

De l'application de certaines dispositions du code du travail dans les écoles privées agréées

Dessy MATSONA PUNGI

(Reçu le 28 mars 2020, validé le 26 août 2020)

(Received March 28th, 2020, validated August 26th, 2020)

Résumé

Au terme de l'article 212 de la loi-cadre de l'enseignement national n°014-004, il est stipulé que le personnel des établissements d'enseignement privé est régi par les dispositions du code du travail. L'objectif de ce travail était donc de vérifier l'application de certaines dispositions du code du travail régissant la relation employé et employeur dans les écoles privées. Pour atteindre cet objectif, nous avons mené une enquête sur un échantillon accidentel de 95 enseignants issus de dix écoles privées de la commune de Kisenso à Kinshasa.

Après analyse et traitement des données recueillies auprès des sujets d'enquête, il ressort que les promoteurs des écoles privées ne respectent pas les dispositions du code du travail liées à la signature d'un contrat de travail avec les enseignants et aux conditions de travail. De leur côté, les enseignants sont ignorants de leurs droits de signer un contrat de travail, d'évoluer dans les bonnes conditions de travail et d'être régis par les dispositions du code du travail conformément à l'article 212 de la loi-cadre susmentionnée. Par ailleurs, les structures publiques dont l'inspection du travail habilitée à veiller au respect du code du travail n'assume pas son rôle à l'endroit de ces enseignants et de ces écoles.

Mots clés : Contrat de travail, Code du travail, Ecole privée

Abstract

Under Article 212 of the National Education Framework Act No. 014-004, it is stipulated that the personnel of private educational establishments are governed by the provisions of the Labor Code. The purpose of this work was therefore to verify the application of certain provisions of the Labor Code governing the employee and employer relationship in private schools. To achieve this goal, we conducted a survey of an accidental sample of 95 teachers from ten private schools in Kisenso commune in Kinshasa.

After analyzing and processing the data collected from the survey subjects, it appears that the promoters of private schools do not respect the provisions of the Labor Code related to the signing of a contract of employment with teachers and working conditions. For their part, teachers are unaware of their rights to sign an employment contract, to evolve in good working conditions and to be governed by the provisions of the Labor Code in accordance with Article 212 of the Framework Law. above. In addition, public structures whose labor inspectorate is empowered to ensure compliance with the labor code does not assume its role with regard to these teachers and schools.

Keywords: Employment contract, Labor Code, Private school

I. Introduction

La défense des intérêts des travailleurs et la sécurisation de l'emploi ont fait la préoccupation des Etats et l'objet de lutte dans les organisations des travailleurs du monde entier. Beaucoup d'écrits y sont consacrés et les législations régulièrement adaptées pour retrouver l'équilibre entre les forces en présence dans les milieux de travail.

Nous constatons qu'il y a une urgence de légiférer et produire des textes des lois relatifs au contrat du travail, les meilleurs qui soient et de les mettre en application.

Cela est d'autant plus vrai et plus fréquent dans les pays en voie de développement, souvent caractérisés par l'inefficience de l'appareil de l'Etat et l'existence des castes d'intouchables d'où proviennent la plupart des employeurs, surtout quand ces derniers sont parmi les dirigeants du pays ou membres de leurs familles biologiques et leurs connaissances.

Cette difficulté s'observe également dans le secteur éducatif où l'Etat a presque abdiqué, laissant l'initiative de la création des écoles, donc de l'offre d'emploi aux privés. C'est ce qui fait l'objet de notre étude. La loi cadre de l'enseignement national n°14-004 du 11 février 2014 dispose à son article 131 que l'enseignement national est dispensé dans les établissements d'enseignement publics et privés agréés.

Si les établissements publics sont ceux qui sont créés et gérés par le pouvoir, les établissements d'enseignement privés agréés sont créés à l'initiative des personnes physiques ou morales et gérés par elles-mêmes directement ou par personne déléguée. Ces établissements sont soumis au contrôle de l'Etat. Ce contrôle concerne les aspects de la gestion aussi bien pédagogique, administrative, scolaire que du personnel. Il doit également couvrir les relations de travail entre les employés (enseignants) et employeurs (promoteurs d'écoles), en référence à la loi cadre de l'enseignement national n°14/004 du 11 Février 2014 stipule à son article 212 que le personnel des établissements d'enseignement privé est, régi par les dispositions du code du travail. Le volet du contrôle qui couvre les relations de travail entre employés et employeurs constitue la préoccupation de notre étude.

En effet, nous observons qu'il est difficile de faire carrière comme enseignant dans les écoles privées. Il est signalé aussi de multiples injustices subies par les travailleurs (enseignants) de la part des employeurs (promoteurs) dans leurs milieux de travail respectifs. Les enseignants restent non payés pendant plusieurs mois alors qu'ils ont travaillé. Certaines écoles n'ont pas de barème salarial fixé et convenu avec les enseignants et tant d'autres abus traduisant les mauvaises conditions de travail.

C'est pour cette raison que nous nous sommes intéressés à la recherche des facteurs explicatifs de cette situation en nous intéressant plus particulièrement à l'application et au respect de certaines dispositions du code du travail. Les droits et les obligations des uns et des autres tels qu'énoncés par le code du travail sont-ils respectés ? Les relations qui lient les uns et les autres sont-elles régies par un contrat de travail conforme à l'esprit du législateur ? Les parties au contrat connaissent-elles leurs droits et obligations ? Voilà autant de questions qui nous préoccupent. Pour ce qui nous concerne dans cette étude, c'est la partie employé qui a retenu notre attention.

L'objectif poursuivi dans ce travail est de vérifier l'application de certaines dispositions du code du travail régissant la relation employé et employeur dans les écoles privées. Cette étude permettrait à chacune des parties de connaître l'étendue de ses droits et de ses obligations selon la législation en matière du travail. En outre, il contribuerait à réveiller l'attention des victimes contre les abus.

II. Aperçu global des écoles privées

2.1. Création des écoles privées au Congo

La création des premières écoles privées dans notre pays remonte d'avant l'indépendance, généralement par les missionnaires. La structure actuelle des écoles privées agréées a vu le jour depuis 1975. L'idée d'une école privée à côté d'une école publique est venue de l'incapacité de l'Etat de créer des nouvelles écoles, l'insuffisance des infrastructures publiques, la pression démographique, les mauvaises conditions de travail, la démotivation du personnel et l'attrait de la langue française.

Il est stipulé à l'article 45 de la loi Cadre de l'enseignement national n°14/004 du 11 février 2014 que toute personne physique ou morale, congolaise ou étrangère qui présente les garanties civiques, juridiques, financières, matérielles, morales, pédagogiques, andragogiques, administratives et environnementales définies des articles 49 à 52 de la présente loi, peut créer un établissement d'enseignement maternel, primaire, secondaire ou professionnel.

Au terme de l'article 212 de la présente loi Cadre de l'enseignement national susindiqué, le personnel des établissements privés agréés de niveau maternel, primaire, secondaire, supérieur et universitaire est régi par les dispositions du code du travail et du statut propre à chaque établissement.

D'après le procès-verbal de la réunion tenue en 2006 entre les inspecteurs (Inspection Générale de l'Enseignement) et les promoteurs des écoles privées, les écoles privées font face au manque d'équipement pédagogique et technique, à la mauvaise qualité des animateurs, à la sous-qualification du personnel, au non respect d'instructions en matière d'inspection, à la légèreté dans les délibérations au passage de classe supérieure après l'examen de fin d'année, à l'inscription des élèves sans dossier, au manque de suivi des enfants par leurs parents, à la non application des dispositions du code du travail.

III. Aspects méthodologiques

3.1. Milieu d'étude

Les enquêtes ont été menées dans les écoles privées agréées de la commune de Kisenso, Ville de Kinshasa en République Démocratique du Congo. La commune de Kisenso tire son origine du village téké humbu, du nom « Isenso », qui signifie simplement termitière.

La plupart des résidents s'étaient installé à l'actuel emplacement N'djili brasserie. Après, ce village a connu une explosion démographique considérable, poussant ainsi l'autorité coloniale à la décision de son annexion au secteur Matadi Mayo, lequel plus tard, a été reconnu comme zone annexe, du territoire sud urbain de kimwenza, rattaché à la troisième direction du ministère de l'intérieur avec l'appellation de Kisenso.

Sur ordonnance présidentielle n°68/R024 du 20 décembre 1968, cette zone annexe a été relevée au rang d'une commune urbaine de la ville de Kinshasa. Ses limites territoriales ont été fixées par l'arrêté ministériel n°069/R 026 du 30 mars 1969. La commune de Kisenso a une superficie de 16,6 Km², avec un sol argileux sablonneux, les reliefs très accidentés à cause de la présence des érosions et il y a alternance des saisons. Concernant sa subdivision administrative, ladite commune compte au total 17 quartiers à savoir : Amba, Bikanga, de la paix, Dingi-Dingi, Kabilia, Kisenso Gare, Kitomesa, Kumbu, Libération, Mbuku, Mission, Mujinga, Ngomba, Nsola, Régideso, Révolution et 17 Mai.

En ce qui concerne les écoles privées à Kisenso, la première école privée agréé fut le complexe scolaire Tuzolana, créée le 2 juillet 1981 par monsieur Vubu Tembo, dans le quartier Kisenso Gare.

Actuellement, Kisenso connaît une prolifération des écoles privées agréées, chaque année, une école naît.

3.2. Population et échantillon de l'étude

Dans toute recherche scientifique, la définition de la population d'une étude est une étape importante puisqu'elle permet de déterminer les sujets concernés par l'étude (Mabiala Seda, 2009). Notre population de l'étude est constituée des enseignants qui preistent dans les écoles privées agréées de la commune de Kisenso. La taille de cette population n'est pas connue pour entre autres raisons le manque des statistiques fiables et l'usage de mêmes enseignants dans la plupart des écoles de la contrée.

Dans une recherche scientifique, il n'est pas toujours possible d'atteindre toute la population. C'est pour cette raison qu'on recourt à l'échantillonnage. Comme il nous a été impossible d'atteindre tous les enseignants œuvrant dans les écoles privées agréées de la commune de Kisenso, nous avons tiré un échantillon accidentel de 95 enseignants issus de dix écoles de ladite commune, tirée de manière aléatoire. Les dix écoles dont sont issus les enseignants de notre échantillon sont : complexe scolaire Dihata, complexe scolaire Papa MKD, complexe scolaire Mukubi, complexe scolaire les marquis, complexe scolaire maman nsongo, complexe scolaire Onema, complexe scolaire Bobo, complexe scolaire La vision, complexe scolaire Lusala, complexe scolaire Suami.

3.3. Méthodes et techniques

Aucune œuvre scientifique ne peut valoir un pesant d'or si il n'a pas utilisé une méthode appropriée. Ce qui revient à dire que la méthode utilisée dans une recherche conditionne la vérité des résultats obtenus. Dans le cadre de cette étude, nous avons recouru à la méthode d'enquête psychosociale. Celle-ci nous a permis de recueillir sur terrain les points de vue des sujets enquêtés en rapport avec l'objet de notre étude. Notre questionnaire comprenait six questions abordant la connaissance du contrat de travail, la signature du contrat de travail, l'inspection du travail, les conditions de travail, les dispositions du code du travail et le respect du code du travail.

Pour concevoir le questionnaire, nous avons pris connaissance du contenu du code du travail congolais et de la loi Cadre de l'enseignement national. En s'inspirant de ces deux textes légaux, nous sommes arrivés à rédiger les questions que nous avons remis aux 95 sujets de notre échantillon de pouvoir donner leurs opinions. Quant à son administration, nous avons soumis le questionnaire aux sujets de l'étude qui répondaient individuellement. Signalons que le questionnaire a été remis entre les mains des enseignants eux-mêmes. Certains remplissaient à notre présence et d'autres nous demandaient de passer quelques jours plus tard pour ramasser les protocoles.

L'analyse de contenu a servi au dépouillement et la technique de pourcentage nous a permis de traiter les résultats d'enquête. Le pourcentage a été calculé par la formule suivante :

$$\% = -$$

Où :

$\%$ = pourcentage ; f = fréquence ;

N = effectif total de l'échantillon ;

100 = constante du pourcentage (nombre conventionnel).

IV. Résultats

A ce niveau, nous découvrons dans les réactions qui suivent si les enseignants savent leurs droits et obligations et vérifions l'«applicabilité du code du travail.

Question n° 1 : Avez-vous déjà entendu parler du contrat de travail ? Tableau n°1 : Réaction des sujets sur la connaissance du contrat de travail

Réponses	Indices statistiques		f	%
	Oui	Non		
Oui		71	75	
Non	24	25	Total	95 100

Les résultats de ce tableau indiquent que la majorité des sujets ont déjà entendu parler du contrat de travail et une minorité de 25% n'ont jamais entendu parler de cela.

Question n°2 : Avez-vous signé un contrat avec votre école ?

Tableau n°2 : Réaction des sujets sur la signature du contrat avec leurs écoles

Réponses	Indices statistiques		f	%
	Oui	Non		
Oui		87	92	
Non		8	8	
Total		95	100	

Ce tableau indique que la majorité des sujets (92%) n'ont pas signé de contrat avec leurs écoles.

Question n°3 : Avez-vous déjà reçu une visite de l'inspecteur du travail ?

Tableau n°3: Réaction des sujets sur la visite de l'inspecteur du travail

Réponses	Indices statistiques		f	%
	Oui	Non		
Oui		00	00	
Non		95	100	
Total		95	100	

Les résultats de ce tableau indiquent qu'aucun sujet enquêté n'a reçu la visite d'un inspecteur du travail.

Question n°4 : Vos conditions de travail sont – elles : bonnes, mauvaises ou assez bonnes ?

Tableau n°4: Réaction des sujets sur les conditions de travail

Réponses	Indices statistiques		f	%
	Bonnes	Mauvaises		
Bonnes		17	18	
Mauvaises		50	53	
Assez - bonnes	28	29	Total	95 100

Il ressort de ce tableau que les conditions de travail de la majorité des sujets enquêtés sont mauvaises.

Question n°5 : Savez-vous que les dispositions du code de travail concernent aussi les écoles privées ?

Tableau n°5 : Réaction des sujets sur le code du travail

Réponses	Indices statistiques		f	%
	Oui	Non		
Oui		35	37	
Non		60	63	
Total		95	100	

Indices statistiques

Ce tableau montre que la majorité des enquêtés (63%) ne sait pas que les dispositions du code du travail sont aussi applicables aux écoles privées.

Question n°6 : En vous référant à la manière dont votre travail se fait, pensez-vous que les écoles privées respectent le code du travail ?

Tableau n°7 : Réaction des sujets sur le respect de code du travail.

Indices statistiques	f	%
Réponses		
Oui	10	11
Non	85	89
Total	95	100

Ce tableau indique 89% des sujets pensent que le code du travail n'est respecté dans les écoles privées. Plusieurs raisons ont été avancées par les enquêtés pour justifier le non respect du code du travail dans les écoles privées. On peut citer en ordre d'importance celles-ci :

- l'irresponsabilité de l'inspection du travail à assumer ses missions ;
- la mauvaise volonté des promoteurs d'écoles privées ;
- l'ignorance par les enseignants de leurs droits ;
- les mauvaises conditions de travail des agents chargés de l'inspection du travail.

En synthèse des résultats, on peut souligner que la plupart des sujets enquêtés ont déjà entendu parler du contrat de travail (75%), malgré qu'ils soient incapables de le réclamer. La majorité des enquêtés n'ont pas signé de contrat de travail avec leurs écoles (92%). Ces deux situations se justifient par le fait qu'en situation de sous-emploi et de chômage, les individus deviennent moins exigeants de leurs droits par crainte de perdre leur emploi.

Les résultats indiquent également qu'un bon nombre de sujets enquêtés ne sait pas que les écoles privées sont concernées par les dispositions du code du travail, évolue dans les mauvaises conditions de travail et qu'aucun enseignant des écoles privées enquêtées n'a reçu de visite de l'inspection du travail. Les sujets estiment aussi que le code du travail n'est pas respecté. A ce niveau, il y a effectivement un lien à établir entre la connaissance des dispositions du code du travail applicables aux écoles privées, les mauvaises conditions de travail, l'inspection du travail et le respect du code du travail. Le code du travail est un document boussole qui régit les relations générales entre employé et employeur. La connaissance de ses dispositions suppose la connaissance de droits et devoirs de chaque partie impliquée dans l'exécution du travail ainsi que les structures de contrôle. Le fait que les enseignants enquêtés n'ont pas d'informations sur les dispositions du code du travail applicables aux écoles privées conformément à l'article 212 de la loicadre de l'enseignement national, il est évident qu'ils évoluent dans les mauvaises conditions de travail et qu'ils n'aient pas l'opportunité de revendiquer leurs droits et de rencontrer un inspecteur de travail.

Tous les résultats obtenus peuvent corroborer les points de vue de tous les observateurs avertis qui soutiennent que les écoles privées ressemblent aux boutiques scolaires, aux entités économiques dont la mission première demeure le profit de son promoteur. Peu importe la partie à sacrifier (élèves ou enseignants), ce qui compte le plus, c'est les revenus qu'elles génèrent auprès de son initiateur. C'est pour cette raison, toutes les mauvaises pratiques et antivaleurs sont enregistrées dans ces écoles. Ceci corrobore l'avis du conseil économique et social de la RDC (2017) sur la baisse de la qualité de l'enseignement national.

V. Conclusion

L'objectif poursuivi dans ce travail était de vérifier l'application de certaines dispositions du code du travail régissant la relation employé et employeur dans les écoles privées. Pour atteindre cet objectif, nous avons mené une enquête sur un échantillon accidentel de 95 enseignants issus de dix écoles privées de la commune de Kisenso à Kinshasa.

Après analyse et traitement des données recueillies auprès de nos enquêtés, nous avons abouti aux résultats selon lesquels les promoteurs des écoles privées ne respectent pas les dispositions du code du travail liées à la signature d'un contrat de travail avec les enseignants et aux conditions de travail. De leur côté, les enseignants sont ignorants de leurs droits de signer un contrat de travail, d'évoluer dans les bonnes conditions de travail et d'être régis par les dispositions du code du travail conformément à l'article 212 de la loi-cadre de l'enseignement national n°014-004 du 11 février 2014. Par ailleurs, les structures étatiques notamment l'inspection du travail sensé veiller au respect du code du travail n'assume pas son rôle à l'endroit de ces enseignants et de ces écoles.

Le code du travail en tant qu'un instrument de l'équilibre social devra faire l'objet d'une énorme publicité, même à travers les médias. Le corps syndical devra aussi jouer leur rôle de défendre les intérêts des employés dans les écoles privées.

Références bibliographiques

- [1] Conseil économique et social de la RDC. (2017). *Baisse de la qualité de l'enseignement en République Démocratique du Congo*. Kinshasa : CES-RDC.
- [2] Journal officiel de la RDC. (2002). *Loi n°015/2002 du 16 Octobre portant code du travail*. Numéro spécial. Kinshasa : Journal officiel.
- [3] *Loi – cadre de l'enseignement national n° 14/004 du 11 Février 2014*.
- [4] Mabiala Seda. (2009). *Initiation à la recherche scientifique*. Deuxième graduat en Gestion et Administration Scolaires. Syllabus. Non publié. Kinshasa : UPN.
- [5] MINEPSP. (1998). *Recueil et directive des instructions officielles*. Kinshasa : ELISCO.

Dessy MATSONA PUNGI

Assistant à l'Institut Supérieur Pédagogique de Bulungu, province du Kwilu, République Démocratique du Congo.