
M.E.S., Numéro 132, Vol. 1, janvier – février 2024

<https://www.mesrids.org>

Dépôt légal : MR 3.02103.57117

N°ISSN (en ligne) : 2790-3109

N°ISSN (impr.) : 2790-3095

Mise en ligne le 20 février 2024



Revue Internationale des Dynamiques Sociales
Mouvements et Enjeux Sociaux
Kinshasa, janvier - février 2024

LA PROTECTION DE LA MATERNITE EN DROIT DU TRAVAIL CONGOLAIS :

Regard sur les innovations du nouveau régime général de sécurité sociale.

par

Jean-Bedel ILUNGA SHIKAYI

Christian YENYI ODIMULA

Flory TAWELO WA TAWELO

(Tous) Assistants et Apprenants, Faculté des Sciences Sociales,
Université de Kinshasa

Résumé

Cet article démontre comment le législateur congolais a protégé la maternité en révisant le code du travail et en votant la loi fixant les règles relatives au régime général de sécurité sociale. Cependant, au regard d'un constat amer sur terrain, l'exécution de certaines dispositions de ladite loi souffre encore de la non-application dans le chef de certains employeurs, surtout dans le secteur privé. Aussi, il se constate que la majorité de femmes travailleuses ignorent encore leurs droits, faute de sensibilisation et de vulgarisation du nouveau code du travail et de la loi fixant les règles relatives au nouveau régime de sécurité sociale en RDC, ce qui constitue encore un autre handicap pour l'application stricte de la volonté du législateur congolais. Cette étude se veut un véritable canal de sensibilisation du personnel féminin, des employeurs et de tout autre membre de la société congolaise sur la protection de maternité.

Mots clés : protection de la maternité, femme travailleuse, droits, sécurité sociale, RDC.

Abstract

This article demonstrates how the Congolese legislator protected maternity by revising the labor code and passing the law establishing the rules relating to the general social security system. However, in view of a bitter observation on the ground, the execution of certain provisions of the said law still suffers from the non-application on the part of certain employers, especially in the private sector. Also, it is noted that the majority of women workers are still unaware of their rights, for lack of awareness and popularization of the new labor code and the law setting the rules relating to the new social security system in the DRC, which is yet another handicap for the strict application of the will of the Congolese legislator. This study is intended as a real channel for raising awareness among female staff, employers and any other member of Congolese society on maternity protection.

Keywords : maternity protection, working woman, rights, social security, DRC.

INTRODUCTION

De nos jours, le principe de la parité homme-femme au sein des Institutions, voire entreprises et services publics, s'est ancré dans différents textes officiels des pays du monde entier comme principe de base de l'amélioration des droits des femmes. L'aboutissement de ce combat de longue haleine mené par différents mouvements de défense des droits et intérêts des femmes travailleuses a profondément modifié l'idée que l'on se faisait du statut de la femme, de son rôle dans la société et de sa contribution au développement économique de la communauté.

Cependant, s'assurer que les femmes enceintes ne sont pas exposées sur le lieu de travail à des conditions de travail ou des substances susceptibles de poser des risques particuliers durant la maternité est un autre aspect important de la protection de la maternité. Ce type de protection est couvert par des composantes de la protection de la santé, qui relève du cadre plus vaste de la sécurité et de la santé au travail (SST)¹.

Partant de ce qui précède, il y a lieu de noter que jusqu'il y a peu, les droits de la femme travailleuse (spécialement les droits liés à la protection de la maternité) bien que de mise, n'étaient appliqués et/ou respectés selon l'esprit et la lettre des différentes normes internationales et

¹ Jane Paul, Partir du bon pied : Guide sur la maternité sans risques et le monde du travail, *In B.I.T.*, Genève, 2012, p.14.

nationales en la matière. Selon l'arsenal juridique international, les dispositions relatives à ces droits constituent le cœur des politiques sur la protection de la maternité et la conciliation entre vie de famille et responsabilités professionnelles de la femme travailleuse. La convention (n°183) sur la protection de la maternité parue en 2012, de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) offre à la mère le droit à une période de repos lié à l'accouchement, avec des prestations en espèces et des prestations médicales, ainsi que des garanties en matière de sécurité de l'emploi et de non-discrimination, de protection de la santé et du droit d'allaiter. La durée du congé de maternité garanti par la convention est de 14 semaines, alors que la recommandation n° 191 du BIT prévoit quant à elle 18 semaines².

Au niveau national, les différentes réformes entamées depuis 2009 ont abouti en 2016 avec la promulgation de la nouvelle loi devant régir la sécurité et la protection sociale de la maternité au travail. Il s'agit de la loi n°16/009 du 15 Juillet 2016 fixant les règles relatives au nouveau régime général de sécurité sociale. Cependant, beaucoup restent encore à faire car, certaines travailleuses ne connaissent pas encore leurs droits, et d'autres courent encore le risque de résilier leur contrat de travail après la période de maternité. Fort de ce constat, quelques questions méritent d'être posées au titre de la problématique :

- quels sont les droits qui protègent la maternité au regard du nouveau régime de sécurité sociale en RDC ?
- comment faudra-t-il appliquer, respecter et faire respecter ces droits ?

Au regard des questions posées ci-haut, nous formulons nos hypothèses de la manière suivante :

Les droits de protection de la maternité sont ceux qui sont garantis par le nouveau régime de sécurité sociale en RDC, il s'agit là des différentes mesures prises par le législateur congolais et l'ensemble de la société congolaise pour protéger la maternité au travail, le statut de la femme travailleuse durant la période de maternité. On peut citer en l'occurrence : le droit aux allocations prénatales, le droit aux allocations de maternité, le droit aux consultations et soins médicaux, le droit aux indemnités journalières de maternité, le droit à 14 semaines de congé de maternité, de paternité, etc.

Pour appliquer, respecter et faire respecter à la lettre ces droits dans toutes les entreprises tant publiques que privées, services publics et autres, la Caisse nationale de sécurité sociale (l'Institut gestionnaire du régime général de la sécurité sociale) et le Gouvernement devraient mener une campagne de sensibilisation et vulgarisation auprès de tous les employeurs et autres acteurs assujettis aux prescrits du nouveau régime de sécurité sociale. Le but ici étant celui de promouvoir et encourager une culture de prévention sociale en matière de santé au travail. Des sanctions peuvent être infligées à ces derniers au cas où ils dérogeraient à ces règles. La femme travailleuse ou la femme du travailleur bénéficiaire de ces droits devra être suffisamment informée, formée pour bien en exiger l'application.

I. OPERATIONNALISATION METHODOLOGIQUE

1.1. Choix de méthodes et techniques de l'analyse des données

Pour vérifier ces hypothèses et atteindre l'explication, nous avons fait recours à deux méthodes : la méthode d'analyse stratégique et la méthode exégétique. L'analyse stratégique, chère à Michel Crozier et Erhard Friedberg³, pour ces deux auteurs qui ont mené des études sur l'analyse stratégique en tant qu'approche rénovée de l'étude des entreprises et/ou des organisations, elle consiste à opérationnaliser les stratégies reposant sur des réflexivités et des positionnements de l'acteur au sein d'une entreprise en fonction des enjeux qui se situent à des niveaux différents.

Cette méthode nous a donc permis d'analyser les stratégies mises en place à travers plusieurs réformes déjà amorcées par l'Etat congolais pour améliorer la qualité de la sécurité sociale en République Démocratique du Congo. Ceci nous a poussés spécifiquement à étudier les différentes

² BIT, Kit de ressources sur la protection de la maternité, Réaliser les aspirations de tous, *In B.I.T.*, Genève, 2012, p.8.

³ Crozier M. et Friedberg E., *l'acteur et le système*, Ed. Seuil, Paris, 1977, p.72.

stratégies coulées sous formes de normes juridiques pour protéger la maternité et la femme travailleuse ainsi que les mesures incitatives et celles d'accompagnement y relatives. L'observation du comportement des différents acteurs concernés par ces stratégies, nous a permis de découvrir une zone d'incertitudes érigée par les employeurs du secteur privé, lesquels inhibent encore la matérialisation de la volonté du Législateur congolais en ce qui concerne la protection de la maternité et les différents droits y afférents. En confrontant l'écart existant entre la volonté du législateur (cristallisée par les prescrits de différents textes officiels en ce qui concerne le régime général de la sécurité de la maternité) et les jeux des différents acteurs aux intérêts imbriqués, l'analyse stratégique nous a conduit à une résilience interactionnelle stratégique reposant sur la sensibilisation des différents acteurs en présence sur les enjeux et défis de la protection sociale de la maternité au travail, la consolidation des acquis et différentes réformes y afférents par la campagne de vulgarisation des différents textes officiels et l'instauration d'un régime des sanctions pour tout acteur contrevenant ou qui entrave la matérialisation de la volonté du législateur congolais.

Et pour bien analyser et décortiquer les différents textes officiels y référents, nous avons fait recours à la méthode exégétique (une démarche qui permet au chercheur d'analyser des textes officiels à la manière dont le droit positif entend donner une solution à la question posée ou soulevée)⁴. Cette méthode nous a permis d'analyser l'arsenal juridique en rapport avec les faits que nous nous proposons dans le cadre de cette étude au niveau international et national. Il s'agit en liminaire de : La Convention n°183 de l'OIT sur la protection de la maternité au travail, la Recommandation n°191 de l'OIT sur la Santé au travail, la Constitution de la RDC, la loi n°16/010 du 15 Juillet 2016 modifiant et complétant la Loi n°015-2002 portant code du travail, la Loi n°16/009 du 15 juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de la sécurité sociale, etc.

Ces deux méthodes ont été appuyées par les techniques documentaires, d'observation participante et d'interview libre. En effet, pour une analyse stricte et une interprétation téléologique du régime général de la protection de la maternité en droit positif congolais telle qu'édictee par la volonté du Législateur congolais, nous avons fait une recension de la littérature scientifique existante en rapport avec cette question ainsi que l'arsenal juridique international et national.

II. LES CONCEPTS OPERATOIRES

2.1. Aspects définitionnels

2.1.1. Protection sociale

Au regard de la Loi n°16/009 du 15 Juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de la sécurité sociale en RD Congo, à son article 7, alinéa 21, la protection sociale est l'ensemble des mécanismes de prévoyance collective qui permettent aux individus ou aux ménages de faire face financièrement aux conséquences des risques sociaux, entendu comme situations susceptibles de provoquer une baisse des ressources ou une hausse des dépenses⁵.

2.1.2. Protection de la maternité au travail

Il s'agit des règles et des mesures que prennent le pouvoir politique ou une société globale pour protéger la femme travailleuse durant sa période de maternité. Ces droits ont pour objectif de protéger la femme et son travail, mais aussi et surtout le bébé et la famille de la travailleuse et/ou du travailleur. Le droit à un congé de maternité tel que défini apparaît presque universellement reconnu. Rares sont en effet les pays où les femmes salariées ne bénéficient pas d'un tel droit⁶.

2.1.3. Sécurité sociale

Sur pied de l'Article 7 alinéa 26 de la Loi n°16/009 du 15 juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de la sécurité sociale en Rd. Congo, il s'agit d'une protection que la société accorde

⁴ Cohendet M-A., *Les méthodes de travail en droit public*, IIIème éd. Montchrestien, Paris, 1988, p.13.

⁵ Loi n°16/009 du 15 Juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de la sécurité sociale en Rd.congo, Article 7, alinéa 21. In *Journal Officiel-RDC, n° spécial, 59^{ème} Année, Kinshasa, 2016, p.7.*

⁶ CORRY, M.P., et CULTER E., les stratégies du milieu de travail pour protéger la santé de la future mère et du nouveau-né : L'expérience des employeurs aux Etats-Unis d'Amérique, In *J.Stellman, Encyclopédie de la sécurité et de santé au travail*, Genève, BIT, Vol.1, 1998, pp.15-20.

à ses membres, grâce à une série de mesures publiques, contre le dénouement économique et social où pourraient les plonger, en raison de la disparition, la réduction sensible de leur gain, la maladie, la maternité, les accidents du travail et les maladies professionnelles, le chômage, l'invalidité, la vieillesse et le décès, à cela s'ajoutent la fourniture de soins médicaux et l'octroi de prestation aux familles avec enfants.

2.1.4. Congé de maternité

Le congé de maternité est une période d'interruption du travail de droit pour la femme travailleuse ou la salariée enceinte. Le droit de congé de maternité est un droit à avoir une rémunération durant une période dite de maternité chez une salariée⁷. Selon la loi n° 16-009 fixant les règles relatives au régime général de sécurité sociale du 15 juillet 2016, en son article 40, le droit aux allocations prénatales est ouvert à toute femme assurée ou à la conjointe d'un travailleur assuré à compter du jour de la déclaration de la grossesse à l'établissement public⁸.

III. RESULTAS DE L'ETUDE : INTERPRETATION ET CONFRONTATION DES DONNEES DU TERRAIN

3.1. Le nouveau régime de sécurité sociale et la protection de la maternité

Nul ne nie les impératifs physiologiques de la grossesse et de l'accouchement. Nécessaire à la protection de la santé de toute femme qui travaille et de son enfant, le droit de la femme à une période de repos à l'occasion de la naissance, avec l'assurance de retrouver son emploi à l'issue de son interruption d'activité et de disposer des ressources nécessaires pour son entretien et de faire ainsi face à ses dépenses et à celles de sa famille, est au cœur même de tout dispositif visant à concilier le rôle de la femme dans la procréation avec une activité professionnelle.

C'est dans cette optique que l'Etat congolais veille à la protection de la maternité et à la santé de la femme travailleuse. Au regard de la loi n°16/009 du 15 Juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de la sécurité sociale en RDC, la sécurité sociale ou mieux la protection de la maternité est gérée généralement par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS en sigle), bien qu'il existe un autre Etablissement public de droit congolais qui concourt à la réalisation de la même mission pour tous les assujettis au régime spécial de la sécurité sociale.

Ainsi, d'après le Décret n°18/027 du 14 Juillet 2018 portant création, fonctionnement de la CNSS⁹, le régime général de la sécurité sociale couvre les branches ci-après :

- branche des pensions ;
- branche des risques professionnels ;
- branche des prestations aux familles.

Pour ce qui est de notre étude, nous allons nous focaliser sur la Branche des prestations aux familles.

3.2. Branche des Prestations aux familles

Est une branche de la sécurité sociale qui couvre les droits aux allocations prénatales, allocations de maternité ainsi que les allocations de famille.

3.2.1. Les allocations prénatales

Au terme des articles 39 à 42 de la loi qui régit le nouveau régime général de sécurité sociale, les allocations prénatales ont pour but d'assurer la surveillance médicale et les meilleures conditions d'hygiène à la mère et à l'enfant.

3.2.1.1. Les personnes bénéficiaires

⁷ https://fr.m.wikipedia.org/congé_de_maternité_définition, consulté le 01 Septembre 2023 à 20h 30'.

⁸ Loi n° 16-009 du 15 juillet 2016, fixant les règles relatives au régime général de sécurité sociale *In Journal Officiel, RDC, n° spécial, 59^{ème} Année, 28 Juillet 2016, Article 40. p. 5.*

⁹ Lire à propos l'article 5 du Décret n°18/027 du 14 Juillet 2018 portant création, fonctionnement d'un Etablissement public dénommé Caisse Nationale de la Sécurité Sociale, « CNSS » en sigle.

Les allocations prénatales sont payées en faveur de la femme travailleuse et de la femme conjointe d'un travailleur assuré qui remplit les conditions requises. Le droit à ces allocations est également élargi à toute femme assurée ou à la conjointe d'un travailleur assuré à compter du jour de la déclaration de la grossesse.

3.2.1.1.1. Les conditions d'ouverture du droit et formalités

La femme assurée ou la conjointe d'un travailleur assuré est tenue de :

- déclarer, suivant le formulaire Modèle F1, dans les 3 premiers mois, la grossesse à la Caisse. La Caisse délivre à l'intéressée le carnet de grossesse et de maternité ;
- présenter à la Caisse les certificats médicaux établis par le personnel habilité de santé (médecin ou femme sage), attestant qu'elle a subi au 3^{ème}, 6^{ème} et 8^{ème} mois les examens médicaux exigés par la loi. Il y a lieu de noter qu'un examen non subi entraîne la perte de la fraction liée à cette période

Donc, la femme enceinte doit passer 3 examens médicaux :

- le 1^{er} avant la fin du 3^e mois de grossesse,
- le 2^e vers le 6^e mois de grossesse,
- le 3^e vers le 8^e mois de grossesse.

Lors de la déclaration de la grossesse, l'employeur délivre à l'intéressée un carnet de grossesse et de maternité destiné à recevoir les renseignements permettant de vérifier son état de santé, son état civil et l'accomplissement des prescriptions médicales. Le paiement des allocations prénatales est subordonné à la production des certificats médicaux et ce paiement ne concerne que les 9 mois de grossesse et se fait en 3 tranches sur présentation des certificats exigés¹⁰.

Les allocations prénatales s'élèvent à :

- 2 200 FCFA après le 1^{er} et 2^e examen,
- 2 750 FCFA après le 3^e examen.

3.2.1.1.2. Procédure d'ouverture du droit aux prestations aux familles

- L'immatriculation à la CNSS ;
- Le versement des cotisations sociales ;
- La justification du temps de présence requis, c'est-à-dire 3 mois d'assurance ;
- La clause de résidence (le travailleur et ses enfants doivent résider au Congo).

Est considéré comme mois d'assurance, le mois au cours duquel l'assuré a travaillé pendant au moins 15 jours ou 120 heures.

3.2.2. Les allocations de maternité

Les allocations de maternité ont pour but d'encourager les femmes à accoucher sous contrôle médical. Les allocations de maternité sont payées en faveur de la femme travailleuse assurée et de la femme conjointe d'un travailleur assuré (cfr art. 43 et 45).

3.2.2.1. Les conditions d'ouverture du droit et formalités

- Donner naissance à un enfant viable sous contrôle médical,;
- Introduire une demande suivant le feuillet Modèle F6 de la CNSS ;

3.2.2.2. Procédures du droit aux allocations de maternité

Le paiement des allocations de maternité est subordonné à la production d'un certificat de naissance attestant que l'accouchement s'est déroulé sous contrôle médical. Le montant de l'allocation de maternité est au moins égal à deux fois celui de l'allocation familiale. Cette allocation

¹⁰ Loi n° 16-009 du 15 juillet 2016, fixant les règles relatives au régime général de sécurité sociale *In Journal Officiel, RDC, n° spécial, 59^{ème} Année, 28 Juillet 2016, Article 41. p. 5.*

est payable une seule fois à la mère et en cas de décès de celle-ci, à la personne qui a la charge effective de l'enfant. Les allocations de maternité sont payées sur présentation à la CNSS du certificat médical, feuillet Modèle F5, En cas de naissance multiple, chaque naissance est considérée comme une maternité distincte, c'est-à-dire la CNSS paie suivant le nombre d'enfants mis au monde. Le montant de l'indemnité journalière est égal à l'intégralité de la rémunération journalière moyenne soumise à cotisation pour les trois derniers mois.

3.2.2.3. Les indemnités journalières de maternité

Outre les allocations prénatales et de maternité, la femme assurée perçoit une indemnité journalière à l'occasion du congé de maternité. Cette indemnité est accordée pendant une période de quatorze semaines, dont six semaines avant la date présumée de l'accouchement et huit semaines après, à condition que l'assurée cesse toute activité salariée pendant la période de congé de maternité. Sur pied des articles 46, 47 et 48, les indemnités journalières de maternité servent à compenser la perte de gain que subit la femme assurée à l'occasion de son congé de maternité. Elles sont payées en faveur de la femme travailleuse assurée.

3.3.3.1. Les conditions d'ouverture du droit et formalités

La femme assurée doit :

- arrêter effectivement de travailler, c'est-à-dire bénéficier de son congé de maternité dans les délais impartis (14 semaines dont 6 semaines avant et 8 semaines après l'accouchement) ;
- avoir été immatriculée à la Caisse 12 mois avant la date présumée de l'accouchement;
- introduire une demande d'indemnités journalières de maternité, feuillet Modèle F6 à la Caisse en annexant les différentes pièces requises. Le délai de 14 semaines soit 98 jours, peut être prolongé de 21 jours au maximum en cas de maladie liée aux couches.
- le droit à l'indemnité journalière de maternité est subordonné à la condition que la femme salariée ait été immatriculée à la CNSS douze mois avant la date présumée de l'accouchement. Pour percevoir les indemnités journalières de maternité, la salariée doit :
 - avoir cotisé pendant 6 mois consécutifs,
 - avoir travaillé 20 jours ou 133 heures chaque mois.

Toute femme enceinte salariée a droit à un congé de maternité de 15 semaines dont 6 avant et 9 après l'accouchement. Pendant cette période, la CNSS lui verse une indemnité égale à 50 % du salaire qu'elle a perçu à la fin du mois précédant l'arrêt de travail (les 50 % restants sont versés par l'employeur). Le versement de cette prestation peut être prolongé de 3 semaines en cas de grossesse ou de suites de couches pathologiques.

3.2.3. Les allocations familiales

Les allocations familiales sont payées aux travailleurs ayant des enfants à charges. Il s'agit ici en outre de tout assuré assujetti au régime général de sécurité sociale ayant à sa charge des enfants, ces derniers sont ceux définis par le Code de la famille (légitimes, naturels, adultérins ou adoptés)

3.2.3.1. Les conditions d'ouverture du droit et formalités

- être un travailleur assujetti et pour lequel l'employeur a déclaré et versé les cotisations sociales ;
- être immatriculé et avoir la qualité d'allocataire ;
- avoir une activité professionnelle salariée d'au moins 6 mois consécutifs ;
- justifier d'un minimum de travail salarié de 20 jours dans le mois ou 133 heures,
- résider avec ses enfants au Congo ;
- justifier du temps de présence requis pour le mois concerné ;
- avoir des enfants à charge (introduire à la Caisse la composition familiale et lui communiquer toutes les modifications intervenues dans celle-ci) ;

- produire les différentes pièces exigées suivant l'article 53 de la loi et les renouveler annuellement.

3.2.3.2. Procédures

Les allocations familiales sont payées pour chaque enfant à charge. Elles sont suspendues en cas d'interruption de l'activité professionnelle, sauf dans les cas prévus par la loi (art. 37 et 38, art. 71). Elles sont payées directement par la CNSS, à l'exception de cas de dévolution déterminés par un Arrêté Ministériel. Elles sont dues dès la naissance de l'enfant jusqu'à l'âge de 25 ans si l'enfant étudie. Il y a lieu de relever que l'employeur a la possibilité de continuer à payer à ses travailleurs les allocations familiales extra légales.

Le droit aux allocations familiales est subordonné :

- pour les enfants bénéficiaires n'ayant pas atteint l'âge de 6 ans, à la production annuelle d'un certificat médical ou d'un certificat de vie, lorsqu'on n'a pas localement reçu une formation sanitaire agréée par l'employeur ;
- pour les enfants en âge de scolarité, à l'assistance régulière aux cours des Etablissements scolaires ou de formation professionnelle publique ou privée agréée et attestée par la production annuelle d'un certificat de scolarité ;
- pour les enfants de plus de 16 ans, à la justification de l'apprentissage par un certificat annuel de fréquentation, à la justification de l'impossibilité de se livrer à un travail salarié par la production annuelle d'un certificat médical ou d'un certificat administratif de vie et charge ;
- pour les enfants de plus de 16 ans fréquentant l'enseignement supérieur ou universitaire, à la justification par une attestation annuelle de fréquentation et d'assiduité, étant donné que le droit est limité à l'âge de 25 ans.

Les allocations de famille s'élèvent à 2 000 FCFA par mois et par enfant et sont versées trimestriellement.

NB : il est également prévu que pendant une période de 15 mois, la femme puisse avoir droit à un repos pour allaitement d'une heure par journée de travail. Cette heure peut être fractionnée en 2 demi-heures à la demande de la mère.

IV. RESULTATS DU TERRAIN

Au regard de ce qui précède, il y a lieu d'affirmer que la protection est bien garantie par le législateur, cependant, sur terrain, les différents acteurs en présence ne respectent pas ou n'exigent pas totalement son application stricte. Les responsabilités restent parfois partagées car, comme l'affirment bon nombre d'acteurs interrogés à ce sujet, dans le secteur public par exemple, la protection de la maternité est de stricte observance, mais l'Etat congolais qui est l'employeur principal ne respecte pas ses engagements en payant à temps ses assurés, ce qui retarde parfois le processus de paiement des cotisations sociales et la prise en charge qui s'en suit. Parfois l'ignorance des différents droits dans le chef de certaines femmes travailleuses en est une faiblesse. Dans le secteur privé par contre, certains employeurs ignorent encore ce régime et d'autres ne déclarent pas leurs travailleuses à la CNSS et il y en a qui versent rarement leurs cotisations sociales, Ces derniers n'en jouent pas moins un rôle très important pour accroître la durée du congé, surtout là où elle est relativement courte, et plus encore pour améliorer le revenu dont la femme dispose pendant le congé¹¹. D'où il s'avère plus que nécessaire d'envisager des perspectives qui s'inscrivent dans la durée pour améliorer et émanciper la protection de la maternité en droit du travail congolais.

CONCLUSION

La protection de la maternité fait partie des différents autres droits de la vie quotidienne d'une femme travailleuse, garantis par le droit du travail à travers ses différentes normes au niveau national et international, l'Etat et les employeurs sont dans le droit de respecter et de faire respecter

¹¹ S. Prechal et L. Senden: *Mise en application de la Directive 92/85 (travailleuses enceintes): Rapport spécial 1995 du Réseau des Experts concernant la mise en œuvre des directives égalité*, document n° V/1717/96-FR (Bruxelles, Commission européenne, octobre 1996), p.42.

à la lettre ce droit légitime acquis pour chaque femme travailleuse ou toute femme assujettie au régime général de sécurité sociale. Les mesures de protection des femmes travailleuses enceintes et des femmes qui viennent d'avoir un enfant comprennent la prévention des risques à la santé et à la sécurité pendant et après la grossesse, le droit au congé de maternité rémunéré, le droit à des pauses d'allaitement, une protection contre la discrimination et le licenciement, et le droit de la sécurité de l'emploi après un congé de maternité. D'où « l'approche VSS » : vulgarisation de l'arsenal juridique y afférent, la sensibilisation des acteurs sur le respect des prescrits des textes officiels ainsi que les sanctions à l'endroit des contrevenants, s'avère être une démarche à suivre pour consolider la maternité en droit du travail congolais.

BIBLIOGRAPHIE

- BIT, Kit de ressources sur la protection de la maternité, Réaliser les aspirations de tous, *In B.I.T*, Genève, 2012.
- BIT, *Recommandations concernant les socles de la sécurité sociale*, 2002.
- COHENDET M-A., *Les méthodes de travail en droit public*, IIIème éd. Montchrestien, Paris, 1988.
- CORRY, M.P., et CULTER E., les stratégies du milieu de travail pour protéger la santé de la future mère et du nouveau-né : L'expérience des employeurs aux Etats-Unis d'Amérique, *In J.Stellman, Encyclopédie de la sécurité et de santé au travail*, Genève, BIT, Vol.1, 1998.
- CROZIER M. et Friedberg E., *l'acteur et le système*, Ed. Seuil, Paris, 1977.
- Décret n°18/027 du 14 Juillet 2018 portant création, fonctionnement d'un Etablissement public dénommé Caisse Nationale de la Sécurité Sociale, « CNSS » en sigle.
- EPEPDE G., *Réforme du régime de sécurité sociale*, Ed. Harmattan, Paris, 2014.
- https://fr.m.wikipedia.org/congé_de_maternité_définition, consulté le 01 Septembre 2023.
- JANE P., Partir du bon pied : Guide sur la maternité sans risques et le monde du travail, *In B.I.T*, Genève, 2012.
- Loi n°16/009 du 15 Juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de la sécurité sociale en Rd.congo, Article 7, alinéa 21. *In Journal Officiel-RDC, n° spécial,,59ème Année, Kinshasa,2016.*
- MUKADI B., *Droit de sécurité sociale*, Ed. Ntobo, Kinshasa, 1995.
- OIT, *Convention 102 sur la norme minimum de la sécurité sociale*, 1952.
- ONU, *Déclaration Universelle des droits de l'homme*, 1948, Article 22.
- ONU, *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, 1966, Article S. Prechal et L. Senden: *Mise en application de la Directive 92/85 (travailleuses enceintes): Rapport spécial 1995 du Réseau des Experts concernant la mise en œuvre des directives égalité*, document n° V/1717/96-FR (Bruxelles, Commission européenne).