

De la Problématique de la rémunération des agents par les entreprises chinoises implantées en RDC

Par Mfungi Munganga Anatole Angelo*

Résumé

La problématique de la rémunération des agents par les entreprises chinoises n'a pas que fait couler beaucoup d'encre et de salive dans le continent africain, en général; la République Démocratique du Congo, en particulier, en a aussi payé les frais. En effet, les investissements chinois, qui sont devenus depuis une certaine année importants dans le continent, se révèlent être une aubaine pour les Etats Africains dans la création de nouveaux emplois pour leurs populations. Cependant, les entrepreneurs chinois, surtout ceux du secteur minier, se sont illustrés par une politique salariale, qui rémunère moins bien leurs agents et n'intègre pas tous les éléments de la rémunération, tels qu'édicte par les normes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et par la Loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du Travail telle que modifiée et complétée à ces jours par la Loi n° 16/010 du 15 juillet 2016 de la RDC. Cet article retrace les grandes lignes de la problématique ainsi soulevée après un constat fait en Afrique, en général et en RDC, particulièrement; en détermine les causes avant d'en proposer quelques pistes de solutions.

Abstract

The problem of the remuneration of agents by Chinese companies has not only caused a lot of ink and saliva to flow in the African continent, in general; the Democratic Republic of Congo in particular has also paid for it. Indeed, Chinese investments, which have become important for a certain year in the continent, are proving to be a boon for African States in the creation of new jobs for their populations. However, Chinese entrepreneurs, especially those in the mining sector, have distinguished themselves by wage policy, which pays their employees less well and does not include all the elements of remuneration, as enacted by the standards of the International Labor Organization (ILO) and by law national n° 015/2002 of October 16, 2002 on the Labor Code as amended and supplemented to date by Law n° 16/010 of July 15, 2016 of the DRC. The article outlines the main lines of the problem in Africa, in general and in the DRC, particularly; determines the causes before proposing some possible solutions.

* Mfungi Munganga Anatole Angelo, Assistant et doctorant à la Faculté de Droit de l'Université de Lubumbashi et avocat au Barreau de Kwango. Adresse e-mail : amfungi@yahoo.fr

Introduction

La problématique de la rémunération des agents par les entreprises chinoises implantées en République Démocratique du Congo (RDC) a fait couler beaucoup d'encre et de salive tant en Afrique, en général, qu'en RDC, en particulier. Afin de mieux saisir la portée du problème, nous précisons dans un premier temps la teneur sémantique des termes « rémunération », « entreprise chinoise » et « agent » (A). Dans un deuxième moment, nous faisons un état des lieux de la question au niveau du continent africain (B), afin que, dans la troisième étape de cette étude, nous circonscrivions la situation de revenus des agents des entreprises chinoises en RDC dans les treize dernières années (2009–2021) (C). Pour ce faire, nous nous situerons dans la Province du Katanga, avant son démembrement et précisément dans la ville de Lubumbashi. Une dernière étape, avant la conclusion, consistera en des propositions d'éradication du phénomène étudié, que nous dénommons Propositions et Perspectives (D).

A. Précisions des termes

I. Rémunération

La Loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du Travail telle que modifiée et complétée à ces jours par la Loi n° 16/010 du 15 juillet 2016, qui prévoit en ses articles 86 à 97, de quelle manière doivent être rémunérés les travailleurs en RDC, définit la rémunération comme étant « la somme représentative de l'ensemble des gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés par accord ou par les dispositions légales ou réglementaires qui sont dus en vertu d'un contrat de travail, par un employeur à un travailleur » (Code du Travail, tel que modifié à ces jours, article 7, point 8).

Dans cette occurrence, le législateur avait disposé, que la rémunération est composée des éléments suivants : « le salaire ou traitement, les commissions, l'indemnité de vie chère, les primes, la participation aux bénéfices, les sommes versées à titre de gratification ou de mois complémentaires, les sommes versées pour prestations supplémentaires, la valeur des avantages en nature, l'allocation de congé ou l'indemnité compensatoire de congé et les sommes payées par l'employeur pendant l'incapacité de travail et pendant la période précédant et suivant l'accouchement » (Code du Travail, tel que modifié à ces jours, article 7, point 8, al. 2). L'alinéa 2 in fine, du même article 7 précise qu'ils ne sont pas éléments partie de la rémunération, « les soins de santé, l'indemnité de logement ou le logement en nature, les allocations familiales légales, l'indemnité de transport, les frais de voyage ainsi que les avantages accordés exclusivement en vue de faciliter au travailleur l'accomplissement de ses fonctions ».

En réalité, renseigne Nsambana Bankako Juslain, dans son article intitulé « Le salaire minimum interprofessionnel garanti sous la Constitution du 18 février 2006. Cadre juridique et problèmes d'application effective en RDC » (2020), tous ces éléments de la première comme de la deuxième catégorie, constituent le revenu du travailleur, qualifiés de

rémunération par la Convention n° 100 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), ratifiée par la RDC.

Cette Convention définit, en effet, la rémunération comme le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum et tous les autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèce ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de son emploi¹.

Toutefois, le législateur Congolais n'a pas envisagé la rémunération dans la logique de l'OIT. La distinction des éléments constitutifs de la rémunération de la première de ceux de la deuxième catégorie, qu'il opère, tient à ce que les premiers concourent à la constitution de l'assiette imposable à l'Impôt Professionnel sur les Revenus (IPR), à la cotisation de sécurité sociale, etc., alors que les éléments de la seconde catégorie constituent des obligations pour l'employeur, qui doit les prendre en charge². C'est notamment, le cas du transport dont l'obligation revient à l'employeur de mettre à la disposition des travailleurs un moyen de locomotion permettant leur déplacement aller et retour, de leurs résidences au lieu de travail. Faute de pouvoir le faire, une indemnité est payée aux travailleurs, qui se comportent en réalité comme intermédiaires afin de la reverser au transporteur. Le même raisonnement tient en ce qui concerne le logement et les soins de santé³.

Mais il faudra rester prudent quand nous lisons le code du Travail, car le législateur utilise parfois indistinctement les termes salaire en lieu et place de rémunération. Ce qui peut porter confusion, notamment à l'article 86 où il mêle successivement les termes salaire et rémunération. Il en est de même des articles 87, 88 et suivants.⁴

II. Entreprise chinoise

Par entreprise chinoise, nous entendons une organisation créée ou une unité économique dotée d'une autonomie juridique (personnalité juridique) qui combine des facteurs de production (capital et travail) pour produire des biens économiques ou des services destinés à être vendus sur un marché⁵ dont les parts sociales sont détenues en majorité par les personnes physiques ou morales, publiques ou privées de nationalité chinoise.

Pour illustration, citons les entreprises membres du regroupement commercial des 37 entreprises chinoises actives en RDC connu sous le nom de l'Union de sociétés minières aux capitaux chinois en RDC, en sigle USMCC; telles que Tenke Fungurume Mining et MMG Ltd, contrôlées par China Molybdenum Co.; les filiales de China Nonferrous Metal

1 OIT, *Convention et Recommandations internationales du travail, 1914–1984*, Vol. 1, BIT, Genève, 1985, p. 45, cité par Nsambana Bankako J., « Le salaire minimum interprofessionnel garanti sous la Constitution du 18 février 2006. Cadre juridique et problèmes d'application effective en RDC », in *KAS African Law Study Library – Librairie Africaine d'Etudes juridiques 7 (2020)*, p. 307.

2 Ibid.

3 Ibid.

4 Nsambana Bankako J., *op. cit.*, pp.307 – 308.

5 Kalunga Tshikala V., *Droit des entreprises. Guide pour la veille juridique sur les affaires en RDC*, Lubumbashi, Label, 2021, p. 3.

Mining Group et Huayou Cobalt Co., Sicomines, une co-entreprise entre Sinohydro Corp., China Railway Construction Corp. et l'Etat Congolais⁶.

III. Agent

Selon le Dictionnaire Robert, par agent, il faut entendre une personne employée par un service public ou une entreprise privée, servant d'intermédiaire entre la direction et les usagers.

Ce terme est pris dans cette étude comme synonyme de travailleur que le Code du travail Congolais, tel que modifié à ces jours, définit comme « toute personne physique en âge de contracter, quels que soient son sexe, son état civil et sa nationalité, qui s'est engagé à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée, dans les liens d'un contrat de travail » (article 7, point 1, 1^{er} al.).

De ces précisions, il se constate que les entreprises chinoises ont du mal à respecter la législation sociale sur la rémunération de leurs agents mise en place par les gouvernements nationaux que l'on soit en RDC ou en Afrique.

B. Les entreprises chinoises et la rémunération des agents en Afrique

D'après Brigitte Bertoncello et Sylvie Bredeloup (2009), il n'est plus à ces jours un secret que depuis 2006 à peu près, la Chine a investi l'Afrique, qui n'est plus la chasse gardée des occidentaux. Les ressources naturelles de l'Afrique sont convoitées aussi bien par la Chine que par les pays occidentaux. A la différence de ceux-ci, qui utilisent des méthodes peu conventionnelles pour entrer en possession de ces ressources naturelles (recours à la force et à la duperie), c'est sur base de l'idéologie du win-win (gagnant-gagnant) que la Chine les acquiert par voie de négociations commerciales normales, d'achats à des prix on ne peut plus raisonnables et de coopération mutuellement bénéfique⁷.

Dans cette circonstance, Peggy Bruguière (2013), journaliste à France 24, évalue à plus de 2000 entreprises actives que la Chine aurait en Afrique. Elles totaliseraient un chiffre d'affaires de 36 milliards de Dollars Américains. Ce qui ferait de la Chine le premier partenaire commercial du continent⁸.

- 6 Cf. *Deskeco*, « RDC-Mines : Plus de 30 entreprises chinoises se regroupent, l'Empire du Milieu avance ses pions ». [En ligne] : <https://deskeco.com/rdc>, juin 2018, article lu, le 13/02/2023.
- 7 *Bertoncello B. et Bredeloup S.*, « Chine-Afrique ou la valse des entrepreneurs migrants », in *Revue européenne des migrations internationales*, Vol. 25, n° 1, 2009. [En ligne] : <https://journals.openedition.org/remi/4881>, article lu, le 04/02/2023, p. 2023, p. 1.
- 8 *Bruguière P.*, « Chinafrique : témoignages des quatre africains salariés par des patrons de l'empire du milieu », in *Les observateurs France 24*, mars 2013, [En ligne] : <https://observers.france24.com/fr/20120822-chinafrique-afr...chine-chantiers-conditions-travail-ouvrier-salaires-securite>, article lu, le 06 février 2023.

Cependant, la manière dont ces entreprises rémunèrent leurs travailleurs laisse à désirer. Comparant le salaire minimum en Chine et en Afrique, elle note que dans l'Empire du milieu, le salaire minimum légal d'un ouvrier se situe entre 100 et 180 euros mensuels selon les régions. Alors qu'en Afrique, les salaires des ouvriers varient selon les pays, mais ils sont en général inférieurs à 100 euros par mois.

C'est ainsi qu'à Lomé au Togo, illustre-t-elle, Patrice, 41 ans, ouvrier dans une société de fabrication de mèches synthétiques, touchait 18.000 FCFA à 35.000 FCFA en 11 ans de travail grâce à une nouvelle législation du gouvernement, qui, en 2011, avait fait passer le salaire minimum mensuel à 35.000 FCFA, soit 54 euros.

En RDC, à Kinshasa, Mitterrand Kalama, 26 ans, ouvrier au sein d'une entreprise chinoise de rénovation des voiries, touche 2 dollars par jour, soit 78 dollars par mois; le salaire minimum en RDC étant fixé, à l'époque, par l'ordonnance n° 80/040 du 30 avril 2008 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti, des allocations familiales et de la contre-valeur du logement à 3 dollars américains par jour⁹.

Par salaire minimum interprofessionnel garanti (Smig) ou salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) sous d'autres cieux, il faut comprend « le salaire journalier ou horaire, selon les pays, fixé par l'autorité compétente en-dessous duquel aucun salarié ne doit en principe être payé. Il a pour objet de garantir aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles le maintien de leur pouvoir d'achat ainsi qu'une participation au développement de la nation »¹⁰.

En RDC, particulièrement le Smig est fixé actuellement à 5 Dollars Américains selon les prescrits du décret du premier Ministre 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 (J.O. RDC, 1^{er} juin 2018).

Antony Yaw Baah et Herbert Jauch (2011) reconnaissent eux aussi dans leur étude *Investissements chinois en Afrique : conditions de travail et relations professionnelles*, qu'en matière de rémunération, les entreprises chinoises, en Afrique, payent généralement moins bien leurs travailleurs que les employeurs locaux dans les mêmes branches de l'industrie¹¹.

Ainsi, en Afrique du Sud, les usines textiles chinoises offrent des salaires bien en déca du salaire minimum. Celles du secteur de la construction au Ghana, en Namibie et en Angola paient moins leurs travailleurs que les entreprises locales et d'autres sociétés étrangères. En Zambie, les mines de cuivre chinoises paient 30 % de moins que les autres mines de cuivre du pays. Là où les salaires sont au-dessus du salaire minimum tient au degré élevé de syndicalisation. Mais ils sont moins nombreux dans certaines usines textiles au Nigéria ou dans les mines Zambiennes¹².

9 Ibid.

10 Bavozen F., *Social 2016*, Paris, 2016, p. 861 cité par Nsambana Bankako J., *op. cit.*, p. 301.

11 Yaw Baah A. et Jauch H., « Investissements chinois en Afrique : conditions de travail et relations professionnelles », in *Alternatives du Sud*, Vol. 18, 2011, p. 75.

12 Ibid.

Cette situation est due au fait que les travailleurs de ces entreprises chinoises n'ont pas une plateforme où échanger avec leurs patrons. En effet, renseignent Antony Yaw Baah et Herbert Jauch, la plupart des entreprises chinoises répugnent des syndicats, qui ne sont pas les bienvenus. Aussi, mettent-elles en place des véritables stratégies antisyndicales, telles que :

- Les travailleurs qui adhèrent aux syndicats sont menacés de perdre leur emploi. Ainsi, les négociations collectives sont rares, les responsables chinois considérant les syndicats comme des '*facteurs de troubles*' et déterminent les salaires et les conditions de travail unilatéralement.
- Lorsque les travailleurs sont syndiqués, les employeurs chinois rechignent à accueillir les représentants syndicaux à la table des négociations. Et lorsqu'ils le font, ils prétendent qu'il est impossible de communiquer efficacement dans la langue officielle (anglais, français, portugais) ou dans une langue locale.
- Les syndicats se plaignent que les négociations sont incroyablement lentes et fastidieuses, car les chinois ne cessent de clamer qu'ils sont mandatés par leurs patrons en Chine à qui ils doivent chaque fois se référer avant de prendre une quelconque décision¹³.

L'absence de négociations fait que les patrons chinois se comportent en maîtres. Aussi, prennent-ils les agents sans un contrat de travail. Et lorsqu'il y en a, ils sont précaires, aux salaires bas et aux conditions de travail mauvaises. Pour preuve, les 560 Ghanéens occupés sur le chantier du barrage du Bui, au Ghana, par exemple, n'avaient toujours pas de contrat de travail un an après le début des travaux. La plupart d'entre eux gagnaient 3 dollars par jour, soit 80 dollars par mois, pour une durée moyenne d'entre 9 et 10 heures par jour. Ils se plaignaient, par ailleurs, du non-paiement des heures supplémentaires. Sur les 2.000 Zambiens employés dans la mine de Chambeshi, en Zambie, seuls soixante-douze étaient des travailleurs permanents. Les autres étaient engagés comme travailleurs temporaires, sans sécurité d'emploi et de salaire. Certains gagnaient à peine 14 dollars par mois¹⁴.

En outre, les entreprises chinoises opérant en Afrique n'adhèrent généralement pas aux conventions de l'organisation internationale du travail (OIT) et aux lois nationales les plus élémentaires en matière de relations de travail, de sécurité et de santé au travail. Ces firmes, nous l'avons évoqué plus haut, ne tiennent pas compte non plus des lois qui autorisent les travailleurs à former ou rejoindre le syndicat de leur choix et ne respectent pas le droit à la négociation collective. En Zambie, on rapporte des cas de travail forcé dans certaines des firmes chinoises où les syndicats ne sont pas tolérés. Mais curieusement, elles continuent à travailler, on ne sait par quelle magie. Toutefois, est-il qu'il arrive que les gouvernements africains contournent leurs propres réglementations – lois sur les investissements, lois du travail, lois sur les pensions, salaire minimum, etc. – au profit d'entreprises chinoises, et

13 *Id.*, pp. 75–76.

14 *Yaw Baah A. et Jauch H., op. cit.*, p. 68.

bien sûr au détriment des travailleurs comme des entrepreneurs locaux¹⁵. Nous pouvons synthétiser de la manière qui suit les tendances communes des entreprises chinoises en matière de condition de travail :

- Absence de contrat de travail ou recours à des travailleurs temporaires.
Bien que les lois prévoient qu'après un certain nombre de mois de travail le travailleur est considéré ‘permanent’, les employeurs chinois maintiennent leurs ouvriers dans le statut de travailleurs temporaires, les privant de la sorte des avantages auxquels ils ont légalement droit¹⁶.
- Salaires et avantages sociaux, s'il y en a, sont fixés arbitrairement par les employeurs.
- En effet, certaines entreprises chinoises n’offrent pas à leurs travailleurs des avantages à côté du salaire. La plupart des travailleurs étant considérés comme temporaires, ils se voient refuser tout avantage digne de ce nom. Si certains travailleurs bénéficient d’indemnités de transport ou de primes, les assurances pension, hospitalisation ou les aides au logement sont rarissimes¹⁷.
- La durée du travail n'est pas respectée.

Beaucoup d’employeurs chinois ignorent les règles en la matière et obligent leurs employés à travailler sans interruption ou compriment leurs pauses repas¹⁸. Qu’en est-il de la situation des rémunérations des agents des entreprises chinoises en RDC?

C. Les entreprises chinoises et la rémunération de leurs agents en RDC

La situation des travailleurs des entreprises chinoises en RDC, quant à leurs rémunérations, n'est pas différente de ce que nous venons de brosser au niveau de l'Afrique. Ceci était déjà perceptible avec les quelques cas susmentionnés sur la RDC. Mais pour mieux appréhender cette problématique en RDC, nous l'avons circonscrite dans la Province du Katanga avant son démembrément et spécifiquement dans la ville de Lubumbashi. Nous nous sommes intéressés particulièrement aux entreprises minières chinoises par souci de concision.

En effet, la majorité des entreprises chinoises au Katanga sont actives dans le secteur minier. Elles constituent des usines de traitement et de dépôts d'achat où les minéraux sont achetés et stockés avant d'être traités et exportés. L'ONG Rights And Accountability In Development, en sigle RAID dans son étude « *Les entreprises minières chinoises au Katanga, RDC. Résumé Exécutif* », (septembre 2009), répertorie quelques-unes de ces entreprises que nous reprenons ici à titre illustratif :

15 *Ibid.*, pp. 68–73.

16 *Ibid.*, p. 74.

17 *Yaw Baah A. et Jauch H., op. cit.*, p. 75.

18 *Ibid.*, p. 74.

1. Sicomin, une joint-venture entre les entreprises publiques chinoises et la GCM
2. Congo Dong Fang Mining (CDM) qui possède un dépôt à Kolwezi et une usine de traitement à Lubumbashi;
3. Congo Loyal Will Mining, qui a une usine de traitement à Lubumbashi
4. Cota Mining, à Lubumbashi;
5. Emmanuel Mining, avec un dépôt à Kolwezi;
6. Huachin (Lubumbashi et Likasi);
7. Jian Xing (Kolwezi et Lubumbashi);
8. JMT (Kolwezi);
9. Song Hua (Lubumbashi);
10. Et Feza Mining (Likasi), etc.¹⁹. Mais on peut ajouter aussi Ruashi Mining, pour ne citer que celles-là.

D'après les statistiques du Ministère national des mines, Division provinciale du Katanga (2015), les entreprises d'origine chinoise constituaient plus de deux tiers d'investissements directs dans le secteur minier au Katanga. L'apport de ces investissements est perceptible dans la réalisation d'importantes infrastructures à travers la province et le pays, mais aussi dans la création de nombreux emplois. Cependant, les investisseurs chinois sont sévèrement jugés par l'opinion publique du fait, à l'instar de la Gécamines avant sa récession, qu'ils ne mettent pas la personne humaine au centre de leurs préoccupations selon l'optique du développement durable. Ils rémunèrent leurs ingénieurs moins bien que la Gécamines ne rémunerait ses ouvriers.

Illustrons cela, en considérant les entreprises telles que La Minière de Kalumbwe Myunga (MKM), le Groupe Huachin et l'entreprise Congo Dong International Mining, prises ici comme échantillons parmi tant d'autres entreprises minières chinoises en RDC.

I. La Minière de Kalumbwe Myunga (MKM)

1. Présentation de l'entreprise MKM

D'après le rapport de l'ONGD La Protection des Ecorégions de Miombo au Congo, en sigle PREMICONGO (septembre 2015), intitulé « *Les investissements miniers chinois au Katanga et la détresse des communautés locales. Cas de la Minière de Kalumbwe Myunga (MKM) et de Huachin* », la Minière de Kalumbwe Myunga est une entreprise de droit congolais, depuis 2001, filiale de la China National Overseas Engineering Corporation COVEC en sigle, une multinationale spécialisée dans la construction et l'ingénierie.

19 RAID, *Les entreprises minières chinoises au Katanga, RDC*, Résumé exécutif, septembre 2009. [En ligne] : drc-china-summary.fr, p. 2, article lu, le 04 février 2023.

MKM a investi dans l'exploitation du cuivre et du cobalt en RDC. Son site d'exploitation est situé à Myunga, près du village Kisanfu à 40 kms au sud de la ville de Kolwezi²⁰.

2. La situation sociale des agents de MKM

Elle compte dans ses effectifs aussi bien des travailleurs de nationalité congolaise que des chinois, qui bénéficient du statut de travailleurs expatriés avec tous les avantages qu'il comporte. Ces derniers occupent des fonctions de management et celles liées à la production dans la mine et l'usine.

La majorité des congolais ont été recrutés comme ouvriers qualifiés. Ils viennent des grandes villes comme Lubumbashi ou Likasi, voire Kolwezi. Mais les habitants du village Kalumbwe, à défaut de qualification, sont pris de temps à temps comme manœuvres lourds et travaillent comme journaliers.

Les travailleurs congolais ont déclaré être confrontés à plusieurs tracas : salaires dérisoires, licenciements abusifs, inexistence de liberté syndicale et logements précaires. Dans ces circonstances, les ouvriers qualifiés de nationalité congolaise avaient déclaré gagner en moyenne 215.000 fc par mois (données de 2015). Ce salaire était dérisoire au vu du coût de la vie dans la Province du Katanga d'alors.

Pour nouer les deux bouts du mois, ces ouvriers s'adonnaient à la coupe de bois dans la forêt de Myunga les jours de repos pour en faire des braises qu'ils exposent sur la route nationale n°1 à proximité. Ils se plaignaient, en outre, que l'entreprise ne leur accordait jamais de congé annuel alors qu'ils prestaient également les jours fériés. Ils ont droit à un repos de 24 heures une fois tous les six jours cependant, les congés de circonstances, pour cause de deuil ou de mariage par exemple, ne leur sont accordés que moyennant des déductions sur salaires.

La délégation syndicale est inexistante. Toutefois, quelque fois, en cas de nécessité, la société demande aux travailleurs de désigner des représentants pour des discussions avec la Direction, mais qui sont par la suite exclus comme travailleurs.

La société MKM avait construit quelques bâtiments à l'intérieur de ses installations, des baraquements de quatre à cinq mètres de long et de deux mètres et demi de largeur chacun pour ses ouvriers. Mais ceux-ci devaient y logés en groupe de 8 à 12 personnes par pièce. La promiscuité y était effrayante. Les ouvriers venus avec leurs familles ne pouvaient évidemment pas y vivre. Aussi se sont-ils construit un camp avec des matériaux rudimentaires à proximité des installations de l'entreprise, sur le site de l'ancien village Kalumbwe; rien n'étant fait par l'administration de l'entreprise pour construire un véritable camp pour les travailleurs (les photos prises de ce camp sont effrayantes).

20 Bwenda C., *Les investissements miniers chinois au Katanga et la détresse des communautés locales. Cas de la Minière de Kalumbwe Myunga (MKM) et de Huachin*, PremiCongo, octobre 2015, p. 5.

II. Groupe Huachin

1. Présentation du Groupe Huachin

Le Groupe Huachin existe depuis 2005. Commencer avec une fonderie de traitement des minerais à Likasi, il s'agrandira progressivement pour construire en 2007 une deuxième usine dans les périphéries de Lubumbashi. Mais il ne prend effectivement son envol qu'en 2008 lorsqu'il signe une joint-venture avec la multinationale chinoise China NonFerrous Metal Mining Corporation, CNMC en sigle, implantée en Zambie.

Actuellement, le Groupe Huachin possède en tout, trois sites distincts, un à Lubumbashi (fonderie), un autre à Likasi (fonderie et carrière) et un autre encore à Mabende (mine et usine de production de cuivre et cobalt). Il possède également plusieurs concessions dans le Haut-Katanga et dans le Haut-Lomami dont les activités en 2015 n'étaient encore qu'à l'étape de l'exploitation²¹.

2. Du social de l'entreprise

Sur le plan social, Huachin n'est pas non plus un modèle, en ce sens que ses employés de Lubumbashi et Likasi se plaignaient du salaire bas qu'ils percevaient (données de 2015).

Les ouvriers qualifiés gagnaient en moyenne 135.000 fc, l'équivalent de 150 dollars américains. Les voies de réclamation sont inexistantes. Il n'y a pas non plus de délégation syndicale. Toute forme de réclamation ou de contestation aboutissait à un licenciement.

III. Congo Dong Fang Mining (CDM)

1. Présentation de l'entreprise CDM

L'entreprise Congo Dong Fang Mining, CDM, en sigle, a été créée en 2006. Elle se situe à 20 Km du Centre-ville de Lubumbashi, sur la route Likasi. Ses installations de traitement des minerais se situent dans le quartier Joli-site dans la commune Annexe avec une extension dans le quartier Kasapa.

CDM est une entreprise minière à capitaux chinois, spécialisée dans le traitement du cobalt et du cuivre. C'est une filiale de Zhejiang Huayou Cobalt Co. Ltd, une société enregistrée et cotée en bourse de Shanghai. Son capital est estimé à 6.000.000 de Dollars Américains repartis entre plusieurs partenaires²².

Jusqu'en fin 2018 CDM ne disposait pas d'un gisement propre à elle et ses minerais provenaient en grande partie de plusieurs sites d'exploitation artisanale. C'est dans ce cadre qu'elle dispose de plusieurs comptoirs d'achat des minerais dans le Lualaba et le

21 *Bwenda C., op. cit.*, p. 8.

22 *Umpula Nkumba E., L'exploitation minière de l'entreprise Congo Dong Fang Mining (CDM) et ses impacts sur l'environnement et la santé des communautés des quartiers Kasapa, Kamatete et Kamisepe, Afrewatch, février 2022, pp. 10–11.*

Haut-Katanga. Mais actuellement elle possède deux gisements à Luiswishi et à Lukuni dans le Haut-Katanga, à Kasulo dans le Lualaba, lui cédés par la Gécamines.

2. Du social de l'Entreprise CDM

Du point de vue salarial et conditions de travail, des entrevues avec certains employés salariés et journaliers de CDM, menées en 2016, par le Mouvement pour les droits de l'homme et la réconciliation, MDR en sigle, révélait dans son rapport *Analyse des conditions de travail au sein des entreprises asiatiques. Cas de CDM et de Golden African Resources*, qu'un travailleur journalier de CDM touchait à l'époque 3.000 fc par jour, l'équivalent de 2.5 dollars américains, soit 60 dollars le mois, alors qu'à cette époque le Smig était fixé à 3 dollars américains par l'ordonnance n°80/040 du 30 avril 2008, précitée. Un travailleur manœuvre tous travaux engagé à durée indéterminée touchait 140 dollars le mois et qu'un ingénieur civil congolais touchait un salaire variant entre 200 et 300 dollars.

Les travailleurs ayant un contrat à durée indéterminée recevaient, en plus du salaire, un sac de farine de 25 Kg. Ce qui n'était pas le cas pour les journaliers. Les travailleurs étrangers chinois, en particulier, touchaient des salaires 10 à 20 fois plus que les travailleurs congolais pour le même travail réalisé²³.

En 2008 l'ASBL Action Contre l'Impunité pour les Droits Humains, en sigle ACIDH, dans son étude « *Les investissements privés et publics chinois dans le secteur minier au Katanga : bonne gouvernance et droits de l'homme. Rapport sur le déséquilibre du contrat minier RDC et consortium chinois et les violations des droits des ouvriers dans les entreprises chinoises au Katanga, RDC : cas des entreprises Jiaxing Mining, Congo Dong Fang International Mining et Lida Mining* », révèle que les travailleurs de CDM se plaignaient de l'absence de conclusion de contrat de travail, des avantages sociaux consacrés par les normes sociales en RDC, de l'hygiène dans le lieu de travail, d'un cadre de discussion entre ouvriers et employeur, c'est-à-dire d'une délégation syndicale susceptible de promouvoir et de protéger leurs droits et surtout de l'incapacité des autorités congolaises de contraindre leur employeur au respect des normes requises²⁴.

En juin 2021, lors d'une manifestation devant le Bâtiment du 30 juin de Lubumbashi, siège de l'Assemblée Provinciale, les agents de CDM demandaient à leur employeur une amélioration de leurs conditions des vies. Dans leur Mémo, adressé au Bureau de

23 MDR, « Analyse des conditions de travail au sein des entreprises asiatiques. Cas de CDM et de Golden African Resources », [En ligne] : Congomines, the Carter Center, octobre 2016, article consulté, le 06/02/2023; Global infos : Lubumbashi-Mines : *Les agents de CDM dénoncent les conditions de travail*. [En ligne] : <https://globalinfos.net/a-la-une/lubumbashi-mines-les-agents-de-cdm-denoncent-les-conditions-de-travail>, article consulté, le 06/02/2023.

24 ACIDH, *Les investissements privés et publics chinois dans le secteur minier au Katanga : bonne gouvernance et droits de l'homme. Rapport sur le déséquilibre du contrat minier RDC et consortium chinois et les violations des droits des ouvriers dans les entreprises chinoises au Katanga, RDC : « cas des entreprises Jiaxing Mining, Congo Dong Fang International Mining et Lida Mining »*, mai 2010, p. 25.

l’Assemblée Provinciale du Haut-Katanga, on note qu’ils exigeaient à leur employeur en substance, que le salaire du travailleur ayant la catégorie la plus basse soit élevé à 700 dollars accompagné chaque mois de 50 Kg de sac de farine; que les ouvriers obtiennent en plus une prime de risques, de nuit et de production; que la prestation de ceux qui sont au shift (période de travail effectué par une équipe) soit de deux jours des nuits et deux jours de repos et pour ceux de l’équipe du jour, qu’ils travaillent du lundi au vendredi, le samedi soit une demi-journée, et le dimanche, un jour de repos²⁵.

L’Honorable Kyungu wa Kumwanza, alors président de l’Assemblée provinciale du Haut-Katanga, devait prendre langue avec l’employeur de ces agents pour une solution à l’amiable.

Que proposait afin d’espérer la situation s’améliorer?

D. Propositions et perspectives

A défaut de n’avoir pas été sur terrain relevé le pouls de la situation actuelle de la rémunération dans les entreprises chinoises que nous avons énumérées, surtout pour les années 2022 et 2023, les éléments de deux dernières années récoltés dans la presse attestent que la situation ne s’est pas encore sensiblement améliorée. En effet, la grève de juin 2021 des ouvriers de CDM, évoquée plus avant, l’atteste amplement.

Mais que faire pour que la situation s’améliore et change profondément? Les Organisations de la Société Civile (OSC) et quelques auteurs intéressés par la question de la rémunération et des conditions de travail des agents dans les entreprises chinoises ont proposé quelques pistes des solutions auxquelles nous joignons évidemment notre contribution, notamment :

1. Interdire formellement les agents de ces entreprises chinoises d’user des voies des faits pour réclamer leurs droits comme cela se fait sous d’autres cieux. En Zambie, en effet, afin de réclamer l’amélioration de leurs salaires, les agents d’une entreprise chinoise n’avaient pas hésité à tuer un de leurs patrons. Et c’est vraiment regrettable. Par contre, nous suggérons à ces agents, dans toute revendication de leurs droits, d’employer des voies de droit qui sont à leur disposition, à savoir :
 - a. Mettre en place une organisation syndicale forte qui prendra langue avec les dirigeants des entreprises chinoises. Car il a été prouvé, en effet, que là où il existe de telles organisations syndicales, les salaires des agents de ces entreprises ont toujours été à la hausse. C’est le cas de quelques rares entreprises chinoises basées au Nigéria ou en Zambie. Quelques indiscretions nous sont parvenues que les agents de Ruashi Mining seraient mieux payés et qu’ils n’auraient rien à se plaindre sur ce dossier. Mais c’est serait le contraire pour les journaliers qui dépendent normalement

25 Actualité via L’INTERVIEW.CD, *Lubumbashi : Les employés de CDM manifestent leur ras-le-bol de leurs employeurs chinois*, [En ligne] : <https://l'interview.cd/lubumbashi-les-employés-congolais-de-...anifestent-leur-ras-le-bol-de-leurs-employeurs-chinois/?amp>, article lu, le 04/02/2023.

ment des sous-traitances qui pullulent dans les alentours de l'entreprise. Ils seraient payés 7.000 Fc le jour avec un sac de farine de 50 Kg chaque mois comme pour les encourager. Beaucoup d'entre eux, cependant, se font ruiner par les institutions bancaires qui leur proposent des microcrédits pour diverses interventions sociales.

- b. Faire usage de la grève selon les normes établies par la législation du pays afin d'éveiller les dirigeants des entreprises qui somnolent encore, et par ricochet, attirer l'attention des autorités nationales, si pas locales. En effet, les grèves qu'a connues CDM en 2017 et en 2021 prouvent à suffisance que quand des autorités nationales ou provinciales s'y mêlent la solution ne tarde pas à être trouvée. C'est ainsi qu'en juin 2021, le président de l'Assemblée Provinciale du Haut-Katanga avait fait le pont entre les dirigeants du CDM et leurs agents pour décanter la situation tendue lors de la grève de ces derniers.
2. Contraindre les dirigeants chinois à respecter les normes établies en matière de rémunération dans les pays où leurs entreprises sont installées. Ceci ne pouvant pas être l'œuvre des agents, devra revenir à l'Etat Congolais, d'une manière générale, mais spécifiquement au ministre en charge du Travail et Prévoyance sociale, aux inspecteurs du Travail de chaque ressort, qui ne devraient pas seulement attendre qu'on leur informe des cas de crise dans les entreprises sous examens pour intervenir.
3. Encourager ces entreprises à construire des camps de travailleurs, ou à défaut leur assurer un logement décent selon les prescrits de l'article 138 du Code du Travail. Ce dernier dispose, en effet, qu'en cas de mutation ou d'engagement en dehors du lieu d'emploi, l'employeur est tenu de fournir un logement décent au travailleur et à sa famille ou, à défaut, une indemnité conséquente. Dans les autres cas, l'employeur est tenu de payer au travailleur une indemnité de logement fixée par les parties, soit dans le contrat du travail, soit dans les conventions collectives, soit dans les règlement de logement (...).
4. Respecter la législation du travail en matière de liberté syndicale. Au besoin, exiger la tenue des élections syndicales dans toutes les entreprises chinoises en vue de promouvoir la discussion sur la base des conventions collectives distinctes entre employés et employeurs;
5. Respecter enfin les conventions internationales signées par le Gouvernement chinois ainsi que les normes et principes y afférents.

CONCLUSION

Telle se présente la problématique de rémunération des agents par les entreprises chinoises implantées en RDC et les quelques recommandations fournies à l'égard des travailleurs, des employeurs et de l'Etat Congolais.

Nous l'avons fait remarquer, la situation est générale et concerne tout le continent africain et pas seulement en RDC. D'où il est impérieux que les Etats Africains qui signent des contrats avec les entreprises chinoises sachent qu'au-delà des avantages que

peuvent procurer ces entreprises à leurs Etats ainsi qu'à leurs populations, le bien-être des travailleurs et leur rémunération, bien que négociables, ne doivent pas être relégués au second plan.

Pour ce faire, les gouvernants des Etats africains et ceux de la RDC, en particulier, devraient durcirent le ton sur ce qui concerne la rémunération et les conditions de travail dans ces entreprises; être plus prêts des travailleurs en menant régulièrement des contrôles pour se rendre compte de l'effectivité des mesures prises. Et ne pas hésiter à rendre public les résultats de leurs enquêtes afin de toujours tenir informer la population des avancées dans le secteur. Il faut avouer que ça été très difficile d'obtenir les renseignements fiables et vérifiables auprès de ces entreprises, toute porte étant restée close et la peur d'un licenciemment imminent dissuadant les quelques agents qui pouvaient nous fournir les informations quant à ce.

Qu'à cela ne tienne, les entreprises en cause ici devraient fournir beaucoup d'efforts afin d'améliorer la situation salariale de leurs agents et à l'Etat Congolais de mieux rémunérer aussi les fonctionnaires commis au contrôle de ces entreprises chinoises pour ne pas les voir succomber à la tentation de corruption qui mine d'ailleurs tous les secteurs de la vie tant continentale que nationale.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

I. *Conventions Internationales et textes légaux*

1. Constitution de la République Démocratique du Congo du 18 février 2006, modifiée par la Loi n° 11/002 du 20 janvier 2011 portant révision de certains articles de la Constitution de la République Démocratique du Congo du 18 février 2006, in Journal Officiel de la RDC, 52^{ème} Année, Numéro Spécial, Kinshasa, Présidence de la République, février 2011.
2. OIT, *Convention et Recommandations internationales du travail, 1914–1984*, Vol. 1, BIT, Genève, 1985.
3. Ordonnance n° 80/040 du 30 avril 2008 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti, des allocations familiales et de la contre-valeur du logement.
4. La Loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du Travail telle que modifiée et complétée à ces jours par la Loi n° 16/010 du 15 juillet 2016.
5. Décret du premier Ministre 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 (J.O. RDC, 1^{er} juin 2018).

II. *Ouvrages et articles*

1. Bavozen F., *Social 2016*, Paris, 2016.
2. Kalunga Tshikala V., *Droit des entreprises. Guide pour la veille juridique sur les affaires en RDC*, Lubumbashi, Label, 2021.

III. Articles et Rapports

1. ACIDH, *Les investissements privés et publics chinois dans le secteur minier au Katanga : bonne gouvernance et droits de l'homme. Rapport sur le déséquilibre du contrat minier RDC et consortium chinois et les violations des droits des ouvriers dans les entreprises chinoises au Katanga, RDC : « cas des entreprises Jiaxing Mining, Congo Dong Fang International Mining et Lida Mining », mai 2010.*
2. Actualité via L'INTERVIEW.CD, *Lubumbashi : Les employés de CDM manifestent leur ras-le-bol de leurs employeurs chinois*, [En ligne] : <https://Linterview.cd/lubumbashi-les-employes-congolais-de...anifestent-leur-ras-le-bol-de-leurs-employeurs-chinois/?amp>, article lu le 04/02/2023.
3. Bertoncello B. et Bredeloup S., « Chine-Afrique ou la valse des entrepreneurs migrants », in *Revue européenne des migrations internationales*, Vol. 25, n° 1, 2009. [En ligne] : <https://journals.openedition.org/remi/4881>, article lu, le 04/02/2023.
4. Bruguière P., « Chinafrique : témoignages des quatre africains salariés par des patrons de l'empire du milieu », *Les observateurs France 24*, mars 2013, [En ligne], <https://observers.france24.com/fr/20120822-chinafrique-afr...chine-chantiers-conditions-travail-ouvrier-salaires-securite>, article lu le 06 février 2023.
5. Bwenda C., *Les investissements miniers chinois au Katanga et la détresse des communautés locales. Cas de la Minière de Kalumbwe Myunga (MKM) et de Huachin*, PremiCongo, octobre 2015.
6. Desk.Eco., RDC-Mines : Plus de 30 entreprises chinoises se regroupent, l'Empire du Milieu avance ses pions. [En ligne] : <https://deskeco.com/rdc>, juin 2018, article lu, le 13/02/2023.
7. Global infos : *Lubumbashi-Mines : Les agents de CDM dénoncent les conditions de travail*. [En ligne] : <https://globalinfos.net/a-la-une/lubumbashi-mines-les-agents-de-cdm-denoncent-les-conditions-de-travail>, article consulté, le 06/02/2023.
8. MDR, *Analyse des conditions de travail au sein des entreprises asiatiques. Cas de CDM et de Golden African Resources* [En ligne] : Congomines, the Carter Center, octobre 2016;
9. Nsambana Bankako J., « Le salaire minimum interprofessionnel garanti sous la Constitution du 18 février 2006. Cadre juridique et problèmes d'application effective en RDC », in *KAS African Law Study Librairy – Librairie Africaine d'Etudes juridiques 7 (2020)*.
10. RAID, *Les entreprises minières chinoises au Katanga, RDC*, Résumé exécutif, septembre 2009.
11. Umpula Nkumba E., *L'exploitation minière de l'entreprise Congo Dong Fang Mining (CDM) et ses impacts sur l'environnement et la santé des communautés des quartiers Kasapa, Kamatete et Kamisepe*, Afrewatch, février 2022.
12. Yaw Baah A. et Jauch., « Investissements chinois en Afrique : conditions de travail et relations professionnelles », in *Alternatives du Sud*, Vol. 18, 2011.