

LA MODICITÉ DE LA RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS DANS LES ENTREPRISES PRIVÉES CONGOLAISES. NOUVEAU DÉFI POUR LA PERFORMANCE DES RESSOURCES HUMAINES

Par

Hilaire NKOY KASONGO

*Apprenant en Sciences Politiques et Administratives, Université de Kinshasa
Chef de Travaux à l'Université du CEPROMAD*

et

Bertin MUKULU NSAMAN

*Apprenant en Sciences Politiques et Administratives, Université de Kinshasa
Assistant à l'Université du CEPROMAD*

RÉSUMÉ

En planchant sur la thématique ci-haut libellée, les auteurs rappellent que si l'on veut la performance de son entreprise, il faut que la ressource humaine soit considérée et valorisée, étant donné qu'elle est le cerveau moteur pour toute organisation. Cependant, un constat amer est établi par les auteurs, nombreux des créateurs d'entreprises ont fait de la modicité de la rémunération leur chasse gardée. C'est pourquoi, estiment-ils appliquer une bonne politique de rémunération pour relever le défi, c'est-à-dire placer l'homme dans les bonnes conditions de travail pour qu'il donne le meilleur de lui-même.

Mots-clés : *Modicité, Rémunération, Salaire, Emploi, Travail, Employé, Travailleur, Entreprise, Performance, Ressource humaine*

ABSTRACT

By working on the above-mentioned theme, the authors recall that if you want the performance of your company, the human resource must be considered and valued, since it is the driving brain for any organization. However, a bitter observation is established by the authors, many of the creators of companies have made the modesty of the remuneration their preserve. This is why, they believe, applying a good remuneration policy to meet the challenge, that is to say, to place the man in the right working conditions so that he gives the best of himself.

Keywords: *Modesty, Remuneration, Salary, Employment, Work, Employee, Worker, Company, Performance, Human resource*

INTRODUCTION

Les créateurs d'emploi font la pluie et le beau temps. Ils investissent des sommes colossales pour créer des entreprises, embauchent des personnes pour la plupart restées au chômage des années durant et qui, lorsqu'ils se rendent compte de la misère de la vie qu'elles mènent, sont parfois obligées de se faire embaucher par n'importe quel patron et acceptent de se faire payer des maudits salaires. L'objectif pour ces personnes est de trouver le pain quotidien pour leurs familles. Les patrons les appellent à tort ou à raison la main d'œuvre favorable parce qu'ils les ont sous la main en permanence.

En effet, en République Démocratique du Congo, cette réalité a pris de l'ampleur, elle est devenue une autre manière. En plus de garder son argent en banque, on préfère créer une entreprise et faire des affaires qui procurent plus d'argent. A cela, il faut ajouter la vie chère en ville, à la cité et voire au village qui, comme par enchantement, oblige les hommes et les femmes à se confier la vie à ses entreprises. Faut-il sacrifier une vie entière parce qu'il faut un emploi qui vous convienne ou qui honore ou encore qui corresponde à une qualification universitaire ? Oui, bien sûr, mais ceci reste un désir, la réalité en est tout autre. A quoi s'attend-t-on sinon à trouver un emploi, n'importe lequel qui ne tienne pas compte des exigences, mais qui satisfasse les besoins élémentaires de la vie. Voilà qui fait une bonne affaire pour les créateurs d'emploi qui trouvent chaque jour qui passe de la main d'œuvre abondante.

Au regard de cet indice, les entreprises ne regorgent en leur sein que des ressources humaines qui travaillent pour vivre quotidiennement, mais les employeurs eux font les affaires, vivent pour travailler car le profit est assuré. Ce paradoxe jette le ridicule dans les principes de management des ressources humaines. Lors qu'il faut savoir l'état de santé des finances, des matériels, et l'horaire dans les entreprises, les propriétaires de celles-ci sont très regardants, le contrôle se fait avec sévérité. Mais quand arrive le tour de la quatrième composante qui est la personne humaine qui fournit de son énergie, physique ou intellectuelle, la rémunération n'est pas équivalente, les entrepreneurs s'en soucient le moins possible.

Ceci constitue le grand défi auquel les Managers de cette composante, ressources humaines doivent relever. Ne dit-on pas qu'un ventre affamé n'a point d'oreille ? Quelle leçon morale peut-on donner à un travailleur qui, à la fin du travail quotidien, se pose toujours la question de savoir, comment nourrir sa famille aujourd'hui au moment où il n'a pas d'argent ? Quelle réponse donnée aux enfants qui vous accueillent du retour du travail vous faisant rapport qu'ils sont régulièrement exclus des classes par manque de paiement des frais scolaires ?

Toutes ces préoccupations font naître des inquiétudes, des stress, et croient trouver leurs solutions dans la rémunération. Celle-ci, malheureusement, n'est pas à la hauteur, elle est fixée selon l'humeur et la bonne foi du propriétaire de l'entreprise. Quoi faire du salaire modique payé à la fin du mois sinon satisfaire d'abord le besoin élémentaire ? Or, dans la majorité des familles congolaises, les besoins élémentaires sont physiologiques, se limitent au simple manger, boire, loger et vêtir. Mais alors que deviennent la scolarité des enfants, les soins médicaux, l'avenir des enfants, et les autres besoins vitaux ? Ils sont carrément raillés de la liste ou légués au second plan, attendant le jour que le soleil brillera en faveur.

Les entrepreneurs attendent tirer le meilleur rendement du travail fourni par pareille main d'œuvre ; est-ce possible ? C'est aux Managers des ressources humaines de répondre : contrôler les présences et/ou les absences des agents,... mais fixer le salaire est la chasse gardée du patron. Il le fixe d'abord pour dégager un bonus qui rentre dans sa trésorerie, ensuite pour s'assurer que les recettes totales mensuelles ont produit un bénéfice, enfin il dégage une rémunération, en général au coût fixe sans tenir compte des exigences de la fixation universelle d'un salaire. Et, le salaire minimum interprofessionnel garanti, à quoi ressemble-t-il ? Les Managers des ressources humaines ont du pain sur la planche. Il est grand et difficile à relever ce défi. Mais, qu'à cela ne tienne, il y a lieu de dégager ce en quoi, il faut s'en tenir en matière de la législation sociale au sujet du travail, d'une part et des exigences de traitement des ressources humaines engagées dans la production économique, d'autre part.

Que doit-on faire exactement ? Et, pourtant chaque entreprise au monde est créée pour la rentabilité et doit assurer sa survie tout atteignant ses objectifs à la fois économique, humain et social.

I. L'ÉCLAIRAGE DES CONCEPTS CLÉS

Trois concepts de base valent mieux être expliqués. Il s'agit de l'entreprise, de la performance et de la rémunération.

En effet, il existe plusieurs définitions de l'entreprise, cependant, retenons qu'une entreprise est un système complexe, constitué par des hommes, destiné à produire des biens matériels et des services, vendus à un prix rémunérateur, capables de satisfaire les besoins des hommes (individuels ou collectifs).

De par sa nature, l'entreprise existe par sa capacité à s'adapter à un environnement qui change. Cette adaptation se réalise sur plusieurs plans complémentaires. Chacun sait que sous la pression d'une concurrence, l'entreprise doit faire progresser tous les aspects (qualité, productivité,...) de ses activités.

L'entreprise apparaît comme étant un champ d'action pour le Manager. La connaissance de l'entreprise par celui-ci est un besoin inéluctable. Ce faisant, pour éviter de nous plonger précipitamment dans le management des entreprises, nous n'allons que présenter quelques aspects parmi tant d'autres de l'entreprise.

Pour E. COHEN¹, l'entreprise peut d'abord être définie comme l'action d'entreprendre, c'est-à-dire, une initiative, une action conduite de façon volontaire et organisée en vue d'atteindre un objectif économique ou social. Il ajoute en suite que cette notion s'applique aussi à des actions poursuivant des objectifs d'ordre plus général : une expérience scientifique, la tentative pour battre un record sportif, l'organisation d'une manifestation, ... Enfin, dans l'usage qui prévaut aujourd'hui, l'entreprise est surtout considérée comme une organisation relativement autonome, dotée de ressources humaines, matérielles et financières en vue d'exercer une activité économique de façon stable et structurée.

A. BEILONE², à son tour, définit l'entreprise comme une unité économique qui combine des facteurs de production pour produire des biens ou des services devant être vendus sur le marché. L'Entreprise est, selon lui, une unité fondamentale de l'économie de marché.

Quant à A. CHARLES et alii³, ils pensent qu'il existe plusieurs conceptions de l'Entreprise. La définition dominante de celle-ci relève de l'approche systémique et considère « l'Entreprise comme un système socio-économique structuré, ouvert sur son environnement, finalisé, devant satisfaire des exigences de pérennité et de flexibilité, et tenter d'assurer la réalisation des objectifs des différentes parties prenantes (propriétaires, salariés, fournisseurs, clients, puissances publiques...) l'acceptation moderne caractérise d'abord l'Entreprise par l'objet qu'elle poursuit.

En nous référant à la définition donnée par le cahier français n°180 de mars/avril 1977, nous disons que l'entreprise est simultanément :

- une cellule d'organisation sociale qui regroupe un certain nombre des facteurs économiques qu'elle agence et utilise en vue de produire des biens et services pour les échanger sur un marché ;
- un centre de décision dont le principal objectif doit être d'assurer sa survie à long terme sous les contraintes technologiques, financières et des groupes d'intérêts qui l'enserrent (associés ou actionnaires, personnel, clientèle et l'ensemble du public, ...).

¹ E. COHEN, *Dictionnaire de gestion*, Ed. La découverte, Paris, 1994, p.131.

² A. BEILONE et alii, *Dictionnaire des Science Economiques*, Ed. Dalloz, Paris, 2001, p.212.

³ A. CHARLES et alii, *Lexique de gestion*, 6^{ème} éd. Dalloz, Paris, 1998, p.222.

D'après la définition ci-dessus, l'entreprise exerce deux principales fonctions, à savoir :

- au niveau des individus : la production des biens et services utiles à la satisfaction des besoins de l'homme ;
- au niveau de la société : la création des richesses, engendre par sa croissance un surplus qui, exprimé en valeur monétaire, sera réinjecté dans les circuits économiques en vue de contribuer à l'élévation du niveau de vie d'une population.

A cet égard, les entreprises sont souvent définies comme des organisations menant des activités orientées vers la recherche du profit⁴. Mais ce critère ne présente pas un caractère général.

Quoique la plupart d'entreprises poursuivent un but lucratif, certaines conduisent une activité sans but lucratif et ont comme mission la recherche ou la sauvegarde de l'intérêt commun et de l'harmonie sociale.

Bref, l'entreprise fait l'objet d'un grand nombre de définitions qui mettent en général l'accent sur deux aspects fondamentaux : son rôle économique de centre de production et / ou de profit, et sa nature de groupe humain organisé en fonction de ce rôle.

Par ailleurs, la performance est un terme largement utilisé dans le domaine des sciences de l'organisation, sans pour autant que sa définition ne fasse l'unanimité, du fait de son caractère polysémique comme l'affirme A. Bourguignon⁵.

Le terme performance est dérivé du mot latin « perfomare ». Il est utilisé en anglais au XV^{ème} siècle et signifie accomplissement, réalisation et résultats réels. En anglais par exemple, le verbe « to perform » veut dire « accomplir une tâche avec régularité, méthode et application, c'est-à-dire, l'exécuter à son accomplissement d'une manière convenable ».

En français, l'usage de ce mot est très répandu. Il signifie « la réalisation des meilleurs résultats ». Donc, la performance renvoie à la culture des résultats. Par exemple, dans le domaine hippique, est cheval performant celui qui réalise les meilleurs résultats de la course. La perception est la même pour une entreprise classique.

D'une manière générale, la performance renvoie à quatre principales significations : résultats, succès, action et capacités.

⁴ E. COHEN, *op. cit.*, p.117.

⁵ A. BOURGUIGNON, « Peut-on définir la performance ? », in *Revue française de comptabilité*, n° 269, juillet-août 1995, pp.61-66.

La performance axée sur les résultats de l'action correspond à la réalisation d'un résultat meilleur soit-il, quantifiable à partir des indicateurs appropriés. Ce résultat est apprécié par rapport à un référent pouvant être endogène ou exogène.

La performance axée sur le succès se réfère au caractère masculin du résultat. Dans ce cadre, la performance renvoie à un résultat positif. Elle représente donc la réussite propre d'une personne physique ou morale soumise à une compétition ou à une concurrence.

La performance axée sur l'action désigne simultanément les résultats et les actions mises en œuvre pour les atteindre. Ici, la performance est déclinée comme un processus de combinaison de facteurs rares mis en œuvre pour atteindre un objectif préalablement fixé.

La performance axée sur les capacités est un ensemble de potentialités, c'est-à-dire des ressources diverses à utiliser rationnellement pour atteindre un objectif.

Dans une organisation, la performance est analysée à tous les niveaux d'exécution des tâches ou de responsabilité prise dans sa dimension managériale.

Enfin, la rémunération est le prix payé par l'employeur en contre partie du travail fourni par le travailleur ou d'une façon plus large c'est toute somme ou tout avantage accordé à l'occasion du travail dans le cadre de l'entreprise ayant pris le travailleur à charge⁶.

L'article 7 du Code du travail définit la rémunération comme la somme représentative de l'ensemble des gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés par accord ou par les dispositions légales et réglementaires qui sont dus en vertu d'un contrat de travail, par un employeur à un travailleur.

De ces définitions, il y a lieu de comprendre que la rémunération est un ensemble des éléments qui rendent le prix du travail à un employé. La législation en matière du travail nomme les éléments ci-après comme constitutifs de la rémunération : le salaire ou le traitement, les commissions, l'indemnité de vie chère, les primes, la participation aux bénéfices, les sommes versées au titre de gratification et de mois complémentaires, la valeur des avantages en nature, l'allocation de congé ou l'indemnité compensatoire de congé, les sommes payées par l'employeur pendant l'incapacité de travail et pendant la période précédant et suivant l'accouchement.

Par ailleurs, dans le même article, il est indiqué certains autres éléments ne faisant pas partie de la rémunération mais faisant objet d'une obligation de

⁶ G-H. CAMERLYNCK et G. Lyon-Caen, *Droit du travail*, Ed. Dalloz, Paris, 1965, p.179.

l'employeur pour l'employeur, notamment : l'indemnité de transport, les soins de santé, l'indemnité de logement ou le logement en nature, les allocations familiales légales et les frais de voyage.

II. LE REGARD SUR LA RÉMUNÉRATION DANS LES ENTREPRISES PRIVÉES CONGOLAISES

Nous l'avons souligné dans les lignes qui précèdent qu'une entreprise est créée pour répondre à certaines obligations que l'on désigne par finalités de l'entreprise parmi lesquelles nous avons cité les finalités humaines qui englobent les ambitions et visions des dirigeants ainsi que l'épanouissement et la satisfaction des attentes du personnel.

A ce sujet, le constat est d'autant amer et décevant car les entreprises privées congolaises nous semble-t-il sont créées d'abord et avant tout pour produire et distribuer des biens et services, assurer leur propre survie et croissance, et réaliser un profit exclusivement pour leurs propriétaires. Il faut ajouter aussi la finalité humaine unilatérale de ceux-ci, tels que le prestige et l'autosatisfaction.

Ce phénomène se développe de plus en plus dans les entreprises privées congolaises, le fossé s'élargit et se rallonge entre la vie que mènent les patrons, employeurs et leurs employés. On peut facilement observer un employé maigrichon collaborateur d'un employeur ventru et tiré à quatre épingles. Si l'un est condamné à vivre dans la misère totale, l'autre vit dans l'abondance arrogante. D'où, tire-t-il l'argent sinon de l'entreprise qu'il a créée, la même qui accueille tous les jours, du matin au soir son employé dont les droits sont bafoués et les devoirs de travail bien accomplis sont exigés. A la question de savoir combien l'employé touche comme salaire et comment parvient-il à nouer les deux bouts du mois ? Les réponses des patrons congolais sont souvent ambiguës : « Au Congo l'employé ne vit pas du salaire. », « Aucun employé ne mourra à cause de la modicité du salaire. », « L'employé congolais est un débrouillard, avec le peu qu'on lui paie, il sait se payer le loyer, le transport, la scolarité des enfants, les soins médicaux, ... ». Personne n'ose avancer un chiffre parce que c'est insignifiant et même ridicule. La question paradoxale qui se pose : Comment un employé mal rémunéré continue à prester dans la même entreprise avec un même employeur ?

A première vue, c'est insensé. Mais les enquêtes démontrent que la société congolaise a vu se développer plusieurs opérateurs économiques qui évoluent dans l'informel, ne remplissant pas toutes les conditions d'embaucher les gens, ils le font quand même, tout simplement parce que le chômage bat record dans l'ensemble du pays. Il suffit d'interroger les ministères de l'Éducation nationale pour avoir les statistiques de ces trente dernières années pour se rendre compte

des effectifs criants des finalistes des humanités, des instituts supérieurs et des universités. Le slogan est connu, « nous avons lancé x effectifs des lauréats sur le marché de l'emploi, ... ». De quel emploi s'agit-il ? Il s'agit sans doute de l'emploi informel créé par les créateurs d'emplois ayant amassé de richesses de manière pas toujours facile à expliquer. L'emploi formel n'existant presque plus, ces lauréats sont lancés sur le « marché du chômage » et en conséquence sont à la merci des patrons congolais que l'on encense avec les qualificatifs tels que « Mopao », « Boss », « Chief », « mzee », « Prezo »⁷. Tous ces termes désignent entrepreneur, patron ou propriétaire de l'entreprise privée. En le désignant ainsi, on obtient en échange un peu d'argent, on est embauché et cela à n'importe quelle rémunération. Aussi, par crainte de perdre l'emploi, même le plus rudimentaire, on se sent dans l'obligation de flatter le chef car les chômeurs permanents rôdent au coin des entreprises, attendant de remplacer sans conditions les employés qui oseraient refuser un salaire médiocre. Un employé mal rémunéré ne donnera nullement un bon rendement, la plupart d'entreprises privées qui paient mal leurs employés gardent le statu quo, la croissante est apparente, elles travaillent pour se maintenir et s'entêtent de disparaître. En conséquence, les employés qui y ont fait carrière sont à compter du bout de doigt. On y entre pour ressortir en peu de temps, après avoir été désillusionné.

Les Managers des ressources humaines se voient à ce titre défiés. Il faut réagir, donner des leçons sinon revisiter la politique de la rémunération pour interpeller les uns et les autres.

III. APPLIQUER LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION POUR RELEVER LE DÉFI

Le salaire qui est le premier élément constitutif de la rémunération est composé de quatre éléments obligatoires ci-après : le salaire de base, les différentes endémicités, les primes de qualifications et les avantages en nature.

Le salaire principal est calculé suivant les différentes modalités dont l'employeur est seul juge. C'est un taux horaire ou journalier, multiplié par le nombre d'heures ou de journées effectuées pendant la période considérée.

Pour éviter le sentiment dans le calcul, le législateur fixe trois éléments auxquels l'employeur doit se référer : le temps ou la durée de travail, la qualité du travail effectué et le rendement.

A quelques conditions qu'il soit fixé, le salaire ou la rémunération doit inclure les charges de l'alimentation, le logement, l'habillement, l'éducation, les loisirs, et le transport.

⁷ Puissant, Patron, Chef, Ancien ou Vieux, Président.

Selon C. GUILLOT-SOULEZ⁸, la politique de rémunération représente un sujet complexe au sein des politiques des ressources humaines de l'entreprise dans la mesure où elle se rapporte à la fois à des considérations économiques (recherche de performance et d'efficacité) et à des considérations sociales (reconnaissance du capital humain, objectif d'équité, motivation).

Pour ce faire, toute entreprise a le devoir de définir sa politique de rémunération. Celle-ci représente le profit que l'employé tire de son travail. Elle représente les caractères social, économique et juridique lui permettant d'être performant.

En ce qui concerne le caractère d'équilibre social, la rémunération représente le revenu des employés de travail. Elle est un moyen d'attirer, de motiver et de conserver les salariés dans les entreprises. Elle représente un caractère alimentaire, c'est un revenu qui assure la subsistance de la totalité des salariés. D'où, la nécessité et obligation de payer à l'employé un salaire suffisant, périodique et régulier pour lui permettre de mener une vie convenable étant donné qu'il doit suivre le progrès de l'entreprise.

Le caractère économique voudrait signifier que la valeur économique du travail fourni peut justifier les différences de rémunération ou la tension salariale. Les salaires influencent les prix. Cette influence est complexe car le salaire est un élément du prix de revient, mais c'est un facteur important de la demande des biens de consommation. De ce qui précède, il convient de faire remarquer qu'un employé qui n'est pas payé ou qui n'est payé convenablement ne se retrouve pas sur le marché de biens de consommation duquel dépend sa survie.

Le caractère juridique est que la Rémunération constitue la contrepartie de la prestation de travail dans le contrat. Son montant est égal à la valeur attribuée au travail fourni. Le législateur désigne d'obligation du patron vis-à-vis de l'employé.

Le versement des rémunérations représente souvent pour l'entreprise son principal poste de dépenses. De plus, une entreprise ne peut payer des salaires que dans la mesure où elle vend sa production et génère un chiffre d'affaires. Or ceci est souvent le cas dans les entreprises congolaises, quelle que soit leur taille. C'est visiblement la mauvaise foi des employeurs qui crient au déficit imaginaire à chaque fois qu'il faut rémunérer les travailleurs.

Parmi les piliers de la politique de rémunération, nous citons : l'équilibre financier, externe et interne⁹.

⁸ C. GUILLOT-SOULEZ, *La gestion des ressources humaines*, 2^{ème} édition, Ed. Gualino lextenso, Paris, 2009, p.117.

⁹ *Ibidem*, p.118.

L'équilibre financier : dans le système financier dont la politique salariale fonctionne par bancarisation, lorsque les rémunérations sont versées, cela constitue une valeur ajoutée des entreprises. Ainsi, la politique de rémunération influence de manière décisive l'équilibre financier dans la mesure où la fixation des rémunérations et leur évolution sont au centre des conflits de répartition de la richesse créée par les apporteurs de différents facteurs de production (apporteurs des capitaux et salariés).

L'équilibre externe : plusieurs facteurs venant de l'extérieur influencent la politique de rémunération notamment la concurrence sur le marché de travail afin d'attirer et retenir les salariés dans l'entreprise. La politique de rémunération doit être proche des pratiques du marché du travail et, en particulier, des pratiques du secteur d'activité de l'entreprise pour limiter le plus possible le départ des salariés; la concurrence sur le marché des produits : les coûts salariaux influencent directement le prix, la compétitivité des produits et services vendus par l'entreprise.

Le cadre légal et fiscal peut favoriser ou limiter l'usage de certains éléments de rémunération par les entreprises comme le respect du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG), des impôts ou des cotisations sociales.

L'équilibre interne : les facteurs internes déterminant la politique de rémunération sont la culture de l'entreprise, l'organisation du travail, la motivation, l'équité, la justice et le développement des compétences.

La pyramide de la rémunération offre une vision schématique synthétique de différents modes de rémunération existant dans le cadre légal. Elle est construite sur la base du concept de rémunération globale qui prend en compte tous les avantages périphériques ainsi que des éléments de la rémunération différée (comme le système d'intéressement) ou du salaire à long terme. La pyramide de la rémunération tient compte de(s) :

- la rémunération principale qui représente l'essentiel de la rémunération globale et se décompose en trois parties : la rémunération du poste, composée du salaire de base (rémunération stable versée par l'employeur au salarié en contre partie de son travail) et d'un complément individuel (Primes individuelles) ; la rémunération individuelle de la façon d'occuper le poste : il est question ici du salaire de performance ou bonus ; la rémunération collective de la façon d'occuper le poste : primes collectives ou bonus ;
- obligations légales¹⁰ en ce sens que dans toutes les entreprises, congolaises ou étrangères, publiques ou privées, en matière de salaire, il faut savoir respecter les règles qui entrent en jeu, quel que soit le mode de fixation

¹⁰ Le code du Travail, COOPECO/Formation, p.40.

retenu. Il s'agit du Respect du salaire minimum. L'employeur doit respecter le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti qui est la somme minimale fixée par les pouvoirs publics en deçà de laquelle aucun travailleur ne peut être rémunéré sous peine de sanctions. L'employeur doit respecter les minima professionnels fixés dans les conventions collectives : un minimum professionnel peut être inférieur au SMIG, mais les rémunérations versées ne peuvent pas être inférieures¹¹. L'obligation de négociation salariale doit notamment porter sur le salaire, mais peut ne pas déboucher sur un accord. L'interdiction de toute discrimination salariale. En matière de fixation de salaire, toute discrimination est interdite. L'origine, le sexe, l'âge, l'apparence physique, le patronyme, la situation familiale, les activités syndicales, les convictions religieuses, l'exercice du droit de grève, ... aucun de ces critères ne peut être utilisé pour établir une différence de rémunération. Le principe d'égalité de traitement entre l'homme et la femme est garanti. La loi établit le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre la femme et l'homme.

Dans la notion de rémunération, sont pris en compte, le salaire et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement en espèce ou en nature. Cette règle n'interdit pas des écarts de salaire dès lors que des critères objectifs mais également subjectifs (qualités, aptitudes) permettent de différencier des postes de travail.

¹¹ C. GUILLOT-SOULEZ, *op. cit.*, p.125.

CONCLUSION

Une entreprise, qu'elle soit privée ou publique, ne peut véritablement fonctionner sans qu'elle ne tienne compte de trois équilibres financier, externe et interne, piliers de la politique de la rémunération.

Les entreprises privées congolaises fonctionnent malheureusement avec des systèmes de rémunération qui foulent au pied ces équilibres. Que représentent pour elles la concurrence sur le marché de travail, la concurrence sur le marché des produits, le cadre légal et fiscal, les cultures nationales, le marché financier ? Pourtant ce sont ces éléments qui contribuent à l'évolution et la croissance d'une entreprise car non seulement le chiffre d'affaires augmente, mais aussi et surtout les salariés sont épanouis et y font carrière.

Quel rendement peut-on attendre d'une main d'œuvre mal rémunérée sinon assister à des scènes des moqueurs et hypocrites. A l'arrivée du patron, les ouvriers font semblant de travailler et à son absence c'est le repos prolongé ou le chômage déguisé. Comme dit-on « Le chat parti, les souris dansent ».

L'Article 86 du code de travail dit qu'à conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs¹² et le même code donne le principe de calcul du salaire minimum qui tient compte des besoins familiaux essentiels et ceci après enquêtes menées auprès des familles.¹³

Contrairement à ce principe, le salaire minimum étant fixé de façon sentimentale bafouant la réglementation en matière de travail et surtout sans respect aucun du caractère social ou vital du travailleur, la conséquence ne tarde pas à venir : au Congo-Kinshasa, les travailleurs disent « mbongo muke, musala muke »¹⁴. Ce qui est en opposition au principe « A travail égal, salaire égal ».

Pour résoudre ce paradoxe, les patrons congolais doivent tenir compte des principes de la politique de rémunération tels que définis par le Management des ressources humaines. Ceci pour un double objectif, à savoir : réaliser le profit (bénéfice et croissance de l'entreprise) et rémunérer rationnellement le salarié pour son épanouissement. Ce qui, en logique, est la rétribution égale au travail fourni.

Disons en définitive que la modicité de la rémunération entraîne la contreperformance de la Ressource Humaine et de l'entreprise elle-même, tandis que la mise en pratique de la politique de rémunération telle qu'évoquée ici sera ipso facto tributaire de la performance de l'entreprise et de l'employé.

¹² Le Code du Travail, COOPECO/Formation, p.40.

¹³ *Idem*.

¹⁴ Peu d'argent, petit travail.

BIBLIOGRAPHIE

1. BEILONE, A. et alii, *Dictionnaire des Science Economiques*, Ed. Dalloz, Paris, 2001.
2. BOURGUIGNON, A., « Peut-on définir la performance ? », in *Revue française de comptabilité*, n° 269, juillet-août 1995.
3. CAMERLYNCK, G.H. et LYON-CAEN, G., *Droit du travail*, Ed. Dalloz, Paris, 1965.
4. CHARLES, A. et alii, *Lexique de gestion*, 6^{ème} éd. Dalloz, Paris, 1998.
5. COHEN, E., *Dictionnaire de gestion*, Ed. La découverte, Paris, 1994.
6. GUILLOT-SOULEZ, C., *La gestion des ressources humaines*, 2^{ème} édition, Ed. Gualino lextenso, Paris, 2009.
7. Le code du Travail, COOPECO/Formation.