

LE SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL GARANTI EN APPLICATION EN REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO

Mesdames et Messieurs,

A l'issue des travaux du Conseil National du Travail en sa 33ème session ordinaire, les différents partenaires dont le banc employeur se sont accordés sur l'ajustement du taux du salaire minimum interprofessionnel garanti, SMIG. En effet, après une décennie d'application du dernier SMIG fixé par l'Ordonnance n°08/040 du 30 avril 2008, le Journal Officiel numéro 11 du 1er juin 2018 a publié le Décret n°18/017 du 22/05/2018 portant fixation du nouveau SMIG.

Cependant, l'application de ce décret a suscité quelques préoccupations relevées par les entreprises tant du point de vue modalité d'exécution que la compréhension du SMIG lui-même. Le Ministre d'Etat, Ministre du Travail, Emploi et de la Prévoyance Sociale s'est vu obligé de signer la Note Circulaire Explicative n°003/CAB/MINETAT/MTEPS/FBM/01/2018 du 28 juin 2018 pour apporter des précisions, notamment, sur l'application des paliers. En vue de permettre aux entreprises d'appliquer ces textes et d'éviter des revendications des travailleurs, la présente veille apporte des précisions de taille pour une application plus aisée desdits textes.

1. Qu'entend-on par SMIG en RDC?

En RDC, conformément à l'arrêté n° 12/CABMIN/TPS/AR/KP/059/02 du 27 septembre 2002, le salaire minimum interprofessionnel garanti, « SMIG » en sigle, est défini comme la somme minimale en deçà de laquelle aucun tra-

vaille ne peut être rémunéré sous peine de sanctions. Il constitue l'ensemble de 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 inférieure à cette somme (salaire minimum interprofessionnel garanti) qui est fixée à **7. 075 Fc par jour pour la catégorie de manœuvre ordinaire.**

2. zone de salaire en République Démocratique du Congo?

Eu égard à l'article 91 de la Loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du Travail, **Il est institué actuellement en République Démocratique du Congo une zone unique de salaire minimum interprofessionnel garanti.**

Autrefois, il a existé plusieurs zones salariales en vertu des ordonnances ci-après :

- A partir de l'Ordonnance n° 67/442 bis du 1er octobre 1967 de 1967, il a existé des zones de salaires (la ville de Kinshasa et les provinces sont divisées en zones salariales);
- Par la suite, l'Ordonnance n°80-284 du 29 novembre 1980 a institué une zone unique des salaires minima légaux;
- Eu égard à l'Ordonnance n°83-166 du 17 septembre 1983 de 1983, il a existé à côté du salaire

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.

minimum interprofessionnel garanti (**SMIG**) formant le régime général, un salaire minimum agricole garanti (**SMAG**) applicable au secteur agricole.

Ainsi donc, actuellement compte tenu de l'article 91 du Code du Travail le Décret n°18/017 du 22 mai 2018 portant fixation du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti, des allocations minima familiales minima et de la contre-valeur du logement, fixe le taux journalier du SMIG à **7.075 FC (Francs Congolais sept mille soixante –quinze)** sur tout le territoire de la RDC. Pourtant, la Constitution de la République dispose au point 17 de l'article 204 ce qui suit: « **Sans préjudice des autres dispositions de la présente Constitution, les matières suivantes sont de la compétence exclusive des provinces: la fixation des salaires minima provinciaux, conformément à la législation** ».

Du constat fait, il importe de signaler que lors de la tenue des travaux de la trente troisième session ordinaire du Conseil National du Travail, du 25 octobre au 1er novembre 2017, le Banc Employeur à travers la FEC a attiré l'attention de deux autres Bancs, Gouvernement et Travailleurs, sur l'existence du libellé de la disposition de la Constitution de la République dont question au paragraphe ci-avant.

Au regard de ce qui précède, le Banc Employeur avait suggéré que la tripartite réunie en cette session adopte le libellé de la disposition réglementaire ci-dessous : « **le taux journalier du SMIG tel qu'adopté, à savoir 7.075 FC, constitue le maximum du taux journalier des salaires minima provinciaux que les provinces devront scrupuleusement respecter lors de la fixation des taux spécifiques propres à chacune d'elles** ».

Au terme du dialogue social tripartite (Gouvernement, Employeur et Travailleurs) ladite suggestion a été rejetée.

D'où le maintien du seul taux journalier du SMIG sans faire allusion à la disposition constitutionnelle qui fait mention des SMIG provinciaux.

3. Comment s'applique le SMIG actuel en différents paliers?

Tel qu'annoncé précédemment, l'article 2 du Décret n°18/017 du 22 mai 2018 prévoit le taux journalier du SMIG pour le Travailleur Manœuvre Ordinaire de **7.075 FC (Francs Congolais sept mille soixante –quinze)**.

L'article 3 dispose que le taux du SMIG fixé à l'article 2 du présent Décret est payé comme suit:

- **2.358,33 FC payables à partir du 1er janvier 2018;**
- **4.716,66 FC payables à partir du 1er juillet 2018;**
- **7.075,00 FC payables à partir du 1er janvier 2019.**

En ce qui concerne les secteurs agro-industriel et pastoral, le taux du SMIG est toujours fixé à l'article 2 du présent décret mais payé en quatre paliers et de la manière suivante:

- **1.768,75 FC payables à partir du 1er janvier 2018;**
- **3.537,50 FC payables à partir du 1er juillet 2018;**
- **5.306,25 FC payables à partir du 1er janvier 2019;**
- **La totalité de 7.075,00 FC payables à partir du 1er juillet 2019.**

4. Modalités d'application :

4.1. Date d'application

La Note Circulaire Explicative du Ministre de Travail, Emploi et Prévoyance Sociale sus évoquée retrace le contexte dans lequel la tripartite s'est accordée sur la fixation de l'actuel SMIG, tout en rappelant qu'elle s'était engagée à ce que la mise en exécution du barème concerné se fasse dès le 1er janvier 2018 et ce, à partir du moment où le pouvoir exécutif prendrait un acte réglementaire valant décision.

Par conséquent, à la suite des travaux de la trente troisième session ordinaire du Conseil National du Travail, du 25 octobre au 1er novembre 2017, il revenait aux pouvoirs publics de prendre ledit décret tant attendu avant la date du 1er janvier 2018.

En effet, au regard de l'article 225 de la

Loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du Travail, le Conseil National du Travail formule des avis sur les projets d'actes juridiques, en l'occurrence le projet de Décret précité.

Le décret susvisé, tel que le souligne si clairement la Note Circulaire Explicative, n'a été pris qu'en date du 22 mai 2018 et publié au Journal Officiel le 1er juin 2018. Ainsi, son application avec effet rétroactif aurait eu des conséquences néfastes sur les entreprises du fait que ces dernières n'ont pu constituer objectivement des provisions budgétaires pour aligner les rémunérations de leur personnel au nouveau SMIG, encore moins ils n'ont pu le faire pour s'acquitter des charges fiscales, des contributions patronales et sociales.

De ce fait, le libellé de la note circulaire explicative tout en se soumettant à l'exigence du principe de la responsabilité administrative des pouvoirs publics du fait de la publication tardive dudit décret, justifie à bon droit la non imputabilité de la faute aux employeurs. C'est ce qui a entraîné le décalage des paliers prévus comme suit:

- **2.358,33 FC payables à partir du 1er juin 2018;**
- **4.716,66 FC payables à partir du 1er décembre 2018;**
- **7.075,00 FC payables à partir du 1er juin 2019.**

Pour les secteurs agro-industriel et pastoral, les taux échelonnés en quatre paliers se présentent comme suit:

- **1.768,75 FC payables à partir du 1er juin 2018;**
- **3.537,50 FC payables à partir du 1er décembre 2018;**
- **5.306,25 FC payables à partir du 1er juin 2019;**
- **La totalité de 7.075,00 FC payables à partir du 1er juin 2019.**

4.2. Existence de la tension salariale:

En appliquant le SMIG, il faut respecter la tension salariale de **1 à 10** soit de **100 à 1000**. La tension salariale est comprise comme étant le rapport arithmétique entre le SMIG afférent au travailleur de la catégorie professionnelle la plus basse et celui attaché à

chacun de travailleur des catégories professionnelles supérieures. La tension salariale concerne tous les travailleurs, à l'exception des cadres de Direction. Il sied de faire observer que la tension salariale reste une préoccupation pour les employeurs. C'est pourquoi, à l'initiative de la FEC, à la 35ème session ordinaire du Conseil National du Travail la Tripartite a pris la résolution de la mise en place d'une commission ad hoc tripartite chargée de l'examiner.

Catégories Professionnelles	Tension salariale
Manœuvre Ordinaire: 1er échelon/classe	100
Manœuvre Lourd: 2ème échelon/classe	116
Travailleur Spécialisé:	133
Travailleur Semi-qualifié:	
1er échelon/classe	154
2ème échelon/classe	178
3ème échelon/classe	206
Travailleur qualifié:	
1er échelon/classe	237
2ème échelon/classe	274
Travailleur hautement qualifié:	317
Maitrise	
1er échelon/classe	366
2ème échelon/classe	422
3ème échelon/classe	488
4ème échelon/classe	564
Cadre de collaboration	
1er échelon/classe	651
2ème échelon/classe	752
3ème échelon/classe	868
4ème échelon/classe	1000

4.3. Travailleurs concernés par le SMIG

Les cadres de direction sont exclus de l'application du SMIG. Ils s'appliquent uniquement du manœuvre ordinaire au cadre de collaboration.

L'application du nouveau smig suit son cours dans tous les secteurs confondus de la vie nationale, exceptés les secteurs agro-industriel et pastoral dans lesquels, l'application du smig est conditionnée par la prise des mesures spécifiques d'allègements d'ordre fiscal et autres. Mais jusqu'à ce jour, aucun décret en faveur desdits secteurs n'a été pris.

Sentiments dévoués.
Me. Christian KALONDA NGOYI
Directeur Juridique