

Rémunération des travailleurs dans la législation sociale congolaise

Par Mushitu Nyembwa Vanel, Chef de Travaux ; Tshilunga Kanyinda Patrick, Ph.D, Professeur Associé et Mpande

Kijiba Katwebe Rick, Assistant à l'Université de Likasi

Date of submission 12 December 2024; Date of Acceptance 20 January 2025;

Date of publication 1 February 2025

ABSTRACT

Un salarié accorde du sérieux à ses activités et à ses occupations professionnelles, étant donné qu'il y trouve la rétribution attendue. Les auteurs analysent, en se servant de l'enquête psychosociale, et trouvent que le salaire de base, la contre-valeur de logement ainsi que les allocations familiales ne sont ni protégés par l'Etat congolais ni, non plus, équitables. Ils suggèrent une individualisation (par l'analyse de l'emploi) et une flexibilisation (en tenant compte des réalités sociales et des résultats financiers de l'entreprise) de la rémunération, à travers les rubriques examinées.

Mots-clés: Rémunération, Salaire de base, Contre-valeur de logement, Allocations familiales.

Introduction generale

Il est couramment permis de dire que le travail donne un sens à la vie de l'homme et devient ainsi le ressort central qui forge l'identité sociale d'un travailleur ; créant ainsi pour lui des conditions de vie favorables. Le travail est utile, étant donné qu'il permet au salarié de réaliser ses projets.

Pour la plupart des humains, note R. Somerville (1989, p.68), *le travail a un côté valorisant. Même si, par ailleurs, une peine s'y attache, renchérit-il, il reste le moyen habituel de gagner sa vie.* Par le travail, l'individu a la possibilité de se réaliser,

d'évoluer dans divers domaines, de s'accomplir et de participer à l'amélioration de ses conditions de vie.

A ces propos, E. J.-P. Mwenze Wa Kyungu (2016, pp.26-27) déduit que *le travail est une valeur et une exigence hautement positive, un facteur de création et de transformation de conditions de vie. Il a ses exigences et ses conditions qui renvoient à une déontologie. Il est cependant gagné, complète-t-il, par un effort pénible en endurant les peines personnelles au milieu de multiple tribulation comme la tension, le stress, l'anxiété, l'émotion, la tracasserie, le conflit, le non-paiement, la grève, l'accident, qui sont des indicateurs de la crise de son*

effectuation. Ce travail, conclut-il, reste par ailleurs un bienfait, une nécessité et une contrainte à laquelle l'homme est condamné pour sa survie. Il a un caractère libérateur et sauve l'homme du carquois de la souffrance, de la pauvreté et de la misère.

Un travail mérite une rétribution, une motivation. En effet, la rémunération est la rétribution due à la contribution appelée travail. En effet, affirme Luwenyema (1989, p.160), *le travail, s'il est créateur et service, il est aussi gagne-pain et doit être payé.* La paie, un des signaux de justice dans les carrières, renseigne sur l'importance ou mieux sur la place du salarié dans l'entreprise. C'est par les rétributions, issues de son travail, que le salarié s'efforce d'améliorer sa situation matérielle et d'assurer à sa famille une bonne éducation et un avenir radieux. La rémunération est souvent considérée, selon P. Lefèvre et Y. Mura (2010, p.55), comme *l'un des facteurs principaux de l'adhésion et de la motivation des salariés.*

Un système objectif de rémunération affecte à chaque emploi une rétribution équitable à partir, par exemple, de l'analyse et l'évaluation de l'emploi. A ces propos, C. Tshilonda Kasola (2019) affirme que *l'analyse et l'évaluation des emplois sont des préalables essentiels quel que soit le système de rémunération que l'on désire mettre en place.* J.V. Kabambi Ntanda (2012, p.98) renchérit en disant

que l'objectif primordial de l'évaluation de l'emploi est d'établir une structure rationnelle, efficace et équitable des salaires dans une organisation afin de proscrire l'arbitraire.

Les études analysées, trouvées, pour la plupart, dans l'interprétation des résultats, insistent sur les bienfaits de la rémunération, son utilité ainsi que son importance. Quant à nous, nous avons étudié l'équité et la protection par l'Etat congolais, dues au salaire de base, à la contre-valeur de logement ainsi qu'aux allocations familiales sur base de la gestion stratégique de la rémunération.

En effet, dans la plupart des entreprises, notamment minières, implantées à Likasi, les pratiques de rémunération ne sont pas celles prônées par la Gestion des Ressources Humaines, à travers la gestion stratégique de rémunération qui est, selon P.M. Wright et G.C. McMahan (1992, p.298), *un ensemble d'activités et de déploiements planifiés des Ressources Humaines dans le but de permettre à l'organisation d'atteindre ses objectifs.*

Il n'est donc pas exclu que la rétribution organisée ne soit pas équitable et mécontente les salariés. L'idée de la nécessité de créer et de maintenir un bon climat social de travail est de mise. Le salarié ne s'identifie pas à son entreprise, etc. Au regard de l'observation faite, voici la question formulée : La rémunération, à la lumière de la législation sociale

congolaise, est-elle juste et protégée par l'Etat congolais ?

La liberté de la fixation de la rémunération relève des prérogatives exclusives du Chef de l'Etat. L'article 87 du code du travail congolais (2002, p.59) dispose qu'*Un décret du Président de la République fixe, sur proposition du Ministère ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions, après avis du Conseil National du Travail, les salaires minima interprofessionnels garantis ainsi que les taux des allocations familiales minima par catégorie professionnelle.*

Cette considération nous permet de répondre provisoirement à la question posée. Nous relevons que la rémunération, à la lumière de la législation sociale congolaise, serait juste et protégée par l'Etat congolais. Nous posons que les travailleurs congolais auraient leur salaire de base, leur contre-valeur de logement ainsi que les allocations familiales équitables et protégés par l'Etat congolais.

Ces hypothèses prévues découlent de l'équité et du protectionnisme. Pour vérifier les hypothèses émises, nous avons utilisé la méthode d'enquête psychosociale, matérialisée par la technique documentaire et le questionnaire, pour recueillir les données, l'analyse de contenus pour les dépouiller et le khi-carré pour les traiter.

Cette étude relève de la gestion des ressources humaines et analyse la rémunération à travers le salaire de base, la contre-valeur de logement et les allocations familiales. Nous pensons que ces trois aspects contribuent au maintien du standing socioéconomique plus ou moins acceptable des travailleurs. Elle se veut non seulement une analyse pour sauver l'emploi et ce, de façon durable mais aussi pour définir les politiques salariales qui maintiennent le niveau de vie et qui traitent équitablement le capital humain.

Methodologie

Dans cette partie de cet article, nous nous attardons sur la population et l'échantillon d'étude, la méthode d'enquête psychosociale, les techniques, documentaire, le questionnaire, l'analyse de contenu ainsi que le khi-carré.

Description de la population et de l'échantillon d'étude

Ensemble des éléments considérés dans une étude particulière, la population d'étude est constituée essentiellement des salariés qui prestent dans les différents services à la base de la production de cuivre. Mariés ou célibataires, les uns travaillent au concassage, au broyage et à la lixiviation. Les autres sont affectés à l'extraction, à l'électrolyse ou à la laverie des minerais. Ils sont âgés en moyenne de

trente ans, allant ainsi de 18-20 à 40-45 ans. Tous ont signé un contrat à durée indéterminée. La plupart d'entre eux, répétons-le, sont mariés et donc parents d'un ou plusieurs enfants. Ils vivent surtout dans les communes de Kikula, de Panda et de Shituru.

Habituellement, l'observateur doit se limiter à une partie de celle-ci, nommée échantillon ou fraction

représentative d'un ensemble défini. Nous avons fait recours à l'échantillonnage stratifié proportionnel et nous avons retenu les jeunes adultes, mariés et parents.

La population et l'échantillon intéressés par notre étude se trouvent repris dans le tableau n°1 ci-dessous :

Tableau 1: Population et échantillon d'étude

Em S	MJM	MM	CJCMC	KPM	SMCO	Total
Concassage	9 (6)	18 (13)	18 (13)	39 (27)	51 (36)	135 (95)
Broyage	6 (4)	6 (4)	9 (6)	15 (11)	27 (19)	63 (44)
Lixiviation	9 (6)	12 (8)	15 (10)	36 (25)	51 (35)	123 (84)
Extraction	6 (4)	6 (4)	12 (9)	12 (8)	21 (15)	57 (40)
Electrolyse	6 (5)	9 (6)	12 (8)	18 (13)	30 (21)	75 (53)
Laverie	9 (7)	15 (11)	18 (13)	30 (21)	42 (29)	114 (81)
Total	45 (32)	66 (46)	84 (59)	150 (105)	222 (155)	567 (397)

Légende:

MJM : Macrolink Jiayual Mining
 MM : Metal Mines
 CJCMC : Congo Jin Ju Cheng Mining Compagny
 KPM : Kai Peng Mining
 SMCO : Shituru Mining Corporation
 S : Services
 Em: Entreprises minières.

Les données recueillies et consignées dans le tableau n°1 ci-dessus renseignent sur la population trouvée

dans les différents services des entreprises minières ainsi que l'échantillon d'étude.

Enquête psychosociale

Méthode à laquelle le chercheur fait souvent recours en cas de recherche scientifique menée sur le terrain, l'enquête psychosociale nous a permis d'obtenir les informations sur le salaire de base, la contre-valeur de logement et les allocations familiales perçus par des salariés qui offrent leur prestation professionnelle dans le processus de production de cuivre.

Technique documentaire

Pendant l'élaboration de cet article, nous avons trouvé des informations utiles relatives aux textes légaux liés à la rémunération, en général, et au salaire de base, à la contre-valeur de logement et aux allocations familiales, en particulier. Il fallait donc commencer par découvrir ce qu'il y a au regard de droit du travail congolais et international pour terminer par ce qui se fait pratiquement dans les entreprises minières.

Questionnaire

De son élaboration jusqu'à la cueillette des données, notre questionnaire est passé par la pré-enquête, le pré-test et la version définitive. En effet, la pré-enquête a consisté en la faisabilité de notre recherche. C'est à cette étape précise où nous avons utilisé l'entretien pour circonscrire le contour de

notre recherche et esquisser, à titre d'essai, le questionnaire.

Le pré-test a consisté en la vérification de la compréhension des questions pour en éliminer les ambiguës, en préciser les embarrassantes, en reformuler les vagues. Il a été, en plus, administré sur quelques répondants qui n'ont pas pu faire après partie de l'échantillon d'étude.

La version définitive reprend la rédaction des items, la structuration du questionnaire et l'administration directe. Elle retient douze items par rubrique examinée.

Analyse de contenu

Dans le cadre de cette étude, nous avons analysé la rémunération à travers les rubriques relatives au salaire de base, à la contre-valeur de logement ainsi qu'aux allocations familiales à travers les idées retenues par rubrique étudiée.

Khi-carré

Faire le calcul statistique en recourant au Khi-carré consiste, dans certains cas, à comparer l'effectif observé à l'effectif théorique ou attendu lui correspondant. On appelle, en effet, l'effectif observé d'une classe ou d'une catégorie, le nombre

des cas observés dans l'échantillon et qui appartient effectivement à cette classe. Et l'effectif théorique est celui qui serait observé s'il était entièrement déterminé par une certaine hypothèse. C'est donc l'effectif qui aurait une classe ou une catégorie si dans le même échantillon l'hypothèse nulle n'était absolument à vérifier.

Resultats de recherche

Nous insistons, dans les lignes qui suivent, sur la présentation et l'analyse des données, d'une part et le danger que les rubriques analysées présentent par rapport à l'iniquité et à la non-protection de la rémunération par l'Etat congolais, d'autre part.

Présentation et analyse des données

Le calcul de Khi-carré sur le salaire de base, la contre-valeur de logement et les allocations familiales dans toutes les entreprises est, respectivement, de 953,88, de 1117,18 et de 1231,46. Les valeurs trouvées sont largement supérieures à la valeur de table qui est égale à 6,64 au seuil de un pourcent.

Nous rejetons ainsi l'hypothèse nulle dans ces trois situations et confirmons qu'il existe une différence significative entre les réactions des participants de toutes les entreprises par rapport aux aspects analysés relatifs à la rémunération.

Par ailleurs, il va falloir nous prononcer au même moment sur tous les aspects de la rémunération dans toutes les entreprises en calculant le Khi-carré combiné à partir des données qui se trouvent dans le tableau n°3 ci-dessous:

Tableau n°2 : Calcul du Khi-carré combiné sur les aspects analysés de la rémunération dans toutes les entreprises ciblées

	SB	CVL	AF
Oui	1012	932	879
Non	2958	3038	3091
χ^2 cal	953,88	1117,18	1231,46
χ^2 0,01 (11,35)	>	>	>

Légende :

SB : Salaire de base

CVL : Contre-valeur de logement

AF : Allocations familiales

χ^2 cal. : Khi-deux calculé

χ^2 (0,01) = 11,35 : Valeur critique de table au seuil de un pourcent avec un degré de liberté égal à l'unité.

> Supérieur

Nous rejetons l'hypothèse nulle dans toutes les trois situations. Le Khi-carré combiné donne 3302,52. La valeur calculée est largement supérieure. En d'autres termes, dans toutes les entreprises, la rémunération des salariés, à travers les aspects analysés, existe. Cependant, elle n'est ni équitable ni protégée par l'Etat congolais.

En résumé, les résultats sur la rémunération selon la législation sociale congolaise se présente de la manière que voici :

Par rapport au salaire de base, il existe et vient régulièrement. Cependant, à 74,50%, il n'a connu ni des augmentations générales ni des ajustements catégoriels. Il ne couvre, par conséquent, pas les besoins à satisfaire selon la mission qui lui est assignée. Étant donné son manque d'équité, les salariés pensent qu'il a été fixé arbitrairement et ne tient compte ni de la qualification encore moins de l'ancienneté ou de la compétence.

Par rapport à la contre-valeur de logement, le montant est versé et vient régulièrement, bien qu'il ne correspond pas à la réalité sociale vécue par le salarié, parce que non équitable à 76,52%. La plupart

des travailleurs sont locataires. Ils occupent des maisons qui manquent de douche et des installations sanitaires convenables. L'espace occupé n'offre pas assez de sécurité confortable.

Par rapport aux allocations familiales, elles existent et sont versées de manière régulière, mais ne sont pas équitables à 77,85% et ne correspondent pas, non plus, aux réalités vécues par les concernés. Elles n'allègent pas la charge financière de la famille et ne couvrent pas, non plus, les dépenses supplémentaires des ménages. Ce qui fait, par conséquent, que le salarié trouve, par moment, des excuses abandonnant ainsi son activité professionnelle pour s'occuper des enfants.

Danger de l'iniquité et de non-protection

Le travail dans l'usine développe auprès du salarié une conscience aigüe de l'aliénation psychologique. Il se sent marginalisé, éloigné des autres. Il se dépossède de ce qui fait réellement le charme de l'existence. Il diminue la valeur de son autonomie. Le salarié éprouve des difficultés de concentration et est rattrapé par une faible estime de soi et ses angoisses. Il accumule tension et anxiété, lesquels ont des effets nocifs sur l'humeur et le cycle de sommeil. Il développe le dégoût moral, se replie sur

soi et s'autodétruit en se réfugiant dans l'alcool et le tabac. Le salaire de base qui lui est remis génère un sentiment de fragilité et d'insécurité. Et les tâches professionnelles à réaliser deviennent inconvenantes et indésirables.

Discussion des resultats

Nous avons trouvé que la rémunération existe. Cependant, elle n'est pas équitable et ne couvre pas, non plus, l'essentiel de la vie du travailleur et de ses siens. Cela veut dire qu'elle n'est pas ajustée aux conditions socioéconomiques du salarié. Elle ne couvre pas les dépenses indispensables à son existence et celle de sa famille. *Ses besoins fondamentaux, à savoir se loger, manger, boire, et autres impératifs du corps, dans la pyramide de A.H. Maslow ne sont pas*, selon J.R. Schermerhorn et al. (2010, pp.134-135), *satisfaits*.

Cette explication va à l'encontre de l'idée de B. Reynaud (1994, pp.6-7) qui parle de la *rémunération de subsistance qui est l'objet de la négociation entre les "maîtres" et l'esclave*. Il y a une différence avec ce que nous avons découvert sur le terrain parce que dans les entreprises où nous avons été pour cette recherche, la rémunération ne permet pas au salarié de bénéficier, pour son mieux-être, de la récompense de son effort et de sa participation au

progrès de l'entreprise ou de notre pays. L'ouvrier sent qu'il reçoit l'injuste contrepartie de son effort et qu'il n'est pas à l'abri de l'arbitraire.

Cette explication ne rencontre pas l'idée partagée par J.-M. Peretti (2008, p.107) qui dit que *la gestion de la rémunération prend de plus en plus d'importance dans la gestion stratégique des ressources humaines. Les entreprises, ajoute-t-il, utilisent cette gestion pour obtenir des résultats conformes à leurs objectifs stratégiques*. La divergence entre nos explications et l'auteur précité est due au fait que la rémunération, dans les entreprises minières de Likasi, n'est pas tellement un facteur qui incite le salarié à jouer effectivement son rôle (de travailleur) au sein de l'entreprise. Elle ne le pousse pas à s'investir à fond, à être acteur de lui-même. Elle se constitue, par contre, en frein par rapport à l'épanouissement que tout le monde attend, étant donné qu'elle n'est pas adaptée à un environnement mouvant.

Pourtant, la rémunération, surtout à travers les rubriques analysées ici, est l'un des plus importants facteurs qui déterminent les comportements au travail. Elle est l'une des récompenses, sinon la plus en vue. Cette rémunération devrait être non seulement équitable mais aussi stratégique. En effet, dans le premier cas, elle est adéquate, adaptée et l'un des outils de communication le plus puissant.

Cette réflexion est appuyée par l'argument avancé par Soumia Mekkioui et Nedja Ziani (2015, pp.7-8) qui disent que *la rémunération est une variable de pilotage essentielle. Vu dans cet angle, elle contribue au développement des performances. Elle conditionne l'équilibre social interne. Elle maintient les salariés dans l'entreprise et attire les compétences. Elle est un outil important pour atteindre les objectifs organisationnels.*

Dans le second cas, elle engloberait, selon S.L. Dolan et R.S. Schuler (1995, p.44) *des activités influant sur le comportement des individus de leurs efforts pour formuler et satisfaire les besoins stratégiques de l'organisation.* cette gestion de la rémunération devrait être, à la suite de R.T. Kaufman (2001, p.507), *le développement et l'implantation d'un plan global qui a pour objectif d'assurer un avantage concurrentiel par la gestion du capital humain et cela à l'aide d'un ensemble intégré de pratiques de gestion des ressources humaines compatible avec la stratégie commerciale globale de l'organisation.*

Les données relatives à la rémunération laissent voir que cette dernière n'est pas équitable. Les salariés se complaisent, en effet, à continuer à travailler dans telle situation par résilience. B. Cyrulnik (1999), cité par A. Theis (2006) dit que la résilience est *la capacité à réussir, à vivre et à se développer positivement, de manière socialement acceptable,*

en dépit du stress ou d'une adversité qui comportent le risque grave d'une issue négative. M. Manciaux et al. (2001), cités par A. Theis (2006) pensent que la résilience est *la capacité d'une personne ou d'un groupe à se développer bien, à continuer à se projeter dans l'avenir en dépit d'évènements déstabilisants, de conditions de vie difficiles, de traumatismes parfois sévères.*

Etre résilient un jour ne veut pas dire l'être toujours. Nous disons avec M. Lemay (2001, p.136), *qu'il y a des périodes de fragilité et des périodes de plus grande solidité, des phases où l'environnement nous soutient et d'autres phases où les points de repère relationnels, les tuteurs, se dérobent.* Il y a des moments, renchérit l'auteur, où *nous devenons capables de supporter un stress considérable sans pouvoir autant assumer une succession de traumas dont l'effet cumulatif pourrait devenir écrasant.*

Nous avons trouvé que le salaire de base existe. Cependant, il n'est pas équitable à 74,50%. Il est, en effet, le repère de la rémunération stable versée devant, en principe, servir de base pour le calcul d'autres rubriques de la rémunération. Cette idée épouse celle avancée par J.-M. Peretti (2008, p.114) qui dit que *le salaire de base est l'élément essentiel de la rémunération. Il sert de référence pour le calcul des autres prestations.* Elle n'est pas non plus loin de celle proposée par M. Oelz, S. Olney et M. Tomei

(2013, p.54) qui disent qu'*une politique de salaire minimum établit un plancher pour la structure des salaires afin de protéger les travailleurs faiblement rémunérés.*

Dans la rétribution, le salaire de base des agents d'exécution des entreprises minières de Likasi, essentiel du revenu et instrument fondamental de l'intégration du salarié, n'est pas réel ; c'est-à-dire il est non équitable et n'est pas, à proprement parler, protégé par l'Etat congolais. Il ne prend pas en compte, prioritairement, le pouvoir d'achat. Il n'est pas capable, en lui-même, d'en faire face par rapport au marché. Cette idée n'est pas soutenue par A. Beitone et al. (2007, p.428) qui estiment, quant à eux, que *le salaire de base forme l'essentiel de revenu primaire brut des ménages.* Dans les entreprises où nous avons été pour cette recherche, le salaire de base, pourtant assiette importante et imposante de la rémunération, ne permet pas au salarié de se suffire en ayant le nécessaire, l'essentiel pour vivre et faire décemment vivre les siens.

Nous avons découvert que la contre-valeur de logement existe. Cependant elle n'est pas équitable à 76,52% parce qu'elle ne correspond pas à la réalité sociale vécue par le salarié et sa famille. A Likasi, les prix de logement se sont accrus en moyenne de 80% ; rendant ainsi difficile l'accès à la propriété des familles modestes. Plus de quatre logements sur dix

occupés par les agents d'exécution des entreprises minières sont dépourvus en eau courante et en énergie électrique. La classe ouvrière n'est pas généralement bien logée. Etant donné que les frais de logement pèsent sur le pouvoir d'achat, l'idéal est que les partenaires concernés aident les salariés à se loger. Ils doivent faire du logement des populations professionnelles une protection et un levier pour, non seulement, soutenir le pouvoir d'achat et la consommation de leurs ménages, mais aussi, un puissant facteur de développement économique.

La contre-valeur de logement est un montant qui entend garantir de l'existence salubre et décente et qui assure un certain confort. Il est, pour la plupart des travailleurs des entreprises minières de Likasi, une charge importante dans le budget des ménages. Un nombre important et conséquent des salariés de ces entreprises sont locataires dans des maisons qui n'offrent pas de perspective d'accueil. Ils ne bénéficient pas, non plus, de la protection que le logement apporte surtout qu'ils vivent dans des quartiers stigmatisés.

Le logement est devenu, en effet, une charge importante dans le budget de ménages. Il est le reflet d'une iniquité de revenu et est la dégradation du rapport à l'emploi. La charge du loyer représente (en 2022) jusqu'à soixante-dix pourcents de revenu. Ce coût ampute considérablement le pouvoir

d'achat, générant même des privations essentielles du ménage. Ce logement fragilise les populations professionnelles ainsi que leur famille. Il devient, par conséquent, un facteur de précarisation. Il y a donc un écart entre les conditions de logement souhaitées par les ménages des salariés et celles effectives. Les agents d'exécution ciblés ne savent pas atteindre ce qui leur semble être un degré minimum d'aisance par rapport au logement.

Dans les entreprises où nous avons été pour cette recherche, les allocations familiales existent, mais ne sont pas équitables à 77,85%. En principe, les allocations familiales sont un montant d'argent reçu par le parent travailleur pour l'éducation de son enfant, pour ses achats. Elles visent, par ce fait même, à compenser une partie des frais que doivent assumer les parents pour l'entretien de leur enfant. Cette idée épouse l'affirmation de Chr. Van Lierde (S.d, pp.22-23) qui dit que *les allocations familiales doivent subvenir aux besoins des enfants des travailleurs*. Sur le terrain, par contre, elles ne compensent pas une partie des frais que doivent assurer les parents pour, notamment, l'entretien de leurs enfants. Elles sont, certes, attribuées à l'assuré pour chacun des enfants à charge pour accompagner les familles dans leur vie quotidienne, mais elles n'ont aucun impact palpable sur les enfants du salarié. Elles n'aident pas le salarié à

concilier la vie familiale avec celle professionnelle et sociale. Elles ne soutiennent pas la fonction parentale et ne facilitent pas, non plus, les relations parents-enfants.

Avoir un enfant est une dépense supplémentaire pour la famille. En d'autres termes, la présence des enfants, dans une famille, constitue une charge qu'il va falloir subventionner pour leur entretien. Sur le terrain, nous avons remarqué que le salarié abandonne ou réduit son activité professionnelle pour s'occuper de son ou de ses enfants. Les allocations familiales ne réduisent pas et n'allègent pas, non plus, pour le salarié qui a une charge familiale, la charge financière de celle-ci. Les allocations familiales versées n'apportent pas une aide sensible au budget familial, si bien que chaque enfant du salarié a droit aux allocations payées selon l'indice des prix de consommation.

Conclusion generale

L'étude a porté sur la rémunération à la lumière de la législation sociale congolaise. La rémunération constitue l'un des éléments les plus importants de la relation de travail. Sa gestion prend, à cet effet, de plus en plus de l'importance dans la politique sociale des entreprises pour, notamment, le maintien du pouvoir d'achat du salarié. Cette étude a ainsi réfléchi sur le comment rétribuer équitablement au regard des efforts déployés par le salarié. Elle est

donc une opportunité de repenser et une réflexion sur la vision que nous souhaitons avoir des pratiques et des politiques de rémunération pour espérer les adapter au coût de vie et aux possibilités financières de l'entreprise.

La rémunération des salariés concernés par cette étude n'est ni équitable ni protégée par l'Etat congolais. La rétribution perçue ne couvre pas l'essentiel de vie. Elle n'offre pas et n'assure pas, non plus, le niveau de vie et les conditions d'existence convenables. Le travail n'est pas une garantie contre la misère et n'affranchit pas le salarié de la pauvreté. Il exploite, au contraire, les plus démunis, les déséquilibre psychosocioprofessionnellement et suscite des sentiments de non confort.

La situation devient, dès lors, préoccupante, étant donné que le salarié est, en quelque sorte, condamné à exécuter des tâches professionnelles sans intérêt. Il vit dans l'inquiétude et l'incertitude. Il se considère comme un vivant relayé en seconde zone et qui se résigne à vivre.

Ainsi, l'idée que nous émettons est celle de la rémunération couplée, se trouvant contenue dans la

phrase suivante : la rémunération couplée, obtenue en tenant compte de l'individualisation, issue de l'analyse de l'emploi et de la flexibilisation, tirée des réalités sociales vécues par le salarié et les résultats financiers connus par l'entreprise, suscite l'éthique même du travail, étant donné que cette rémunération concourt au développement et à l'épanouissement du salarié.

Cette rémunération devient équitable et donne au travail sa juste valeur. Elle améliore, d'une part, la situation socioéconomique du travailleur et le rend moins vulnérable. Elle réduit la pauvreté et diminue significativement le recours au travail extra-muros. Elle augmente, d'autre part, la capacité des entreprises à attirer et à garder les meilleurs employés.

Nous avons analysé la rémunération à travers le salaire de base, la contre-valeur de logement ainsi que les allocations familiales des travailleurs dans les entreprises minières. Les chercheurs intéressés par ce domaine peuvent étudier les mêmes facteurs dans d'autres secteurs.

References bibliographiques

1. Beitone, A. et al. (2007). *Dictionnaire des sciences économiques*, Armand Colin, Paris.
2. Bernaud, J.-L. et Lemoine, C. (2007). *Traité de psychologie du travail et des organisations*, Dunod, Paris (Sous la direction de).

3. Brunetaux, J.-B. (2012). Gestion des ressources humaines et communication, 6^{ème} édition révisée et complétée, Presses de l'Université Catholique de l'Afrique Centrale, Yaoundé. Code du travail loi n°0015/2002 du 16/10/2002.
4. Dolan, S.L. et Schuler, R.S. (1995), La gestion des ressources humaines au seuil de l'an 2000, Saint-Laurent, QC, Canada, ERPI.
5. Kabambi Ntanda, J.V. (2012). Manuel pratique d'analyse, d'évaluation des emplois et de conversion en structure des salaires dans les organisations Pour une gestion saine, transparente, efficace et compétitive des ressources humaines, Presses Universitaires du Congo, Kinshasa.
6. Kaufman, R.T. (2001). "The theory and perspective of strategic HRM and participative management", *Human Resource Management Review*, 11, 505-533
7. Le Gall, J.-M. (1992). *La gestion des ressources humaines*, P.U.F, Paris.
8. Lefèvre, P. et Mura, Y. (2010). Promouvoir les ressources humaines en action sociale et médico-sociale, Dunod, Paris.
9. Lemay, M. (2001). « La résilience devant la violence », In *Revue québécoise de psychologie*, vol.22, n°1, pp.135-148.
10. Luwenyema, L. (1989). *Précis de droit du travail zairois*, Edition Lule, Kinshasa.
11. Mekkioui, S. et Ziani, N. (2015). « La rémunération un outil de développement des ressources humaines », In *Développement économique*, Vol. 3, S.n°, pp.1-18.
12. Mwenze Wa Kyungu E. J.-P. (2016). *Philosophie de l'éducation. L'idéal pour l'école et le développement social du Congo démocratique*, Editions universitaires, Lubumbashi.
13. Mwenze Wa Kyungu E. J.-P. (2016). *Praxis et Portrait politiques de Joseph Kabila Kabange. Une pédagogie pour la citoyenneté responsable en République Démocratique du Congo*, Editions universitaires, Lubumbashi.

14. Oelz, M., Olney, S. et Tomei, M. (2013), Guide d'introduction à l'égalité de rémunération, OIT, Développement des normes internationales de travail // des conditions de travail et de l'égalité, 1^{ère} édition.
15. Peretti, J.-M. (2008). *Gestion des ressources humaines*, 15^{ème} édition, Vuibert, Paris.
16. Reynaud, B. (1994). *Les théories du salaire*, Editions La Découverte, Paris.
17. Schermerhorn, J.R. et al. (2010). *Comportement humain et organisation*, 4^{ème} édition, ERPI Education-Innovation – Passion, Québec.
18. Somerville, R. (1989). *L'éthique du travail*, les Editions Sator, Québec.
19. Supiot, A. (2004). *Le droit du travail*, 4^{ème} édition mise à jour, « Que sais-je ? », P.U.F, Paris.
20. Theis, A. (2006). Approche psychodynamique de la résilience Etude clinique projective comparée d'enfants ayant été victimes de maltraitance familiale et placés en famille d'accueil, Thèse de Doctorat en Psychologie (clinique), Université de Nancy 2.
21. Tshilonda Kasola, C. (2019). *Politique de l'emploi et de salaire*, cours inédit, L1 Psychologie du Travail, FPSE, Université de Lubumbashi.
22. Van Lierde, C. (n.d). Notions de législation sociale, de finances publiques et de droit fiscal, C.R.P, Kinshasa.
23. Wright, P.M et McMahan, G.C. (1992). "Theoretical perspectives of strategic human resources management", In *Journal of Management*, 18, 295-320