

De la rémunération des heures supplémentaires dans les petites et moyennes entreprises (P.M.E) de Kisangani (RD Congo) : Enquête menée dans quelques rizeries de la ville de Kisangani

[The remuneration of additional hours in Small and Medium-Sized Enterprises (P.M.E) of Kisangani (DR Congo) : Survey conducted in some rice mills in the city of Kisangani]

Victor E. MOLAMBOLE, Emmanuel L. LOKATUNGA, Camille L. WENDA, Robert S. AGBANGA, and Sylvain M. MOSANZA

Institut Supérieur des Techniques Médicales de Basoko (ISTM-BASAKO), RD Congo

Copyright © 2017 ISSR Journals. This is an open access article distributed under the *Creative Commons Attribution License*, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT: Nowadays, most companies to maximize revenue prefer to work beyond the scheduled hours. In addition, Kisangani companies frequently use overtime, in this case small and medium-sized enterprises (P.M.E). The use of this practice by Kisangani companies is essential, especially since maximum production is a main objective of the company. But here it is question whether the main concern of the company goes hand in hand with the treatment of employees in the effectivity of time of work done. At the end of this work, it should be pointed out that remuneration is a serious problem in enterprises in general and, in particular, small and medium-sized enterprises (P.M.E) in Kisangani. It can lead to disturbances in the functioning of companies which even lead to legal proceedings. The data in our possession confirm that there are overtime hours, but these hours are unpaid.

KEYWORDS: Remuneration, average enterprise, overtime, rice mill, employee, employer, currency.

RÉSUMÉ: De nos jours, la plupart des entreprises pour maximiser les recettes préfèrent travailler au-delà des heures prévues. N'étant pas en reste, les entreprises de la ville de Kisangani recourent de manière fréquente à la pratique des heures supplémentaires en l'occurrence les petites et moyennes entreprises (P.M.E). Le recours à la présente pratique par les entreprises des Kisangani s'avère indispensable d'autant plus que la production maximale est un objectif principal à l'entreprise. Mais ici, il est question de savoir si le souci principal de l'entreprise va de paire avec le traitement des employés dans l'effectivité de temps du travail accompli. Au terme de ce travail, il convient de signaler que la rémunération est un sérieux problème qui se pose dans des entreprises en général et, en particulier, les petites et moyennes entreprises (P.M.E) de Kisangani. Elle peut entraîner des troubles sur le fonctionnement des entreprises aboutissant même à des poursuites judiciaires. Les données à notre possession nous confirment bien qu'il y a des heures supplémentaires, mais ces heures ne sont pas rémunérées.

MOTS-CLEFS: Rémunération, moyenne entreprise, heures supplémentaires, rizerie, employé, employeur, monnaie.

1 INTRODUCTION

La rémunération consiste à rétribuer une entité (personne physique ou morale) en contrepartie du travail effectué ou d'un service rendu. Signalons que la pratique des heures supplémentaires n'est pas de l'autorité de l'employé mais, plutôt de

l'attribut du pouvoir de direction de l'employeur, c'est – à – dire, l'employé ne peut jamais décider de son autorité propre d'accomplir les heures supplémentaires.

Pour garantir l'observance de l'obligation de rémunérer les heures supplémentaires, les chefs des employeurs doivent procéder à la majoration de rémunération. Toutes les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration des salaires dont le taux est fixé par une convention ou accord collectif de branche (la loi du 17 Janvier 2003). Ce taux ne peut être inférieur à 10 %. A défaut d'accord collectif, la majoration est fixée par la loi : 25 % pour chacune de huit (8) premières heures supplémentaires.

L'effectivité de la rémunération pendant les heures supplémentaires au sein des P.M.E est manifeste car :

- Sur le plan juridique, elle est due en échange de la prestation de travail, dans le contrat synallagmatique de travail et son montant se règle sur la valeur attribuée à ce travail et non sur les besoins du travailleur ;
- Du point de vue social, le salaire a un caractère alimentaire puisqu'il constitue le revenu essentiel de la majorité des salariés et un besoin vital. Ce caractère alimentaire du salaire conduit, non seulement à des mesures de protection pour en garantir le paiement aux travailleurs mais aussi l'institution d'un taux minimum et de systèmes assurant aux travailleurs, sinon un salaire proprement dit, du moins des revenus de remplacement en cas d'interruption du travail pour des motifs légitimes ou d'augmentation de besoins familiaux.
- Le point de vue économique ne doit pas être négligé. Le législateur congolais s'est plutôt préoccupé de l'influence des salaires sur le prix et par là sur les tendances à l'expansion ou à la récession économique. Toute politique de prix ou de revenu rencontre donc le problème des salaires.

Il faut reconnaître que les différents ajustements de salaires minima légaux intervenus depuis 1960 jusqu'à ce jour laissent le problème des salaires sans solution adéquate malgré les multiples analyses des chercheurs.

Le sujet relatif à la rémunération a déjà fait l'objet d'analyse scientifique par plusieurs chercheurs congolais. Cette question n'est pas restée muette par la loi car l'article 89 du code du travail stipule que « **la rémunération doit être stipulée en monnaie ayant cours légal en République Démocratique du Congo. Son montant est déterminé soit à l'heure, soit à la journée, soit à la semaine ou au mois, soit à la pièce, soit à la tâche** ».

Ainsi, de façon juridique, le salaire apparaît comme la contre partie du travail accompli par le travailleur (ouvrier ou employé). Cependant, le législateur moderne considère le salaire comme toutes les sommes versées au salarié à l'occasion de son travail, et même parfois en dehors du travail « **salaire social ou salaire indirect** ».

Dans son étude sur l'emploi, salaire, prix et niveau de vie à Kisangani, il conclut qu'il n'y a pas de planification dans le secteur de l'emploi à Kisangani et que la montée progressive des prix des biens alors que les revenus des travailleurs dégringolent, relèguent ces derniers en dessous du minimum vital (VERHAEGEN B., 1979, p. 26).

De nos jours, la plupart des entreprises pour maximiser les recettes préfèrent travailler au-delà des heures prévues. N'étant pas en reste, les entreprises de la ville de Kisangani recourent de manière fréquente à la pratique des heures supplémentaires en l'occurrence les petites et moyennes entreprises (P.M.E).

En général, le salarié reçoit une rémunération principale en argent et en outre, des multiples avantages annexés en espèces ou en nature lui sont remis soit par l'employeur, soit par des tiers :

- a. Le salaire de base** : celui – ci est fixé d'avance dans sa nature et dans son mode de calcul.
- b. Les gratifications** : sont des sommes d'argent remises par l'employeur pour marquer au personnel sa satisfaction du travail accompli, qui a contribué à la prospérité de l'entreprise ou plus rarement à l'occasion d'un événement familial intéressant individuellement les salariés tel que le mariage ou la naissance d'un enfant. La jurisprudence et la doctrine ainsi que diverses conventions collectives font à cet égard une distinction primordiale entre la gratification libérale ou bénévole qui se fonde sur « **l'animus dona di** », c'est – à – dire, absence de contre prestation et la gratification contractuelle qui prendra sa source soit dans le contrat, soit dans la convention.

La cour de cassation française a estimé que devrait être versé par l'employeur, la prime dite de vacance figurant sur le bulletin de paie sous la rubrique « **prime exceptionnelle** » et qui était payée à l'époque de vacances depuis trois années consécutives à tous les ouvriers, suivant un barème fixé en fonction du temps de présence de chacun (cass. Soc. 3 Juin 1971).

Par contre, il a été jugé plusieurs fois qu'une gratification même versée régulièrement ne constitue pas un élément de salaire lorsque son montant est fixé discrétionnairement par l'employeur, varie sans que cette variation découle de l'application d'une règle préétablie.

En général, la gratification doit être attribuée à l'ensemble du personnel ou tout au moins à une catégorie du personnel bien déterminée.

En bref, une gratification est contractuelle lorsqu'elle réunit les trois éléments suivants : la constance, la fixité et la généralité.

c. Les primes

Les primes peuvent revêtir les formes les plus diverses ; mais la plupart sont inspirées par le souci de l'employeur d'obtenir un résultat : une production accrue, continue, de meilleure qualité et au moindre prix de revient. On pourrait alors les classer sous les rubriques suivantes : primes de rendement, primes tendant à récompenser la fidélité, primes tendant aux conditions d'exécution du travail.

Ces primes, fréquemment prévues par les conventions collectives du travail constituent indiscutablement une partie du salaire dès l'instant où elles présentent un caractère de périodicité. Elles sont donc soumises aux règles protectrices prévues par la réglementation du travail. Ainsi, il en sera tenu compte dans le calcul de congés payés, de brusque rupture en cas d'inobservation du préavis ou en cas de licenciement donnant droit à une indemnité conventionnelle.

N.B : Pour éviter qu'une gratification de fin d'année ne devienne obligatoire, l'employeur peut à chaque échéance annuelle changer de dénomination et ainsi verser par année une prime de bilan, une prime de rendement, une prime de résultat et une prime de productivité.

L'étude historique du régime des salaires traduit une évolution profonde dans les concepts politiques et sociaux. Pendant tout le 19^{ème} siècle jusqu'à une époque relativement récente qu'a triomphé le principe de la détermination du montant du salaire assimilé au prix d'une marchandise par le jeu de la loi de l'offre et de la demande conformément à la doctrine libérale. Il résultait d'une libre discussion des parties avec comme conséquence inévitable l'exploitation des salariés sans qu'ils puissent invoquer ni la violence morale, ni la tension. Une telle approche purement juridique du problème de salaires méconnaît son aspect social.

Néanmoins, l'action syndicale a obtenu par la négociation ou la grève, la signature d'accords ou de conventions collectives dans lesquelles étaient incluses des stipulations des conventions collectives qui contiennent des dispositions relatives aux éléments des salaires (art. 18 de conventions collectives interprofessionnelles nationales du travail).

D'autre part, le pouvoir public s'est réservé le droit de fixer le salaire minimum interprofessionnel (SMIG) en tenant compte des dispositions de la convention internationale n° 26 de 1968 et de la convention n° 131 de 1970.

Donc la mise à jour de ces deux éléments avait contraint les employeurs à respecter le calcul de la rémunération.

Ce serait :

- L'adaptation du salaire au travail effectué : « **Travail égal, salaire égal** » ;
- L'adaptation du salaire à l'économie et à la productivité de l'entreprise ;
- L'adaptation de salaire à situation familiale ou sociale du travailleur par l'établissement d'un budget type ;
- La sécurité du salaire, c'est – à – dire, la garantie d'un même pouvoir d'achat par l'adaptation du salaire aux variations du coût de la vie, c'est ce qu'on appelle indexation des salaires.

C'est ainsi qu'on trouvera : le salaire au temps, au rendement, le taux de salaire minima, ... et leur hiérarchisation nécessite au préalable une classification des différents emplois en fonction des classifications professionnelles faites par le législateur.

Le terme heure supplémentaire n'a pas échappé au contrôle du législateur congolais qui le définit comme « **heure effectuée au-delà de la durée légale du travail et qui donne droit à une majoration du salaire** » (art. 119 de la loi n° 015/2002). Comme nous l'avons déjà signalé, l'employé ne peut jamais de sa propre autorité décider d'accomplir les heures supplémentaires.

Il se pose ici une question de savoir si les heures supplémentaires sont rémunérées dans de petites et moyennes entreprises (P.M.E) de Kisangani.

Il est vrai qu'il existe dans la ville de Kisangani des PME qui par tradition sont des cellules économiques dotées d'une personnalité purement économique au service d'un marché.

La mission principale est de satisfaire les nombreux besoins avec les ressources limitées et donc d'agencer celles – ci rationnellement, c'est – à – dire, au moindre coût. Cette exigence d'efficacité se réalise dans la recherche du profit. Exemple : Rizerie, Boulangerie.

Considérant la rémunération comme étant la rétribution de la personne physique ou morale ; elle est effective pendant les heures supplémentaires au sein des P.M.E car elle répond au point de vue juridique, social et économique ou soit calculée conformément à la loi.

Pour tenter de résoudre ce problème, il faut que :

1° l'Etat :

- dispose des moyens adéquats tant juridiques que matériel pour assurer la protection effective des travailleurs et la paix sociale dans les P.M.E ;
- apporte le soutien financier aux P.M.E pour leur permettre d'être stable afin de mieux prendre en charge une main – d'œuvre au plan quantitatif et qualitatif ;
- entreprenne la vulgarisation des textes juridiques sur la rémunération en général et celle des heures supplémentaires en particulier.

2° les Employeurs :

- respecte les textes juridiques et de traiter les travailleurs en toute légalité.

2 METHODES

Notre étude vise à savoir s'il y a rémunération des heures supplémentaires des employés dans les petites et moyennes entreprises de la ville de Kisangani. Pour cette étude, nous avons retenus les rizeries comme étant les P.M.E qui interviennent directement sur la survie alimentaire d'un plus grand nombre de la population Boyomaise.

Considérant les rizeries comme population cible, la ville de Kisangani compte 57 P.M, en caractère de rizerie. Au regard de cet effectif, notre attention avait retenu 30 rizeries à terme d'échantillon auquel nous avons été en contact pour recueillir les informations sur la rémunération des heures supplémentaires pendant la période de notre étude, allant de janvier 2015 au décembre 2016, soit une durée de deux.

Pour récolter nos données, nous nous sommes servis de la technique d'interview, c'est-à-dire, avons interviewé les employés et employeurs des différentes rizeries retenues pour notre enquête.

3 RESULTATS

Les différentes données de nos investigations prouvent à suffisance qu'il existe bel et bien des heures supplémentaires dans les petites et moyennes entreprises de la ville de Kisangani, et que ces heures ne sont pas rémunérées. Ceci témoigne que les rizeries de la ville de Kisangani ne respectent pas les heures supplémentaires. Or, la loi 015/2002 portant code du travail dispose dans son article 119 paragraphes 4 que les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration du salaire.

Pour les employés, cette pratique ne constitue qu'une forme d'exploitation de l'homme par l'homme car elle ne profite qu'à l'entreprise.

Quant aux employeurs, le non respect des heures supplémentaires est dû à :

- Installation du courant car c'est en fonction de lui qu'ils travaillent ;
- Manque d'un capital consistant pour répondre aux obligations des heures supplémentaires ;
- Manque de soutien financier de la part de l'Etat par le système de micro – finance.

En effet, la plupart d'employés sont considérés comme des journaliers en dépit de leur ancienneté et leur fidélité dans la même entreprise par manque du contrat.

Pendant les heures supplémentaires, certains employés ne vivent que du phénomène « **Jeton** », c'est – à – dire, lorsque le produit traité est vendu, l'acheteur paye les 1.000 FC pour le compte de l'entreprise (cas de la rizerie).

Par contre, dans d'autres entreprises, c'est seulement la ration alimentaire, malgré les risques courus. Ici les employés utilisent le principe : « **quand on n'a pas ce que l'on aime, on se contente de ce que l'on a** ».

Cette situation défavorable à la protection des travailleurs ne va pas sans préjudice moral dans une certaine mesure.

En effet, c'est le manque d'emploi, le manque de salaire décent qui pousse les travailleurs à demeurer aux P.M.E auxquelles ils appartiennent.

Du point de vue de leur organisation, les P.M.E de Kisangani comme les rizeries ont généralement un personnel limité dont un gérant chargé de l'administration de l'entreprise, c'est – à – dire, qu'il prévoit, il organise, coordonne, commande, contrôle toutes les opérations de l'entreprise.

Il sied de signaler que les rizeries de Kisangani constituent un modèle arbitraire, c'est – à – dire, l'emprise de dirigeant sur l'entreprise est forte. Celui – ci ne se réfère en matière d'engagement du personnel, de rémunération, d'évaluation, de licenciement à aucun critère défini. Tous les critères sont implicites et personnalisés. A cet effet, l'identification au chef est importante à tel enseigne que toutes les décisions sont prises par lui.

Ceci étant, l'effectivité des heures supplémentaires n'est que le versement d'eau sur le dos de la poule en dépit de l'existence textuelle.

4 DISCUSSIONS

La subdivision des entreprises tient compte de la nature, du propriétaire et surtout de la taille, donc l'importance des P.M.E.

Considérant les P.M.E comme les entreprises dont la taille est définie à partir du nombre d'employés, du bilan ou du chiffre d'affaires ne dépassant pas certaines limites, la classification se fait selon le pays :

- En France, on distingue les très petites entreprises (T.P.E) de moins de 10 salariés, les petites et moyennes entreprises (P.M.E) de 10 à 499 salariés, les entreprises de taille intermédiaire (E.T.I) et des grandes entreprises (G.E) dont l'effectif dépasse 5.000 salariés.
- Au Canada, une P.M.E ne doit généralement pas employer plus de 500 personnes, ne pas avoir un effectif supérieur à 25 millions de dollars et ne doit pas être détenu à plus 25 % de son capital par une entreprise de plus grande importance.
- L'Union européenne a adopté la recommandation 2003/361/CE fixant les définitions des entreprises en fonction de leur taille et de la nature des relations qu'elles entretiennent avec d'autres. Ces définitions utilisent les concepts d'entreprises autonomes, d'entreprises partenaires et d'entreprises liées afin de séparer les P.M.E autonomes. Dans la catégorie de micro, petite et moyenne entreprise est constituée des entreprises qui occupent moins de 250 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions d'Euros ou dont le total du bilan annuel n'excède pas 43 millions d'Euros. Par ailleurs, la catégorie de P.M.E est définie comme celle occupant moins de 50 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel ou le total du bilan annuel n'excède pas 10 millions d'Euros (Vade-mecum du gestionnaire de la P.M.E, 2^{ème} éd., 1988, p. 16).
- Au Zaïre, jusqu'à Août 1989, il n'existait aucune définition légale claire et précise des petites et moyennes entreprises. Il fallait attendre l'ordonnance n° 89 – 039 du 17 Août 1989 instituant un régime d'imposition forfaitaire des P.M.E pour éclairer le concept. Aux termes des articles 1^{er} et 2^{ème} de cette ordonnance – loi, les P.M.E sont des entreprises industrielles, commerciales et artisanales exploitées par des personnes physiques prenant généralement la forme d'établissement et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 20.000.000 NZ de ventes et 10.000.000 NZ pour ce qui est de prestation de service. La loi n° 004/2002 du 21 Février 2002 portant code d'investissement a converti ce chiffre d'affaires en francs congolais en stipulant que les P.M.E sont des entreprises dont le chiffre d'affaires n'excède pas dix mille dollars américains et au maximum à l'équivalent de deux cent mille dollars américains (200.000 \$ us) (Martin EKWA et al. 1988, p. 16).

Il sied à signaler que les P.M.E de Kisangani se constituent en unité familiale de 3 à 4 membres.

5 CONCLUSION

Au terme de ce travail, il convient de signaler que la rémunération est un sérieux problème qui se pose dans des entreprises en général et, en particulier, les petites et moyennes entreprises (P.M.E) de Kisangani. Elle peut entraîner des troubles sur le fonctionnement des entreprises aboutissant même à des poursuites judiciaires.

Notre travail est parti d'une problématique qui s'est focalisée sur la rémunération des heures supplémentaires qui est négligée par les employeurs des P.M.E de Kisangani.

En effet, la rémunération des heures supplémentaires est une effectivité que quand elle répond de façon positive du point de vue juridique, social, économique et aussi lorsqu'elles sont calculées conformément à la loi ou à la convention.

Par ailleurs, l'analyse de ces données a été rendue possible grâce à l'approche juridique qui passe par l'analyse textuelle des lois et règlement à la matière. Cette méthode a été appuyée par les techniques documentaires et d'entretien libre pour récolter les données ainsi que l'analyse de contenu pour les traiter.

Les données à notre possession nous confirment bien qu'il y a des heures supplémentaires, mais ces heures ne sont pas rémunérées. Les conséquences dues à cette réalité ne sont guère négligeables car elles occasionnent la baisse du rendement, suite au détournement des produits par les employés.

REFERENCES

- [1] Martin EKWA et ses collaborateurs, *Vade-mecum du gestionnaire de la P.M.E*, Fascicule 1, initiation à la législation fiscale et sociale, 2^{ème} éd., « revue et augmentée », éd. Cadiciel – Unlapal/ Zaïre, 1988, p. 16.
- [2] VERHAEGEN, « *Emploi, salaire, prix et niveau de vie à Kisangani* », un cahier du cride, n° 37, Kis.
- [3] SINRA, *Problématique des fonctions salariales à la société nationale d'Assurance (SONAS)*, Direction régionale Nord – Est Kisangani, Mémoire en sociologie (inédit) FSSPA, UNIKIS, 1991, p. 32.
- [4] Cassation sociale du 3 Juin 1971.
- [5] Convention collective interprofessionnelle nationale du travail.
- [6] Loi n° 015/2002 du 16 Octobre 2002 portant code du travail.