

LA TENSION SALARIALE AU CENTRE DES PREOCCUPATIONS DES ENTREPRISES POUR L'APPLICATION DU NOUVEAU SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL GARANTI FIXE EN 2018

Mesdames et Messieurs,

La République Démocratique du Congo a, depuis 2018, fixé un nouveau salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) à 7.075 francs congolais par jour, pour le Manœuvre Ordinaire, tel que porté par le Décret n°18/017 du 22 mai 2018. Ce SMIG est à payer en 3 paliers conformément à la Note Circulaire Explicative n°003/CAB/MINETAT/MTEPS/FBM/01/2018 du 28 juin 2018 du Ministre de Travail. Le 3ème et dernier palier étant en vigueur depuis le 1er juin 2019.

Il convient de faire observer que plusieurs entreprises éprouvent des difficultés réelles à l'application de ce SMIG et particulièrement le 3ème palier. La raison principale évoquée réside dans l'obligation réglementaire à appliquer le SMIG en **tenant compte de la tension salariale telle que prévue par le susdit Décret qui oblige l'employeur à appliquer, en réalité 17 SMIG.**

En effet, 17 échelons sont prévus dans le cadre de la classification de l'emploi. Et à chaque échelon il est fixé un SMIG avec obligation de respecter une proportion bien déterminée appelée tension salariale.

La présente veille a le mérite de circonscrire la problématique de la tension salariale telle que vécue actuellement par le monde des affaires et d'y proposer des pistes de solutions durables. Mais, au préalable, le lecteur se doit de comprendre chaque concept relatif au thème de cette veille.

1. Notions de SMIG et de la tension salariale

1.1. Que devrions-nous comprendre par le concept, « SMIG » ?

La réglementation en vigueur en matière du travail, spécifiquement en l'article 3 de l'arrêté ministériel n°12/CAB.MIN/TPS/AR/KF/059/02 du 27 septembre 2002 déterminant les mesures d'exécution du Décret n°080/2002 du 03 juillet 2002 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti, des allocations familiales minima et de la contre valeur du logement dispose ce qui suit: « **le salaire minimum interprofessionnel garanti, « SMIG » en sigle, est la somme minimale en deçà de laquelle aucun travailleur ne peut être rémunéré sous peine de sanctions.**

Il constitue l'ensemble des sommes perçues par le travailleur en numéraire, en nature, hormis les allocations familiales légales, l'indemnité de logement ou le logement en nature, l'indemnité de transport ainsi que les avantages accordés exclusivement en vue de faciliter au travailleur l'accomplissement de ses fonctions.

La rémunération fixée tant dans le cadre d'un contrat de travail que d'une convention collective pour un travail effectué ou un service rendu ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti ».

Nonobstant cette définition réglementaire bon nombre d'acteurs dans le monde du travail continuent à croire, à tort, que le SMIG est le correspondant du salaire dit de base, ce qui demeure sans doute une pratique contraire à la légalité.

L'inflation normative qui s'observe dans presque tous les secteurs de la vie nationale est susceptible de désorienter plus d'uns. Il en résulte une nécessité d'une expertise juridique et réglementaire pour en assurer une gestion efficace et efficiente.

La veille juridique est une activité de suivi et d'anticipation des réglementations nationales ou internationales susceptibles d'avoir une influence sur les activités ou sur la stratégie des entreprises. Elle constitue désormais l'une des voies de communication de la Fédération des Entreprises du Congo, FEC en sigle.

1.2. Que devrions-nous comprendre de la tension salariale?

La tension salariale est l'écart, le rapport arithmétique, existant entre la rémunération afférente au travailleur de la catégorie professionnelle, échelon et classe y compris, inférieure et la rémunération attachée au travailleur de la catégorie professionnelle supérieure.

C'est à l'article 94 de la Loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du Travail qu'il est fait mention de la tension salariale.

En effet, cet article dispose ce qui suit: « les salaires minima interprofessionnels seront fixés compte tenu d'une tension selon une échelle barémique unique, les conditions et les modalités de fixation et d'application seront déterminées par arrêté du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions, pris après avis du Conseil National du Travail ».

Ainsi, les mesures réglementaires prises successivement en font également mention. Il s'agit de:

- Arrêté ministériel n°12/CABMIN/TPS/AR/KF/059/02 du 27 septembre 2002 déterminant les mesures d'exécution du Décret n° 080/2002 du 03 juillet 2002 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti, des allocations familiales minima et de la contre-valeur du logement, en son article 5;
- Décret n°080/2002 du 03 juillet 2002 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti, des allocations familiales minima et de la contre-valeur du logement, en son article 2;
- Ordonnance n°08/0400 du 30 avril 2008 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti, des allocations familiales minima et de la contre-valeur du logement, en son article 4;
- Décret n°18/017 du 22 mai 2018 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti, des allocations familiales minima et de la contre valeur du logement, en son article 4.

Selon l'article 4 du Décret précité en vigueur actuellement, l'application de la tension salariale est de 10 à 100 soit de 100 à 1000 applicable au Manœuvre Ordinaire jusqu' au Cadre de collaboration. En définitive, la tension salariale est un coefficient multiplicateur qui

correspond à l'échelle de SMIG et échelle d'emploi. Etant donné qu'il y a du Manœuvre ordinaire au cadre de collaboration 17 échelons et classes, ce qui implique à chaque échelon et classe un SMIG y relatif.

2. La problématique posée par la tension salariale

Depuis l'entrée en vigueur du 3ème palier du SMIG de 7.075 francs congolais par jour pour le manœuvre ordinaire et du fait de l'obligation d'appliquer la tension salariale inhérente au SMIG tel que libellé dans les dispositions légales et réglementaires, il y a de sérieuses difficultés qui se posent en sens que l'application de la tension salariale entraîne l'augmentation considérablement des charges sociales.

Catégories Professionnelles	Tension salariale & SMIG (dernier palier)
Manœuvre Ordinaire: 1er échelon/classe	100% = 7.075 FC
Manœuvre Lourde: 2ème échelon/classe	116% = 8.207 FC
Travailleur Spécialisé:	133% = 9.409,75 FC
Travailleur Semi-qualifié: 1er échelon/classe 2ème échelon/classe 3ème échelon/classe	154% = 10.895,5 FC 178% = 12.593,5 FC 206% = 14.574,5 FC
Travailleur qualifié: 1er échelon/classe 2ème échelon/classe	237% = 16.767,75% 274% = 19.385,5 FC
Travailleur hautement qualifié:	317% = 22.427,75 FC
Maîtrise 1er échelon/classe 2ème échelon/classe 3ème échelon/classe 4ème échelon/classe	366% = 25.804,5 FC 422% = 29.856,5 FC 488% = 34,526 FC 564% = 39.903 FC
Cadre de collaboration 1er échelon/classe 2ème échelon/classe 3ème échelon/classe 4ème échelon/classe	651% = 46.058,25 FC 752% = 53.204 FC 868% = 61.411 FC 1000% = 70.750 FC

L'effort financier de l'employeur à faire en terme de paie est proportionnel à chaque catégorie professionnelle de travailleur, c'est-à-dire

à titre illustratif, du manœuvre ordinaire au manœuvre lourd, il y a un écart de 16% d'augmentation de la rémunération, c'est en fonction de la tension salariale. La suite d'augmentation de rémunération d'une catégorie professionnelle à une autre se fonde sur la tension salariale.

Du fait de la tension salariale, créant autant de SMIG soit 17 SMIG au total, cela a pour impact l'augmentation de la masse salariale globale d'une entreprise ainsi que des charges sociales. Il s'agit de la masse salariale (enveloppe de paie), des cotisations sociales (celles dues à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale), contributions patronales (celles dues à l'Institut National de Préparation Professionnelles et à l'Office National de l'Emploi) et les impôts professionnels sur les rémunérations (IPR et IER) qui vont augmenter à charge de l'Employeur.

Autrement dit, en raison de l'ajustement actuel du SMIG qui était autrefois de 1.680 francs congolais par jour pour le Manœuvre ordinaire, il est de 7.750 francs congolais depuis le mois de juin 2019, ainsi ce SMIG correspondant à la rémunération constitue autant l'assiette de l'IPR, de la cotisation patronale due à l'INPP et de l'ONEM mais aussi celle de la cotisation de sécurité sociale. Ce qui implique forcément l'augmentation de la charge sociale de l'employeur.

Dans l'évolution de la réglementation et la législation en matière du travail, la notion de la tension n'interviendra qu'en 2002 et ce, avant l'avènement du Code du Travail du mois d'octobre de la même année.

De 2002 à 2018, les ordonnances sur le SMIG reprennent la même configuration de la tension salariale dans l'esprit des dispositions du Code du Travail de 2002.

Avec le Décret n°18/017 du 22 mai 2018 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti, des allocations familiales minima et de la contre valeur du logement, qui reprend textuellement la configuration de la tension salariale prévue par l'Ordonnance n°08/0400 du 30 avril 2008 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti, des allocations familiales minima et de la contre-valeur du logement.

Il est regrettable de constater qu'une discrimination est manifeste dans la répartition de l'échelle de tensions salariale, à savoir du Manœuvre ordinaire au Travailleur Hautement qualifié, à savoir il y a neuf classes et la tension salariale est de 100 à 317. En revanche du personnel de Maîtrise au Cadre de Collaboration il y a huit classes et la tension salariale est de plus de 317 ou mieux de 366 à 1000. C'est pour ainsi dire qu'au niveau du personnel d'exécution il y a une tension salariale d'une échelle de **31,17% d'augmentation** et au niveau du personnel de maîtrise au cadre de collaboration il y a une tension salariale d'une échelle de 68,3% d'augmentation. Les grands gagnants sont les travailleurs des catégories professionnelles de Maîtrise et les Cadres de collaboration.

La tension salariale a généré plusieurs SMIG et à chaque catégorie professionnelle, échelon et classe y compris est greffée une tension salariale qui implique un SMIG spécifique auquel l'employeur n'est pas toujours en mesure d'y faire face. C'est la situation actuelle à laquelle le patronat congolais est confronté.

La prise de la résolution durant la 35ème session ordinaire du Conseil National du Travail et de la Sécurité Sociale, du 10 au 12 juillet 2018, laquelle résolution est « **la mise sur pied de la Commission tripartite chargée d'examiner le document relatif à la tension salariale. La position prise par cette Commission sera ensuite transmise à la Commission Préparatoire de la prochaine session du Conseil National du Travail pour son traitement** ».

Cette résolution prouve à suffisance qu'il y a un sérieux problème en raison de l'actuelle tension salariale qu'il faut absolument résoudre.

3. Piste de solutions idoines au problème posé par la tension salariale en vigueur.

Face au problème posé par la tension salariale en vigueur, nous allons présenter quelques pistes de solutions susceptibles de rencontrer les préoccupations des entreprises.

3.1. Application de la Convention n°131 de l'OIT et des meilleures pratiques d'ailleurs:

Cette piste s'inspire non seulement de la

Convention n°131 de l'Organisation Internationale du Travail sur la fixation des salaires minima bien que non ratifiée par la RDC, d'une part mais aussi des pratiques dans bon nombre de pays.

S'agissant de la susdite Convention de l'OIT, dans le document intitulé: « Système de salaires minima: Conférence Internationale du Travail 103ème Session , 2014, au paragraphe 406 de la page 2013 », il est mentionné qu'il y a nécessité de fixer **un seuil légalement contraignant pour protéger les travailleurs peu qualifiés.**

Aussi à l'analyse minutieuse de 13 articles comprenant la Convention n°131 de l'OIT, il n'est nullement prévu que la tension salariale soit édictée par une décision d'autorité pour toutes les catégories professionnelles.

Concernant la situation du SMIG ailleurs, plus précisément en Afrique, il sied de noter que bon nombre de pays africains fixent le SMIG uniquement pour le travailleur de la catégorie professionnelle la plus basse. Tel est le cas:

- **Du Bénin** porté par le **Décret n°2014-292 du 24 avril 2014**, portant relèvement du SMIG à 40.000 francs CFA d'Afrique de l'Ouest. Selon l'article 210 du Code du Travail, le salaire minimum interprofessionnel peut être révisé tous les 3 ans ou en cas de besoin.
- **Du Cameroun** porté par le **Décret n° 2014/2217/PM du 24 juillet 2014** portant revalorisation du SMIG.
- **Du Gabon** porté par le **Décret n°855/III PR/MTE du 9 novembre 2006** fixant le SMIG.
- **du Mali** porté par le **Décret n°2015-0363/P-RM du 19 mai 2015** fixant le SMIG.
- **De la Tunisie** porté par le **Décret n°456-2019 du 28 mai 2019**; le montant du SMIG pour le régime de 48 heures a été augmenté à 403.104 dinars. En revanche, pour celui de 40 heures est passé à 343.892 dinars.

Cette pratique réconforte celle défendue par la Convention n°131 de l'OIT de protéger, particulièrement, les travailleurs peu qualifiés, les gagnés petits.

3.2. piste de solutions à porter par le patronat au CNT

- Etant donné que l'article 225 du Code du Travail dispose : » **Outre les cas prévus par le présent Code, l'avis du Conseil National du Travail est requis sur tous les projets de lois, décrets et**

arrêtés ministériels lorsqu'ils ont pour objet de modifier ou de créer des obligations ou droits pour les travailleurs et les employeurs en matière du travail ou de la sécurité sociale ». De ce fait, il revient au Patronat congolais à travers les trois organisations professionnelles des employeurs, en l'occurrence la FEC, la COPE-MECO et la FENAPEC de suggérer lors de la prochaine session du Conseil National du Travail des pistes de solutions idoines et concrètes. Quitte à la Tripartite(Gouvernement, Employeurs et Travailleurs) d'adopter l'une de ces pistes de solutions:

Il s'agit de:

- **1ère solution** consiste à supprimer la tension salariale réglementaire et ne considérer qu'un seul SMI, celui du Manœuvre Ordinaire. Ce qui implique qu'il faut d'abord modifier le libellé de la disposition de l'article 94 du Code Travail qui prévoit la tension salariale en la supprimant et par la suite, modifier l'article 4 du Décret n°18/017 du 22 mai 2018 portant fixation du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti, des allocations familiale, en supprimant également la tension salariale telle que déterminée de 1 à 10, soit de 100 à 1000;
- **2ème solution** consiste à maintenir l'application de la tension salariale réglementaire, cette fois-ci qui commence du manœuvre ordinaire au travailleur hautement qualifié (Personnel d'exécution), c'est-à-dire de 100 à 317 tel que déjà prévu par le décret du 22 mai 2018, tout en élargissant la tension salariale réglementaire de la catégorie professionnelle maîtrise jusqu'au cadre de collaboration, c'est-à-dire de 366 à 1000. Cette solution implique la modification de la disposition de l'article 4 dudit Décret. Mais aussi faut-il que le Ministre en charge du Travail et de la Prévoyance sociale prenne un arrêté ministériel dont les conditions et les modalités de fixation d'une tension salariale relative au SMIG et ce, conformément à l'article 94 du Code du Travail;
- **3ème solution** consiste à réduire la tension salariale de 100 à 1000 à 100 à 400,500, 600 ou 700 pour toutes les 17 classes. Ce qui amènera dans l'état actuel de la réglementation en la matière de modifier uniquement l'article 4 du Décret n°18/017 du 22 mai 2018.

En adoptant une des trois solutions, et à enclencher tout le processus y relatif ci-haut décrit, jusqu'à son terme, le Patronat congolais trouvera de manière durable solution à la problématique de la tension salariale. Mais ce n'est pas pour autant que l'application du 3ème palier du SMIG aura trouvé solution à tous les problèmes exclusifs de son application, notamment celui de l'application du SMIG dans les secteurs agropastoral et industriel.

Vu l'ampleur de la matière à aborder en rapport avec les solutions aux autres problèmes, cela fera l'objet d'une autre publication

Sentiments dévoués.

Me. Christian KALONDA NGOYI
Directeur Juridique