personnel habilité de la santé.

S'agissant des allocations de maternité, ci-avant le paragraphe, nous avons démontré ce que prévoit le droit congolais s'agissant de la question prénatale. Ceci dit vient l'étape de la maternité qu'il sied d'en décortiquer. Francis Netter cité par Kalombo Bongala note que les allocations de maternité comprends le remboursement des frais d'accouchement, la reconstitution ou la compensation du gain perdu pendant la période de repos, des primes d'allaitement ou des bons de lait, parfois des allocations pour frais de layette (Kalombo Bongala, 2020, p113).

En effet, le droit à l'allocation de maternité est ouvert à toute femme assurée ou à la conjointe d'un travailleur assuré qui donne naissance à un enfant. Lire l'article 43 de la loi n°16/009. Toutefois, l'article 56 de l'arrêté ministériel n° 146/CAB/MINETAT/MTEPS/01/2018 fixe à 72900CDF le montant dû à l'allocation de maternité.

La maternité donne droit à un congé dit de maternité qui est de 14 semaines. Mais, il convient de noter que ce congé est payant dans la mesure où l'article 46 de la loi n°16/009 stipule qu'une indemnité journalière est accordée à l'occasion du congé de maternité.

Néanmoins, pour que la femme puisse bénéficier de cette allocation, elle doit justifier au moins douze mois depuis son immatriculation. A cet effet, les indemnités seront calculées en tenant compte de trois dernières rémunérations permettant ainsi de dégager la moyenne.

$$R_{jm} = \frac{R_1 + R_2 + R_3}{3}$$

90

$$IM = \frac{2}{3} * R_{jm} * 98$$

Théoriquement, si le travailleur a le libre choix de se débarrasser d'un employeur et se faire embaucher à ailleurs ou pas, l'employeur à son tour doit être libre de le licencier (Luwenyema Lule, 1985). Dans cette occurrence, seule la salariée peut décider de mettre fin à ses obligations contractuelles et non pas l'employeur. A notre avis, cette possibilité offerte par la loi discrimine l'employeur d'autant plus qu'il n'a pas à émettre son choix sur l'évolution de son emploi.

De ce qui précède, qu'advient-il lors qu'à l'occasion de la maternité, la salariée décide de mettre fin à ses obligations sans motivation efficace ? le travailleur peut commettre un abus dans l'usage de son droit de résiliation unilatérale du contrat. C'est ainsi que selon la doctrine, il y a rupture abusive de la part du travailleur lorsque son acte est caractérisé par le désir de causer un préjudice à l'employeur. A ce propos, le salarié commet une faute lorsqu'il quitte inopinément son emploi dans des conditions telles qu'il en résulte un grave préjudice pour l'entreprise (Michel NZANGI BATUTU, 2010, p., 115). En somme, le statut de protecteur est exclu lorsque le salarié est démissionnaire (Catherine PUIGELIER, 1988, p.,17). C'est dans ces termes qu'il faut saisir la portée du congé de la maternité.

2. L'incidence de la modification des prestations dues à la maternité dans le contexte actuel.

« Dans cette proposition de loi, l'initiateur explique que la femme perd pratiquement 34% de ses revenus pourtant, elle accomplit un devoir que l'honorable Eric qualifie de social et, propose à cet effet que la femme salariée recouvre la totalité de ses revenus pendant cette période pour lui permettre de prendre soin d'elle et son enfant. Poursuit-il que cette modification constitue un élan dans la promotion de droits de la femme en plus, la grossesse ainsi que la maternité ne devraient pas être un désavantage professionnel ouvrant une brèche à une discrimination indirecte ».

Pour tout dire, cette proposition de loi selon son initiateur vient résoudre un problème de la discrimination en plaçant, un égal traitement homme-femme. Mais, nous ne devons pas ignorer non plus que la RDC a ratifié plusieurs instruments juridiques qui garantissent un égal traitement notamment : L'article. 1 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948 ; l'article 3 de la Convention sur les droits politiques de la femme du 20 décembre 1952 ; l'article. 3 du Pacte international de l'ONU relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966 ; l'article 3 du Pacte international de l'ONU relatif aux droits économiques, sociaux et culturel du 16 décembre 1966 ; la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard de la femme du 18 décembre 1979 ; les article 2 et 3 de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, du 27 juin 1981 ; l'article 2, chif. 1 et a du Protocole à la Charte africaine des droits et des peuples relatifs aux droits des femmes, du 11 juillet 2003 ; les articles 2, ch. 11 et 8 chif. 2 et 2 de la Charte africaine de la démocratie etc.

Tous ces textes garantissant l'égalité juridique entre l'homme et la femme et donc la protection de cette dernière et qui font partie intégrante de l'ordre juridique congolais, ont été adoptés bien avant la Constitution actuelle.

Il est incontestable que la femme congolaise est amplement protégée dans l'arsenal juridique congolais. Toutefois, l'honorable Eric dans sa proposition rappelle que la mise en application de cette loi permettra à la RDC de se mettre dans les mêmes dimensions textuelles dans la sous-région quant à la maternité oubliant que la femme congolaise pendant cette période, elle ne bénéficie pas seulement de la rémunération de la part de son employeur mais également de la part de la caisse nationale de la sécurité sociale dont l'employeur contribue sur base de la masse salariale 6,5% chaque mois au profit des prestations aux familles.

En clair, ladite proposition ne sera pas sans conséquences ou incidences quant à la main d'œuvre féminine parmi lesquelles conséquences nous pouvons citer le désistement d'embauche des femmes mariées ; la sélection catégorielle des femmes à mettre en service ; la double embauche au seul poste.

2.1. Desistement d'embauche des femmes mariees

Au 21eme millénaire, les efforts sont consentis pour mettre en place les mécanismes devront réduire tant soi peu les effectifs dans les entités économiques. C'est ainsi, en vue de la maximisation des recettes ou dividendes dans le secteur privé, quelques critères sont fixés notamment la disponibilité, la maîtrise des éléments facilitant l'exécution de l'emploi.

De ce qui précède, si l'advient que la proposition de la loi sous examen passe, cela aura une conséquence néfaste quant à l'embauche de la main d'œuvre féminine à partir du moment où toute cessation des relations de travail doit être justifié et causée. La grossesse ou mieux la maternité n'est pas une cause ne cessation de travail à l'égard de l'employeur même si pour la salariée, pendant cette période, elle peut mettre fin à ses obligations sans que cela soit qualifié d'une rupture abusive.

Ce désistement s'explique du fait que chaque fois que l'on embauchera une femme mariée, cela impliquera pour l'employeur de prévoit une ou un autre salarié réserviste pouvant suppléer le 3mois et 2semaines prévus par la loi ce qui est en réalité un manque à gagner à l'égard de l'employeur qui a déjà assez de charges notamment l'INPP, CNSS, etc.

2.2. La selection categorielle des femmes à mettre en service

L'adoption de cette proposition de la loi doit constituer un handicap pour les femmes ayant les ménages à gérer. Les employeurs pourront plus engager les femmes célibataires à lieu et place des celles ayant les charges de famille. Non seulement cet aspect, ils pourront plus soumettre les femmes dans les CDD limité dans le temps en vue de se soustraire de l'obligation d'une cause valable devra justifier le licenciement.

Pourtant, l'embauche d'une femme mariée permet aux enfants d'être prises en charges avec les allocations familiales, les soins médicaux appropriés via l'engagement de leur maman bien que cela est d'application également quant à l'homme.

2.3. La double embauche au seul poste

Logiquement, l'embauche d'une femme qui aspire à la maternité dans le contexte de la proposition de la loi sous revue pèsera sur l'employeur dans le sens qu'embaucher une femme mariée impliquera d'embaucher un réserviste. A l'aune du capitalisme et au de la des congés légaux, il faudra y ajouter le congé de 98 jours de maternité soit 3mois plus deux semaines pour la femme. Par ailleurs, celui ou celle qui devra la remplacer doit être rémunéré pas en dessous du SMIG ni moins le 34 % que fait mention cette proposition. Il faudra affilier de nouveau le nouvel salarié à la caisse en allouent toute les exigences possibles y afférentes. Rappelons que les obligations de l'employeur à l'égard de la salariée demeurent même si elle est en congé de maternité.

3. Conclusion

Notre article expose une perspective critique à l'égard de la proposition de loi visant à octroyer la totalité de la rémunération aux salariées inactives périodiquement en raison de la maternité. À notre avis, cette proposition pourrait entraîner une diminution significative de l'élan promouvant la participation des femmes dans le monde professionnel. Nous explorons les diverses incidences potentielles qui découleraient de l'adoption de cette proposition législative, soulevant des inquiétudes quant à sa faisabilité et à son équité, notamment dans le contexte économique et social actuel de la République démocratique du Congo (RDC).

Nous anticipons tout d'abord un désistement d'embauche de la main-d'œuvre féminine. Les employeurs pourraient être dissuadés de recruter des femmes en raison de la charge financière supplémentaire liée à la nécessité d'embaucher des remplaçants pendant les périodes de congé de maternité. Cette situation pourrait compromettre les opportunités professionnelles des femmes mariées, entraînant une discrimination indirecte dans le processus d'embauche.

Par ailleurs, nous soulignons la possibilité d'une sélection discriminatoire des salariées en fonction de leur état civil. Les employeurs pourraient être enclins à privilégier l'embauche de femmes célibataires pour éviter les responsabilités financières et logistiques associées aux congés de maternité.

Enfin, nous mettons en lumière la double prestation de l'employeur, non seulement envers les salariés, mais aussi envers les services étatiques. Cette double charge se traduirait par la nécessité d'assujettir des salariés réservistes à des organismes tels que la CNSS, l'INPP, etc., entraînant des coûts additionnels pour les entreprises.

Finalement, notre analyse défend le régime actuel en arguant qu'il n'a rien de discriminatoire envers les femmes. Actuellement, celles-ci bénéficient déjà d'une rémunération à hauteur de 2/3, y compris les avantages en nature, même lorsqu'elles ne sont pas en service. Nous appelons les législateurs à prendre une décision responsable pour prévenir toute régression dans la lutte pour l'égalité des sexes sur le lieu de travail, préservant ainsi les avancées réalisées jusqu'à présent.

4. Bibliographie

- Duperroux, J-J (2019), *Droit de la sécurité sociale*, 8eme Ed., Dalloz, Paris
- KALOMBO BONGALA (2017), *Introduction au droit congolais de la sécurité sociale*, PUK., Kinshasa
- KALUNGA TSHIKALA, V. et STEPHANE MORTIER, (2020) *Précis de Droit des sociétés focus sur la république démocratique du Congo*, Ed., VAEDITION, France
- KIRAT, T. et SEVERIN, E. (2000), *Le Droit dans l'action économique*, CNRS Editions, Exégraph, Toulouse
- Loi n°16/009 et 1 de l'arrêté n° 144/CAB/MINETAT/01/2018 du 08 novembre 2018 fixant le montant, modalités de paiement des allocations prénatales, la périodicité et les conditions de suspension
- Luwenyema Lule (1985), *Précis de droit du travail zairois*, Editions Lule, Kinshasa, p.,599
- Morvan, P. (2015), *Manuel de Droit de la protection Sociale*, 7^eEd., LeisNexis, Paris

- NZANGI BATUTU, M. (2010), *Droit de la Rupture du contrat de travail (Principes, motifs, procédures et sanctions)*, Ed., Collection Droit politique sociologie, Kinshasa
- PUIGELIER, C. (1988), *La rupture du contrat de travail des salariés protégés*, Ed., Economica, Paris
- VIGNAL, M-M. (2011) *Droit de la concurrence interne et européen*, 5^e éd. Sirey, Paris

INTERNATIONAL JOURNAL OF AFRICAN SCIENCES



REVUE INTERNATIONALE DES SCIENCES AFRICAINES

Editions Lumumba



A New Momentum for African Publishing

10, De la Moto Street, Gambela, Lubumbashi City - Democratic Republic of Congo

Tel: 00243 90 433 70 19
contact@editionslumumba.com
www.editionslumumba.com

Printed in the Democratic Republic of the Congo