

Rémunération et salaire minimum en RDC

La rémunération est fixée par des contrats individuels conclus librement entre travailleurs et employeurs ou par voie de conventions collectives. Elle doit être stipulée en monnaie ayant cours légal en RDC.

Composition de la rémunération >

La rémunération est composée de différents éléments :

- Le salaire
- L'allocation familiale (pour les enfants à charge)
- La contre-valeur logement
- Les différentes primes, commissions...
- L'allocation de congé
- L'allocations de transport

Détermination du salaire >

Le montant du salaire est déterminé soit :

- A l'heure
- A la Journée
- A la semaine
- Au mois
- A la pièce
- A la tâche

La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur, de capacité moyenne et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps et effectuant un travail analogue.

Le taux journalier du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) est fixé à 570 Francs Congolais.

Les taux de salaire minima tels sont majorés de 3% au moins par année entière de service ininterrompu passé par le travailleur dans la même entreprise.

Détermination des autres éléments de la rémunération

Allocations familiales : Le montant journalier minimum des allocations familiales par enfant est égal aux dixième de celui du SMIG (soit 57,0 Francs Congolais). Des discussions sont en cours au niveau du Conseil National du Travail afin de limiter nombres d'enfants à charge bénéficiaire de l'allocation.

Contre-valeur logement : Le montant journalier minimum de la quotité saisissable par l'employeur au titre de contre-valeur du logement équivaut à un cinquième du taux journalier des allocations familiales

Attention : si la contre-valeur logement dépasse 30% de la rémunération brute, le montant excédentaire sera soumis à l'impôt Professionnel sur les Rémunérations (IPR).

Commissions, primes, autres sommes versées : Elles sont fixées de manière libre, dans le contrat, entre le travailleur et son employeur.

Allocations de congé : Le montant de l'allocation de congé est égale à la rémunération dont le travailleur jouit au moment du départ en congé, les avantages éventuels remis en nature pendant les services effectifs en vertu des stipulations contractuelles étant, à la demande du travailleur, payés en espèces sur base légale, exception faite seulement pour le logement. Le paiement de l'allocation de congé doit être effectué au moment du départ effectif en congé.

Allocations de transport : L'employeur est tenu d'assurer le transport de ses travailleurs lorsque ceux-ci résident à plus de 3 km du lieu de travail. Le montant journalier de la charge résultant du transport des travailleurs de leur résidence à leur lieux de travail doit être égal au coût du billet

www.africaefuture.org/syncass

pratiqué localement avec un maximum de 4 courses de taxi pour les cadres et 4 courses de bus pour les autres membres du personnel.

Attention : si l'allocation de transport dépasse le prix des 4 courses, le montant excédentaire sera soumis à l'impôt Professionnel sur les Rémunérations (IPR).