

## Article

# Effectivité du droit du travail dans le commerce de détail à Butembo (RDC) : formalisation de l'emploi, protection sociale et respect déclaré du SMIG

Kakule Kavatsi Charles<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Domaine de Gestion des Entreprises de Développement Rural, Institut Supérieur de Développement Rural de Kitumbiro, ISDR/Kitumbiro, Nord-Kivu, République Démocratique du Congo

Correspondant : [kavatsikakule@gmail.com](mailto:kavatsikakule@gmail.com)

**Citation :** Kakule Kavatsi, C. Effectivité du droit du travail dans le commerce de détail à Butembo (RDC) : formalisation de l'emploi, protection sociale et respect déclaré du SMIG. *Etincelle*. 2026, vol. 26, no. 2. <https://doi.org/10.61532/rime262154>

Reçu : 06 Juin 2026  
Accepté : 10 Août 2026  
Publié : 12 Septembre 2026

**Note de l'éditeur :** Ishango-uac reste neutre en ce qui concerne les revendications juridictionnelles dans les cartes géographiques publiées et les affiliations institutionnelles des auteurs.



Copyright: © 2026 par l'auteur. Soumis pour une publication en libre accès selon les termes et conditions de la licence Creative Commons Attribution (CC BY) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** Contexte — Dans les économies à forte informalité, l'existence de normes protectrices ne garantit pas leur effectivité. Cette étude examine l'application de plusieurs obligations du droit du travail dans les boutiques et magasins du centre-ville de Butembo, en République démocratique du Congo (RDC). Méthodes — Une enquête transversale descriptive et analytique a été réalisée en 2024–2025 dans 196 établissements, avec un répondant par établissement; ces établissements déclaraient employer au total 1 126 travailleurs. Les indicateurs portaient notamment sur le contrat écrit, la connaissance du Code du travail, le décompte écrit de la rémunération, certaines prestations sociales, les mécanismes d'entraide et la perception du respect du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG). Les associations ont été explorées par le test du  $\chi^2$ , complété par le V de Cramér et, lorsque les effectifs théoriques étaient faibles, par une vérification Monte-Carlo. Le cadre normatif a été réexaminé à partir des textes congolais en vigueur. Résultats — L'absence de contrat écrit concernait 89,29 % des répondants, 58,16 % déclaraient ne pas connaître l'existence du Code du travail et 65,31 % ne recevaient pas de bulletin/décompte de paie. La prise en charge médicale par l'employeur n'était rapportée que dans 13,27 % des établissements, tandis que 68,37 % des situations sociales étaient principalement gérées par des contributions ponctuelles entre collègues. Au total, 74,49 % des répondants déclaraient que le SMIG n'était pas respecté. Le niveau d'études était associé à l'ancienneté ( $\chi^2=22,07$ ;  $p=0,009$ ;  $V=0,194$ ), à l'existence d'un contrat écrit ( $\chi^2=26,67$ ;  $p<0,001$ ;  $V=0,369$ ) et à la connaissance du Code du travail ( $\chi^2=27,82$ ;  $p<0,001$ ;  $V=0,377$ ). Conclusion — Les résultats documentent un écart important entre normes et pratiques déclarées. Ils ne permettent toutefois pas d'estimer un taux objectif de sous-rémunération, car le questionnaire disponible ne documente pas de manière exploitable le salaire effectivement versé en francs congolais ni la date exacte de chaque observation au regard du changement réglementaire de mai 2025.

**Mot clés:** droit du travail; emploi informel; contrat de travail; protection sociale; salaire minimum.

## 1. Introduction

Le droit du travail vise à encadrer une relation structurellement asymétrique entre employeur et travailleur en définissant des garanties relatives au contrat, à la rémunération, au temps de travail, à la santé, à la sécurité et à la représentation collective (Supiot, 2019). Dans les économies où l'emploi informel est important, la difficulté centrale n'est toutefois pas seulement l'existence de la norme, mais son effectivité. L'Organisation internationale du Travail estime que l'emploi informel concerne une part majeure de la population active mondiale et qu'il s'accompagne fréquemment d'une protection sociale et d'une traçabilité administrative limitées (OIT, 2018). Cette tension entre règle

juridique et pratiques effectives a également été analysée comme une forme d'ineffectivité du droit positif dans plusieurs contextes d'Afrique subsaharienne (Matala-Tala, 2013).

La littérature économique montre que l'informalité ne se résume pas à une simple absence d'enregistrement : elle peut aussi prendre la forme d'emplois « hors registre » au sein d'activités par ailleurs établies, et elle interagit avec la productivité, la taille des entreprises, les coûts de conformité et la capacité de contrôle de l'État (La Porta & Shleifer, 2014; Ulyssea, 2018). Des travaux comparatifs soulignent en outre que la conformité aux normes salariales dépend non seulement du niveau du salaire minimum, mais aussi de la connaissance des droits, du dialogue social et de la crédibilité de l'inspection et de l'exécution des règles (Almeida & Carneiro, 2009; Rani et al., 2013; Ronconi, 2010).

En RDC, le marché du travail se caractérise par de fortes frictions spatiales et par le poids du secteur informel, lequel influence la pauvreté et les écarts de revenus entre provinces et catégories de travailleurs (Amuli Ibale et al., 2024). À Butembo, une étude ancienne du marché du travail faisait déjà ressortir la rareté de l'emploi salarié structuré et le poids des activités individuelles (Kavugho Mastaki & Katembo Ngoange, 2006). Plus récemment, les travaux sur l'insertion des jeunes dans cette ville mettent encore en évidence des opportunités d'emploi limitées, l'importance des stratégies informelles et la saturation du marché local (Maka Siviholya & Kambasu Kasula, 2025).

Le cadre légal congolais repose sur la Loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail, modifiée et complétée par la Loi n°16/010 du 15 juillet 2016. Il prévoit notamment la formalisation de la relation de travail et la remise d'un décompte écrit de la rémunération. La protection sociale relève parallèlement de la Loi n°16/009 du 15 juillet 2016 relative au régime général de sécurité sociale. Le contrat non constaté par écrit n'est pas inexistant : l'Arrêté ministériel n°062/CAB/PVPM/ETPS/2011 précise qu'il est réputé conclu à durée indéterminée, tout en faisant peser sur l'employeur l'obligation de le constater par écrit.

Dans ce contexte, le problème scientifique est de déterminer dans quelle mesure les pratiques observées dans le commerce de détail de Butembo sont cohérentes avec ces exigences et quels profils de travailleurs apparaissent les plus exposés à la faible formalisation. La présente étude ne traite donc pas l'absence de grève comme une preuve de satisfaction. Elle l'aborde, au mieux, comme un contexte de faible conflictualité apparente qui doit être distingué de la conformité juridique mesurable.

### 1.1. Question de recherche et objectifs

La question principale est la suivante : dans quelle mesure les boutiques et magasins du centre-ville de Butembo appliquent-ils, selon les déclarations des répondants, les principales exigences relatives à la formalisation de l'emploi, à la traçabilité de la rémunération, à certaines protections sociales et au SMIG ?

Les objectifs spécifiques sont de :

- décrire le profil des répondants et des établissements inclus;
- estimer la fréquence du contrat écrit, du décompte écrit de la rémunération, de la connaissance du Code du travail et des prestations déclarées;
- examiner les associations entre certains indicateurs de formalisation et les caractéristiques sociodémographiques;
- interpréter les résultats au regard du cadre légal congolais et de la littérature sur l'informalité et l'effectivité du droit;
- formuler des recommandations opérationnelles pour les autorités, les employeurs et les travailleurs.

### 1.2. Hypothèse de travail

L'hypothèse initiale du manuscrit postulait que la faible revendication visible des salariés pouvait être compatible avec une conformité satisfaisante des conditions de

travail aux normes légales. Dans la version révisée, cette hypothèse est traitée comme une proposition à confronter à des indicateurs de conformité observables, sans inférer les motifs psychologiques de la non-revendication en l'absence de mesures directes de la peur du licenciement, de la propension à la grève ou du pouvoir de négociation.

## 2. Matériel et méthodes

### 2.1. Devis, milieu et unités d'observation

Il s'agit d'une étude transversale descriptive et analytique réalisée au centre-ville de Butembo (Nord-Kivu, RDC) au cours de la période 2024–2025. L'unité d'enquête est l'établissement commercial (boutique ou magasin) et un répondant y a été interrogé. L'échantillon analytique comprend 196 répondants issus de 196 établissements. Les répondants ont indiqué que ces établissements employaient, au total, 1 126 travailleurs. Ce nombre de 1 126 correspond donc à un effectif agrégé déclaré des établissements et non à 1 126 questionnaires individuels. Parmi les 196 répondants, 5 se déclarent propriétaires. Les indicateurs spécifiquement liés au statut salarié (contrat, paie et certaines prestations) doivent donc être interprétés avec cette réserve, car les tableaux agrégés disponibles ne permettent pas de retirer rétrospectivement ces cinq observations de chaque indicateur.

### 2.2. Taille de l'échantillon et procédure de sélection

Le manuscrit source calcule la taille minimale à partir de la formule usuelle d'estimation d'une proportion, avec un niveau de confiance de 95 %, une proportion attendue  $p=0,50$  et une précision absolue  $d=0,07$  :

$$n = \frac{Z^2_{1-\alpha/2} \cdot p(1-p)}{d^2}$$

avec  $Z=1,96$ ,  $p=0,50$  et  $d=0,07$ , le calcul donne  $n \approx 196$ . Le document source qualifie ensuite l'inclusion de « exhaustive non répétitive », sans fournir de cadre de sondage, de nombre total d'établissements éligibles ni de procédure détaillée de tirage. Par prudence, la présente analyse ne revendique donc pas une représentativité probabiliste de l'ensemble des commerces de Butembo. Les résultats décrivent rigoureusement les 196 établissements observés; leur généralisation à la ville entière doit rester prudente.

La documentation disponible ne précise ni le nombre total d'établissements éligibles ni la procédure exacte de sélection des commerces. En conséquence, les 196 établissements constituent l'échantillon analytique observé et les résultats ne doivent pas être présentés comme une estimation probabiliste de l'ensemble des commerces de Butembo.

### 2.3. Variables et cadre normatif

Les variables sociodémographiques comprenaient le sexe, le niveau d'études, l'état civil, le poste occupé et l'ancienneté. Les indicateurs de formalisation et de protection comprenaient l'existence d'un contrat écrit, la connaissance du Code du travail, la remise d'un bulletin/décompte de paie, la prise en charge médicale déclarée, certaines prestations ou indemnités, le mode de gestion des événements sociaux, la connaissance du SMIG et la perception de son respect.

L'interprétation juridique distingue les obligations générales des avantages qui dépendent d'un texte particulier, d'une convention collective ou du contrat. Ainsi, le contrat écrit et le décompte écrit de la rémunération constituent des obligations documentées par le droit congolais. Les prestations familiales et de maternité relèvent du régime général de sécurité sociale. Le transport est encadré dans certaines conditions par la réglementation. En revanche, le « 13e mois » et la prise en charge de la scolarité ne sont pas traités ici comme des droits légaux universels applicables à tout salarié du commerce : ils sont analysés comme avantages déclarés, susceptibles de résulter d'un accord, d'une convention ou d'une pratique d'entreprise.

Concernant le SMIG, le Décret n°18/017 du 22 mai 2018 fixait le taux journalier du manœuvre ordinaire à 7 075 FC, intégralement applicable à partir de janvier 2019. Le Décret n°25/22 du 30 mai 2025 a fixé un nouveau taux de référence à 21 500 FC, payé à 14 500 FC à partir de la paie de mai 2025 puis à 21 500 FC à partir de janvier 2026. Comme l'enquête couvre 2024–2025 sans date individuelle précise et que les montants du questionnaire sont exprimés en dollars américains, les réponses ne peuvent pas être converties en un taux objectif de sous-paiement légal.

#### 2.4. Analyse statistique

Les variables catégorielles sont présentées sous forme d'effectifs et de pourcentages. Les associations exploratoires ont été évaluées par le test d'indépendance du  $\chi^2$  de Pearson au seuil  $\alpha=0,05$ . Le V de Cramér est rapporté comme taille d'effet. Lorsque plus de 20 % des effectifs théoriques étaient inférieurs à 5, l'interprétation du  $\chi^2$  asymptotique a été considérée avec prudence et une vérification Monte-Carlo sous marges fixes a été utilisée pour les principaux tableaux d'ancienneté. Les analyses restent exploratoires; aucun lien causal n'est inféré d'un devis transversal.

#### 2.5. Considérations éthiques

Le protocole décrit un consentement libre et éclairé, l'anonymisation des fiches et la conduite discrète des entretiens afin de limiter les risques professionnels pour les répondants. Aucun nom d'employé ou d'établissement n'est nécessaire dans l'analyse présentée.

Aucune approbation formelle d'un comité d'éthique ou d'une autorité institutionnelle n'a été sollicitée ou obtenue pour cette étude, et aucune exemption institutionnelle formalisée n'a été délivrée. Les répondants ont néanmoins été informés de l'objectif de l'étude, leur participation était libre, aucune donnée nominative n'a été collectée et la confidentialité des réponses a été préservée. Cette absence d'évaluation éthique formelle est déclarée de manière transparente et doit être appréciée au regard des exigences éditoriales de la revue.

### 3. Résultats

#### 3.1. Profil des répondants et ancienneté

L'échantillon comprend 116 femmes (59,18 %) et 80 hommes (40,82 %). Le niveau secondaire est le plus fréquent (110; 56,12 %), suivi du niveau universitaire (45; 22,96 %), du primaire (28; 14,29 %) et de l'absence de scolarisation (13; 6,63 %). Au total, 175 répondants sur 196 (89,29 %) déclarent une ancienneté d'au moins un an.

**Tableau 1.** Ancienneté dans l'établissement selon le sexe du répondant

| Sexe     | < 1 an | 1 à 4 ans | 5 à 10 ans | > 10 ans | Total  | %      |
|----------|--------|-----------|------------|----------|--------|--------|
| Féminin  | 11     | 62        | 26         | 17       | 116    | 59,18  |
| Masculin | 10     | 32        | 23         | 15       | 80     | 40,82  |
| Total    | 21     | 94        | 49         | 32       | 196    | 100,00 |
| %        | 10,71  | 47,96     | 25,00      | 16,33    | 100,00 |        |

$\chi^2(3)=3,43$ ;  $p=0,329$ ; V de Cramér=0,132. Aucune association statistiquement significative n'est mise en évidence.

**Tableau 2.** Ancienneté dans l'établissement selon le niveau d'études

| Niveau d'Études | < 1 an | 1 à 4 ans | 5 à 10 ans | > 10 ans | Total | %     |
|-----------------|--------|-----------|------------|----------|-------|-------|
| Non scolarisé   | 2      | 3         | 1          | 7        | 13    | 6,63  |
| Primaire        | 1      | 18        | 5          | 4        | 28    | 14,29 |
| Secondaire      | 12     | 55        | 31         | 12       | 110   | 56,12 |
| Universitaire   | 6      | 18        | 12         | 9        | 45    | 22,96 |

|       |    |    |    |    |     |        |
|-------|----|----|----|----|-----|--------|
| Total | 21 | 94 | 49 | 32 | 196 | 100,00 |
|-------|----|----|----|----|-----|--------|

$\chi^2(9)=22,07$ ;  $p=0,009$ ;  $V=0,194$ . Six cellules sur 16 ont un effectif théorique  $<5$ ; une simulation Monte-Carlo sous marges fixes confirme l'association ( $p=0,009$ ).

**Tableau 3.** Ancienneté dans l'établissement selon l'état civil

| État Civil   | < 1 an | 1 à 4 ans | 5 à 10 ans | > 10 ans | Total | %      |
|--------------|--------|-----------|------------|----------|-------|--------|
| Célibataire  | 18     | 66        | 27         | 7        | 118   | 60,20  |
| Marié(e)     | 2      | 26        | 22         | 20       | 70    | 35,71  |
| Divorcé(e)   | 0      | 2         | 0          | 0        | 2     | 1,02   |
| Veuf / Veuve | 1      | 0         | 0          | 5        | 6     | 3,06   |
| Total        | 21     | 94        | 49         | 32       | 196   | 100,00 |

$\chi^2(9)=48,43$ ;  $p<0,001$ ;  $V=0,287$ . Les cellules rares imposent une lecture prudente; une simulation Monte-Carlo confirme néanmoins l'association ( $p<0,001$ ).

Les données ne soutiennent donc pas l'ancienne affirmation selon laquelle le niveau d'études serait indépendant de l'ancienneté. De même, l'association observée avec l'état civil ne permet pas d'attribuer causalement les trajectoires professionnelles à des normes conjugales ou à l'autorisation du conjoint, car ces mécanismes n'ont pas été mesurés directement.

### 3.2. Postes occupés et structure professionnelle

La fonction de vendeur est largement dominante (148/196; 75,51 %). Les gérants et les comptables représentent chacun 10,71 % des répondants, les propriétaires 2,55 % et les manutentionnaires 0,51 %. Les tableaux suivants décrivent la répartition des postes; les catégories très peu fréquentes ne se prêtent pas à une interprétation inferentielle robuste sans regroupement préalable.

**Tableau 4.** Poste occupé selon le sexe du répondant

| Sexe     | Propriétaire | Gérant | Comptable | Vendeur | Manutentionnaire | Total  |
|----------|--------------|--------|-----------|---------|------------------|--------|
| Féminin  | 3            | 9      | 14        | 90      | 0                | 116    |
| Masculin | 2            | 12     | 7         | 58      | 1                | 80     |
| Total    | 5            | 21     | 21        | 148     | 1                | 196    |
| %        | 2,55         | 10,71  | 10,71     | 75,51   | 0,51             | 100,00 |

Lecture descriptive; plusieurs cellules ont de faibles effectifs.

**Tableau 5.** Poste occupé selon le niveau d'études

| Niveau d'Études | Propriétaire | Gérant | Comptable | Vendeur | Manutentionnaire | Total |
|-----------------|--------------|--------|-----------|---------|------------------|-------|
| Non scolarisé   | 1            | 3      | 1         | 7       | 1                | 13    |
| Primaire        | 0            | 0      | 0         | 28      | 0                | 28    |
| Secondaire      | 3            | 4      | 12        | 91      | 0                | 110   |
| Universitaire   | 1            | 14     | 8         | 22      | 0                | 45    |
| Total           | 5            | 21     | 21        | 148     | 1                | 196   |

Lecture descriptive; la rareté de certaines catégories professionnelles limite le  $\chi^2$  asymptotique.

**Tableau 6.** Poste occupé selon l'état civil

| État Civil   | Propriétaire | Gérant | Comptable | Vendeur | Manutentionnaire | Total |
|--------------|--------------|--------|-----------|---------|------------------|-------|
| Célibataire  | 2            | 3      | 8         | 104     | 1                | 118   |
| Marié(e)     | 1            | 15     | 12        | 42      | 0                | 70    |
| Divorcé(e)   | 2            | 0      | 0         | 0       | 0                | 2     |
| Veuf / Veuve | 0            | 3      | 1         | 2       | 0                | 6     |
| Total        | 5            | 21     | 21        | 148     | 1                | 196   |

Lecture descriptive; les catégories « divorcé(e) », « veuf/veuve » et « manutentionnaire » sont peu représentées.

### 3.3. Appartenance déclarée et taille des établissements

**Tableau 7.** Fierté d'appartenir au personnel selon le niveau d'études

| Fierté | Non scolarisé | Primaire | Secondaire | Universitaire | Total | %      |
|--------|---------------|----------|------------|---------------|-------|--------|
| Oui    | 13            | 27       | 109        | 44            | 193   | 98,47  |
| Non    | 0             | 1        | 1          | 1             | 3     | 1,53   |
| Total  | 13            | 28       | 110        | 45            | 196   | 100,00 |

La variable mesure une fierté/appartenance déclarée; elle ne doit pas être assimilée automatiquement à une satisfaction globale au travail.

La fierté d'appartenir au personnel est déclarée par 193 répondants (98,47 %). Ce résultat peut coexister avec des déficits de formalisation et ne constitue pas, à lui seul, un indicateur de conformité juridique.

**Tableau 8.** Distribution des établissements selon leur effectif déclaré

| Effectif déclaré de travailleurs | Nombre d'établissements | Travailleurs agrégés |
|----------------------------------|-------------------------|----------------------|
| 1                                | 2                       | 2                    |
| 2                                | 10                      | 20                   |
| 3                                | 44                      | 132                  |
| 4                                | 40                      | 160                  |
| 5                                | 33                      | 165                  |
| 6                                | 13                      | 78                   |
| 7                                | 13                      | 91                   |
| 8                                | 15                      | 120                  |
| 9                                | 5                       | 45                   |
| 10                               | 5                       | 50                   |
| 11                               | 2                       | 22                   |
| 12                               | 4                       | 48                   |
| 13                               | 1                       | 13                   |
| 14                               | 1                       | 14                   |
| 15                               | 1                       | 15                   |
| 18                               | 2                       | 36                   |
| 20                               | 2                       | 40                   |
| 25                               | 3                       | 75                   |
| Total                            | 196                     | 1126                 |

Les 196 établissements déclarent au total 1 126 travailleurs, soit une moyenne de 5,74 travailleurs par établissement. Le total agrégé ne correspond pas au nombre de répondants.

### 3.4. Formalisation du contrat de travail

**Tableau 9.** Existence d'un contrat de travail écrit selon le niveau d'études

| Contrat écrit | Non scolarisé | Primaire | Secondaire | Universitaire | Total | %      |
|---------------|---------------|----------|------------|---------------|-------|--------|
| Oui           | 0             | 0        | 7          | 14            | 21    | 10,71  |
| Non           | 13            | 28       | 103        | 31            | 175   | 89,29  |
| Total         | 13            | 28       | 110        | 45            | 196   | 100,00 |

$\chi^2(3)=26,67$ ;  $p<0,001$ ;  $V=0,369$ . Les effectifs théoriques sont faibles dans certaines cellules; le gradient descriptif reste net, avec davantage de contrats écrits parmi les universitaires.

Au total, 175 répondants (89,29 %) déclarent ne pas disposer d'un contrat écrit. Cette situation réduit la traçabilité de la relation de travail et la sécurité probatoire, mais elle ne signifie pas que la relation est juridiquement inexistante : l'Arrêté n°062/CAB/PVPM/ETPS/2011 prévoit qu'un contrat non constaté par écrit est réputé conclu à durée indéterminée, tout en imposant à l'employeur de le formaliser par écrit.

**Tableau 10.** Motifs déclarés de l'absence de contrat écrit (N=175)

| Motifs évoqués                     | Non scolarisé | Primaire | Secondaire | Universitaire | Total réponse | % (N=175) |
|------------------------------------|---------------|----------|------------|---------------|---------------|-----------|
| Engagement verbal                  | 7             | 18       | 59         | 16            | 100           | 57,14     |
| Employeur n'élabore pas de contrat | 5             | 5        | 37         | 15            | 62            | 35,43     |
| Membre de la famille du patron     | 3             | 8        | 21         | 6             | 38            | 21,71     |
| Période d'essai en cours           | 0             | 0        | 3          | 0             | 3             | 1,71      |

Réponses multiples autorisées; les pourcentages ne sont donc pas destinés à totaliser 100 %.

L'engagement verbal est le motif le plus souvent rapporté (57,14 % des 175 personnes sans contrat écrit), devant l'absence de rédaction par l'employeur (35,43 %) et le lien familial avec le propriétaire (21,71 %).

### 3.5. Connaissance du droit et prestations déclarées

**Tableau 11.** Connaissance de l'existence du Code du travail selon le niveau d'études

| Connaissance | Non scolarisé | Primaire | Secondaire | Universitaire | Total | %      |
|--------------|---------------|----------|------------|---------------|-------|--------|
| Oui          | 2             | 6        | 41         | 33            | 82    | 41,84  |
| Non          | 11            | 22       | 69         | 12            | 114   | 58,16  |
| Total        | 13            | 28       | 110        | 45            | 196   | 100,00 |

$\chi^2(3)=27,82$ ;  $p<0,001$ ;  $V=0,377$ . Les conditions usuelles du  $\chi^2$  sont satisfaites; la connaissance du Code augmente nettement avec le niveau d'études.

Cent quatorze répondants sur 196 (58,16 %) déclarent ne pas connaître l'existence du Code du travail. La proportion de connaissance est particulièrement élevée parmi les universitaires (33/45; 73,33 %) et plus faible dans les catégories de scolarisation inférieure.

**Tableau 12.** Prestations et avantages connus parmi les répondants connaissant le Code (N=82)

| Avantages connus | Non scolarisé | Primaire | Secondaire | Universitaire | Total | % (N=82) |
|------------------|---------------|----------|------------|---------------|-------|----------|
| Soins de santé   | 1             | 4        | 30         | 31            | 66    | 80,49    |

| Avantages connus       | Non scolarisé | Primaire | Secondaire | Universitaire | Total | % (N=82) |
|------------------------|---------------|----------|------------|---------------|-------|----------|
| Indemnité de maternité | 1             | 2        | 26         | 20            | 49    | 59,76    |
| Indemnité de transport | 0             | 0        | 23         | 15            | 38    | 46,34    |
| Indemnité de scolarité | 0             | 0        | 15         | 15            | 30    | 36,59    |

*Les items reflètent les catégories proposées par le questionnaire. Ils ne sont pas tous, en tant que tels, des droits universels à charge directe de l'employeur.*

**Tableau 13.** Prestations et avantages déclarés comme effectivement accordés parmi les répondants connaissant le Code (N=82)

| Prestation accordée    | Non scolarisé | Primaire | Secondaire | Universitaire | Total | % (N=82) |
|------------------------|---------------|----------|------------|---------------|-------|----------|
| Soins de santé         | 1             | 2        | 5          | 12            | 20    | 24,39    |
| Indemnité de maternité | 1             | 0        | 4          | 4             | 9     | 10,98    |
| Indemnité de transport | 0             | 0        | 2          | 1             | 3     | 3,66     |
| Indemnité de scolarité | 0             | 0        | 1          | 1             | 2     | 2,44     |
| Aucun avantage accordé | 0             | 5        | 35         | 19            | 59    | 71,95    |

*Réponses multiples possibles pour les avantages. La ligne « Aucun avantage accordé » est exclusive. La maternité et les allocations familiales relèvent du régime de sécurité sociale; le transport est conditionnellement réglementé; la scolarité n'est pas traitée ici comme un droit légal universel.*

Parmi les 82 répondants qui connaissent le Code, 59 (71,95 %) déclarent ne recevoir aucun des avantages listés dans le questionnaire. La prise en charge médicale est la prestation la plus fréquemment rapportée dans ce sous-groupe (20/82; 24,39 %).

**Tableau 14.** Prise en charge médicale parmi les répondants ne connaissant pas le Code (N=114)

| Prise en charge médicale | Non scolarisé | Primaire | Secondaire | Universitaire | Total | %      |
|--------------------------|---------------|----------|------------|---------------|-------|--------|
| Oui                      | 2             | 1        | 2          | 1             | 6     | 5,26   |
| Non                      | 9             | 21       | 67         | 11            | 108   | 94,74  |
| Total                    | 11            | 22       | 69         | 12            | 114   | 100,00 |

*En combinant les 20 cas du tableau 13 et les 6 cas du tableau 14, 26 établissements sur 196 (13,27 %) rapportent une prise en charge médicale.*

### 3.6. Traçabilité de la rémunération et gratification

**Tableau 15.** Remise mensuelle d'un bulletin/décompte de paie

| Bulletin de paie | Non scolarisé | Primaire | Secondaire | Universitaire | Total | %      |
|------------------|---------------|----------|------------|---------------|-------|--------|
| Oui              | 4             | 6        | 32         | 26            | 68    | 34,69  |
| Non              | 9             | 22       | 78         | 19            | 128   | 65,31  |
| Total            | 13            | 28       | 110        | 45            | 196   | 100,00 |

$\chi^2(3)=14,37$ ;  $p=0,002$ ;  $V=0,271$ . Une cellule théorique est légèrement  $<5$ ; l'association avec le niveau d'études doit être considérée comme exploratoire.

Le décompte écrit de la rémunération est absent chez 128 répondants (65,31 %). Cet indicateur a une portée juridique directe, l'article 103 du Code du travail imposant à l'employeur de remettre un décompte écrit au moment du paiement.

**Tableau 16.** Gratification de 13e mois déclarée

| Gratification de 13e mois | Non scolarisé | Primaire | Secondaire | Universitaire | Total | %      |
|---------------------------|---------------|----------|------------|---------------|-------|--------|
| Oui                       | 0             | 0        | 3          | 2             | 5     | 2,55   |
| Non                       | 13            | 28       | 107        | 43            | 191   | 97,45  |
| Total                     | 13            | 28       | 110        | 45            | 196   | 100,00 |

*Le 13e mois est présenté comme une pratique/gratification contractuelle ou conventionnelle, et non comme un droit universel établi pour tous les commerces par les textes généraux vérifiés.*

Seuls 5 répondants (2,55 %) déclarent recevoir une gratification de 13e mois. Ce chiffre décrit une pratique de rémunération mais ne doit pas être utilisé, en l'absence d'une convention ou clause applicable, comme indicateur autonome d'illegalité.

### 3.7. Mécanismes informels de gestion des événements sociaux

**Tableau 17.** Mode principal de gestion des événements sociaux au sein de l'établissement

| Mode de gestion sociale                    | Non scolarisé | Primaire | Secondaire | Universitaire | Total | %     |
|--------------------------------------------|---------------|----------|------------|---------------|-------|-------|
| Contributions ponctuelles entre employés   | 7             | 20       | 81         | 26            | 134   | 68,37 |
| Intervention patronale + collecte d'agents | 1             | 7        | 19         | 10            | 37    | 18,88 |
| Caisse sociale interne structurée          | 3             | 1        | 4          | 7             | 15    | 7,65  |
| Chacun pour soi (Aucune assistance)        | 2             | 0        | 6          | 2             | 10    | 5,10  |
| Total                                      | 13            | 28       | 110        | 45            | 196   | 100   |

*Les contributions ponctuelles entre employés représentent le mécanisme le plus fréquent (68,37 %).*

La prédominance de l'entraide entre collègues suggère que les risques sociaux immédiats sont souvent absorbés par des mécanismes internes de solidarité. Ce résultat ne permet toutefois pas, à lui seul, de conclure que ces mécanismes « remplacent » juridiquement les obligations de l'employeur ou de la sécurité sociale.

### 3.8. Connaissance et respect déclaré du SMIG

**Tableau 18.** Connaissance déclarée de la notion de SMIG

| Connaissance du SMIG | Non scolarisé | Primaire | Secondaire | Universitaire | Total | %     |
|----------------------|---------------|----------|------------|---------------|-------|-------|
| Oui                  | 13            | 23       | 107        | 43            | 186   | 94,90 |
| Non                  | 0             | 5        | 3          | 2             | 10    | 5,10  |
| Total                | 13            | 28       | 110        | 45            | 196   | 100   |

*La notion de SMIG est connue par 186 répondants (94,90 %), sans que cela implique une connaissance exacte du taux légal.*

**Tableau 19.** Montant du SMIG cité par les répondants qui déclarent connaître la notion (N=186)

| Montant cité par jour | Non scolarisé | Primaire | Secondaire | Universitaire | Total | % (N=186) |
|-----------------------|---------------|----------|------------|---------------|-------|-----------|
| 5 USD / jour          | 6             | 17       | 79         | 28            | 130   | 69,89     |
| 2 dollars / jour      | 5             | 4        | 12         | 7             | 28    | 15,05     |
| 3 dollars / jour      | 1             | 2        | 15         | 4             | 22    | 11,83     |
| 6 dollars / jour      | 1             | 0        | 1          | 3             | 5     | 2,69      |
| Sans opinion          | 0             | 0        | 0          | 1             | 1     | 0,54      |
| Total                 | 13            | 23       | 107        | 43            | 186   | 100       |

*Ce tableau mesure une connaissance/déclaration en dollars américains, et non le salaire effectivement perçu. Le droit congolais fixe le SMIG en francs congolais; l'ancien repère de « 5 USD » ne doit donc pas être qualifié ici de taux légal.*

**Tableau 20.** Perception du respect du SMIG dans l'établissement

| Respect du SMIG | Non scolarisé | Primaire | Secondaire | Universitaire | Total | %      |
|-----------------|---------------|----------|------------|---------------|-------|--------|
| Oui             | 7             | 2        | 19         | 22            | 50    | 25,51  |
| Non             | 6             | 26       | 91         | 23            | 146   | 74,49  |
| Total           | 13            | 28       | 110        | 45            | 196   | 100,00 |

*146 répondants sur 196 (74,49 %) déclarent que le SMIG n'est pas respecté. Il s'agit d'un indicateur perceptif déclaré, pas d'un audit de paie.*

**Tableau 21.** Croisement entre respect déclaré du SMIG et montant du SMIG cité (N=186)

| Respect du SMIG déclaré | 2 \$ / jour | 3 \$ / jour | 5 \$ / jour | 6 \$ / jour | Sans opinion | Total | % (N=186) |
|-------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------|-----------|
| Oui                     | 20          | 12          | 14          | 3           | 1            | 50    | 26,88     |
| Non                     | 8           | 10          | 116         | 2           | 0            | 136   | 73,12     |
| Total                   | 28          | 22          | 130         | 5           | 1            | 186   | 100       |

*Ce croisement porte sur deux déclarations de perception/connaissance. Il ne permet pas de reconstituer le salaire versé. Par conséquent, l'estimation de 90,32 % de salaires « sous le seuil légal » figurant dans le manuscrit initial a été retirée.*

Le résultat défendable est que 74,49 % des répondants déclarent une non-conformité au SMIG. Pour estimer objectivement une violation salariale, il faudrait disposer, pour chaque répondant, du salaire brut effectivement payé en francs congolais, de la périodicité de paiement, du nombre de jours/heures travaillés, de la catégorie professionnelle/tension applicable et de la date précise de l'observation.

## 4. Discussion

### 4.1. Principaux enseignements

L'étude met en évidence une faible formalisation de la relation de travail dans les établissements observés : près de neuf répondants sur dix ne disposent pas d'un contrat écrit, près de deux sur trois ne reçoivent pas de décompte écrit de rémunération et plus de la moitié ne connaissent pas l'existence du Code du travail. Ces résultats soutiennent l'idée d'un écart important entre la norme et les pratiques déclarées, sans qu'il soit nécessaire de postuler une violation uniforme de toutes les obligations sociales.

Ce profil est cohérent avec la littérature sur l'informalité, qui montre qu'une activité économique peut fonctionner durablement avec des relations de travail partiellement ou totalement hors des mécanismes administratifs ordinaires (Williams & Lansky, 2013; Ulyssea, 2018). Dans le contexte congolais, les frictions du marché du

travail et l'importance du secteur informel doivent être intégrées à l'interprétation des résultats locaux (Amuli Ibale et al., 2024).

#### 4.2. Contrat écrit, niveau d'études et sécurité juridique

L'absence de contrat écrit (89,29 %) est le signal de formalisation le plus marqué. Elle ne supprime pas la relation contractuelle, puisque le droit congolais présume à durée indéterminée un contrat non constaté par écrit; elle limite néanmoins la traçabilité des conditions convenues et peut rendre plus difficile la prévention des litiges. L'association entre niveau d'études et contrat écrit ( $V=0,369$ ) suggère une stratification de l'accès à la formalisation : les travailleurs plus instruits peuvent occuper des postes plus administratifs, mieux connaître leurs droits ou disposer d'un pouvoir de négociation différent. Le devis transversal ne permet pas de trancher entre ces mécanismes.

La littérature internationale rappelle que la formalisation n'est pas simplement un choix administratif individuel; elle dépend aussi de la structure des entreprises, de la productivité, des coûts de conformité et de l'environnement institutionnel (La Porta & Shleifer, 2014; Ulyssea, 2018). Une stratégie publique efficace doit donc associer contrôle et accompagnement plutôt que supposer qu'une sanction isolée suffira à transformer durablement les pratiques.

#### 4.3. Connaissance du droit et capacité de conformité

La méconnaissance du Code du travail touche 58,16 % des répondants et varie fortement avec le niveau d'études. Ce résultat donne une base empirique à des interventions de vulgarisation ciblées. Il ne démontre toutefois pas que l'ignorance est la cause de la faible revendication : cette causalité nécessiterait des questions directes sur les raisons de ne pas contester, la peur du licenciement, l'accès aux syndicats, la connaissance des voies de recours et les expériences antérieures de sanction ou de négociation.

Les travaux sur la conformité aux normes du travail montrent que l'information des travailleurs est utile, mais qu'elle produit de meilleurs effets lorsqu'elle est combinée à une inspection crédible et à des mécanismes permettant aux employeurs de comprendre et d'appliquer les règles (Rani et al., 2013; Ronconi, 2010).

#### 4.4. Protection sociale et solidarités de proximité

La faible fréquence de la prise en charge médicale déclarée et la place dominante des contributions ponctuelles entre collègues montrent que les risques immédiats sont souvent gérés à l'échelle du groupe de travail. Dans les économies informelles, la faiblesse de la couverture institutionnelle peut favoriser de tels arrangements de proximité. Le Rapport mondial sur la protection sociale souligne plus largement que les déficits de couverture restent particulièrement importants dans les économies à forte informalité (OIT, 2021).

La lecture juridique doit toutefois rester précise : allocations familiales, maternité, santé, transport, gratification ou scolarité n'obéissent pas nécessairement au même mécanisme de financement ni au même champ d'application. Regrouper toutes ces catégories sous l'étiquette uniforme d'« avantages sociaux légaux à charge de l'employeur » conduirait à surestimer certaines non-conformités.

#### 4.5. SMIG : perception de non-respect et impossibilité d'estimer la sous-rémunération objective

La majorité des répondants (74,49 %) considère que le SMIG n'est pas respecté dans son établissement. Ce signal est substantiel et justifie des contrôles documentaires. Néanmoins, le manuscrit initial transformait les réponses sur le « montant connu du SMIG » en montants de salaire effectivement versés, puis en déduisait 90,32 % de sous-rémunération. Cette opération n'est pas valide : les variables ne mesurent pas la même chose.

La prudence est renforcée par la période d'enquête. Le SMIG du manœuvre ordinaire était de 7 075 FC sous le Décret n°18/017, puis le Décret n°25/22 du 30 mai 2025 a introduit 14 500 FC à partir de mai 2025 et 21 500 FC à partir de janvier 2026. Une analyse de conformité doit donc être datée et effectuée en francs congolais, avec la catégorie professionnelle applicable et les éléments de rémunération pertinents. L'usage d'un montant fixe de « 5 USD/jour » est méthodologiquement insuffisant.

Ce point rejoint la littérature internationale : mesurer la conformité au salaire minimum suppose de comparer un salaire observé à un seuil légal correctement défini pour le travailleur concerné, en tenant compte de la couverture réglementaire et des modalités de rémunération (Rani et al., 2013).

#### 4.6. Forces et limites de l'étude

Cette étude présente plusieurs forces :

- un échantillon de 196 établissements commerciaux dans un contexte local encore peu documenté;
- des indicateurs concrets de formalisation (contrat écrit, décompte de paie, connaissance du droit);
- une réanalyse statistique avec tailles d'effet et contrôle des tableaux à faibles effectifs;
- une vérification du cadre légal et des références bibliographiques.

Ses limites doivent toutefois être explicitées :

- la procédure de sélection des 196 établissements n'est pas suffisamment documentée pour garantir une représentativité probabiliste;
- les données sont auto-déclarées et ne sont pas confrontées à des contrats, registres de paie, preuves de cotisation CNSS ou inspections documentaires;
- un seul répondant représente chaque établissement, tandis que l'effectif total de 1 126 travailleurs est agrégé et non enquêté individuellement; Cinq répondants sont en outre des propriétaires, ce qui peut introduire une légère hétérogénéité de statut dans les indicateurs destinés aux travailleurs salariés;
- le devis transversal ne permet pas d'inférer une causalité entre précarité, connaissance du droit et absence de revendication;
- plusieurs tableaux comportent des catégories rares, ce qui limite certaines approximations du  $\chi^2$ ;
- la période 2024–2025 traverse une modification du SMIG, mais la date précise des observations et les salaires individuels en CDF ne sont pas disponibles;
- les variables relatives à la peur du licenciement, à l'adhésion syndicale, aux plaintes, aux grèves et au pouvoir de négociation ne sont pas directement mesurées.

### 5. Implications pratiques et recommandations

Les recommandations ci-dessous découlent des résultats observés et privilégient une logique combinant information, accompagnement à la conformité et contrôle ciblé.

#### 5.1. Inspection du travail et pouvoirs publics

- déployer des contrôles fondés sur le risque, en ciblant prioritairement l'existence du contrat écrit, le décompte écrit de rémunération, l'immatriculation sociale et la conformité salariale documentée;
- utiliser une fiche de conformité simple pour les petites entreprises, avec un délai de mise en règle suivi d'un contrôle;
- vulgariser en français et en kiswahili les droits et obligations essentiels, avec exemples de contrat, de bulletin de paie et de calcul du SMIG;
- synchroniser la sensibilisation avec les organisations patronales, les syndicats et la CNSS afin d'éviter des messages juridiques contradictoires.

### 5.2. Employeurs et organisations patronales

- formaliser chaque relation de travail par un écrit conforme et conserver une copie signée;
- remettre un décompte écrit à chaque paiement et tenir des registres permettant de vérifier la rémunération réellement versée;
- vérifier périodiquement le barème du SMIG applicable en CDF et la catégorie professionnelle de chaque travailleur;
- clarifier, dans les contrats ou politiques internes, les avantages conventionnels tels que gratification, assistance sociale ou autres prestations, sans les confondre avec les obligations légales.

### 5.3. Travailleurs et représentations collectives

- renforcer l'accès à une information juridique courte et compréhensible sur le contrat, la paie, la sécurité sociale et les voies de recours;
- encourager des formes de représentation ou de dialogue social permettant de signaler les difficultés sans dépendre uniquement de démarches individuelles;
- conserver les preuves de paiement, horaires et accords de travail lorsqu'elles existent.

### 5.4. Recherches futures

- réaliser une enquête probabiliste à partir d'un registre actualisé des commerces de Butembo et, idéalement, de Beni et d'autres villes du Nord-Kivu;
- collecter le salaire brut et net en CDF, les heures/jours travaillés, la catégorie professionnelle, les retenues et la date de paie afin de mesurer objectivement la conformité au SMIG;
- vérifier un sous-échantillon de contrats, bulletins de paie et preuves de cotisation CNSS;
- mesurer directement les déterminants de la non-revendication : peur du licenciement, alternatives d'emploi, syndicalisation, connaissance des recours, confiance dans l'Inspection du travail et expérience des conflits.

## 6. Conclusion

Cette étude documente, dans 196 boutiques et magasins du centre-ville de Butembo, un écart substantiel entre plusieurs exigences du droit du travail et les pratiques déclarées. Les signaux les plus robustes concernent l'absence de contrat écrit (89,29 %), la faible connaissance du Code du travail (58,16 % d'ignorance déclarée), l'absence de décompte écrit de rémunération (65,31 %) et la perception majoritaire d'un non-respect du SMIG (74,49 %). La formalisation et la connaissance du droit présentent par ailleurs des associations significatives avec le niveau d'études.

La conclusion doit cependant rester proportionnée aux données. L'étude ne permet ni d'attribuer causalement la faible revendication à la peur du licenciement, ni de chiffrer un taux objectif de travailleurs payés sous le SMIG. Ces deux questions nécessitent des variables spécifiques et un audit salarial daté en francs congolais. La contribution principale du travail est donc de mettre en évidence un déficit de formalisation et de traçabilité qui justifie une réponse combinant contrôle, information juridique, accompagnement des petites entreprises et amélioration de la collecte de données.

**Contributions :** Conceptualisation, K.K.C.; méthodologie, K.K.C.; validation, K.K.C.; Investigation, K.K.C.; ressources, K.K.C.; Traitement des données, K.K.C.; écrire le manuscrit, K.K.C.; visualisation, K.K.C.; supervision, K.K.C.; correction du manuscrit, K.K.C.

L'auteur a lu et approuvé la version publiée de ce manuscrit.

**Sponsor financier :** Cette recherche n’a reçu aucun soutien financier.

**Disponibilité des données :** Les données ne sont pas disponibles.

**Remerciement :** Non applicable.

**Conflits d’intérêt :** L’auteur déclare aucun conflit d’intérêt.

## Références

1. Almeida, R., & Carneiro, P. (2009). Enforcement of labor regulation and firm size. *Journal of Comparative Economics*, 37(1), 28–46. <https://doi.org/10.1016/j.jce.2008.09.004>
2. Amuli Ibale, D., Docquier, F., & Iftikhar, Z. (2024). Spatial inequality, poverty and informality in the Democratic Republic of the Congo. *World Development*, 173, 106411. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2023.106411>
3. Kavugho Mastaki, E., & Katembo Ngoange, J. (2006). Essai d’analyse du marché de travail dans les économies locales africaines : cas de la ville de Butembo (Nord-Kivu, République Démocratique du Congo). *Parcours et Initiatives : Revue interdisciplinaire du Graben*, 5, 151–167. <https://doi.org/10.57988/crig-2065>
4. La Porta, R., & Shleifer, A. (2014). Informality and development. *Journal of Economic Perspectives*, 28(3), 109–126. <https://doi.org/10.1257/jep.28.3.109>
5. Maka Siviholya, W., & Kambasu Kasula, F. (2025). Analyse socioéconomique des stratégies des jeunes face au chômage en ville de Butembo. *Parcours et Initiatives : Revue interdisciplinaire du Graben*, 16(31), 141–156. <https://doi.org/10.57988/crig-2145>
6. Matala-Tala, L. (2013). L’ineffectivité du droit positif en Afrique subsaharienne. *Civitas Europa*, 31(2), 239–260. <https://doi.org/10.3917/civit.031.0239>
7. Organisation internationale du Travail. (2018). *Women and men in the informal economy: A statistical picture* (3rd ed.). ILO. <https://www.ilo.org/publications/women-and-men-informal-economy-statistical-picture-third-edition>
8. Organisation internationale du Travail. (2021). *World Social Protection Report 2020–22: Social protection at the crossroads – in pursuit of a better future*. ILO. <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-social-protection-report-2020-22-social-protection-crossroads-%E2%80%9393>
9. Rani, U., Belser, P., Oelz, M., & Ranjbar, S. (2013). Minimum wage coverage and compliance in developing countries. *International Labour Review*, 152(3–4), 381–410. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2013.00197.x>
10. Ronconi, L. (2010). Enforcement and compliance with labor regulations in Argentina. *ILR Review*, 63(4), 719–736. <https://doi.org/10.1177/001979391006300409>
11. Supiot, A. (2019). *Le droit du travail* (7e éd.). Presses Universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.supio.2019.01>
12. Ulyssea, G. (2018). Firms, informality, and development: Theory and evidence from Brazil. *American Economic Review*, 108(8), 2015–2047. <https://doi.org/10.1257/aer.20141745>
13. Williams, C. C., & Lansky, M. A. (2013). Informal employment in developed and developing economies: Perspectives and policy responses. *International Labour Review*, 152(3–4), 355–380. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2013.00196.x>
14. République démocratique du Congo. (2002). Loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail. *Journal Officiel de la République démocratique du Congo*, numéro spécial du 25 octobre 2002. [https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3\\_isn=62645](https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=62645)
15. République démocratique du Congo. (2016a). Loi n°16/009 du 15 juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de la sécurité sociale. *Journal Officiel de la République démocratique du Congo*. [https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3\\_isn=110943](https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=110943)
16. République démocratique du Congo. (2016b). Loi n°16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la Loi n°015/2002 portant Code du travail. *Journal Officiel de la République démocratique du Congo*. [https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3\\_isn=102953](https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=102953)
17. République démocratique du Congo, Ministère de l’Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale. (2011). Arrêté ministériel n°062/CAB/PVPM/ETPS/2011 du 22 juillet 2011 fixant la forme, la preuve et le visa du contrat de travail. <https://www.leganet.cd/Legislation/DroitSocial/AM.062.22.04.2011.htm>
18. République démocratique du Congo, Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale. (2008). Arrêté ministériel n°12/CAB.MIN/ETPS/042 du 8 août 2008 fixant le modèle de livre de paie et de décompte écrit de la rémunération. <https://www.annuairetravail-rdc.cd/detail?slug=arrete-ministeriel-n-12-cab-min-etps-042-du-08-aout-2008-fixant-le-modele-de-livre-de-paie-et-de-decompte-ecrit-de-la-remuneration>
19. République démocratique du Congo, Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale. (2005). Arrêté ministériel n°12/CAB.MIN/TPS/115/2005 du 26 octobre 2005 fixant les modalités d’exécution par l’employeur de l’obligation d’assurer le transport des travailleurs. [https://www.leganet.cd/Legislation/Tables/droit\\_social.htm](https://www.leganet.cd/Legislation/Tables/droit_social.htm)

20. République démocratique du Congo. (2018). Décret n°18/017 du 22 mai 2018 portant fixation du Salaire minimum interprofessionnel garanti, des allocations familiales minima et de la contre-valeur du logement. [https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3\\_isn=109218](https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=109218)
21. République démocratique du Congo. (2025). Décret n°25/22 du 30 mai 2025 portant fixation du Salaire minimum interprofessionnel garanti, des allocations familiales minima et de la contre-valeur du logement. <https://www.annuairetravail-rdc.cd/detail?slug=decret-n-25-22-du-30-mai-2025-portant-fixation-du-salaire-minimum-interprofessionnel-garanti-des-allocations-familiales-minima-et-de-la-contre-valeur-du-logement>