

I. Simulation de l'application du nouveau SMIG

I.1. Contexte

Dans le cadre de la mise en œuvre du nouveau Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG), passé de **7.075 CDF** à **14.500 CDF** par jour, nous avons procédé à une simulation de réajustement des taux journaliers par catégorie, en respect des directives officielles.

Afin d'assurer une application rigoureuse et conforme à la réglementation la grille salariale de base utilisée pour le calcul mensuel est au point suivant.

I.2. Grille Salariale de base pour le calcul Mensuel

Catégorie	Echelon	Classe	Tension	Taux en CDF / jour
Manœuvre	Ordinaire	1	100	14500
	Lourd	2	116	16820
Travailleur Spécialisé	-	3	133	19285
Travailleur Semi-Qualifié	1	4	154	22330
	2	5	178	25810
	3	6	206	29870
Travailleur Qualifié	1	7	237	34365
	2	8	274	39730
Travailleur Hautement Qualifié	-	9	317	45965
Maitrise	1	10	366	53070
	2	11	422	61190
	3	12	488	70760
	4	13	564	81780
Cadre de Collaboration	1	14	651	94395
	2	15	752	109040
	3	16	868	125860
	4	17	1000	145000

I.3. Remarques

- À ce jour, les tensions salariales (écarts hiérarchiques entre les catégories d'emplois) n'ont pas été modifiées par le gouvernement. Seul le taux plancher (SMIG) a été ajusté.

- Il est à signaler que, par une lettre datée du 10 janvier 2025, la Première ministre, Madame Judith Suminwa Tuluka, a demandé le retrait de l'arrêté du 2 janvier 2025 portant ajustement du SMIG à 14 500 CDF, en raison d'un vice de forme et d'une incompétence matérielle relevée dans la procédure d'adoption.

<https://actualite.cd/index.php/2025/01/18/rdc-le-ministre-de-lemploi-instruit-de-rapporter-larrete-ajustant-le-smig-14-500-fc-pour>

I.4. Analyse de l'impact du nouveau SMIG sur les salaires de base et charges sociales

a) Comparaison entre l'ancienne et la nouvelle grille salariale

Catégorie	Echelon	Classe	Tension	Taux en CDF / jour Nouveau SMIG	Taux en CDF / jour Ancien SMIG	Ecart
Manœuvre	Ordinaire	1	100	14500	7075	7425
	Lourd	2	116	16820	8207	8613
Travailleur Spécialisé	-	3	133	19285	9409,75	9875,25
Travailleur Semi-Qualifié	1	4	154	22330	10895,5	11434,5
	2	5	178	25810	12593,5	13216,5
	3	6	206	29870	14574,5	15295,5
Travailleur Qualifié	1	7	237	34365	16767,75	17597,25
	2	8	274	39730	19385,5	20344,5
Travailleur Hautement Qualifié	-	9	317	45965	22427,75	23537,25
Maitrise	1	10	366	53070	25894,5	27175,5
	2	11	422	61190	29856,5	31333,5
	3	12	488	70760	34526	36234
	4	13	564	81780	39903	41877
Cadre de Collaboration	1	14	651	94395	46058,25	48336,75
	2	15	752	109040	53204	55836
	3	16	868	125860	61411	64449
	4	17	1000	145000	70750	74250

b) Identification des employés concernés par le relèvement du SMIG

- Détecter les employés dont le salaire est inférieur au nouveau SMIG de leur catégorie, nécessitant un ajustement.
- Repérer les employés dont le salaire est déjà supérieur au nouveau seuil, non concernés par l'ajustement.

c) Simulation des salaires de base et calcul des cotisations sociales et fiscales

N.B. : Il est supposé que chaque employé ait presté **26 jours** durant le mois pour les besoins de la simulation.

- **Nouveau SMIG**

Catégorie	Echelon	Taux en CDF / jour	Salaire de base	Cnss QPP 13%	INPP 1%	ONEM 0,2%
Manœuvre	Ordinaire	14500	377000	49010,00	3770,00	754,00
	Lourd	16820	437320	56851,60	4373,20	874,64
Travailleur Spécialisé	-	19285	501410	65183,30	5014,10	1002,82
Travailleur Semi-Qualifié	1	22330	580580	75475,40	5805,80	1161,16
	2	25810	671060	87237,80	6710,60	1342,12
	3	29870	776620	100960,60	7766,20	1553,24
Travailleur Qualifié	1	34365	893490	116153,70	8934,90	1786,98
	2	39730	1032980	134287,40	10329,80	2065,96
Travailleur Hautement Qualifié	-	45965	1195090	155361,70	11950,90	2390,18
Maitrise	1	53070	1379820	179376,60	13798,20	2759,64
	2	61190	1590940	206822,20	15909,40	3181,88
	3	70760	1839760	239168,80	18397,60	3679,52
	4	81780	2126280	276416,40	21262,80	4252,56
Cadre de Collaboration	1	94395	2454270	319055,10	24542,70	4908,54
	2	109040	2835040	368555,20	28350,40	5670,08
	3	125860	3272360	425406,80	32723,60	6544,72
	4	145000	3770000	490100,00	37700,00	7540,00

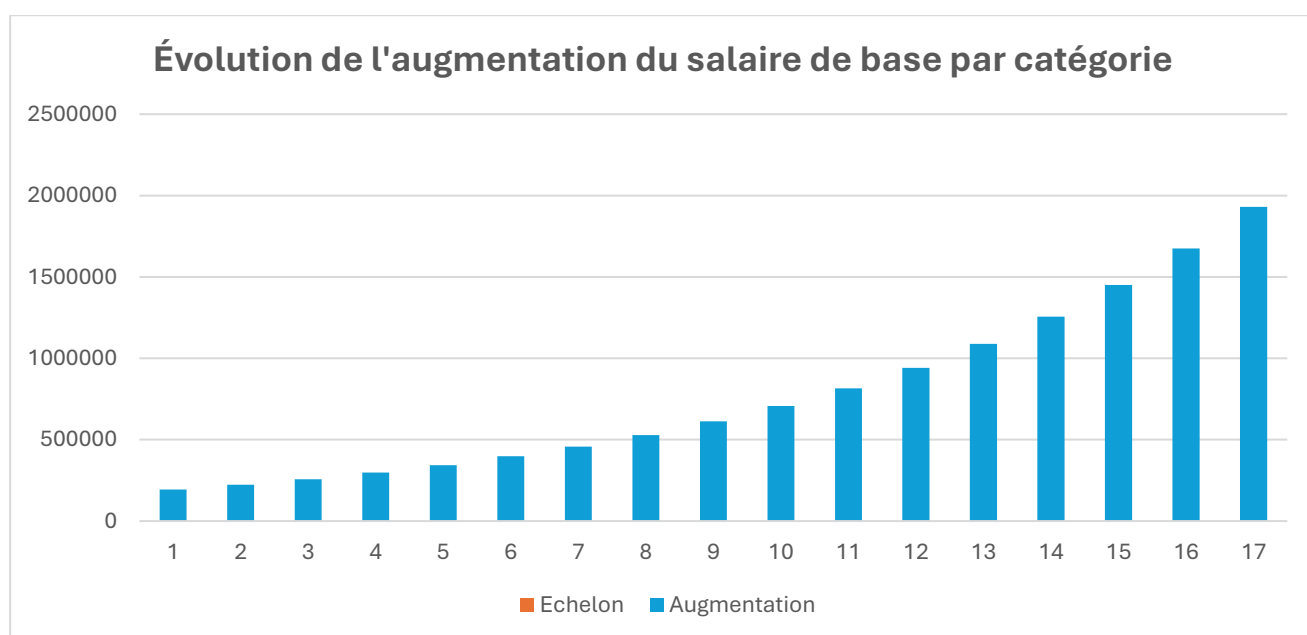
- **Ancien SMIG**

Catégorie	Echelon	Taux en CDF / jour	Salaire de base	Cnss QPP 13%	INPP 1%	ONEM 0,2%
Manœuvre	Ordinaire	7075	183950	23913,50	1839,50	367,90
	Lourd	8207	213382	27739,66	2133,82	426,76
Travailleur Spécialisé	-	9409,75	244653,5	31804,96	2446,54	489,31
Travailleur Semi-Qualifié	1	10895,5	283283	36826,79	2832,83	566,57
	2	12593,5	327431	42566,03	3274,31	654,86
	3	14574,5	378937	49261,81	3789,37	757,87
Travailleur Qualifié	1	16767,75	435961,5	56675,00	4359,62	871,92
	2	19385,5	504023	65522,99	5040,23	1008,05
Travailleur Hautement Qualifié	-	22427,75	583121,5	75805,80	5831,22	1166,24
Maitrise	1	25894,5	673257	87523,41	6732,57	1346,51
	2	29856,5	776269	100914,97	7762,69	1552,54
	3	34526	897676	116697,88	8976,76	1795,35
	4	39903	1037478	134872,14	10374,78	2074,96
Cadre de Collaboration	1	46058,25	1197514,5	155676,89	11975,15	2395,03
	2	53204	1383304	179829,52	13833,04	2766,61
	3	61411	1596686	207569,18	15966,86	3193,37
	4	70750	1839500	239135,00	18395,00	3679,00

I.5. Évaluation de l'évolution du salaire de base et des charges patronales

a) Analyse de l'augmentation des salaires de base

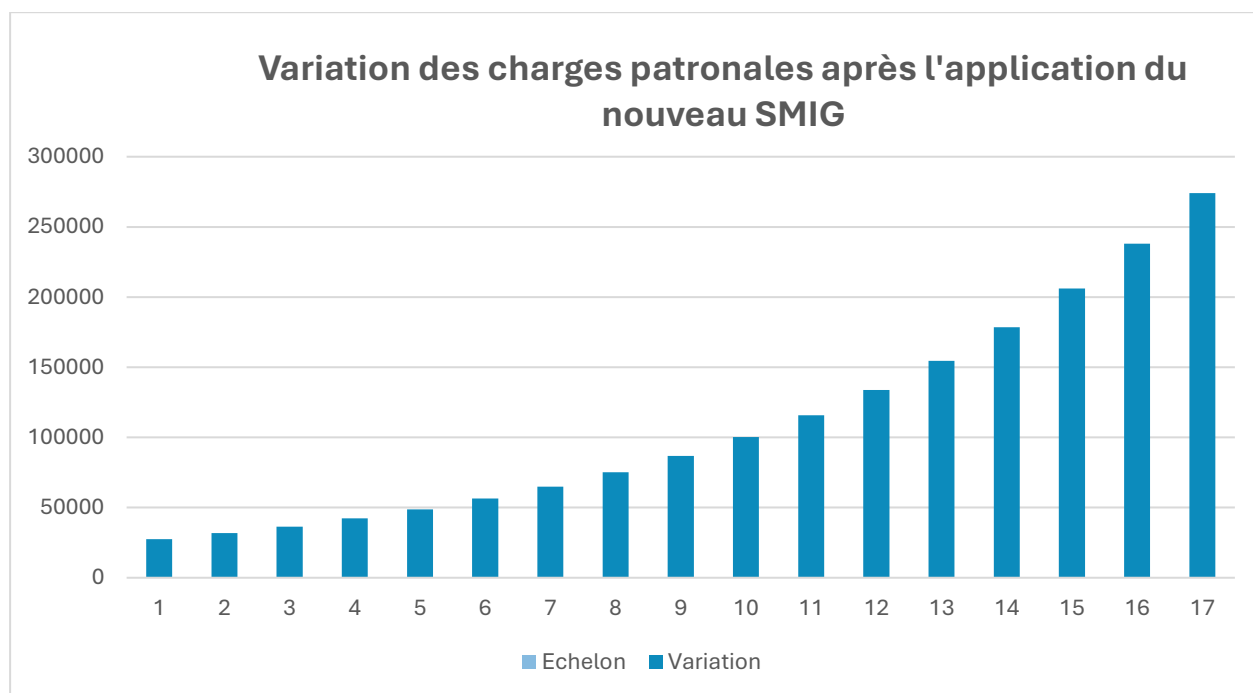
Catégorie	Echelon	Salaire de base nouveau Smig	Salaire de base ancien Smig	Augmentation
Manœuvre	Ordinaire	377 000	183 950	193 050
	Lourd	437 320	213 382	223 938
Travailleur Spécialisé	-	501 410	244 654	256 757
Travailleur Semi-Qualifié	1	580 580	283 283	297 297
	2	671 060	327 431	343 629
	3	776 620	378 937	397 683
Travailleur Qualifié	1	893 490	435 962	457 529
	2	1 032 980	504 023	528 957
Travailleur Hautement Qualifié	-	1 195 090	583 122	611 969
Maitrise	1	1 379 820	673 257	706 563
	2	1 590 940	776 269	814 671
	3	1 839 760	897 676	942 084
	4	2 126 280	1 037 478	1 088 802
Cadre de Collaboration	1	2 454 270	1 197 515	1 256 756
	2	2 835 040	1 383 304	1 451 736
	3	3 272 360	1 596 686	1 675 674
	4	3 770 000	1 839 500	1 930 500
Total		25 734 020	12 556 427	13 177 593



Pourcentage d'augmentation = 105%

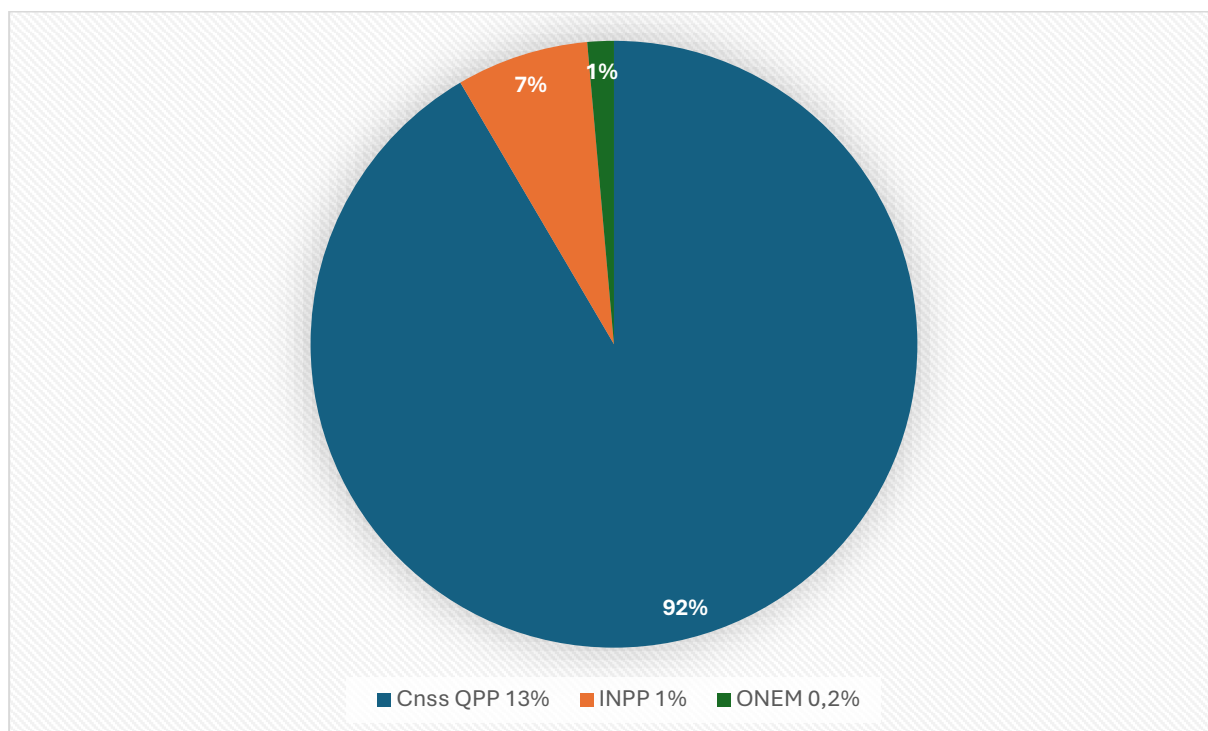
b) La variation des charges patronales

Catégorie	Echelon	Charges patronales (Cnss, INPP, Onem) Nouveau SMIG	Charges patronales (Cnss, INPP, Onem) Ancien SMIG	Augmentation
Manœuvre	Ordinaire	53 534	26 121	27 413
	Lourd	62 099	30 300	31 799
Travailleur Spécialisé	-	71 200	34 741	36 459
Travailleur Semi-Qualifié	1	82 442	40 226	42 216
	2	95 291	46 495	48 795
	3	110 280	53 809	56 471
Travailleur Qualifié	1	126 876	61 907	64 969
	2	146 683	71 571	75 112
Travailleur Hautement Qualifié	-	169 703	82 803	86 900
Maitrise	1	195 934	95 602	100 332
	2	225 913	110 230	115 683
	3	261 246	127 470	133 776
	4	301 932	147 322	154 610
Cadre de Collaboration	1	348 506	170 047	178 459
	2	402 576	196 429	206 147
	3	464 675	226 729	237 946
	4	535 340	261 209	274 131
Total		3 654 231	1 783 013	1 871 218



Pourcentage de variation = 105%

c) Répartition des charges patronales dans le coût total



I.6. Conclusion de la Simulation de l'application du nouveau SMIG

La simulation de l'application du nouveau SMIG à 14.500 CDF a permis de mettre plusieurs constats essentiels. À l'issue des différentes analyses réalisées :

- Le salaire de base a connu une augmentation moyenne de 105 % par rapport à la situation antérieure.
- Les charges patronales (CNSS, INPP, ONEM) ont également enregistré une hausse de 105 %, suivant directement l'évolution du salaire de base.

Ces résultats donnent une première estimation de l'impact financier pour l'entreprise, en se concentrant uniquement sur deux composantes majeures : le salaire de base et les charges patronales.

Cependant, il est important de souligner que cette simulation reste indicative. La pertinence et l'exactitude des analyses dépendront fortement de l'utilisation des données réelles de l'entreprise. Avec ces données, l'analyse permettra :

- De détecter précisément les agents nécessitant un ajustement de salaire en fonction de leur catégorie et classe salariale.
- De confirmer les agents dont le salaire respecte déjà le nouveau seuil du SMIG.

- D'intégrer d'autres éléments importants de la rémunération (avantages en nature, primes diverses, indemnités, etc.) afin d'avoir une vision complète et affinée de la masse salariale réelle de l'entreprise après l'application du nouveau SMIG.

En définitive, cette approche méthodologique sert de base de réflexion pour anticiper l'impact budgétaire du relèvement du SMIG, tout en posant les jalons pour une analyse plus détaillée et personnalisée à partir des données internes effectives de l'entreprise.

II. Stratégie d'implémentation du nouveau SMIG

Après avoir simulé l'impact de la revalorisation du SMIG sur les salaires de base et les charges patronales, il est essentiel de définir une stratégie adaptée pour sa mise en œuvre effective au sein de l'entreprise.

L'objectif est de garantir une application conforme à la réglementation, tout en maîtrisant les effets financiers et organisationnels de ce changement.

La stratégie proposée s'articule autour de plusieurs axes complémentaires :

- Le choix d'une approche d'application (progressive ou immédiate),
- Une différenciation selon les cas des agents concernés,
- Une communication interne transparente pour accompagner le processus,
- Un renforcement du suivi budgétaire pour absorber les impacts financiers,
- Et enfin, une revue périodique de la grille salariale afin de maintenir l'équilibre économique de l'entreprise à moyen et long terme.

Ces différentes actions permettront d'assurer une transition fluide et soutenable, tout en respectant les obligations légales imposées par la revalorisation du SMIG.

II.1. Approches proposées pour l'application

Face à l'impact financier important qu'entraîne la revalorisation du SMIG, deux approches principales peuvent être envisagées pour son implémentation au sein de l'entreprise : une application progressive sur une période de six mois ou une application immédiate. Chaque option présente des avantages et des inconvénients qu'il convient d'analyser pour prendre une décision éclairée.

Approche 1 : Application progressive sur six mois

Cette approche consisterait à étaler l'augmentation des salaires sur six mois, en augmentant progressivement les taux journaliers jusqu'à atteindre le nouveau SMIG.

- **Avantages :**
 - Permet de lisser l'impact budgétaire sur plusieurs mois, réduisant ainsi la pression financière immédiate sur l'entreprise.
 - Offre un temps d'adaptation aux différentes parties prenantes (Direction financière, Ressources humaines, partenaires sociaux).
 - Facilite l'ajustement progressif des budgets internes et la mise en place de stratégies de compensation des coûts (réduction des dépenses non essentielles, optimisation des ressources).

- **Inconvénients :**

- Peut générer des tensions sociales si les agents estiment que leurs droits sont retardés.
- Risque d'être caduc en cas de décision gouvernementale imposant l'application immédiate du nouveau SMIG.
- Complexifie le suivi administratif et le calcul des charges sociales au fil des mois.

Important : si le gouvernement venait à officialiser l'obligation d'application immédiate du nouveau SMIG pendant cette période de transition, l'entreprise serait tenue de procéder sans délai à l'alignement complet des salaires sur le nouveau taux, ce qui annulerait de fait le calendrier progressif envisagé.

Approche 2 : Application immédiate

Cette approche consiste à appliquer directement et intégralement le nouveau SMIG à partir d'une date fixe.

- **Avantages :**

- Conformité immédiate avec la réglementation et réduction du risque juridique ou social.
- Clarification et simplification du processus administratif (pas d'ajustements progressifs ou recalculs constants).

- **Inconvénients :**

- Impact budgétaire immédiat potentiellement lourd pour l'entreprise.
- Nécessité de revoir rapidement les prévisions financières et les allocations budgétaires.
- Pression accrue sur la trésorerie, surtout si des mesures d'optimisation de coûts ne sont pas encore en place.

Synthèse des approches d'application du nouveau SMIG

Approche	Avantages	Inconvénients
Application progressive sur 6 mois	<ul style="list-style-type: none">- Réduit la pression financière immédiate.- Permet une adaptation budgétaire et administrative.- Facilite l'ajustement progressif.	<ul style="list-style-type: none">- Risque social en cas d'incompréhension.- Complexité administrative.- Obligation d'application immédiate si exigée par le gouvernement.
Application immédiate	<ul style="list-style-type: none">- Conformité immédiate avec la réglementation.- Processus simple et rapide.- Améliore l'image sociale de l'entreprise.	<ul style="list-style-type: none">- Impact budgétaire important et immédiat.- Pression forte sur la trésorerie.- Nécessité de réviser rapidement le budget.

En résumé, l'approche progressive permet de mieux absorber l'impact financier, mais reste fragile face à une possible obligation légale d'application immédiate. L'approche immédiate garantit la conformité et la stabilité administrative, mais exige une capacité financière immédiate suffisante.

Le choix devra donc tenir compte à la fois des capacités budgétaires de l'entreprise et de l'évolution du cadre réglementaire.

II.2. Application différenciée selon les cas

Pour une mise en œuvre efficace du nouveau SMIG, il est proposé d'adopter une approche différenciée.

Elle consisterait à réajuster uniquement les salaires des agents dont le taux journalier reste inférieur au nouveau seuil fixé à 14.500 CDF. À l'inverse, les agents dont le salaire est déjà supérieur au nouveau SMIG conserveraient leur rémunération actuelle, aucune modification n'étant nécessaire.

Cette méthode ciblée permettrait à l'entreprise d'optimiser ses ressources, en concentrant les ajustements uniquement là où ils sont requis, tout en maîtrisant l'impact financier de la revalorisation salariale.

II.3. Communication interne

La communication autour de l'application du nouveau SMIG devra être soigneusement encadrée. Il est essentiel de rédiger et diffuser une note interne claire et explicative afin d'informer l'ensemble des agents des mesures prises, des critères d'ajustement et du calendrier prévu.

Étant donné que la question salariale est un sujet particulièrement sensible, il sera primordial de maintenir une transparence totale dans la démarche, tout en veillant à protéger la confidentialité individuelle. L'objectif est de renforcer la confiance des agents et d'assurer une mise en œuvre sereine de la revalorisation.

II.4. Suivi budgétaire renforcé

En collaboration étroite avec le département des finances, des analyses complètes basées sur les données réelles de la paie, intégrant l'ensemble des éléments salariaux ainsi que la variation des salaires de base et des charges patronales, seront mises à disposition. Ces informations permettront d'évaluer avec précision les écarts financiers générés par l'application du nouveau SMIG et de planifier les ajustements nécessaires de manière proactive.

Par ailleurs, un plan structuré d'optimisation des coûts devra être élaboré simultanément. Il visera à atténuer l'impact budgétaire de la revalorisation salariale tout en préservant l'équilibre financier et la capacité opérationnelle de l'entreprise.

II.5. Conclusion de la stratégie proposée

La mise en œuvre du nouveau SMIG doit s'appuyer sur une stratégie structurée, combinant rigueur budgétaire, communication maîtrisée et adaptation réglementaire. L'approche retenue devra garantir la conformité légale tout en préservant l'équilibre financier et la stabilité sociale de l'entreprise.

Une exécution disciplinée et un suivi régulier seront déterminants pour assurer la réussite de cette transition.

III. Conclusion générale

Ce travail a abordé deux points essentiels concernant la revalorisation du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) à 14.500 CDF : la simulation de son application et la stratégie d'implémentation.

1) Simulation de l'application du nouveau SMIG

La simulation a révélé que l'augmentation du SMIG entraîne une hausse significative des salaires de base ainsi que des charges patronales, avec une augmentation moyenne de 105 %. Cette estimation initiale permet de visualiser l'impact financier pour l'entreprise, en mettant l'accent sur les salaires de base et les charges patronales.

2) Stratégie d'implémentation du nouveau SMIG

Deux approches principales sont proposées pour une mise en œuvre efficace : une application progressive sur six mois ou une application immédiate. L'approche progressive permet de mieux répartir l'impact financier sur une période donnée, facilitant ainsi l'adaptation de l'entreprise.

À l'inverse, l'application immédiate garantit une conformité réglementaire rapide. Dans tous les cas, une communication transparente et un suivi budgétaire renforcé seront indispensables pour réussir cette transition.

En résumé, la mise en place du nouveau SMIG nécessite une stratégie claire et adaptée, permettant de maîtriser les impacts financiers et organisationnels tout en garantissant la conformité réglementaire et la stabilité sociale de l'entreprise.

Rédigé par : KINGOLO BENI Armel
Gestionnaire de Paie & Analyste de Données

Table des matières

I.	Simulation de l'application du nouveau SMIG	1
I.1.	Contexte	1
I.2.	Grille Salariale de base pour le calcul Mensuel	1
I.3.	Remarques.....	1
I.4.	Analyse de l'impact du nouveau SMIG sur les salaires de base et charges sociales ...	3
I.5.	Évaluation de l'évolution du salaire de base et des charges patronales	6
I.6.	Conclusion de la Simulation de l'application du nouveau SMIG.....	8
II.	Stratégie d'implémentation du nouveau SMIG	10
II.1.	Approches proposées pour l'application	10
II.2.	Application différenciée selon les cas	12
II.3.	Communication interne	13
II.4.	Suivi budgétaire renforcé	13
II.5.	Conclusion de la stratégie proposée	13
III.	Conclusion générale	14