

Conférence internationale du Travail
91^e session 2003

Rapport III (partie 1B)

Troisième question à l'ordre du jour:
Informations et rapports sur l'application
des conventions et recommandations

Etude d'ensemble des rapports
concernant la convention (n° 95) et la recommandation (n° 85)
sur la protection du salaire, 1949

Rapport de la Commission d'experts
pour l'application des conventions et recommandations
(articles 19, 22 et 35 de la Constitution)

ISBN 92-2-212874-5
ISSN 02521-3218

Première édition 2003

La publication d'informations relatives aux mesures prises en ce qui concerne les conventions et recommandations internationales du travail n'implique l'expression, de la part du Bureau international du Travail, d'aucun avis quant au statut juridique de l'Etat qui a communiqué ces informations (y compris la communication d'une ratification ou d'une déclaration), ni quant à l'autorité de cet Etat sur les zones ou territoires au sujet desquels ces informations sont communiquées; dans certains cas, cela peut présenter des problèmes sur lesquels le Bureau international du Travail n'est pas compétent pour se prononcer.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse.

SOMMAIRE

	<i>Paragraphes</i>
Introduction	1-36
Chapitre I. Champ d'application de la convention.....	37-64
Chapitre II. Les moyens de paiement du salaire.....	65-163
Chapitre III. Liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré	164-211
Chapitre IV. Retenues sur le salaire et saisie ou cession du salaire.....	212-297
Chapitre V. Le traitement préférentiel des créances constituées par les salaires des travailleurs en cas de faillite de l'employeur	298-353
Chapitre VI. Périodicité, jours et lieu du paiement du salaire	354-413
Chapitre VII. Obligation de fournir des informations sur le salaire.....	414-460
Chapitre VIII. Mesures d'application de la législation sur la protection du salaire	461-481
Chapitre IX. Observations finales.....	482-511
Annexes	

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Paragraphes</i>
Introduction	1-36
Arrière-plan et portée de l'étude.....	1
Activités normatives de l'OIT relatives à la protection du salaire.....	2-11
Autres instruments internationaux pertinents en matière de protection des salaires.....	12-15
Principes et normes consacrés par la convention n° 95 et la recommandation n° 85 .	16-21
La pertinence de la protection des salaires dans le monde d'aujourd'hui	22-27
La convention sur la protection du salaire et le Groupe de travail sur la politique de révision des normes.....	28-31
Etat des ratifications	32-33
Informations disponibles	34-35
Structure de l'étude.....	36
Chapitre I. Champ d'application de la convention	37-64
1. Champ d'application matériel: définition du terme «salaire».....	37-47
2. Champ d'application personnel: exclusion de certaines catégories de travailleurs.....	48-63
<i>Conclusions</i>	64
Chapitre II. Les moyens de paiement du salaire	65-163
1. Paiement du salaire en monnaie ayant cours légal.....	66-91
1.1. Paiement en espèces.....	66-75
1.2. Interdiction du paiement du salaire sous forme de billets à ordre, de bons ou de coupons	76-82
1.3. Paiement par chèque, mandat et autres moyens scripturaux.....	83-91
2. Paiement du salaire en nature	92-160
2.1. Evolution des formes de paiement en nature	94-103
2.1.1. Le «truck system» et les origines de la réglementation internationale	94-99
2.1.2. Avantages annexes et autres mesures d'intéressement.....	100-101
2.1.3. Intéressement aux bénéficiaires et plans d'options sur titres	102-103

	<i>Paragraphes</i>
2.2. Conditions d'application et sauvegardes contre tout abus du paiement en nature	104-160
2.2.1. Autorisation exprimée par la législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales du travail	105-113
2.2.2. Paiement partiel en nature	114-126
2.2.3. Caractère coutumier ou souhaitable des prestations en nature	127-133
2.2.4. Interdiction du paiement du salaire sous forme de spiritueux ou de drogues nuisibles	134-143
2.2.5. Mesures appropriées visant à assurer une protection adéquate	144-160
2.2.5.1. Prestations en nature à l'usage personnel du travailleur et conformes à son intérêt	144-151
2.2.5.2. Evaluation juste et raisonnable des prestations en nature.....	152-160
<i>Conclusions</i>	161-163
Chapitre III. Liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré	164-211
1. Le paiement du salaire directement au travailleur intéressé	165-175
2. Interdiction générale de restreindre la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré	176-191
3. Création et exploitation des économats d'entreprise	192-207
<i>Conclusions</i>	208-211
Chapitre IV. Retenues sur le salaire et saisie et cession du salaire	212-297
1. Retenues sur les salaires	213-271
1.1. Définition et portée des retenues sur les salaires.....	213-215
1.2. Conditions des retenues sur les salaires	216-258
1.2.1. Retenues autorisées en vertu de la législation nationale, d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale	216-221
1.2.2. Types de retenues autorisées.....	222-246
1.2.2.1. Formes courantes de retenues autorisées	224-235
1.2.2.2. Retenues pour perte ou dommage affectant des produits, biens ou installations	236-238
1.2.2.3. Retenues au titre de la mise à disposition d'outils, de fournitures ou d'équipement	239-240
1.2.2.4. Retenues à titre d'amende de caractère disciplinaire	241-246
1.2.3. Limites applicables aux retenues sur le salaire	247-258
1.2.3.1. Limite générale des montants maximums déductibles.....	249-254
1.2.3.2. Limites spécifiques pour certaines formes de retenues sur le salaire	255-258
1.3. Obligation de fournir des informations à propos des retenues sur le salaire	259-266
1.4. Interdiction des retenues destinées à obtenir ou à conserver un emploi	267-271

	<i>Paragraphes</i>
2. Saisie et cession du salaire.....	272-293
2.1. Observations générales.....	273-275
2.2. Conditions et limites.....	276-293
<i>Conclusions</i>	294-297
Chapitre V. Le traitement préférentiel des créances constituées par les salaires des travailleurs en cas de faillite de l'employeur	298-353
1. Protection des créances constituées par les salaires au moyen d'un privilège.....	298-330
1.1. Origine et évolution du principe de protection privilégiée des créances des travailleurs.....	299-301
1.2. Portée du privilège.....	302-309
1.2.1. Catégories de travailleurs considérées comme créanciers privilegiés.....	302-305
1.2.2. Type de créances liées à des services qui bénéficient d'un privilège.....	306-309
1.3. Ordre de priorité du privilège.....	310-316
1.3.1. Priorité absolue.....	311-313
1.3.2. Priorité relative.....	314-316
1.4. Limites du traitement privilégié des créances salariales.....	317-326
1.4.1. Limites dans le temps.....	318-321
1.4.1.1. Créances salariales afférentes à un travail effectué ou des services rendus avant la faillite ou la liquidation.....	318-319
1.4.1.2. Créances salariales afférentes à un travail accompli après la date de référence.....	320-321
1.4.2. Limites financières.....	322-323
1.4.3. Limites multiples.....	324-326
1.5. Exercice d'un privilège sur les actifs du débiteur.....	327-330
2. Protection des créances des travailleurs par une institution de garantie.....	331-350
2.1. Faiblesses du système de privilège et nécessité de la révision de la convention n° 95.....	331-333
2.2. De la créance privilégiée à la garantie du salaire: la convention de l'OIT n° 173.....	334-339
2.3. Les fonds de garantie des salaires.....	340-350
2.3.1. Portée de la garantie salariale.....	341-342
2.3.2. Limites de la garantie sur le salaire.....	343-345
2.3.3. Organisation, gestion et financement des institutions de garantie du salaire.....	346-350
<i>Conclusions</i>	351-353
Chapitre VI. Périodicité, jours et lieu du paiement du salaire	354-413
1. Paiement du salaire à intervalles réguliers.....	354-383
1.1. Paiement différé du salaire.....	356-374
1.2. Périodicité du paiement du salaire dans la législation nationale et dans la pratique.....	375-383

	<i>Paragraphes</i>
2. Règlement final du salaire à l'expiration du contrat d'emploi.....	384-398
3. Lieu et jour du paiement du salaire.....	399-410
3.1. Paiement du salaire les jours ouvrables, au lieu du travail ou à proximité de celui-ci	399-406
3.2. Interdiction du paiement du salaire dans les débits de boisson, les magasins de vente au détail et les lieux de divertissement	407-410
<i>Conclusions</i>	411-413
Chapitre VII. Obligation de fournir des informations sur le salaire	414-460
1. Communication des conditions de salaire aux travailleurs avant qu'ils ne soient affectés à un emploi	415-435
1.1. Mentions concernant le salaire qui doivent être indiquées dans le contrat de travail	418-429
1.2. Eléments du salaire régis par le règlement de l'entreprise.....	430-432
1.3. Affichage sur le lieu de travail des règlements et avis applicables	433-435
2. Communication de feuilles de salaire détaillées	436-448
3. Tenue de registres des salaires.....	449-458
<i>Conclusions</i>	459-460
Chapitre VIII. Mesures d'application de la législation sur la protection du salaire ..	461-481
1. Supervision de l'application des textes réglementaires sur la protection du salaire.....	464-470
2. Sanctions en cas d'infractions aux textes réglementaires sur la protection des salaires	471-479
<i>Conclusions</i>	480-481
Chapitre IX. Observations finales	482-511
Difficultés d'application	483-488
Perspectives de ratification	489-495
Remarques finales.....	496-511

	<i>Page</i>
Annexes	
I. Tableau faisant apparaître les rapports dus et les rapports reçus relativement aux instruments à l'étude ainsi que les ratifications et les dénonciations par convention et par pays.....	313
II. Textes législatifs concernant la protection du salaire par pays.....	319
III. Dispositions principales des instruments relatifs à la protection du salaire.....	353
Encadrés	
1.1. Signification de la protection du «salaire».....	26
2.1. Interdiction du paiement sous forme de billets à ordre, bons ou coupons.....	43
2.2. Salaires en espèces pour les travailleurs recrutés dans le cadre de projets du PAM comportant une aide sous forme de nourriture.....	68
2.3. Conditions et limites du paiement du salaire en nature et prestations interdites.....	78
3.1. Liberté des travailleurs de disposer de leur salaire à leur gré et paiement différé du salaire.....	105
4.1. Retenues sur les salaires autorisées en vertu de la Charte sociale européenne..	126
5.1. Directive 2002/74/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 80/987/CEE du Conseil concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur ..	194
5.2. Les conditions de la création d'institutions de garantie du salaire.....	203
6.1. Rompre le cercle vicieux du non-paiement.....	212
6.2. L'importance du contrôle, des sanctions et d'une juste réparation.....	219
6.3. Quand l'Etat ne garantit plus le paiement du salaire à intervalles réguliers.....	221
7.1. Directive 91/533/CEE du Conseil de l'Europe, du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail.....	260

INTRODUCTION

Arrière-plan et portée de l'étude

1. Conformément aux dispositions de l'article 19, paragraphe 5 *e*), de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, à sa 279^e session (novembre 2000), le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a invité les gouvernements des Etats Membres qui n'ont pas ratifié la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, à fournir des rapports sur l'état de leur législation et de leur pratique au regard des questions couvertes par cet instrument¹. Par la même décision, et conformément à l'article 19, paragraphe 6 *d*), de la Constitution, les gouvernements de tous les Etats Membres ont été invités à présenter un rapport sur l'état de leur législation et de leur pratique au regard des questions couvertes par la recommandation (n° 85) sur la protection du salaire, 1949, laquelle complète la convention. Ces rapports, ajoutés à ceux qui ont été soumis en application des articles 22 et 35 de la Constitution de l'OIT par les Etats qui ont ratifié la convention, ont permis à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de préparer la présente étude, première du genre à porter sur les effets donnés, dans la législation comme dans la pratique, aux instruments considérés².

Activités normatives de l'OIT relatives à la protection du salaire

2. La rémunération est, avec le temps de travail, l'une des conditions de travail qui a l'impact le plus direct et le plus tangible sur la vie quotidienne des travailleurs. Depuis les premiers jours, l'Organisation internationale du Travail a placé au centre de son action les questions touchant aux niveaux décents des salaires et aux pratiques loyales de rémunération du travail et a plaidé en faveur de normes du travail qui garantiraient et protégeraient les droits des travailleurs

¹ Voir document GB.279/205, paragr. 33.

² Il convient néanmoins de faire mention de l'étude spéciale faite par la commission à l'occasion du cinquantenaire de l'Organisation, à propos des perspectives de ratification et des difficultés rencontrées en ce qui concerne une liste de 17 conventions choisies parmi les instruments les plus importants, dont la [convention n° 95](#); voir «Les perspectives de ratification après 50 ans: étude de 17 conventions choisies», CIT, 53^e session, 1969, rapport III (partie 4), pp. 183-263.

en matière de salaire. La Constitution de l'Organisation, qui a vu le jour en 1919 en tant que Partie XIII du Traité de Versailles, faisait déjà figurer «la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables» au nombre des initiatives à prendre d'urgence pour fonder la paix universelle, réduire le mécontentement social et les privations subies par un grand nombre de personnes et faire reculer la misère. Le Traité mentionnait au nombre des méthodes et des principes considérés comme particulièrement propres à guider la politique des Etats Membres «le paiement aux travailleurs d'un salaire leur assurant un niveau de vie convenable tel qu'on le comprend dans leur temps et dans leur pays». Selon la Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail, adoptée en 1944 à Philadelphie, «la pauvreté où qu'elle existe constitue un danger pour la prospérité de tous», et cet instrument insiste sur la nécessité de programmes propres à réaliser «la possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès en matière de salaires et de gains, de durée du travail et autres conditions de travail et un salaire minimum vital pour tous ceux qui ont un emploi et ont besoin d'une telle protection».

3. Contrairement au problème de la réglementation du salaire minimum, qui avait mobilisé l'attention de la Conférence internationale du Travail beaucoup plus tôt, aboutissant à l'adoption de la convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, la question de l'adoption de normes tendant à réglementer le moyen de paiement du salaire et d'autres éléments tels que les retenues sur les salaires, la saisie du salaire et les garanties salariales en cas de faillite n'a été portée devant la Conférence que trente ans après la création de l'Organisation. Jusque-là, la Conférence ne s'était intéressée qu'incidemment aux problèmes de protection du salaire, avec l'adoption d'un certain nombre de résolutions, et à travers certaines dispositions d'autres conventions et recommandations. A sa 19^e session en 1935, par exemple, la Conférence a adopté une résolution invitant le Bureau à mener une étude sur ce que l'on appelait le «*truck system*», à savoir l'obligation pour le travailleur de dépenser son salaire dans l'achat de biens fournis par l'employeur et les pratiques qui s'y attachent, mais ce projet ne se concrétisa pas à cause de la seconde guerre mondiale qui venait d'éclater. A sa 25^e session, en 1939, la Conférence introduisit dans la convention (n° 64) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1939, certaines dispositions touchant à la question de la protection du salaire, en l'espèce d'une clause stipulant que les contrats d'emploi doivent porter mention d'un certain nombre d'éléments et, notamment, du taux du salaire et de la méthode de calcul de ce taux, du mode et des époques du paiement et des avances de salaires et du mode de remboursement de ces avances. Enfin, la convention (n° 82) sur la politique sociale (territoires non métropolitains), adoptée par la Conférence à sa 30^e session en 1947, comporte des dispositions traitant expressément de la rémunération des travailleurs, notamment des dispositions relatives au paiement du salaire en monnaie ayant cours légal et à des intervalles spécifiques, aux retenues sur les salaires, à la tenue des états de paie et aux attestations de paiement du salaire, au paiement en nature, au lieu de paiement du salaire et au versement d'avances. Ces principes

avaient été formulés, pour la plupart, dans la recommandation (n° 70) sur la politique sociale dans les territoires dépendants, adoptée par la Conférence à sa 26^e session en 1944, de même que dans la recommandation (n° 74) sur la politique sociale dans les territoires dépendants (dispositions complémentaires), 1945, adoptée par la Conférence à sa 27^e session en 1945.

4. L'idée de l'adoption d'un instrument international traitant spécifiquement des problèmes de protection du salaire a été émise pour la première fois dans un rapport intitulé «Principes d'action, programme et statut de l'Organisation internationale du Travail», établi par le Bureau en vue de la 26^e session de la Conférence, en 1944. En rappelant que «la politique des salaires est au centre des préoccupations de l'Organisation internationale du Travail», ce même rapport faisait valoir que «l'adoption d'une convention ou d'une recommandation sur les méthodes de paiement des salaires, traitant entre autres de la fréquence des paiements, des déductions sur les salaires, des avances sur les salaires, de l'interdiction du troc, de l'évaluation équitable de la rémunération en nature, de la protection des salaires dans les cas de faillite et liquidation, etc., serait d'un grand intérêt dans de nombreuses régions, en particulier pour les ouvriers agricoles»³.

5. A sa 101^e session (mars 1947), le Conseil d'administration décida d'inscrire à l'ordre du jour de la 31^e session de la Conférence internationale du Travail trois points relatifs aux salaires: la protection du salaire, les clauses de travail dans les contrats publics et la question générale de la réglementation des salaires et de la politique des salaires. Tandis que les deux premiers points avaient été inscrits à l'ordre du jour dans le cadre de la procédure habituelle de double discussion, en vue de l'adoption de nouveaux instruments normatifs, le troisième n'avait été inscrit à ce même ordre du jour qu'aux fins d'une discussion générale devant permettre à la Conférence d'étudier tous les aspects de la politique des salaires et de formuler pour l'avenir un programme d'action dans ce domaine⁴.

6. Le rapport préliminaire établi par le Bureau en vue de la 31^e session de la Conférence internationale du Travail, qui devait se tenir à San Francisco, présentait la question dans les termes suivants:

... en règle générale, le but des mesures législatives adoptées pour la protection des salaires est de garantir le travailleur contre des pratiques qui tendraient à le maintenir dans une dépendance excessive vis-à-vis de l'employeur, et de faire en sorte qu'il reçoive rapidement et intégralement le salaire qu'il a gagné. Pour que ce résultat soit assuré, il est nécessaire que le travailleur reçoive son salaire sous forme de numéraire qu'il peut dépenser à sa guise, qu'il soit rétribué régulièrement, et à intervalles assez rapprochés pour qu'il puisse vivre en payant comptant au lieu de recourir au crédit, qu'il soit protégé contre toute retenue injustifiée ou arbitraire

³ Voir CIT, 26^e session, 1944, rapport I, pp. 54 et 55.

⁴ Voir *Salaires: a) Rapport général*, CIT, 31^e session, 1948, rapport VI a); *Salaires: b) Clauses de travail dans les contrats publics*, rapports VI b) (1) et VI b) (2); *Salaires: c) Protection du salaire*, rapports VI c) (1) et VI c) (2).

effectuée sur ses gains nominaux, et que, de façon générale, il soit informé de ses conditions de rémunération⁵.

7. Finalement, après deux discussions à la Conférence et des débats souvent animés, particulièrement en ce qui concerne des sujets comme l'interdiction du paiement des salaires sous forme de boissons alcooliques et les conditions de fonctionnement des économats, la convention et la recommandation sur la protection du salaire ont été adoptées. La convention n° 95 et la recommandation n° 85 ont été les deux premiers instruments internationaux à traiter de manière exhaustive des aspects tels que la forme et les modalités du paiement du salaire et à étendre au maximum la protection de la rémunération des travailleurs⁶.

8. Dans les années qui ont suivi l'adoption de la convention, des dispositions ayant directement trait à la protection du salaire ont été incorporées dans plusieurs autres instruments de l'OIT. Par exemple, la convention (n° 110) sur les plantations, 1958, comporte une partie traitant spécifiquement du salaire qui reprend textuellement certaines dispositions de la convention n° 95, comme son article 3, paragraphe 1, sur l'interdiction du paiement du salaire sous forme de billets à ordre, de bons ou de coupons, l'article 5, relatif au paiement du salaire directement au travailleur intéressé, l'article 6, relatif à la liberté des travailleurs de disposer de leur salaire à leur gré, l'article 7, relatif aux économats d'entreprise, l'article 8, relatif aux retenues sur les salaires, l'article 9, relatif à l'interdiction de toute retenue ou de tout paiement indirect en vue d'obtenir ou de conserver un emploi, l'article 12, relatif au paiement du salaire à intervalles réguliers, l'article 14, relatif à l'information des travailleurs sur les conditions de salaire qui leur sont applicables, et l'article 15, relatif aux sanctions en cas d'infraction. De même, certaines dispositions de la convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962, qui se réfèrent à la rémunération des travailleurs, s'inspirent largement des principes posés par la convention n° 95, comme le paiement du salaire exclusivement en monnaie ayant cours légal, l'interdiction du paiement de tout ou partie du salaire en alcool ou autres boissons spiritueuses, l'obligation de payer le salaire directement au travailleur intéressé et à intervalles réguliers, l'obligation de veiller à ce que, lorsque la nourriture, le logement ou l'habillement font partie intégrante de la rémunération, ces fournitures soient adéquates et leur valeur soit établie convenablement, l'obligation d'informer les travailleurs de leurs droits en matière de salaire et, enfin, l'obligation d'empêcher les retenues non autorisées.

9. Il convient également d'évoquer la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et la recommandation n° 86 du même objet, adoptée la même année, qui traitent l'une et l'autre en partie de questions se

⁵ Voir CIT, 31^e session, 1948, rapport VI c) (1), p. 3.

⁶ Pour les discussions de la Conférence, voir CIT, 31^e session, 1948, *Compte rendu des travaux*, pp. 481-494, et CIT, 32^e session, 1949, *Compte rendu des travaux*, pp. 319-328 et 495-520.

rapportant à la rémunération des travailleurs migrants et posent notamment le principe de non-discrimination et d'égalité de traitement à l'égard de ces travailleurs en matière de rémunération, ce qui englobe les allocations familiales, les heures supplémentaires et les congés payés (article 6, paragraphe 1 *a*) i)), le libre transfert des gains (article 9 de la convention et paragraphe 10 *c*) et *d*) de la recommandation) et l'inclusion dans les contrats de dispositions spécifiant les conditions d'emploi ([annexe II](#), article 6, paragraphe 1 *b*)). La convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951, comporte, elle aussi, une disposition réglementant le paiement partiel du salaire minimum en nature qui est presque identique à l'article 4 de la [convention n° 95](#). Et, enfin, la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, donne une définition du terme «rémunération» qui est similaire à celle donnée pour le terme «salaire» à l'article 1 de la convention n° 95.

Instruments de l'OIT contenant des dispositions relatives à la protection du salaire	Nombre de ratifications (au 13.12.2002)
I. Conventions fondamentales	
Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, <i>article 1; Etude d'ensemble</i> , 72 CIT 1986, Rapport III (partie 4B)	156
II. Conventions et recommandations liées aux salaires	
Convention (n° 26) et recommandation (n° 30) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928; <i>Etude d'ensemble</i> , 79 CIT 1992, Rapport III (partie 4B)	103
Convention (n° 99) et recommandation (n° 89) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951; <i>Etude d'ensemble</i> , 79 CIT 1992, Rapport III (partie 4B)	52
Convention (n° 131) et recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970; <i>Etude d'ensemble</i> , 79 CIT 1992, Rapport III (partie 4B)	44
Convention (n° 94) et recommandation (n° 84) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949	59
Convention (n° 173) et recommandation (n° 180) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992	14
III. Autres Instruments	
Convention (n° 64) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1939; <i>article 5, paragraphe 2 e</i>)	31
Convention (n° 82) sur la politique sociale (territoires non métropolitains), 1947; articles 15 à 17	4
Convention (n° 97) et recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949; articles 6, paragraphe 1 <i>a</i>), 9; <i>annexe II, article 6, paragraphe 1 b</i>); <i>Etude d'ensemble</i> , 87 CIT 1999, Rapport III (partie 1B)	42
Convention (n° 110) sur les plantations, 1958; Partie IV, <i>articles 26 à 35</i>	12
Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962; <i>articles 11 à 13</i>	32

10. Il convient enfin de faire mention de la convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992, qui révisé en partie la [convention n° 95](#) en ce qui concerne le traitement préférentiel des créances constituées par les salaires des travailleurs en cas de faillite ou de liquidation judiciaire de l'entreprise. Aux termes de l'article 3, paragraphe 6, de cet instrument, l'acceptation par un Membre des obligations de la Partie II relative à la protection des créances des travailleurs au moyen d'un privilège met fin de plein droit aux obligations découlant pour lui de l'article 11 de la convention n° 95. Les dispositions de cette convention n° 173, notamment celles de sa Partie III relative à la protection des créances des travailleurs par une institution de garantie, sont analysées au [chapitre V](#).

11. La commission rappelle également qu'elle a consacré, ces dernières années, trois études d'ensemble à des questions touchant au salaire: les méthodes de fixation des salaires minima; le principe d'égalité de rémunération; et la protection des travailleurs migrants⁷.

Autres instruments internationaux pertinents en matière de protection des salaires

12. On trouve des normes sur la protection du salaire dans certains autres instruments de droit international adoptés par des organisations régionales. On citera à titre d'exemple la Charte sociale européenne, telle que révisée, entrée en vigueur en 1999, ou encore la Convention arabe n° 15 concernant la détermination et la protection du salaire, qui a été adoptée par la Conférence arabe du travail, en 1983.

13. Aux termes de l'article 4, paragraphe 5, de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée de 1996, les Parties contractantes s'engagent à «n'autoriser des retenues sur les salaires que dans les conditions et limites prescrites par la législation ou la réglementation nationale, ou fixées par des conventions collectives ou des sentences arbitrales», et l'article 25 de ce dernier instrument dispose que «les parties s'engagent à prévoir que les créances des travailleurs résultant de contrats de travail ou de

⁷ Voir *étude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 26) et la recommandation (n° 30) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928; la convention (n° 99) et la recommandation (n° 89) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951; et sur la convention (n° 131) et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970, CIT, 79^e session, 1992, rapport III (partie 4B); étude d'ensemble des rapports concernant la convention (n° 100) et la recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951, CIT, 72^e session, 1986, rapport III (partie 4B); étude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 97) et la recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et sur la convention (n° 143) et la recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, CIT, 87^e session, 1999, rapport III (partie 1B).*

relations d'emploi soient garanties par une institution de garantie ou par une autre forme effective de protection»⁸.

14. Il convient également d'évoquer la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée en 1989 par les chefs d'Etat et de gouvernement de 11 Etats membres de la Communauté européenne, qui énonce un certain nombre de droits devant être garantis à tous les citoyens européens. Cette charte n'est certes qu'une déclaration politique et non un document juridiquement contraignant, mais elle exprime la nouvelle politique sociale de l'Union européenne. Aux termes de cet instrument, il convient que «les salaires ne puissent faire l'objet de retenue, de saisie ou de cession que conformément aux dispositions nationales; ces dispositions devraient prévoir les mesures assurant au travailleur le maintien de moyens nécessaires pour son entretien et celui de sa famille»; il prévoit en outre que l'amélioration des conditions de vie et de travail «doit entraîner, là où cela est nécessaire, le développement de certains aspects de la réglementation du travail, tels que les procédures de licenciement collectif ou celles concernant les faillites». Parmi les nombreuses directives adoptées en vue de mettre en œuvre les droits garantis par la charte, certaines se réfèrent aux questions abordées dans la [convention n° 95](#). C'est le cas de la directive 91/533/CEE du Conseil de l'Union européenne, du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, et la directive 2002/74/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 80/987/CEE du Conseil de l'Union européenne, du 20 octobre 1980, concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur.

15. La Convention arabe du travail n° 15, qui concerne la détermination et la protection du salaire, reflète dans une large mesure les dispositions de la convention de l'OIT n° 95, notamment en ce qui concerne le paiement du salaire les jours ouvrables et sur le lieu de travail, la liberté des travailleurs de disposer de leur salaire à leur gré, la protection du salaire contre la saisie, dans la mesure jugée nécessaire pour assurer l'entretien du travailleur et de sa famille, et le paiement de toutes les prestations et indemnités dues au travailleur à la fin de son emploi. A certains égards, cependant, la convention arabe va plus loin que la convention n° 95, puisqu'elle prescrit par exemple que les salaires et autres sommes dues à un travailleur en vertu d'un contrat d'emploi doivent être traités comme une dette privilégiée dont le rang de priorité l'emporte sur toutes les autres créances, y compris celles de l'Etat. De plus, elle prévoit que les recettes provenant d'amendes disciplinaires doivent être dépensées dans l'intérêt des travailleurs et elle fixe à 10 pour cent, sans aucune commission, la part du salaire

⁸ Voir Conseil de l'Europe, *Charte sociale européenne – Vade-mecum*, publications du Conseil de l'Europe, sept. 2000. Voir également http://www.coe.int/T/F/Droits_de_l'homme/Cse/ et <http://conventions.coe.int/treaty/FR/treaties/html/163.htm>.

du travailleur susceptible de retenues à titre de remboursement de prêts ou de dettes à l'égard de l'employeur.

Principes et normes consacrés par la convention n° 95 et la recommandation n° 85

16. Les instruments à l'étude traitent de la protection du salaire et se fondent sur la prémisse que le salaire est nécessaire et a pour fonction d'assurer l'entretien du travailleur et de sa famille. C'est pourquoi les instruments prévoient une protection juridique de la créance salariale qui renforce et complète celle qui découle de la législation nationale. Ensemble, les dispositions des instruments répondent à un principe commun: garantir au travailleur qu'il perçoive son salaire directement en temps voulu. Une grande partie de ces dispositions s'adressent à l'employeur, débiteur et directement responsable du paiement du salaire, qui doit garantir au travailleur la pleine disponibilité du salaire. Mais les instruments examinés fixent aussi, comme le droit civil de nombreux pays, des règles qui protègent le travailleur vis-à-vis des créanciers du chef d'entreprise et du travailleur lui-même, en limitant la possibilité de saisie ou de cession de la créance salariale et en déterminant la priorité de cette créance par rapport aux créanciers de l'employeur, ce qui limite la pleine disponibilité et le transfert du salaire à des tiers. Cette double perspective confère à la [convention n° 95](#) une certaine complexité mais en fait un système de protection globale garantissant le paiement effectif du salaire. Ainsi, les différentes dispositions sont interdépendantes et complémentaires; de ce fait, il n'est pas facile d'examiner la convention article par article sans tenir compte de l'articulation de dispositions qui s'associent pour former un système cohérent. Ce système s'organise lui-même autour de cinq aspects principaux: 1) la forme et les modalités de paiement du salaire; 2) la liberté des travailleurs de disposer de leur salaire à leur gré; 3) le devoir d'information; 4) les garanties salariales; et 5) les moyens d'exécution.

17. S'agissant de la forme et des modalités du paiement du salaire, la convention pose un certain nombre de principes quant au lieu, à la périodicité et à la manière du paiement, et quant aux autres modalités pratiques du paiement de la rémunération du travail. Elle prescrit que le salaire payable en espèces doit être payé exclusivement en monnaie ayant cours légal, interdisant le paiement sous forme de billets à ordre, dons ou coupons, en lieu et place d'espèces, même si elle admet expressément le paiement par les moyens scripturaux que sont le chèque bancaire ou le chèque ou mandat postal dans des circonstances particulières. Il n'est pas fait mention, dans la convention, du virement électronique, lequel est examiné ci-après au paragraphe 84. La convention admet que la rémunération du travail puisse aussi inclure des prestations en nature, à la condition qu'il ne soit recouru à de telles prestations que pour payer partiellement le salaire dû, que ces prestations servent à l'usage personnel du travailleur et de sa famille et que la valeur qui leur est attribuée soit juste et raisonnable. La convention veut en outre que le salaire soit payé à intervalles réguliers, directement au travailleur intéressé, en tel lieu et selon telle périodicité

qui seront propres à éviter tout risque d'abus. La recommandation aborde la question de la périodicité plus en détail, puisqu'elle suggère que le salaire des ouvriers calculé à l'heure, à la journée ou à la semaine soit versé non moins de deux fois par mois, et celui des employés tous les mois.

18. Un deuxième ensemble de dispositions tend à garantir la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré. A cette fin, la convention interdit à l'employeur d'exercer quelque contrainte que ce soit quant à la manière dont le travailleur use de son salaire ou le dépense, et elle affirme que les travailleurs ont le droit de n'utiliser un économat ou des services d'entreprise que s'ils le désirent. Dans ce sens, elle exige des mesures appropriées afin que les économats ne soient pas exploités par l'employeur dans le but d'en retirer un bénéfice mais dans l'intérêt des travailleurs et afin que les marchandises ainsi vendues le soient à des prix justes et raisonnables. A ce propos, la recommandation évoque un certain nombre de mesures propres à favoriser la participation des représentants des travailleurs à l'administration des économats d'entreprise et des services similaires.

19. Troisièmement, la convention attache une importance particulière à la nécessité d'informer les travailleurs d'une manière appropriée et facilement compréhensible à la fois sur les conditions de salaire qui leur seront applicables, et cela avant qu'ils ne soient affectés à un emploi, et sur les éléments constituant leur salaire pour la période de paie considérée. La recommandation aborde de manière détaillée les conditions de salaire qui devraient être portées à la connaissance du travailleur avant que celui-ci ne signe son contrat d'emploi. Elle précise aussi les éléments qui devraient être portés sur la feuille de paie du travailleur lors de chaque paiement. Reconnaissant en cela une condition essentielle pour une information exacte et exhaustive des travailleurs quant à leurs gains, la convention et la recommandation prévoient la tenue appropriée d'états de paie.

20. Le quatrième aspect abordé par la convention concerne les garanties conçues pour assurer le paiement total du salaire dû et pour protéger les travailleurs contre une réduction arbitraire, injuste ou imprévue de leur rémunération, notamment par le biais de retenues ou de saisies excessives ou encore du fait de la faillite de l'entreprise. Partant du principe que le salaire est nécessaire pour assurer l'entretien du travailleur et de sa famille, la convention exige que des retenues ne puissent être effectuées sur les salaires que dans des conditions et limites prescrites, et que celles-ci soient portées à la connaissance des travailleurs. Sur ce plan, la recommandation propose des orientations en ce qui concerne deux catégories de retenues bien précises, à savoir celles qui peuvent être effectuées à titre de réparation d'une perte ou d'un dommage subi par les produits, les biens ou les installations de l'employeur et celles qui concernent les outils, les fournitures et les équipements mis à disposition du travailleur par l'employeur. La convention exige en outre qu'une partie du salaire du travailleur ne puisse faire l'objet de saisie ou de cession, et qu'en cas de faillite ou de liquidation judiciaire d'une entreprise les travailleurs aient rang de créanciers privilégiés pour les salaires qui leur sont dus. Elle laisse cependant à la discrétion de la législation nationale le soin de déterminer l'ordre de priorité

du salaire en tant que dette privilégiée et les limites dans lesquelles les salaires dus doivent être traités de manière préférentielle.

21. Enfin, la convention aborde la question des moyens d'exécution, soulignant la nécessité d'une législation qui fasse porter effet à ses dispositions et prévoie à ce titre des moyens de contrôle, des sanctions appropriées, ou toute autre disposition propre à prévenir les infractions et à les réprimer.

La pertinence de la protection des salaires dans le monde d'aujourd'hui

22. On pourrait penser, au premier abord, que certaines des dispositions de la convention ne sont pas vraiment d'actualité lorsqu'on les rapporte aux conditions de travail et de rémunération qui prédominent à l'heure actuelle dans la plupart des pays, développés ou en développement. Il serait tentant, par exemple, de voir dans l'interdiction du paiement du salaire en alcool, tel que prévu à l'article 4, une disposition qui ne se justifie plus vraiment dans le contexte actuel. On pourrait être tenté de penser la même chose de la règle prescrivant le paiement régulier du salaire, énoncé à l'article 12, ou encore de l'interdiction du paiement sous forme de billets à ordre ou de coupons, énoncée à l'article 3.

23. La commission considère cependant que ces arguments doivent être pris avec une certaine réserve. En effet, s'il ne fait aucun doute que la plupart des principes de la convention sont désormais solidement fondés dans le droit d'un grand nombre de pays, cela n'est pas encore vrai partout, loin de là. De plus, les progrès indéniables accomplis dans ce domaine n'excluent pas que des difficultés majeures puissent se manifester ici ou là. Qu'il suffise de penser, par exemple, au problème du cumul des arriérés de salaires, violation flagrante de l'article 12 dans sa lettre comme dans son esprit, qui a pris dans plusieurs pays des proportions alarmantes et plonge, de par le monde, des dizaines de millions de travailleurs dans le dénuement. Le paiement du salaire en tout ou en partie sous forme de billets à ordre, d'alcool ou de produits manufacturés, au mépris des articles 3 et 4 de la convention, n'est plus, dans certains pays, un phénomène isolé mais tend, au contraire, à s'étendre à l'ensemble de l'économie nationale. Par exemple, le non-paiement ou le paiement différé du salaire constitue depuis près de deux décennies un problème grave dans plusieurs pays d'Afrique, en particulier dans les administrations publiques et le secteur semi-public. Ce phénomène est particulièrement marqué en *République centrafricaine*, où les arriérés de salaires peuvent atteindre 42 mois. Mais il en est bien d'autres qui sont touchés, notamment le *Bénin*, la *Côte d'Ivoire*, la *Guinée-Bissau*, *Madagascar*, le *Niger*, le *Sénégal*, le *Tchad* et le *Togo*⁹. Le phénomène de

⁹ Voir, par exemple, Ibrahim Mayaki: «L'ardoise salariale africaine: un dossier explosif» et André Linard: «Afrique: l'autre SIDA (salaires impayés depuis des années)», dans *Education ouvrière*, n° 128, 2002/3, pp. 19-27.

paupérisation qui en résulte déclenche à son tour la corruption et les extorsions en tout genre, qui aboutissent parfois même à des situations proches de l'esclavage¹⁰. La servitude pour dettes, ou le travail forcé imposé pour rembourser un prêt, a toujours cours dans plusieurs pays, principalement en Inde, au Pakistan et au *Brésil* à travers un système de pratiques de rémunération abusives conçu pour aggraver l'endettement du travailleur et le condamner à l'esclavage à vie¹¹. Selon certaines sources, en Chine, en l'an 2000, non moins de 3,9 milliards de dollars d'arriérés de salaires étaient dus à près de 14 millions de travailleurs¹².

24. A notre époque encore, certains pays d'Europe centrale et orientale se débattent avec des problèmes de salaires impayés, de rémunération en nature et de démonétisation. La plupart de ces phénomènes, hérités des économies planifiées et de leurs institutions et politiques, sont également liés à des problèmes et des retards dans les réformes structurelles, en particulier dans des domaines tels que le système fiscal, la législation sur les faillites, le gouvernement d'entreprise et la responsabilité des organes de l'Etat. Cela ne fait qu'aggraver la situation dans laquelle se trouvent les travailleurs, dans la mesure où cela concerne le paiement de leurs salaires. A titre d'exemple, le gouvernement de la *Fédération de Russie* indique qu'en janvier 2002 quelque 7,3 millions de travailleurs, employés dans 44 000 entreprises, n'avaient pas perçus leur salaire en temps voulu et que les arriérés de salaires s'élevaient à 29,9 milliards de roubles (à peu près 1 milliard de dollars des Etats-Unis). De plus, selon les informations de la Fédération des syndicats de l'Ukraine, quelque 2,7 millions de travailleurs, soit un cinquième de la population active, subissent encore des retards de paiement qui dépassent parfois six mois. En *Argentine*, la pratique consistant à payer le salaire en bons non librement convertibles émis

¹⁰ A titre d'exemple, pendant la guerre qui a fait rage en *République démocratique du Congo*, faute d'être payés, les fonctionnaires n'ont eu d'autre choix que de contracter des dettes, à des taux d'intérêt exorbitants, et se sont vu contraints d'effectuer des travaux agricoles sur les terres de leurs créanciers; certains ont même vendu leurs enfants pour rembourser leurs dettes; voir Confédération mondiale du travail (CMT), *L'esclavage aujourd'hui! – Rapport annuel sur des droits des travailleurs*, 2001, pp. 18-43.

¹¹ En 1999, les Nations Unies, à travers leur groupe de travail sur les formes contemporaines d'esclavage, estimaient que le nombre de personnes réduites à la servitude pour dettes s'élevait à 20 millions. Parmi les recommandations adoptées par ce groupe de travail à sa vingt-cinquième session, en juillet 2000, on relève l'incitation des Etats Membres à ratifier la convention de l'OIT (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962, «qui tend en particulier à faire disparaître les formes de paiement du salaire qui favorise l'endettement»; voir E/CN.4/Sub.2/2000/23, document accessible par l'adresse www.unhcr.ch/html/menu2/i2slavwg.htm. Pour des informations supplémentaires, voir *Halte au travail forcé, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, BIT, 2001, pp. 32-43.

¹² Voir Gerard Greenfield et Tim Pringle: «Le défi des arriérés de salaires en Chine», dans *Education ouvrière*, n° 128, 2002/3, p. 35.

par les autorités locales s'est généralisée au cours des deux dernières années, aggravant par le fait la crise économique et sociale que traverse le pays¹³.

25. Il apparaît également que les problèmes particulièrement graves qui résultent des pratiques abusives de paiement ou de non-paiement du salaire par l'employeur ou du paiement différé peuvent affecter tout particulièrement les travailleuses et leur famille. Cela tient au fait que les secteurs dans lesquels de telles pratiques se font souvent jour sont ceux où la main-d'œuvre est majoritairement féminine et aussi à ce que, quand la main-d'œuvre est composée de travailleurs et de travailleuses, les employeurs, s'ils décident de ne payer qu'une partie de la main-d'œuvre, accordent la priorité aux premiers. Pour la commission, il est extrêmement préoccupant de voir que l'inégalité de traitement sur le plan de la rémunération, qui existe indéniablement entre les hommes et les femmes et sur laquelle la commission s'est déjà exprimée en 1986, avec l'étude d'ensemble sur la [convention n° 100](#), en appelant à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, a des ramifications qui s'étendent jusqu'à la question du non-paiement du salaire.

26. Cependant, certains des pays les plus développés connaissent eux aussi des problèmes de protection des salaires. Des événements récents ont démontré que certaines modalités de rémunération de plus en plus répandues pouvaient comporter des risques non négligeables pour les salariés. Par exemple, depuis une vingtaine d'années, les employeurs de certains pays ont de plus en plus tendance à remplacer les régimes de pensions privés à prestations définies par des régimes à cotisations définies. Dans le premier cas, la prestation servie au travailleur à sa retraite est définie et son montant peut donc être calculé. Dans le deuxième type de régime, l'employeur s'engage à verser un montant déterminé sur un compte personnel qui laisse au travailleur certains choix en matière d'investissement. Dans ces régimes à cotisations définies, ce sont les travailleurs qui assument les risques inhérents aux investissements, risques que parfois ils ne comprennent pas très bien. L'émergence des plans d'options sur titres a encore aggravé ce risque, surtout lorsqu'une grande partie des avoirs que possède un salarié sur un compte personnel sont investis dans les actions d'une même entreprise. Si en plus cette compagnie se trouve être l'employeur, le risque que supporte le travailleur est encore plus grand. C'est ce qui s'est passé en 2001, lorsque l'entreprise américaine, Enron, s'est effondrée, faisant perdre leur épargne retraite à 12 000 salariés¹⁴. Etant donné que l'inclusion de l'option

¹³ Il existe même, dans plusieurs villes, des «clubs de trocs» où les gens échangent biens et services en utilisant des bons émis localement – autre moyen de substitution de la monnaie dont l'émission est encore moins contrôlable; voir «Scraping through the great depression: Argentina's collapse», dans *The Economist*, 1^{er} juin 2002, p. 35.

¹⁴ On estime à plus de 60 milliards de dollars les sommes perdues par dévaluation du titre, lequel reposait pour l'essentiel sur des fonds de pension et sur l'épargne individuelle constituée dans cette même optique. Au moment de la faillite, plus de 60 pour cent des actifs correspondant aux plans de pension Enron se trouvaient investis dans le titre de la société. Selon le plan de pension d'Enron, la société faisait correspondre aux cotisations des salariés une action de la société

d'achat d'actions dans la rémunération globale des cadres supérieurs des entreprises incite souvent ceux-ci à faire monter au maximum le prix des actions, ce qui avantage les actionnaires mais aussi eux-mêmes, le prix des actions de l'entreprise risque d'être gonflé artificiellement. N'étant pas forcément conscients de cette pratique et voyant le cours des actions monter, les travailleurs peuvent être tentés d'en acquérir davantage¹⁵. En raison du risque inhérent à tout investissement et à la non-diversification d'un portefeuille d'actions auquel s'ajoute la fragilité accrue de nombreux plans d'options sur titres, il est essentiel que les gouvernements veillent à ce que la législation sur les valeurs mobilières, les pensions, les procédures comptables et la gestion des sociétés garantisse la transparence qui doit caractériser la rémunération des travailleurs et surtout la partie de celle-ci qui est censée assurer les revenus après le départ à la retraite.

27. A un autre niveau, il semble que la sécurité du revenu des travailleurs ait été sérieusement mise à mal par l'évolution du droit relatif à la faillite. Il est préoccupant que, sous les pressions constantes de la Banque mondiale et du Fonds monétaire international, de nombreux pays en développement ont entrepris – ou envisagent d'entreprendre – une révision de leur législation sur l'insolvabilité dans une optique qui rendrait prioritaires certains créanciers tels que les institutions bancaires, au détriment de l'avantage jusque-là reconnu aux créances salariales des travailleurs, comme le prévoyait l'article 11 de la [convention n° 95](#) puis les articles 5 à 8 de la convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992¹⁶.

et elle interdisait aux salariés de vendre des parts avant l'âge de 50 ans; voir http://www.aflcio.org/paywatch/case_enron.htm. Voir également «The merits of diversion: Pensions in America», dans *The Economist*, 15 déc. 2001, p. 10.

¹⁵ Par ailleurs, les plans d'options sur titres ainsi que leur traitement comptable se sont trouvés au cœur des plus graves scandales financiers qui ont éclaté aux Etats-Unis, comme dans le cas de WorldCom; voir «Use and abuse: Stock options», dans *The Economist*, 20 juillet 2002, p. 14.

¹⁶ Comme cela ressort des conclusions d'une publication récente du Service juridique du Fond monétaire international (FMI), «les privilèges légaux, qui peuvent être jugés nécessaires pour des raisons d'ordre social ou politique, doivent être limités dans la mesure du possible puisqu'en général ils compromettent l'efficacité des procédures d'insolvabilité judiciaires»; voir *Pour des procédures d'insolvabilité ordonnées et efficaces – Principales questions*, 2000; également disponible sur <http://www.imf.org/external/pubs/ft/orderly/fre/>. Dans le même sens, le Projet de guide législatif sur le droit de l'insolvabilité, actuellement en cours d'élaboration par la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI), observe en ce qui concerne les créances privilégiées: «Certaines priorités sont motivées par des préoccupations sociales auxquelles il peut être plus facile de répondre en dehors du droit de l'insolvabilité, par exemple dans la législation sur la protection sociale, qu'en élaborant une loi sur l'insolvabilité pour atteindre des objectifs sociaux n'ayant qu'un rapport indirect avec les questions d'endettement et d'insolvabilité. Le fait de prévoir une priorité dans la loi sur l'insolvabilité peut au mieux apporter un remède incomplet et insuffisant, au problème social tout en diminuant l'efficacité de la procédure d'insolvabilité»; voir A/CN.9/WG.V/WP.63/Add.14, 14 oct. 2002, paragr. 428, également disponible sur http://www.uncitral.org/french/workinggroups/wg_il/wp-63add14-f.pdf.

La convention sur la protection du salaire et le Groupe de travail sur la politique de révision des normes

28. Le Groupe de travail sur la politique de révision des normes a été constitué par le Conseil d'administration en mars 1995 avec pour mission d'évaluer la nécessité de la révision de certaines normes, d'examiner les critères susceptibles d'être appliqués dans ce cadre et d'analyser les difficultés et les insuffisances du système de création de normes nouvelles en vue de proposer, pour y remédier, des mesures pratiques efficaces¹⁷. Le groupe de travail a siégé 13 fois, procédant à un examen cas par cas des conventions et recommandations. Il a formulé un certain nombre de propositions, qui ont été adoptées à l'unanimité par la Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail (LILS) et le Conseil d'administration. Sa mission a abouti, à ce jour, à l'adoption par le Conseil d'administration de décisions concernant 181 conventions et 191 recommandations, à propos desquelles toute une série de mesures a été recommandée au Bureau et aux Etats Membres¹⁸.

29. En vue de la troisième réunion du groupe de travail (en novembre 1996), le Bureau avait établi un document concernant 28 conventions, dont la [convention n° 95](#), à examiner pour statuer sur la nécessité de leur révision. Le Bureau signala que la convention n° 95 avait été classée par les groupes de travail ayant siégé en 1979 et 1987 parmi les instruments à promouvoir de manière prioritaire¹⁹. Il suggéra également qu'il y aurait sans doute lieu d'inviter les Etats Membres, notamment ceux déjà liés par la convention n° 95, à envisager la ratification de la [convention n° 173](#), dont les dispositions relatives à la protection du salaire en cas d'insolvabilité ou de liquidation de l'entreprise sont à la fois plus extensives et plus modernes. La question se posait néanmoins de savoir si certains aspects concernant le paiement du salaire aux travailleurs migrants se trouvaient suffisamment couverts par les dispositions en vigueur de la convention. Le groupe de travail et le Conseil d'administration décidèrent pour cette raison de demander aux Etats Membres de fournir des informations sur les changements intervenus ou les difficultés inhérentes à la convention, en vue d'un réexamen ultérieur du statut de cette dernière²⁰.

30. Lors de la sixième session du groupe de travail (mars 1998), le Bureau a présenté les résultats des consultations relatives aux obstacles et difficultés

¹⁷ La décision a été prise à l'issue des discussions consacrées par la Conférence internationale du Travail à la politique de fixation des normes à sa 82^e session, en 1994, laquelle coïncidait avec le 75^e anniversaire de l'Organisation. Le mandat du groupe de travail est reproduit en annexe au document GB.267/LILS/WP/PRS/2.

¹⁸ Voir document [GB.283/LILS/WP/PRS/1/2](#).

¹⁹ Voir rapport final du Groupe de travail sur la politique de révision des normes internationales du travail, *Bulletin officiel*, édition spéciale, série A, vol. LXII, 1979, p. 16, et rapport de ce même groupe de travail également paru dans une édition spéciale du même *Bulletin officiel*, série A, vol. LXX, 1987, p. 30.

²⁰ Voir documents GB.267/LILS/WP/PRS/2, pp. 14-16, et GB.267/9/2, paragr. 14 b) iv).

auxquels la ratification de la convention pouvait se heurter et aux besoins de révision dont cette dernière pouvait faire l'objet. Se fondant sur les réponses de 34 Etats Membres, le Bureau a pu se convaincre que la pertinence et l'importance de cette convention n'étaient pas remises en question, notamment compte tenu du fait que la ratification était imminente ou à l'examen dans cinq d'entre eux. Il a noté que, si plusieurs obstacles ont été évoqués à propos de diverses dispositions de la convention, aucune proposition formelle tendant à sa révision n'avait été émise. La question du paiement du salaire par virement bancaire, y compris par des moyens électroniques, qui avait été soulevée par plusieurs Etats Membres, avait été examinée et réglée de manière positive à travers un avis informel d'interprétation du Bureau formulé à la demande du gouvernement allemand en 1954. Les membres employeurs ont dit qu'il était inopportun d'inviter les Etats Membres à ratifier la [convention n° 173](#), parce que son champ est beaucoup plus large que celui de la convention n° 95. Les membres travailleurs ont, quant à eux, déclaré qu'ils ne voyaient pas d'inconvénient à se référer simultanément à l'un et l'autre instrument mais que la question de la protection des salaires des travailleurs migrants devrait elle aussi être examinée. Dans ces circonstances, le Conseil d'administration a approuvé la proposition du groupe de travail tendant à ce que l'on invite les Etats Membres à examiner la possibilité de ratifier la [convention n° 95](#) tout en appelant leur attention sur la convention n° 173, qui révisé l'article 11 de la première²¹.

31. Sur la base de ces considérations, le Conseil d'administration a décidé d'inclure la [convention n° 95](#) dans les conventions considérées comme à jour, dont la ratification doit être encouragée parce qu'elle continue de répondre aux besoins actuels²².

Etat des ratifications

32. La convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, est entrée en vigueur le 24 septembre 1952. Au 13 décembre 2002, elle avait enregistré 95 ratifications, confortant ainsi sa position parmi les conventions de l'OIT les plus largement ratifiées, hormis les conventions fondamentales et les conventions prioritaires. Le plus récent instrument de ratification a été enregistré le 2 août 2001 (*Albanie*) et, au cours des dix dernières, ce ne sont pas moins de huit Etats Membres qui l'ont ratifiée (*Azerbaïdjan, Botswana, Kirghizistan, République de Moldova, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Slovaquie, Tadjikistan* et *République tchèque*). La liste des Etats Membres actuellement liés par ses dispositions figure à l'[annexe I](#).

33. A ce jour, la convention n'a été dénoncée que par un seul Etat Membre, le Royaume-Uni, le 16 septembre 1983. Dans la communication au

²¹ Voir documents [GB.271/LILS/WP/PRS/2](#), paragr. 68-78, et [GB.271/11/2](#), paragr. 15.

²² Voir document [GB.283/LILS/WP/PRS/1/2](#), paragr. 17.

Directeur général du BIT relative à sa dénonciation, le gouvernement britannique expliquait que son intention était d'abroger les lois de 1831, 1887, 1896 et 1940 relatives au «*truck system*» et les textes s'y rapportant, qui constituaient jusque-là les principaux instruments donnant effet aux dispositions de la convention, pour faire plus largement place au progrès en encourageant la tendance au paiement du salaire par des méthodes modernes. Il avisait également le Bureau de son intention d'adopter une législation moderne en ce qui concerne les retenues sur les salaires, pour faire droit à un sentiment général, selon lequel il convenait de revoir les protections offertes par la loi dans ce domaine et les étendre à tous les salariés. Mais n'étant pas en mesure de dire, à ce stade, dans quelle mesure la future législation rendrait le pays à même de satisfaire aux dispositions de la convention, le gouvernement estimait que la juste voie exigeait de dénoncer formellement la convention. Il avait indiqué qu'il verrait, une fois la nouvelle législation adoptée, si celle-ci répond adéquatement aux obligations posées par la convention – ou toutes dispositions révisées que l'Organisation internationale du Travail aurait adoptées entre-temps – afin que le Royaume-Uni la ratifie à nouveau²³.

Informations disponibles

34. Aux fins de la présente étude, la commission était saisie de 138 rapports soumis par 95 Etats Membres conformément à l'article 19 de la Constitution de l'OIT²⁴. De plus, selon la pratique habituelle, la commission s'est également appuyée sur les informations contenues dans les rapports soumis au titre des articles 22 et 35 de la Constitution par ceux des Etats Membres qui ont ratifié l'instrument en question. Enfin, la commission a pris dûment note des observations communiquées par les organisations d'employeurs et de travailleurs.

35. La commission se félicite de ce qu'un grand nombre de gouvernements ait communiqué des rapports sur les instruments à l'étude. Mais, dans le même temps, elle regrette qu'un grand nombre des rapports ainsi communiqués ne contiennent pas d'informations aussi détaillées que ce qu'elle aurait pu attendre. Elle estime opportun d'insister pour qu'à l'avenir un plus grand effort soit fait de la part des gouvernements pour que les informations communiquées soient exhaustives et parviennent en temps utile. Elle rappelle à cet égard que la communication régulière de rapports complets est une

²³ Il convient de noter que, par déclaration séparée enregistrée en 1987, les autorités de Gibraltar ont indiqué que la dénonciation du Royaume-Uni étendrait ses effets à ce territoire. Des déclarations similaires ont été enregistrées en 1993 au regard de l'île de Man et de Jersey, de sorte que ces territoires ne sont plus liés par la convention. Par contre, aucune déclaration dans ce sens n'a encore été faite en ce qui concerne *Montserrat*, qui se trouve ainsi toujours liée par la convention.

²⁴ Des indications complètes concernant les rapports dus et fournis par chaque pays sont présentées à l'[annexe I](#).

obligation indissociable de l'appartenance à l'Organisation et qu'elle est, de surcroît, cruciale pour le fonctionnement du mécanisme de contrôle de cette dernière. A ces commentaires, la commission ajoute qu'elle regrette profondément que, en dépit du fait qu'elles aient été averties, seulement 22 organisations de travailleurs et d'employeurs, appartenant à quelque 13 Etats Membres, ont saisi l'occasion offerte par l'article 23 de la Constitution de l'OIT pour faire connaître leurs vues sur une question abordée pour la première fois dans une étude d'ensemble et qui revêt une importance aussi critique que directe dans la vie quotidienne des travailleurs²⁵. La commission ne soulignera jamais assez l'importance particulière qu'elle attache aux commentaires des organisations d'employeurs et de travailleurs concernant les difficultés et les dilemmes qui peuvent se poser dans la pratique au regard de l'application des normes de l'OIT. Par voie de conséquence, elle incite vivement ces organisations à être plus à l'écoute des travaux de la commission et à faire preuve de plus de coopération en lui faisant part de leurs observations, dont la perspicacité est toujours appréciée.

Structure de l'étude

36. L'étude d'ensemble est divisée en neuf chapitres, qui suivent autant que possible l'ordre des diverses dispositions contenues dans la convention. Au *chapitre I*, on examine le champ d'application matériel et personnel de la convention et on se penche sur la définition du terme «salaire» et sur les catégories de travailleurs pouvant être exclues du champ d'application de la convention. Au *chapitre II*, on examine la législation et la pratique concernant le moyen de paiement, notamment le paiement en espèces, les diverses formes de paiement scriptural et les conditions sous lesquelles le paiement peut se faire partiellement en nature. Au *chapitre III*, la commission analyse le principe de la liberté des travailleurs de disposer de leur salaire à leur gré, tel qu'il résulte de l'obligation de payer directement le salaire au travailleur intéressé, de l'interdiction pour l'employeur de restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de dépenser son salaire comme il l'entend et du droit des travailleurs de faire usage des économats d'entreprise sans subir aucune

²⁵ *Autriche*: Chambre fédérale du travail (BAK); *Bélarus*: Fédération des syndicats du Bélarus (FTUB); *Canada*: Conseil canadien des employeurs (CCE), Confédération des syndicats nationaux (CSN); *Cap-Vert*: Confédération des syndicats du Cap-Vert (CCSL); *Egypte*: Fédération des syndicats égyptiens (FETU); *Maurice*: Fédération des syndicats progressistes; *Nouvelle-Zélande*: Business New Zealand, Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU); *Portugal*: Confédération de l'industrie portugaise (CIP), Union générale des travailleurs (UGT); *Sri Lanka*: Congrès des syndicats de Ceylan (CWC); *Suède*: Confédération des entreprises suédoises, Agence suédoise des employeurs du secteur public, Association suédoise des autorités locales, Confédération suédoise des associations professionnelles (SACO), Fédération suédoise des conseils des comtés, Confédération suédoise des syndicats; *Turquie*: Confédération turque des associations d'employeurs (TISK); *Ukraine*: Confédération des employeurs d'Ukraine, Fédération des syndicats d'Ukraine; *Viet Nam*: Chambre vietnamienne du commerce et de l'industrie (VCCI).

contrainte. Au *chapitre IV*, on examine les législations et les pratiques concernant les conditions et les limites applicables aux retenues sur les salaires, de même que les procédures touchant à la saisie ou à la cession du salaire, à la lumière des principes directeurs posés par la convention. La question de la protection des créances constituées par les salaires des travailleurs en cas de faillite de l'entreprise est abordée au *chapitre V*, lequel comprend aussi une analyse succincte des dispositions de la *convention n° 173*, qui révisé en partie la *convention n° 95* sur ce plan. Au *chapitre VI*, on examine les dispositions de la convention qui concernent la périodicité, le temps et le lieu du paiement du salaire, et on aborde la situation des arriérés de salaires à l'heure actuelle dans diverses parties du monde. Le *chapitre VII* est consacré aux obligations découlant de la convention au regard du droit des travailleurs d'être informés de manière adéquate des conditions de rémunération sur la base desquelles ils sont employés, et des modalités de calcul de leur salaire à la fin de chaque période de paie. Le *chapitre VIII* est centré sur les problèmes d'application effective et, en particulier, sur l'obligation pour un pays d'exercer un contrôle effectif et prévoir des sanctions appropriées pour assurer le respect de la législation concernant la protection du salaire. Enfin, au *chapitre IX*, la commission procède à une évaluation générale des difficultés d'application rencontrées et des perspectives de ratification de la convention, telles qu'elles ressortent des rapports reçus, avant de conclure par quelques observations finales sur la pertinence et l'actualité des normes établies par les instruments examinés.

* * *

Tout au long de l'étude, seuls les Etats Membres ayant ratifié la convention apparaissent en italiques. C'est par suite d'une sélection aléatoire et n'impliquant aucune discrimination que tel ou tel Etat Membre se trouve mentionné dans le corps du texte ou dans les notes de bas de page, et la commission a été guidée dans ce choix davantage par le souci d'illustrer son propos que par celui de proposer une compilation exhaustive des législations et pratiques nationales. Dans les notes de base de page, le chiffre apparaissant entre parenthèses renvoie à des instruments législatifs bien précis, dont la liste par pays est présentée en l'annexe II. A la fin de chaque chapitre, des conclusions sommaires récapitulent les principales constatations faites par la commission au regard de la ou des disposition(s) correspondante(s) de la convention.

CHAPITRE I

CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

1. Champ d'application matériel: définition du terme «salaire»

37. Aux termes de l'article 1 de la convention, le terme «salaire» signifie «quels qu'en soient la dénomination ou le mode de calcul, la rémunération ou les gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés par accord ou par législation nationale, qui sont dus en vertu d'un contrat de louage de services, écrit ou verbal, par un employeur à un travailleur, soit pour le travail effectué ou devant être effectué, soit pour les services rendus ou devant être rendus». Les travaux préparatoires des instruments à l'examen confirment que l'intention des auteurs était d'utiliser le terme «salaire» non de façon spécifique, comme cela peut être le cas dans le cadre d'une législation nationale, mais de façon générique pour recouvrir l'ensemble des différentes formes et composantes de la rémunération du travail¹.

38. Dans la grande majorité des pays, la législation nationale donne une définition large des termes «salaire» ou «rémunération» et garantit ainsi une portée tout aussi large des mesures qui donnent effet aux dispositions

¹ Comme il est noté dans le rapport préliminaire que le Bureau avait préparé aux fins de la première discussion de la Conférence, «dans nombre de pays le terme 'salaire' a une signification précise et juridiquement définie: il peut désigner, par exemple, la rémunération des travailleurs manuels, de travailleurs dont la rémunération est calculée sur une période inférieure à un mois, ou d'ouvriers, par opposition aux travailleurs intellectuels, aux personnes dont la rémunération est calculée au mois ou à l'année, ou aux employés de bureau. Il semble que, au cas où la Conférence déciderait d'adopter une réglementation internationale sous la forme d'une convention, un tel état de choses pourrait donner naissance à de graves difficultés d'interprétation. Le Bureau croit donc devoir suggérer une formule de nature à résoudre ce problème: la réglementation internationale devrait s'appliquer à la rémunération ou aux gains, quels qu'en soient la dénomination ou le mode de calcul, susceptibles d'être évalués en espèces et payables par un employeur à un travailleur pour tout travail effectué ou tout service rendu en vertu d'un contrat écrit ou non»; voir CIT, 31^e session, 1948, rapport VI c) (1), p. 6; et CIT, 31^e session, 1948, rapport VI c) (2), p. 68. Au cours des discussions de la Conférence, la définition que le Bureau avait initialement proposée n'a été amendée que pour insérer les mots «pour le travail effectué ou les services rendus» afin de préciser que le mot «salaire» signifiait la rémunération due pour le travail effectué ou les services rendus, et que les paiements effectués pour toute autre raison étaient exclus; voir CIT, 31^e session, 1948, *Compte rendu des travaux*, p. 481.

importantes de la convention. Par exemple, en *Azerbaïdjan*², à *Malte*³ et dans la *Fédération de Russie*⁴, «salaire» signifie la rémunération ou les gains quels qu'ils soient, y compris le salaire de base, les suppléments de salaire, les gratifications, les primes et autres paiements. En *Côte d'Ivoire*⁵, au *Gabon*⁶ et au *Niger*⁷, on entend par rémunération le salaire de base ou le salaire minimum, ainsi que l'ensemble des autres avantages, payés directement ou non, en espèces ou en nature, à un travailleur pour son travail. De même, au *Burkina Faso*⁸, au *Liban*⁹ et au *Sénégal*¹⁰ le terme «salaire» désigne la rémunération de base, quelle qu'en soit la dénomination, les suppléments de salaire, les congés payés et les prestations, les indemnités et les allocations de toute sorte. Au *Mexique*¹¹, au *Nicaragua*¹² et au *Venezuela*¹³ le terme «salaire» signifie la rémunération payable à une personne pour son travail et consiste dans la rémunération versée en espèces suivant le taux journalier, le versement de sommes à titre gracieux, les primes et les suppléments de salaire, les commissions, les avantages en espèces – nourriture et logement – et toute autre somme ou prestation accordées à une personne pour son travail. En *Egypte*¹⁴, au *Koweït*¹⁵, et dans la *République arabe syrienne*¹⁶, «salaire» signifie toute somme d'argent versée à une personne pour son travail et complétée par des paiements de toute sorte – entre autres, paiements en nature, augmentations périodiques, allocations de vie chère, allocations familiales, commissions, paiements à titre gracieux, primes et pourboires.

² (1), art. 154, 1). C'est également le cas dans la *République de Moldova* (2), art. 2, 2), 4); l'*Ouganda* (1), art. 66; la *Roumanie* (2), art. 1, 2); et la *Slovénie* (1), art. 126, 2).

³ (1), art. 2, 1).

⁴ (1), art. 129.

⁵ (1), art. 31.1. C'est également le cas dans les pays suivants: *Bénin* (1), art. 207; *Cap-Vert* (1), art. 117; *Guinée* (1), art. 206; *Guinée-Bissau* (1), art. 94; *Jamahiriya arabe libyenne* (1), art. 31; *Tchad* (1), art. 246; et *Yémen* (1), art. 2.

⁶ (1), art. 18.

⁷ (1), art. 147.

⁸ (1), art. 116.

⁹ (1), art. 57.

¹⁰ (1), art. L.118.

¹¹ (2), art. 82 et 84. C'est également le cas dans les pays suivants: *Bolivie* (1), art. 52; (2), art. 39; *République dominicaine* (1), art. 192, 195 et 197; et *Equateur* (2), art. 80 et 95; (1), art. 35, 14).

¹² (2), art. 81 et 84.

¹³ (1), art. 133.

¹⁴ (1), art. 1. On trouve des définitions analogues dans les pays suivants: *Arabie saoudite* (1), art. 7, 6); *Bahreïn* (1), art. 66; *Emirats arabes unis* (1), art. 1.

¹⁵ (1), art. 28.

¹⁶ (1), art. 3.

39. Aux Etats-Unis¹⁷, la législation de plusieurs Etats définit le «salaire» comme étant toute compensation non discrétionnaire due au travailleur en retour d'un travail ou de services rendus et pour lesquels le travailleur est fondé à attendre une rémunération, que celle-ci soit déterminée à l'heure, à la tâche, à la pièce, à la commission ou par toute autre méthode de calcul. Le salaire inclut l'indemnité de maladie, le congé payé, l'indemnité de départ, le paiement des heures supplémentaires, les commissions, les primes et toutes autres sommes promises de même que les règlements devant être faits au travailleur ou à une caisse de prévoyance pour couvrir les soins médicaux, l'assurance santé, l'hospitalisation, la prévoyance et la retraite dans les cas où l'employeur a pour politique ou pour pratique d'effectuer ces paiements. Au Canada¹⁸, le salaire est généralement défini comme étant toute forme de rémunération d'un travail accompli, exception faite des pourboires et autres libéralités. La terminologie utilisée peut varier considérablement mais des dispositions analogues ont été adoptées dans la plupart des pays et la protection prévue par la législation nationale qui donne effet à la convention recouvre notamment les éléments suivants du salaire: allocations familiales, primes de production, commissions et augmentations, intéressements aux bénéfices, prestations non pécuniaires, primes d'ancienneté, heures supplémentaires, prestations liées à des conditions

¹⁷ Voir, par exemple, Arizona (7), art. 23-350; Caroline du Nord (40), art. 95-25.2, 16); Iowa (20), art. 91A.2, 7); Kentucky (22), art. 337.010, 1) c); New Hampshire (36), art. 275:42, III); New York (39), art. 190, 1), 198-c; Texas (51), art. 61.001, 7); Wisconsin (58), art. 109.01, 3). Dans la législation de la Virginie-Occidentale (57), art. 21-5-1, le «salaire» s'entend de la compensation du travail ou des services rendus par le travailleur et inclut les prestations annexes susceptibles d'être calculées et payées directement aux travailleurs, telles que les congés ordinaires, les congés d'ancienneté, les congés mobiles, les jours fériés, les congés maladie, les congés personnels, les primes d'incitation, les prestations de maladie et accident et les prestations relatives à la couverture médicale et à la vieillesse. De même, en Géorgie (15), art. 34-5-2, au Massachusetts (27), art. 148, et au Nebraska (34), art. 48-1202, le salaire est défini d'une manière globale comme la compensation de l'emploi, incluant le paiement en nature, les commissions et primes, les congés payés et autres prestations qui s'attachent à l'emploi. Dans d'autres Etats, le terme de «salaire» est simplement défini comme la compensation du travail ou des services rendus par le travailleur, que le montant soit calculé à l'heure, à la tâche, à la pièce, à la commission ou sur d'autres bases; voir par exemple Californie (9), art. 200; Colorado (10), art. 8-4-101, 9); Connecticut (11), art. 31-71a; Dakota du Nord (42), art. 34-06-01, 6); Delaware (13), art. 1101 a) 2); district of Columbia (14), art. 32-1301; Idaho (17), art. 45-601; Illinois (18), art. 115/2; Indiana (19), art. 22-2-9-1; Kansas (21), art. 44-313; Maryland (26), art. 3-401 e); Missouri (32), art. 290.500, 7); Nouveau-Mexique (38), art. 50-4-1, B), Rhode Island (47), art. 28-14-1; Utah (52), art. 34-28-2.

¹⁸ (1), art. 166. Dans la plupart des provinces, le «salaire» inclut les commissions, les primes d'incitation ou de productivité, les congés payés et autres prestations liées à l'emploi; voir Colombie-Britannique (6), art. 1, 1); Manitoba (7), art. 1, 1); Ontario (14), art. 1, 1); Québec (16), art. 1; Saskatchewan (17), art. 2; Terre-Neuve et Labrador (9), art. 2; Territoires du Nord-Ouest (10), art. 1. Cependant, dans certains cas, le «salaire» n'inclut pas les heures supplémentaires, les congés payés ni l'indemnité de départ; voir Alberta (4), art. 1, 1); île du Prince-Edouard (15), art. 1; Nouveau-Brunswick (8), art. 1; Nouvelle-Ecosse (12), art. 2.

de travail particulières (travail posté, tâches dangereuses ou pénibles), primes annuelles et autres rémunérations supplémentaires¹⁹.

40. Toutefois, dans un certain nombre de pays, l'interprétation du terme «salaire» n'est pas assez large pour recouvrir toutes les formes de rémunération ou de gains. Ainsi, certains suppléments et prestations ne sont pas considérés comme des salaires. Par exemple, en *Argentine*²⁰, en *Colombie*²¹, et au *Honduras*²², les prestations de sécurité sociale ne sont pas considérées comme un salaire. En *Slovaquie*²³ et dans la *République tchèque*²⁴, les paiements à titre de «compensation du salaire», de «compensations en espèces», de frais de déplacement, de revenus d'actions ou d'obligations, de rémunérations d'heures d'astreinte ou de travail d'urgence sont exclus de la définition du terme «salaire». De même, au *Brésil*²⁵ et dans la *République démocratique du Congo*²⁶, les soins de santé, les allocations familiales prévues par la loi et les frais de déplacement ne sont pas considérés comme des éléments de la rémunération. Aux *Bahamas*²⁷, le salaire comprend toute forme de rémunération du travail effectué, à l'exception des pourboires, primes et autres gratifications, alors qu'au *Congo*²⁸ le salaire comprend la rémunération de base, les primes, les allocations et les indemnités de toute nature, à l'exception des indemnités de licenciement. En *Malaisie*²⁹ on entend par «salaire» le salaire de base et tout

¹⁹ C'est le cas, par exemple, dans les pays suivants: *Algérie* (1), art. 80, 81 et 82; *Bélarus* (1), art. 57; *Belgique* (1), art. 2; *Guyana* (1), art. 2; *République islamique d'Iran* (1), art. 2, 34 et 45; *Iraq* (1), art. 41, 43 et 44; *Israël* (1), art. 1; *Kirghizistan* (1), art. 213, 1; et *Ukraine* (2), art. 1 et 2.

²⁰ (1), art. 103, 103 bis et 105.

²¹ (1), art. 127 et 128.

²² (2), art. 360 à 362.

²³ (1), art. 118, 2).

²⁴ (2), art. 4, 2); (4), art. 3, 2).

²⁵ (2), art. 457 et 458. Voir aussi *Chili* (1), art. 41, et *El Salvador* (2), art. 119.

²⁶ (1), art. 4 h).

²⁷ (4), art. 2, 1).

²⁸ (2), art. 91.

²⁹ (1), art. 2. De même au *Botswana* (1), art. 2, 1), au *Myanmar* (1), art. 2, le terme «salaire» désigne le montant total de la rémunération de base et de toutes les autres formes de rémunération, y compris le paiement des heures supplémentaires et d'autres rémunérations spéciales, par exemple les primes de production ou les allocations de vie chère, à l'exception des éléments suivants: i) la valeur du logement, de l'hébergement, de la fourniture d'électricité ou d'eau, des soins médicaux ou des autres services fournis gratuitement; ii) tout paiement à titre gracieux ou tout cadeau, ou la valeur d'une indemnité de déplacement; iii) toute cotisation payée par l'employeur à son initiative à un fonds de pension; iv) toute indemnité de licenciement. Aux États-Unis, au niveau des États, la législation exclut parfois certains paiements de la notion de salaire. Par exemple, en *Alabama* (4), art. 25-4-16, et en *Oklahoma* (44), art. 40-1-218, le «salaire» est défini comme étant toute forme de rémunération versée pour des services individuels, y compris la valeur en monnaie de toute rémunération versée sous une autre forme, exception faite des prestations de retraite, des paiements au titre de la maladie ou de l'incapacité résultant d'un

autre paiement en espèces dus à une personne pour le travail qu'elle a effectué, à l'exception des éléments suivants: i) la valeur de l'hébergement, de la nourriture, du combustible, de l'électricité, de l'eau ou des soins médicaux qui sont fournis; ii) toute cotisation payée par l'employeur à son initiative à tout fonds de pension, fonds de prévoyance ou plan de retraite, ou à tout autre fonds ou plan établi en vue de la protection du travailleur; iii) toute indemnité de déplacement; iv) toute gratification; v) toute prime annuelle; et vi) toute somme versée pour les frais entraînés par la nature de l'emploi.

41. A *Maurice*³⁰, la rémunération comprend toutes les sommes gagnées par un travailleur, à l'exception de celles liées à un intéressement aux bénéficiaires, tandis qu'en Namibie³¹ la loi exclut de la définition de rémunération tout défraiement de voyage et tout paiement de frais de séjour, ou tout versement effectué au titre de la pension ou du licenciement du travailleur. Aux Seychelles³², seul le paiement des heures supplémentaires ou autres suppléments de salaire irréguliers ne sont pas considérés comme relevant de la définition de salaire mais, au *Soudan*³³, le terme «salaire» désigne le total du salaire de base et l'ensemble des autres prestations, y compris la valeur en espèces de la nourriture, du combustible ou du logement qui sont fournis, toute autre rémunération des heures supplémentaires ou toute autre prestation versée pour l'accomplissement d'une tâche, mais il ne comprend pas les cotisations versées par l'employeur pour le compte du travailleur à toute institution de sécurité sociale ou les dépenses à la charge de l'employeur. En *Tunisie*³⁴, la loi indique que la rémunération comprend le salaire de base, quel que soit son mode de calcul, ainsi que tout supplément de salaire, en espèces ou en nature, fixe ou variable, à l'exception du remboursement de dépenses.

accident et des indemnités de licenciement ou de départ. De plus, au Michigan (28), art. 408.471, les prestations annexes, telles que la compensation due aux travailleurs pour les jours de congé, l'absence autorisée pour cause de maladie ou accident, l'absence autorisée pour raisons personnelles ou encore les congés annuels, les primes, les dépenses autorisées effectuées dans le cadre de l'emploi et les cotisations versées pour le compte du travailleur, sont expressément exclues de la notion de salaire, tandis que la législation du Minnesota (30), art. 5200.0140, exclut le paiement des heures supplémentaires, les primes, les congés payés ou les congés maladie, la participation aux bénéficiaires, les cotisations à un plan d'épargne ou de retraite, les primes d'assurance vie, les primes d'assurance maladie et les autres prestations de ce genre.

³⁰ (1), art. 2.

³¹ (1), art. 1. De même, en *Espagne* (1), art. 26, 1) et 2), les sommes versées au travailleur pour rembourser des frais liés à son travail et pour l'indemniser en cas de mutation, de suspension ou de licenciement ne sont pas considérées comme un salaire.

³² (1), art. 2.

³³ (1), art. 4. De même, au Qatar (1), art. 2, 6), les indemnités de transport ou de déplacement, ainsi que les cotisations que l'employeur doit verser à un fonds établi pour les travailleurs, sont exclues de la portée du salaire.

³⁴ (1), art. 134-2.

42. Il convient de faire aussi mention des cas dans lesquels la législation relative à la protection du salaire ne se réfère qu'aux contrats écrits, ce qui pose la question de savoir comment le salaire est protégé lorsque l'emploi relève d'un contrat verbal. Dans l'un de ses plus récents commentaires sur ce point, la commission a invité le gouvernement de l'*Azerbaïdjan*³⁵ à indiquer les mesures qui garantissent la protection du salaire dans les exploitations individuelles ou dans les entreprises familiales du secteur agricole, cas dans lesquels les contrats de travail peuvent exceptionnellement être conclus de façon verbale.

43. Il convient de noter en outre que dans certains pays, comme l'*Azerbaïdjan*, le *Bélarus* et l'*Egypte*, la définition juridique du salaire se limite à la rémunération du travail réellement effectué et ne s'étend pas à la rémunération qui a été convenue mais qui n'est pas encore due, le travail correspondant n'ayant pas encore été effectué.

44. Dans certains pays, la législation nationale reprend à la lettre la définition du terme «salaire» qui figure à l'article 1 de la convention. C'est le cas par exemple au *Cameroun*³⁶, au *Nigéria*³⁷ et au *Paraguay*³⁸. Aux *Philippines*³⁹, la définition de «salaire» est très proche de celle de la convention, mais elle comprend aussi la valeur juste et acceptable, telle que déterminée par le Secrétaire du travail, du gîte et du couvert ou d'autres services que l'employeur fournit habituellement au travailleur.

45. Dans certains pays comme la *Bulgarie*, la *République centrafricaine*, *Chypre*, les *Comores*, *Cuba*, *Djibouti*, le *Kirghizistan*, *Madagascar*, la *Mauritanie*, la *Pologne* et le *Tadjikistan*⁴⁰, il apparaît qu'il n'y a pas de définition générale du «salaire» mais que des éléments de cette définition sont contenus implicitement dans les diverses dispositions ayant trait à la rémunération du travail. C'est également le cas en *Hongrie*, même si le gouvernement a confirmé que tous les types de rémunération mentionnés dans les parties pertinentes du Code du travail, comme les suppléments de salaire, les avantages en nature, les primes de rendement, les récompenses, les intéressements aux bénéfices et les dividendes devraient être considérés comme faisant partie du salaire, et donc couverts par les dispositions relatives à la protection du salaire. Le gouvernement du *Mali* a indiqué qu'une définition du terme «salaire» sera inscrite dans le Code du travail dès que l'occasion se présentera pour refléter la disposition pertinente de la convention.

³⁵ (1), art. 258, 3).

³⁶ (1), art. 61. Voir également *Barbade* (2), art. 2; *Swaziland* (1), art. 2; et *Zambie* (1), art. 3.

³⁷ (1), art. 91.

³⁸ (1), art. 227 et 231.

³⁹ (1), art. 97 f).

⁴⁰ Toutefois, la loi sur le service civil prévoit que le salaire des fonctionnaires de l'Etat se compose du salaire de base, des suppléments de salaire (par exemple, les primes d'ancienneté ou de qualifications scientifiques) et d'autres primes fondées sur le rendement; (3), art. 27.

46. Dans d'autres cas, la législation nationale contient plusieurs définitions du «salaire» ou de la «rémunération», définitions qui ne concordent pas entièrement les unes avec les autres et ne correspondent pas pleinement à celle de l'article 1 de la convention. C'est le cas par exemple à *Sri Lanka*⁴¹ où la principale loi sur la protection du salaire se borne à indiquer que le salaire comprend toute rémunération des heures supplémentaires ou des congés tandis qu'un autre texte, dont le champ d'application est plus restreint, indique que le terme «rémunération» désigne le salaire et comprend toute allocation de vie chère, toute allocation au titre des heures supplémentaires et toute autre allocation telle que préalablement définie. De même, au *Panama*⁴², le Code du travail contient une définition générale du terme «salaire» qui comprend tout paiement en espèces ou en nature, ainsi que les paiements à titre gracieux, primes, compléments de salaire, émoluments, commissions, intéressements aux bénéficiaires et, d'une manière générale, toute somme ou prestation perçue par une personne pour son travail. Cela étant, le Code du travail indique aussi que diverses allocations, par exemple, les primes de productivité, les gratifications, les paiements à titre gracieux, le treizième mois de salaire, les dons et les intéressements aux bénéficiaires ne sont pas considérés comme étant un salaire.

47. La commission a été parfois confrontée à des situations dans lesquelles la notion de «salaire» a été peu à peu vidée de son sens par des instruments juridiques qui prévoient que certaines prestations et allocations n'ont pas caractère de salaire, d'où une diminution considérable du montant des sommes effectivement protégées en vertu de la législation nationale. En une occasion, cette politique de «désalarisation» a donné lieu à une réclamation présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT, la principale allégation des organisations syndicales signataires étant qu'un mécanisme législatif et réglementaire qui déforme le concept de salaire par l'adoption de primes et allocations diverses que la loi ne considère pas comme un salaire constitue une violation de l'article 1 de la convention. En approuvant les conclusions du comité tripartite institué pour examiner cette réclamation, le Conseil d'administration a estimé que le fait qu'une prestation salariale, quel que soit le nom qui lui est donné, ne rentre pas dans la définition du salaire contenue dans la loi nationale ne constitue pas *ipso facto* une violation de la convention, à condition que la rémunération ou les gains dus en vertu d'un contrat de louage de services, par un employeur à un travailleur, quelle qu'en soit la dénomination, soient couverts par les dispositions des articles 3 à 15 de la convention. Le Conseil d'administration a donc prié le gouvernement en question d'indiquer les mesures prises pour que ces allocations, qui ne revêtent pas le caractère d'un salaire au sens de la législation nationale, fassent l'objet, en application de la

⁴¹ (1), art. 68; (2), art. 64. Depuis de nombreuses années, la commission formule des commentaires sur ce point et souligne la nécessité d'une définition globale qui soit pleinement conforme aux exigences de l'article 1 de la convention.

⁴² (1), art. 140 et 142.

convention n° 95, des protections prévues par la législation nationale relative au salaire⁴³.

1.1. Signification de la protection du «salaire»

Le comité note que les allégations présentées par les organisations syndicales signataires et la réponse du gouvernement révèlent une pratique législative et réglementaire qui déforme le concept de salaire par le jeu de primes et d'allocations diverses (transport, alimentation) payées par l'employeur, sans que le montant du salaire, au sens de l'article 133 de la loi organique sur le travail en soit affecté. [...] Le comité constate que les organisations syndicales considèrent que la politique de «désalarisation» constituerait une violation de l'article 1 de la convention n° 95, dans la mesure où les lois et règlements créant ou augmentant les primes et avantages indiquent qu'ils n'ont pas un caractère salarial et que, par conséquent, ils ne seront pas pris en considération pour le calcul des prestations qui, légalement ou par voie de conventions collectives, reviennent aux travailleurs. Certains textes précisent que ces primes ne seront pas considérées comme partie intégrante du salaire de base pour le calcul des prestations, avantages et indemnités qui, de par la loi ou les conventions collectives, peuvent être versés au travailleur pendant la prestation de service ou à l'occasion de la fin de sa relation de travail. Le comité note que l'article 1 de la convention n° 95 donne une définition du salaire «aux fins de la convention». Cette définition peut être plus large que celle qui figure dans une législation nationale sans qu'il s'ensuive nécessairement une violation de la convention pour autant que la rémunération ou les gains dus, en vertu d'un contrat de louage de services, par un employeur à un travailleur, quelle qu'en soit la dénomination, soient couverts par les articles 3 à 15 de la convention. Tel est le sens de l'observation de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations à laquelle se réfèrent les organisations syndicales concernées: le fait que la prestation, quel que soit le nom qui lui est donné, ne rentre pas dans la définition du salaire contenue dans la loi nationale ne constitue pas *ipso facto* une violation de la convention. [...] Toutefois, en indiquant expressément que les primes et allocations n'ont pas un caractère salarial et, par voie de conséquence, ne seront pas prises en considération pour le calcul des prestations qui, légalement ou par voie de convention collective, reviennent au travailleur à l'occasion du travail effectué ou du service rendu, les lois et règlements précités ont, entre autres, pour effet de les exclure des garanties prévues par la loi organique sur le travail en application des dispositions pertinentes de la convention. En conséquence, le comité prie le gouvernement d'indiquer les mesures prises pour assurer que ces allocations, qui ne revêtent pas le caractère d'un salaire au sens de la législation nationale, fassent, en application de la convention n° 95, l'objet des protections prévues par la loi organique sur le travail, notamment en abrogeant les dispositions législatives ou réglementaires incompatibles avec l'article 133 de la loi organique sur le travail. [...] Le comité relève que l'accumulation de décisions visant à ne pas reconnaître un caractère salarial aux allocations accordées en vertu des lois et règlements précités a pour effet de diminuer le montant des sommes protégées au titre du salaire dans des proportions telles que la notion même de salaire en est déformée.

Source: Rapport du comité désigné pour examiner la réclamation alléguant l'inexécution par le Venezuela de la convention n° 95, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT, mars 1997, voir document GB.268/14/9, paragr. 17 à 23.

⁴³ Voir rapport du comité désigné pour examiner la réclamation alléguant l'inexécution par le Venezuela de la convention n° 95, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT, par plusieurs organisations de travailleurs, voir document GB.268/14/9, paragr. 21 et 22.

2. Champ d'application personnel: exclusion de certaines catégories de travailleurs

48. L'article 2, paragraphe 1, de la convention indique qu'elle «s'applique à toutes personnes auxquelles un salaire est payé ou payable». La convention permet cependant aux Etats l'ayant ratifiée d'exclure certaines catégories de travailleurs de son champ d'application. L'article 2, paragraphe 2, de la convention prévoit ce qui suit: «L'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, là où de telles organisations existent et y sont directement intéressées, pourra exclure de l'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de la présente convention les catégories de personnes qui travaillent dans des circonstances et dans des conditions d'emploi telles que l'application de l'ensemble ou de certaines desdites dispositions ne conviendrait pas et qui ne sont pas employées à des travaux manuels ou qui sont employées à des services domestiques ou à des occupations analogues⁴⁴.»

49. En vertu de l'article 2, paragraphe 3, de la convention, tout Membre doit indiquer, dans son premier rapport annuel à soumettre sur l'application de la convention, en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'OIT, toute catégorie de personnes qu'il se propose d'exclure de l'application de la convention mais,

⁴⁴ La possibilité d'exclure certaines catégories de travailleurs du champ d'application de la convention a été évoquée pour la première fois dans le rapport du Bureau qui a servi de base à la première discussion de la Conférence. Comme l'indiquait ce rapport, «il paraîtrait souhaitable [...] d'examiner la possibilité – déjà prévue dans de nombreuses législations nationales – d'exclure du champ d'application de la réglementation internationale des personnes exerçant un emploi qui jouissent d'un statut et d'un niveau de rémunération tels qu'elles n'ont pas besoin de la même protection que les travailleurs moins payés»; voir CIT, 31^e session, 1948, rapport VI c) (1), pp. 6 et 7. Par exemple, le questionnaire préliminaire du Bureau avait indiqué la possibilité d'exclure les personnes dont la rémunération dépasse un chiffre fixé par la loi. Les réponses des gouvernements sur ce point étaient particulièrement partagées, ce qui a conduit le Bureau à conclure «qu'il paraissait préférable de traiter la question dans une forme générale que les gouvernements pourraient appliquer en tenant compte des conditions nationales»; voir CIT, 31^e session, 1948, rapport VI c) (2), pp. 69 et 70. Lors des deux discussions de la Conférence, les membres travailleurs ont proposé, sans succès, de supprimer purement et simplement la disposition qui prévoyait l'exclusion en faisant valoir qu'aucune exception ne devrait être admise au principe de la pleine protection des salaires de l'ensemble des travailleurs; voir CIT, 31^e session, 1948, *Compte rendu des travaux*, p. 481, et CIT, 32^e session, 1949, *Compte rendu des travaux*, p. 496. Un autre amendement présenté par les membres travailleurs, qui a donné lieu à des discussions mais n'a pas été adopté, tendait à supprimer la référence au service domestique. Les membres travailleurs avaient fait valoir à cet égard que, si la convention devait s'appliquer, d'une façon générale, aux travailleurs manuels, la possibilité d'exclure les personnes employées à des services domestiques ne devrait pas subsister, puisque, en fait, celles-ci avaient besoin, plus que les travailleurs de l'industrie même, de la protection de la convention. Les opposants à cet amendement ont fait valoir qu'un certain nombre d'articles du projet de convention avaient été rédigés en vue de leur application aux travailleurs de l'industrie, et que des difficultés surgiraient si ces dispositions s'appliquaient telles quelles aux travailleurs domestiques; voir CIT, 32^e session, 1949, *Compte rendu des travaux*, p. 497.

après la date de la soumission du premier rapport annuel, aucun Membre ne pourra procéder à des exclusions, sauf en ce qui concerne les catégories de personnes ainsi indiquées⁴⁵. A diverses reprises, la commission a attiré l'attention sur cette disposition et a rappelé que les Etats ayant ratifié la convention peuvent recourir à cette possibilité d'exclusion seulement au moment de la soumission de leur premier rapport annuel, ou à n'importe quel autre moment par la suite, à condition d'avoir indiqué au moment de la soumission du premier rapport annuel leur intention d'exclure éventuellement à une date ultérieure certaines catégories de personnes⁴⁶.

50. Il convient aussi de mentionner que, dans certains pays, comme la *Barbade*⁴⁷ et le *Swaziland*⁴⁸, la possibilité d'exclusion prévue à l'article 2, paragraphe 2, de la convention a été incorporée telle quelle dans la législation nationale, même s'il se peut que le recours à cette possibilité ne soit plus possible dans la pratique en raison des restrictions de procédure prévues à l'article 2, paragraphe 3, de la convention. La même observation s'applique au *Botswana*⁴⁹, dont la législation prévoit que le ministre, par voie de décret, peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, exclure de l'application des dispositions ayant trait à la protection du salaire les salaires payés aux catégories de travailleurs dont la situation et les conditions de travail sont telles que l'application de ces dispositions, de l'avis du ministre, serait inappropriée.

⁴⁵ Par exemple, dans son premier rapport détaillé soumis en 1962, le gouvernement d'*Israël* avait déclaré qu'il se réservait le droit d'exclure, si nécessaire, les travailleurs dont le salaire inclut un intéressement aux bénéfices, dépend du chiffre d'affaires ou dépasse celui des fonctionnaires les mieux rémunérés. A ce jour, ces deux catégories de travailleurs n'ont pas été exclues de l'application de la convention mais cette possibilité demeure.

⁴⁶ Ainsi, le gouvernement des *Bahamas* a indiqué récemment qu'en vertu du projet de loi de 2000 sur la protection de l'emploi il envisage d'exclure de l'application de la convention les travailleurs domestiques, les travailleurs manuels et les personnes occupées dans les stations touristiques comptant moins de 15 chambres, et que, dans le cadre du projet de loi sur le salaire minimum, il envisage d'exclure également les pompistes et les personnes occupées dans les petites stations touristiques des îles Family et de New Providence. La commission a souligné que des mesures de ce type ne seraient pas conformes aux exigences posées par la convention, étant donné que le gouvernement, dans tous ses rapports précédents, a toujours indiqué qu'aucune catégorie de travailleurs n'était exclue du champ d'application de la convention. La commission a formulé récemment un commentaire analogue à l'intention du gouvernement de l'*Azerbaïdjan* et attiré son attention sur le fait que, alors que dans son premier rapport il n'avait pas recouru à la disposition d'exception contenue dans l'article 2, paragraphe 3, de la convention, le nouveau Code du travail adopté en 1999 exclut de son champ d'application les personnes qui travaillent à la commission ou dans le cadre des contrats de sous-traitance, de contrats à la tâche, de contrats d'auteur ou d'autres types de contrats civils.

⁴⁷ (2), art. 7.

⁴⁸ (1), art. 63.

⁴⁹ (1), art. 74.

51. Dans beaucoup de pays, les dispositions de la législation nationale portant sur la protection du salaire s'appliquent à tous les travailleurs, sans exception. C'est le cas, par exemple, en *Iraq*⁵⁰, en *Slovénie*⁵¹, au *Tadjikistan*⁵², et en *Tunisie*⁵³. De même, dans la *République de Moldova*⁵⁴, la loi sur le salaire s'applique à toutes les personnes occupées en vertu d'un contrat de travail dans des entreprises, organisations et institutions, quel que soit leur régime de propriété.

52. Dans d'autres pays, toutefois, un nombre considérable de catégories de travailleurs sont exclus du champ d'application de la législation générale du travail et, par conséquent, le paiement de leur salaire est privé de protection. Dans beaucoup de pays, comme le *Congo*⁵⁵, le *Gabon*⁵⁶ et le *Sénégal*⁵⁷, les personnes nommées à des postes permanents dans des établissements ou services de l'administration publique sont exclues du champ d'application du Code du travail. Les fonctionnaires sont également exclus de la portée du Code du travail au *Brésil*⁵⁸, en *Guinée*⁵⁹, en *Hongrie*⁶⁰ et dans la *République islamique d'Iran*⁶¹. On présume toutefois que ces catégories de personnes ne comprennent pas les travailleurs manuels et qu'une législation spécifique garantit une protection appropriée de leurs salaires.

53. En *Algérie*⁶², au *Cameroun*⁶³ et en *Ouganda*⁶⁴, les dispositions du Code du travail ne s'appliquent pas aux membres de la magistrature, aux fonctionnaires titulaires de l'Etat ou aux membres de la police et des forces

⁵⁰ (1), art. 8.

⁵¹ (1), art. 2, 3.

⁵² (1), art. 6; (3), art. 4.

⁵³ (1), art. 1.

⁵⁴ (2), art. 1, 1).

⁵⁵ (2), art. 2. C'est également le cas dans les pays suivants: *Bénin* (1), art. 2; *Burkina Faso* (1), art. 1; *Cap-Vert* (1), art. 3, 2); *Chili* (1), art. 1; *Comores* (1), art. 1; *Côte d'Ivoire* (1), art. 2; (4), art. 61; *Guinée-Bissau* (1), art. 1, 3); *Madagascar* (1), art. 1; *Mauritanie* (1), art. 1; *Niger* (1), art. 2; et *Togo* (1), art. 2.

⁵⁶ (1), art. 1.

⁵⁷ (1), art. L.2.

⁵⁸ (2), art. 7 c), d) et e). C'est également le cas dans les pays suivants: *Argentine* (1), art. 2 a); *République dominicaine* (1), principe III; *Espagne* (1), art. 3 a); *Honduras* (2), art. 2, 2); et *Panama* (1), art. 2.

⁵⁹ (1), art. 1.

⁶⁰ (1), art. 2, 1).

⁶¹ (1), art. 188.

⁶² (1), art. 3. C'est également le cas notamment dans les pays suivants: *République centrafricaine* (1), art. 3; *Mali* (1), art. L.1; *République démocratique du Congo* (1), art. 1; *Soudan* (1), art. 3 a), c) et e); *Tchad* (1), art. 2; et *Yémen* (1), art. 3, 2).

⁶³ (1), art. 1, 3).

⁶⁴ (1), art. 5, 2) et 3).

armées, lesquels relèvent de dispositions particulières. A Bahreïn⁶⁵ et en *Egypte*⁶⁶, les fonctionnaires et autres agents d'organisations publiques et d'entreprises du secteur public, ainsi que les membres de la police et des forces de sécurité et de défense, sont exclus de l'application du Code du travail, leurs conditions de travail étant régies par des lois spécifiques. C'est aussi le cas au *Swaziland*⁶⁷ et en *Zambie*⁶⁸, où la loi sur l'emploi, y compris ses dispositions concernant la protection du salaire, ne s'applique pas aux membres des forces de défense, des forces de police et du service pénitentiaire.

54. Dans certains pays, les travailleurs domestiques sont exclus du champ d'application de la législation qui donne effet aux dispositions de la convention. C'est le cas, par exemple, en *Argentine*⁶⁹, en *Egypte*⁷⁰, aux *Philippines*⁷¹ et au *Venezuela*⁷². La même situation prévaut au Koweït⁷³ et au Qatar⁷⁴, où les personnes occupées dans les services domestiques, par exemple le personnel infirmier, les chauffeurs, les cuisiniers ou les jardiniers, sont exclues du champ

⁶⁵ (1), art. 2, 1). C'est également le cas dans les pays suivants: Emirats arabes unis (1), art. 3 a) et b); Koweït (1), art. 2 a) et b); Qatar (1), art. 6, 1) et 2). De même, au Viet Nam (1), art. 2 et 4; (4), art. 2, la législation sur le salaire s'applique à l'ensemble des travailleurs et organisations ou particuliers qui occupent des personnes dans le cadre d'un contrat de travail, dans tous les secteurs d'activité et quel que soit le régime de propriété, y compris les apprentis, les travailleurs domestiques ou toute autre catégorie de travailleurs, à l'exception des fonctionnaires, des agents du service public et des officiers et membres des forces armées. Voir également la *Bolivie* (2), art. 1; et la *République dominicaine* (1), art. III.

⁶⁶ (1), art. 3 a); (2), art. 40 à 47; et (3), art. 37 à 45. Le gouvernement envisage d'adopter un instrument portant unification du Code du travail.

⁶⁷ (1), art. 5. C'est également le cas au *Nicaragua* (2), art. 3; et au *Paraguay* (1), art. 2. De même, en *Azerbaïdjan* (1), art. 6, les dispositions du Code du travail ne s'appliquent pas au personnel militaire, aux juges, aux députés du parlement et aux personnes élues dans des organes municipaux.

⁶⁸ (1), art. 2, 1). Voir également la *Namibie* (1), art. 2, 2) a).

⁶⁹ (1), art. 2 b). C'est également le cas dans les pays suivants: *Brésil* (2), art. 7 a); Cap-Vert (1), art. 4; Guinée-Bissau (1), art. 1, 2); *Liban* (1), art. 7, 1); *Jamahiriya arabe libyenne* (1), art. 1 b); *Soudan* (1), art. 3 f); *République arabe syrienne* (1), art. 5; et *Yémen* (1), art. 3, 2) i). En outre, le gouvernement du *Paraguay*, dans son premier rapport annuel, a indiqué qu'il a exclu les travailleurs domestiques du champ d'application de la convention.

⁷⁰ (1), art. 3 b).

⁷¹ (1), art. 98.

⁷² (1), art. 275. A plusieurs occasions, la commission a attiré l'attention du gouvernement sur le fait que l'exclusion des travailleurs domestiques du champ d'application de la convention n'était pas indiquée dans son premier rapport annuel, indication que la convention exige.

⁷³ (1), art. 2 e). Voir également l'*Arabie saoudite* (1), art. 3 c); et les Emirats arabes unis (1), art. 3 d). A Bahreïn (1), art. 2, 2), selon le rapport du gouvernement, les travailleurs domestiques et les autres catégories de travailleurs exclus du champ d'application du Code du travail jouissent en matière de rémunération d'une protection grâce aux dispositions du Code civil, qui a été promulgué en 2001, et de la loi de 1971 sur la procédure civile et commerciale.

⁷⁴ (1), art. 6, 5).

d'application du Code du travail. Cela semble être aussi le cas au *Swaziland*⁷⁵, mais, dans ce pays, les travailleurs domestiques semblent relever de la définition de travailleur et devraient donc être normalement couverts par les dispositions sur la protection du salaire.

55. Dans certains pays, comme l'*Espagne*⁷⁶ et la *Jamahiriya arabe libyenne*⁷⁷, les personnes occupées dans des entreprises familiales ne sont pas assujetties aux dispositions du Code du travail. C'est également le cas en Arabie saoudite⁷⁸ et à Bahreïn⁷⁹, où les membres de la famille de l'employeur et ses parents par le sang ou par un mariage, qui vivent à son domicile et dont il a la charge effective et entière, sont également exclus du champ d'application du Code du travail.

56. En outre, les petites entreprises sont parfois exclues de la portée de la législation générale du travail. A titre d'exemple, aux Emirats arabes unis⁸⁰ et au Koweït⁸¹, les personnes travaillant dans les petites entreprises qui n'occupent normalement que cinq personnes au plus sont exclues du champ d'application du Code du travail. La situation est analogue au Qatar⁸² pour les petites entreprises qui occupent moins de six personnes mais, dans la *République islamique d'Iran*⁸³, les entreprises comptant moins de dix travailleurs, le cas échéant, peuvent être momentanément exclues du champ d'application de certaines des dispositions du Code du travail par une décision du gouvernement.

57. Dans d'autres pays, comme la *Dominique*⁸⁴, la législation relative à la protection du salaire ne s'applique qu'aux travailleurs manuels, et les employés de bureau sont expressément exclus de son champ d'application. De même, en *Malaisie*⁸⁵, seuls les travailleurs manuels, dont les travailleurs domestiques, les ouvriers des transports et les gens de mer, sont couverts par la législation qui donne effet à la convention. En *Norvège*⁸⁶, les travailleurs des transports maritimes et des secteurs de la chasse et de la pêche sont exclus du champ

⁷⁵ (1), art. 2, 61, 1) et 63.

⁷⁶ (1), art. 3 e).

⁷⁷ (1), art. 1 a). C'est également le cas dans la *République islamique d'Iran* (1), art. 188; et au *Soudan* (1), art. 3 h).

⁷⁸ (1), art. 3 a).

⁷⁹ (1), art. 2, 6). Voir également les Emirats arabes unis (1), art. 3 c); et le Qatar (1), art. 6, 4).

⁸⁰ (1), art. 3 f).

⁸¹ (1), art. 2 f). C'est aussi le cas au *Costa Rica* (1), art. 14 c), pour les exploitations agricoles qui occupent en permanence moins de cinq personnes.

⁸² (1), art. 6, 6).

⁸³ (1), art. 191.

⁸⁴ (1), art. 2.

⁸⁵ (1), art. 2, et première annexe, art. 2.

⁸⁶ (1), art. 2, 3, 5 et 6.

d'application de la principale loi sur la protection du salaire. Le Roi a beaucoup de latitude pour décider ou non de l'application de la législation – et, dans l'affirmative, de l'étendue de cette application – à d'autres secteurs d'activité comme l'aviation civile, l'administration publique et l'agriculture, ou à d'autres catégories de travailleurs, entre autres les travailleurs à domicile et les travailleurs domestiques. A Bahreïn⁸⁷ et au Koweït⁸⁸, le Code du travail ne s'applique pas aux officiers, ingénieurs et marins de la marine marchande, dont les contrats de travail relèvent de lois particulières.

58. Parfois, les travailleurs occasionnels sont exclus du champ d'application de la législation sur la protection du salaire. C'est le cas par exemple au *Soudan*⁸⁹ et au *Yémen*⁹⁰. Une législation analogue existe aux Emirats arabes unis⁹¹ et au Qatar⁹², où l'on entend par travailleurs temporaires ou occasionnels les personnes occupées à des travaux saisonniers pour des périodes allant de trois mois à un an.

59. Autre catégorie de travailleurs souvent exclue de l'application de la législation qui garantit le paiement du salaire: les travailleurs à domicile. Ainsi, au *Nigéria*⁹³, ils sont exclus de la définition de «travailleurs». A cet égard, la commission souligne depuis de nombreuses années que, conformément à la convention, les travailleurs à domicile sont considérés comme des travailleurs manuels et qu'à ce titre ils devraient bénéficier d'une pleine protection.

60. Certains pays excluent du champ d'application de la législation les travailleurs non manuels qui perçoivent un salaire élevé. C'est le cas par exemple en *Malaisie*⁹⁴ où la législation relative à la protection du salaire est applicable à toutes les personnes dont le salaire ne dépasse pas 1 500 ringgit par mois, alors qu'en *Espagne*⁹⁵ les cadres supérieurs d'entreprise sont exclus du champ d'application de la législation nationale sur le salaire.

61. Au *Liban*⁹⁶ et dans la *Jamahiriyah arabe libyenne*⁹⁷, le Code du travail exclut de son champ d'application les exploitations agricoles n'ayant un caractère ni industriel ni commercial. A cet égard, depuis plusieurs années, la

⁸⁷ (1), art. 2, 4).

⁸⁸ (1), art. 2 g).

⁸⁹ (1), art. 3 i).

⁹⁰ (1), art. 3, 2) g).

⁹¹ (1), art. 3 g).

⁹² (1), art. 6, 3). Les travailleurs occasionnels occupés pendant une période de moins de quatre semaines sont exclus du champ d'application de la législation pertinente. Voir également Bahreïn (1), art. 2, 3); et Koweït (1), art. 2 d).

⁹³ (1), art. 91.

⁹⁴ (1), art. 2, et première annexe, art. 1. Voir également Myanmar (1), art. 1, 6).

⁹⁵ (1), art. 3 c).

⁹⁶ (1), art. 7, 2).

⁹⁷ (1), art. 1 c), i).

commission signale que l'ensemble des travailleurs agricoles, sans exception, relèvent de la convention, pour autant qu'un salaire leur est payé ou payable, et que des mesures devraient être prises pour étendre la protection de la législation à ces travailleurs ou pour qu'ils bénéficient, d'une quelconque autre manière, de la protection fournie par la convention. De même, en Arabie saoudite⁹⁸ et au Soudan⁹⁹, les personnes engagées pour des travaux agricoles et pastoraux sont exclues du champ d'application du Code du travail, à l'exception des personnes occupées dans des exploitations ou des entreprises agricoles qui transforment ou commercialisent leurs produits, et des personnes qui conduisent ou réparent les machines utilisées pour l'agriculture. Les travailleurs agricoles sont également exclus du champ d'application de la législation générale du travail en Argentine¹⁰⁰ et en Bolivie¹⁰¹, alors que, dans la République islamique d'Iran¹⁰², la loi prévoit la possibilité, si nécessaire, d'exclure les professions agricoles de la portée du Code du travail.

62. Parfois, la législation nationale ne s'étend pas aux apprentis. Pourtant, aux termes de la convention, ces travailleurs ne peuvent pas être exclus de la protection qu'elle garantit. C'est le cas par exemple en Zambie¹⁰³.

63. Enfin, dans certains cas, même s'il n'y a pas d'exceptions en vigueur, la législation nationale donne à cet égard beaucoup de latitude aux autorités gouvernementales. Ainsi, le gouvernement des Seychelles¹⁰⁴ a indiqué qu'aucune catégorie de travailleurs n'est exclue du champ d'application des lois nationales, quelles qu'elles soient, relatives à la protection des salaires, mais que le ministre du Travail, en vertu de la loi sur l'emploi, peut exclure du champ d'application de l'une quelconque des dispositions de cette loi tout contrat de travail et toute catégorie de personnes, d'entreprises ou de professions, selon les conditions qu'il jugera appropriées.

* * *

64. Pour récapituler, on rappellera que la convention prévoit que toutes les personnes auxquelles un salaire est payé ou payable doivent jouir de la protection de leur salaire et que cette protection doit être assez large pour

⁹⁸ (1), art. 3 b). C'est également le cas à Bahreïn (1), art. 2, 5); aux Emirats arabes unis (1), art. 3 e); et au Yémen (1), art. 3, 2) j).

⁹⁹ (1), art. 3 g).

¹⁰⁰ (1), art. 2 c).

¹⁰¹ (2), art. 1. Depuis de nombreuses années, la commission demande au gouvernement d'indiquer si des dispositions analogues à celles adoptées pour les travailleurs agricoles des plantations de coton ou de canne à sucre vont être adoptées pour étendre les dispositions de la loi générale sur le travail à l'ensemble des travailleurs agricoles.

¹⁰² (1), art. 189.

¹⁰³ (1), art. 3.

¹⁰⁴ (1), art. 4, 2).

recouvrir toutes les formes et types de rémunération que des personnes peuvent recevoir pour leur travail. Même s'il est vrai que l'article 2 de la convention vise clairement la protection de tous les travailleurs sans exception, elle laisse quelque latitude en permettant l'exclusion de certaines catégories de travailleurs non manuels, sous réserve du respect de certaines conditions. A cet égard, la commission note avec préoccupation que, dans certains cas, beaucoup de travailleurs, par exemple les travailleurs agricoles, les travailleurs occasionnels et les travailleurs à domicile, ne sont pas protégés, ce qui est difficilement compatible avec le caractère restreint et provisoire des exceptions autorisées par l'article 2, paragraphe 2, de la convention. A propos du champ d'application matériel de la convention, la commission estime essentiel de rappeler que l'article 1 de la convention ne vise pas à établir une définition «type» contraignante du terme «salaire» mais à garantir que les revenus réels des travailleurs, quels qu'en soient la dénomination ou le mode de calcul, seront pleinement protégés par la législation nationale en ce qui concerne les questions traitées aux articles 3 à 15 de la convention. Comme le montre l'expérience récente, en particulier les politiques de «désalarisation» pratiquées dans certains pays, les obligations qui découlent de la convention en vue de la protection du salaire ne peuvent pas être contournées par des artifices terminologiques. Elles exigent que la législation nationale assure de bonne foi une protection étendue de la rémunération du travail, quelle que soit la forme de cette rémunération.

CHAPITRE II

LES MOYENS DE PAIEMENT DU SALAIRE

65. Quatre principaux moyens de paiement sont envisagés dans la convention – les espèces, le chèque bancaire, le chèque ou mandat postal et le paiement en nature. Les autres moyens scripturaux, tels que le virement ou chèque postal et le virement bancaire, aujourd’hui généralement considéré comme le moyen le plus commode de paiement, ne sont pas spécifiquement abordés dans la convention. La convention interdit cependant le paiement du salaire sous des formes censées représenter la monnaie ayant cours légal, telles que le billet à ordre, les bons et les coupons. S’agissant du paiement du salaire en nature, celui-ci n’est admis que sous des conditions bien délimitées, ce qui atteste de la nature potentiellement problématique de ce mode de paiement. Dans le présent chapitre, on examinera attentivement les droits et les obligations qui découlent des articles 3 et 4 de la convention et l’on verra de quelle manière ces dispositions sont mises en œuvre actuellement dans la pratique.

1. Paiement du salaire en monnaie ayant cours légal

1.1. Paiement en espèces

66. L’article 3, paragraphe 1, de la convention pose comme principe que les salaires payables en espèces seront payés exclusivement en monnaie ayant cours légal¹. Cette disposition tend à garantir que les travailleurs soient payés sous une forme susceptible d’être échangée directement contre les biens de leur choix et convertie librement dans d’autres monnaies.

67. La législation du travail de presque tous les pays comporte des dispositions ayant trait au paiement du salaire en monnaie ayant cours légal. Dans la plupart des pays, l’obligation légale de ne payer le salaire qu’en

¹ Comme le révèlent les travaux préparatoires de la convention, la disposition concernant le paiement du salaire en espèces a, d’une manière générale, été accueillie favorablement dès le départ. A cet égard, toutes les réponses au questionnaire du Bureau concouraient à faire valoir que la convention devait stipuler que le salaire payable en espèces ne devrait être payé qu’en monnaie ayant cours légal. Il ressort des discussions menées dans le cadre de la Conférence que le texte proposé par le Bureau faisait pratiquement l’unanimité; voir à cet égard: CIT, 31^e session, 1948, rapport IV c) (2), p. 70; CIT, 31^e session, 1948, *Compte rendu des travaux*, p. 482; CIT, 32^e session, 1949, *Compte rendu des travaux*, p. 499.

monnaie ayant cours légal est exprimée de manière inconditionnelle. Ainsi, à *Djibouti*², au *Sénégal*³, au *Tchad*⁴ et au *Togo*⁵, le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal, sans considération de tout accord qui disposerait le contraire. En *France*⁶, la législation prévoit que le salaire doit être payé en monnaie métallique ou fiduciaire ayant cours légal, nonobstant toute stipulation contraire, sous peine de nullité. Il en va de même en *Bolivie*⁷, en *Colombie*⁸, au *Mexique*⁹ et au *Panama*¹⁰, où la législation prescrit de payer le salaire en monnaie ayant cours légal lorsque celui-ci est payable en espèces. Le même principe vaut également pour l'*Uruguay*¹¹ mais seulement en ce qui concerne le salaire minimum. A *Madagascar*¹², à *Sri Lanka*¹³ et au *Yémen*¹⁴, la législation dispose que tous les salaires doivent être entièrement payés en monnaie ayant cours légal, tandis qu'en *Algérie*¹⁵ la rémunération doit être exprimée sous une forme purement monétaire et être versée selon les mêmes conditions. En Nouvelle-Zélande¹⁶, le salaire ne peut être payé qu'en monnaie.

68. Dans d'autres pays, en revanche, le principe du paiement du salaire en monnaie ayant cours légal est modulé par une référence à la possibilité de rémunérer partiellement le travail en nature. Ainsi, au *Liban*¹⁷, la législation dispose que la rémunération des salariés doit s'effectuer en monnaie ayant cours légal, lorsqu'elle ne se fait pas en nature. En *République démocratique du Congo*¹⁸, la rémunération du travail doit s'effectuer en espèces, déduction faite (le cas échéant) de la contre-valeur de toute prestation perçue en nature. Au

² (1), art. 99.

³ (1), art. L.114.

⁴ (1), art. 257. Voir également *Bénin* (1), art. 220; *Comores* (1), art. 103; *Congo* (1), art. 87; *Côte d'Ivoire* (1), art. 32.1; *Gabon* (1), art. 151; *Maroc* (1), art. 1; *Mauritanie* (1), art. 89; *Niger* (1), art. 158; *Rwanda* (1), art. 90; *Suisse* (2), art. 323b.

⁵ (1), art. 95.

⁶ (1), art. L.143-1. Voir également Royaume-Uni: *Montserrat* (21), art. 3 et 5.

⁷ (1), art. 53. Voir également *Equateur* (2), art. 87; *Honduras* (2), art. 365; et *Nicaragua* (1), art. 82, 2); (2), art. 86.

⁸ (1), art. 134.

⁹ (1), art. 123A x); (2), art. 101.

¹⁰ (1), art. 151.

¹¹ (2), art. 2; (3), art. 3.

¹² (1), art. 72.

¹³ (1), art. 19, 1) a); (2), art. 2 a).

¹⁴ (1), art. 61.

¹⁵ (1), art. 85.

¹⁶ (1), art. 7.

¹⁷ (1), art. 47.

¹⁸ (1), art. 79.

*Bélarus*¹⁹, à *Maurice*²⁰ et en *Tunisie*²¹, la législation prescrit le paiement du salaire en monnaie ayant cours légal, sauf disposition législative ou réglementaire contraire telle qu'une disposition autorisant les prestations en nature.

69. Dans leur définition de la monnaie ayant cours légal, certains pays se réfèrent expressément à la monnaie nationale officielle, tandis que d'autres ne visent que la monnaie légale en circulation. Ainsi, en *Azerbaïdjan*²², au *Brésil*²³, en *Hongrie*²⁴ et en *Fédération de Russie*²⁵, par exemple, la législation dispose que le salaire doit être payé dans la monnaie officielle du pays. Aux *Bahamas*²⁶ et au *Guyana*²⁷, le terme «salaire» s'entend de la somme d'argent perçue de l'employeur, le terme «argent» s'entendant à son tour des pièces de monnaie et billets de banque ayant cours dans le pays. En *Iraq*²⁸, la loi dispose que le salaire doit être payé en monnaie iraquienne et que le paiement dans d'autres monnaies ne libère pas l'employeur de ses obligations. En *Jamahiriya arabe libyenne*²⁹, le salaire d'un travailleur est payé en monnaie libyenne et tout accord prévoyant le versement du salaire hors du pays est formellement interdit.

¹⁹ (1), art. 74. De même, au Ghana (1), art. 53, 1) et à Singapour (1), art. 56 et 59, la législation prévoit que la totalité du salaire dû ou payable à un travailleur doit être versée en monnaie ayant cours légal, sous réserve de toute disposition prévoyant un paiement en nature en sus du salaire perçu en monnaie, conformément aux stipulations du contrat d'emploi.

²⁰ (1), art. 10, 1).

²¹ (1), art. 139.

²² (1), art. 174, 4). Il en est de même en Allemagne (1), art. 115, 1); au Cap-Vert (1), art. 119, 1); en *République islamique d'Iran* (1), art. 37; au *Kirghizistan* (1), art. 234, 1); en Slovaquie (1), art. 29, 1); au *Suriname* (1), art. 1614H. Voir également Arabie saoudite (1), art. 116; Emirats arabes unis (1), art. 55; Koweït (1), art. 29; Oman (1), art. 54; Qatar (1), art. 29, 1). La situation est similaire en Indonésie (2), art. 13, 1), où la législation prescrit que le salaire est payé dans la monnaie légale de la République, et en Thaïlande (1), art. 54, où les salaires et autres prestations pécuniaires liées à l'emploi doivent être payés en monnaie thaïlandaise. En Chine (1), art. 5, la législation prescrit le paiement en monnaie légale et, au Kenya (1), art. 4, 1), que la totalité du salaire dû ou payable doit être versé directement à l'intéressé dans la monnaie du pays.

²³ (2), art. 463.

²⁴ (1), art. 154, 1).

²⁵ (1), art. 131.

²⁶ (4), art. 14, 2); (1), art. 3. De même, en Nouvelle-Zélande (1), art. 2 et 7, les salaires doivent être payés en numéraire, notion qui est définie comme consistant en pièces de monnaie néo-zélandaise et en billets de banque néo-zélandais ou par la combinaison des unes et des autres. A la *Dominique* (1), art. 3 et 5, les salaires sont payables au moyen des pièces de monnaie du pays, des billets de banque des Caraïbes orientales, ou encore de toute autre monnaie en circulation dans le pays au moment considéré.

²⁷ (1), art. 2 et 18, 1).

²⁸ (1), art. 42, 2).

²⁹ (1), art. 32.

70. Le *Costa Rica*³⁰, la *République dominicaine*³¹, l'*Egypte*³² et l'*Ukraine*³³ ont prévu plus précisément que le salaire doit être payé dans la monnaie légale qui est en circulation, alors que l'*Argentine*³⁴, *Israël*³⁵, la *Pologne*³⁶ et le *Viet Nam*³⁷ disposent simplement dans leur législation que la rémunération du travail est payable en espèces, sans préciser la ou les monnaies qui peuvent être utilisées. En *Guinée*³⁸, le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal, que ce soit en pièces ou en billets. En Inde³⁹, tous les salaires doivent être payés en pièces de monnaie ou en billets ayant cours légal, la combinaison des deux étant naturellement admise.

71. L'Australie, d'après les informations communiquées par le gouvernement, n'a pas, au niveau fédéral, de dispositions législatives ou réglementaires prescrivant que le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal. Au niveau des Etats et territoires, par contre, il existe tout un arsenal de lois disposant que le salaire doit être payé en espèces, à moins que le salarié ne consente à une autre forme de paiement ou que la législation n'autorise celle-ci. Telle est la situation en *Australie-Méridionale*⁴⁰, en *Australie-Occidentale*⁴¹ et en *Nouvelle-Galles du Sud*⁴². Au *Queensland*⁴³, le salaire doit être payé en espèces australiennes, à moins que le salarié n'ait consenti par écrit à un moyen de paiement scriptural. En *Tasmanie*⁴⁴, la loi sur les relations industrielles dispose que si, de son côté, le salarié a le droit de percevoir toute somme de son employeur, l'employeur, quant à lui, commet une infraction dans le cas où cette somme est versée autrement qu'en monnaie, et la plupart des sentences arbitrales

³⁰ (1), art. 165. De même, le Chili (1), art. 54; *Cuba* (1), art. 123; El Salvador (1), art. 38, 4); (2), art. 120; le *Guatemala* (1), art. 102 d); (2), art. 90; le *Paraguay* (1), art. 231; la *République arabe syrienne* (1), art. 45.

³¹ (1), art. 195.

³² (1), art. 33.

³³ (2), art. 23.

³⁴ (1), art. 124. De même la *Bulgarie* (2), art. 269, 1); la République de Corée (1), art. 42, 1); l'Estonie (2), art. 6, 1); la Finlande (1), chap. 2, art. 16; le Japon (2), art. 24, 1); le *Soudan* (1), art. 35, 1); le *Venezuela* (1), art. 147. De plus, le gouvernement de la Lituanie a indiqué qu'aux termes de l'article 186, 4) du nouveau Code du travail, adopté en juin 2002, mais non encore entré en vigueur, le salaire doit être payé en espèces.

³⁵ (1), art. 2 a).

³⁶ (1), art. 86, 2).

³⁷ (1), art. 59, 2).

³⁸ (1), art. 213.

³⁹ (1), art. 6; (2), art. 11, 1).

⁴⁰ (8), art. 68, 2) a).

⁴¹ (10), art. 17C, 1) a).

⁴² (5), art. 117, 2) a).

⁴³ (7), art. 393, 2) a).

⁴⁴ (9), art. 51, 3).

régissant les relations du travail dans cet Etat comportent des clauses ménageant la possibilité de payer le salaire en espèces, par chèque ou encore par versement direct sur le compte en banque du salarié⁴⁵.

72. Enfin, dans quelques pays, comme *Chypre*, la Croatie, la Jordanie et le *Tadjikistan*, il n'y a apparemment pas de disposition législative prescrivant que le salaire doit être versé en monnaie ayant cours légal ou bien interdisant le paiement du salaire sous forme de billets à ordre, de bons ou de coupons. Les gouvernements du Danemark et de la Suède indiquent que les modalités de paiement de la rémunération du travail sont réglées uniquement par voie de conventions collectives ou d'accords individuels.

73. Une question intéressante se pose quant à savoir si une disposition juridique autorisant le paiement du salaire dans une monnaie étrangère serait compatible avec la lettre et l'esprit de l'article 3, paragraphe 1, de la convention. De l'avis de la commission, les termes «monnaie ayant cours légal» ne doivent, dans ce cas précis, pas s'entendre comme étant nécessairement limités à la monnaie qui a cours légal au sens de la définition nationale de l'Etat ayant ratifié la convention. Ces termes peuvent être considérés comme désignant inclusivement d'autres monnaies généralement acceptées comme monnaies ayant cours légal sur un plan international et qui, sous réserve des dispositions juridiques en matière de contrôle des changes, sont immédiatement et librement convertibles dans la monnaie nationale du pays considéré. En effet, la commission considère que la convention n'empêche pas un Etat Membre de prévoir dans sa législation que, aux fins des contrats d'emploi, des conventions collectives ou du paiement du salaire, les monnaies convertibles seront considérées comme monnaie ayant cours légal⁴⁶.

74. Dans la pratique, plusieurs pays ont une législation qui ménage expressément la possibilité d'un paiement du salaire dans des monnaies

⁴⁵ On citera, à cet égard, les sentences arbitrales suivantes: Security Industry Award, art. 25 b); Transport Workers General Award, art. 32 c); Metal Engineering Industry Award, art. 10 g); Clothing Industry Award, art. 23 a); Hospitals Award, art. 39 b).

⁴⁶ On rappellera à cet égard qu'un avis dans ce sens a été donné à titre informel par le Bureau en 1990 en réponse à une question posée par le gouvernement de la Tchécoslovaquie. On peut également se référer à une décision de 1992, rendue par le Conseil arbitral du travail du Liban, sur la question de la légalité d'une clause contractuelle prévoyant le paiement du salaire dans une monnaie étrangère au regard d'une disposition du Code du travail prescrivant le paiement du salaire dans la monnaie officielle du Liban. Aux termes de cette décision, une telle clause, du fait qu'elle tend à protéger les intérêts du travailleur contre une détérioration défavorable pour lui de son revenu par effet de l'effondrement de la monnaie nationale, est compatible avec l'esprit du Code du travail. Le Conseil arbitral du travail a estimé que, si l'intention originelle de l'article 47 du Code du travail, lequel prescrit le paiement du salaire dans la monnaie officielle du Liban, était de prémunir le salarié contre le risque d'une détérioration des taux de change de la monnaie nationale par rapport aux monnaies étrangères, la situation était désormais différente dans la mesure où l'accord prévoyant le paiement du salaire dans une monnaie étrangère était conçu dans le souci de protéger les intérêts bien compris du salarié.

étrangères. Ainsi, la *Belgique*⁴⁷, par exemple, prévoit dans sa législation que les travailleurs employés à l'étranger peuvent, à leur demande, percevoir leur salaire en tout ou en partie dans la monnaie du pays où ils exercent leur activité. En *Ouganda*⁴⁸, la législation permet expressément aux salariés expatriés de percevoir leur salaire en monnaie étrangère, selon ce que prévoit leur contrat. Dans d'autres pays, toutefois, la possibilité de percevoir dans une monnaie étrangère les sommes dues au titre d'un contrat d'emploi n'est pas réservée aux seuls travailleurs expatriés. Tel est le cas, par exemple, de la *Thaïlande*⁴⁹, où les salaires et autres prestations pécuniaires liées à l'emploi peuvent être payés dans une monnaie étrangère sous réserve du consentement écrit du salarié, et au *Qatar*⁵⁰, où le salaire peut être payé dans toute autre monnaie que la monnaie nationale officielle sous réserve du respect des règles financières de l'Etat et de l'accord écrit de l'employeur et du travailleur. De même, en *Colombie*⁵¹, si le salaire est exprimé dans une monnaie étrangère, le salarié peut exiger le paiement de la somme correspondante en monnaie colombienne au taux de change officiel à la date du paiement. En *Uruguay*, selon le rapport du gouvernement, le paiement du salaire dans une monnaie étrangère est en principe autorisé et, dans les faits, il est courant de payer le personnel technique et d'encadrement en dollars des Etats-Unis.

75. Inversement, au *Suriname*⁵², le salaire payable en espèces exprimé dans la monnaie d'un autre pays doit être converti au taux de change officiel du jour et du lieu du paiement ou, en l'absence d'un bureau de change sur le lieu considéré, au taux de change de la plus proche place financière bénéficiant de facilités de change. Formulée en des termes pratiquement identiques, la législation de l'Indonésie⁵³ prévoit que, si un salaire est exprimé dans une monnaie étrangère, le paiement doit s'effectuer conformément au taux de change en vigueur au jour et au lieu dudit paiement. La législation des Seychelles⁵⁴, quant à elle, reconnaît implicitement le paiement du salaire dans une monnaie étrangère en disposant que le salaire est payable dans la monnaie du pays où le paiement s'effectue.

⁴⁷ (1), art. 29, 1). De même, en *Slovaquie* (1), art. 128, et en *République tchèque* (1), art. 120, 1); (2), art. 11 et 20, 1); (4), art. 17, 1) et 21, les salaires sont payés en monnaie ayant cours légal ou en couronnes tchèques et slovaques, respectivement, et seuls les travailleurs en poste à l'étranger peuvent, s'ils le désirent, percevoir en tout ou en partie leur salaire dans une monnaie étrangère.

⁴⁸ (1), art. 29, 1).

⁴⁹ (1), art. 54 et 77.

⁵⁰ (1), art. 29, 1).

⁵¹ (1), art. 135.

⁵² (1), art. 1614H.

⁵³ (2), art. 13, 2).

⁵⁴ (1), art. 32, 1).

1.2. Interdiction du paiement du salaire sous forme de billets à ordre, de bons ou de coupons

76. En corollaire de l'obligation de payer le salaire exclusivement en monnaie ayant cours légal, l'article 3, paragraphe 1, de la convention dispose que le paiement du salaire sous forme de billets à ordre, de bons, de coupons ou sous toute autre forme censée représenter la monnaie ayant cours légal sera interdit. La commission considère que la mise en œuvre de cette disposition nécessite l'existence d'une législation à cet effet, étant donné que la pratique seule ne saurait équivaloir à une interdiction et ne saurait suffire à garantir que le paiement par des moyens autres que la monnaie ayant cours légal respecte les limites posées par cet article de la convention.

77. Dans un certain nombre de pays, la législation interdit expressément le paiement du salaire sous forme de bons, de coupons ou autres instruments symboliques qui pourraient être proposés aux travailleurs en lieu et place de la monnaie. Tel est le cas par exemple en République dominicaine⁵⁵, au Ghana⁵⁶, en Hongrie⁵⁷, en République de Moldova⁵⁸ et au Venezuela⁵⁹. Au Kirghizistan⁶⁰ et en Ukraine⁶¹, où le paiement du salaire sous forme de reconnaissance de dette, d'avoir, de carte donnant droit à la délivrance de produits ou de biens ou encore sous toute autre forme de substituts de la monnaie est interdit. Aux Philippines⁶², aucun employeur ne peut payer un salaire au moyen de billets à ordre, de bons, de coupons, de jetons, de tickets ou autres objets ne constituant pas la monnaie ayant cours légal, même si cela est demandé expressément par le salarié. En Bolivie⁶³, il est interdit d'émettre des jetons (*fichas*), des timbres (*señales*) ou encore des coupons (*vales*) à titre d'avance ou de paiement du salaire journalier, mais aucune interdiction similaire n'existe en ce qui concerne les autres types de salaires. Aux Etats-Unis⁶⁴, la législation fédérale et celle des

⁵⁵ (1), art. 196. Il en est de même en Colombie (1), art. 136; en El Salvador (2), art. 30, 9); en Equateur (2), art. 87; au Honduras (2), art. 365; au Mexique (1), art. 123A x); (2), art. 101; au Nicaragua (2), art. 86; au Panama (1), art. 151; au Paraguay (1), art. 231; au Royaume-Uni: Jersey (17), art. 3. De même, en Chine (1), art. 5, le paiement du salaire sous forme de titres négociables en lieu et place de monnaie n'est pas autorisé.

⁵⁶ (1), art. 53, 1).

⁵⁷ (1), art. 154, 1).

⁵⁸ (2), art. 18, 1).

⁵⁹ (1), art. 147.

⁶⁰ (1), art. 234, 2).

⁶¹ (2), art. 23.

⁶² (1), art. 102; (2), vol. III, Règle VIII, art. 1.

⁶³ (3), art. 1.

⁶⁴ (2), art. 531.34. Voir également Arkansas (8), art. 11-4-403 a); Californie (9), art. 212 a); Colorado (10), art. 8-4-102; Nevada (35), art. 608.130; New Jersey (37), art. 34:11-17; Oklahoma (44), art. 40-165.2; Oregon (45), art. 652.110; Vermont (53), art. 343. Inversement, selon la législation de certains Etats, de tels moyens de paiement sont acceptables, étant donné que

Etats prévoient expressément qu'un certain nombre de moyens – bons, autres instruments symboliques, coupons, bons d'achat pour les magasins ou autres reconnaissances de dettes payables autrement qu'en monnaie légale – censés représenter la monnaie ne sont pas des moyens de paiement acceptables.

78. La législation d'autres pays, tels que l'Argentine⁶⁵, le Brésil⁶⁶, la Guinée⁶⁷, Malte⁶⁸, les Pays-Bas⁶⁹ et la République-Unie de Tanzanie⁷⁰, ne fait pas expressément mention des billets à ordre, bons et coupons, mais dispose que tout contrat prévoyant le paiement total ou partiel du salaire par des moyens autres que la monnaie ayant cours légal est illégal, nul et non avenu. De même, en Malaisie⁷¹, la totalité de la somme due ou payable à un salarié à titre de salaire doit être payée en monnaie ayant cours légal, et tout paiement d'un tel salaire sous une autre forme est illégal, nul et non avenu, tandis qu'à Singapour⁷² le paiement de tout salaire sous une forme autre que la monnaie ayant cours légal – de même que tout accord prévoyant le paiement du salaire autrement qu'en monnaie ayant cours légal – est illégal, nul et non avenu. En Australie, selon la législation de la Nouvelle-Galles du Sud⁷³, celle du Queensland⁷⁴ et aussi selon celle de la province canadienne du Saskatchewan⁷⁵, un contrat est nul dès lors qu'il stipule un mode de paiement du salaire autre que ceux prévus par la loi.

79. Depuis un certain nombre d'années, la commission se déclare préoccupée par certaines informations selon lesquelles les gouvernements de l'Iraq et des Philippines pourraient convenir d'un système selon lequel plusieurs milliers de travailleurs philippins en Iraq seraient payés en partie en monnaie ayant cours légal (40 pour cent de leurs salaires en dinars irakiens) et en partie en billets à ordre libellés en dollars à échéance de deux ans. La commission a, à plusieurs reprises, prié l'un et l'autre gouvernements de ne pas s'engager dans

l'employeur a seulement l'interdiction d'escompter à une valeur inférieure à celle initialement convenue les coupons ou autres bons délivrés au salarié à titre de paiement; voir, par exemple, Mississippi (31), art. 71-1-37 et 71-1-39; et Tennessee (50), art. 50-2-102.

⁶⁵ (1), art. 124. On retrouve des dispositions pratiquement identiques dans le cas des pays et territoires suivants: Allemagne (1), art. 117, 1); Barbade (2), art. 3; Botswana (1), art. 83, 1); Burkina Faso (1), art. 112; Cameroun (1), art. 67; Dominique (1), art. 3; Guyana (1), art. 18, 1); Nigéria (1), art. 1, 1); Royaume-Uni: Montserrat (21), art. 3; Swaziland (1), art. 46, 1).

⁶⁶ (2), art. 463.

⁶⁷ (1), art. 213.

⁶⁸ (1), art. 19, 1).

⁶⁹ (1), art. 1638j, 1).

⁷⁰ (1), art. 61, 1).

⁷¹ (1), art. 25, 1).

⁷² (1), art. 54 et 56.

⁷³ (5), art. 121, 2).

⁷⁴ (7), art. 393, 8).

⁷⁵ (17), art. 49, 1).

une telle voie car ce serait contrevenir directement à l'article 3, paragraphe 1, de la convention (que les deux pays ont ratifiée). Après avoir reçu pendant un certain temps des informations contradictoires à ce sujet, la commission a finalement pu s'assurer que le paiement du salaire en partie en espèces et en partie sous forme de billets à ordre n'a jamais eu lieu et que les deux gouvernements en question sont convenus de mettre au point un autre accord, qui tiendrait mieux compte des dispositions de la convention⁷⁶.

2.1. Interdiction du paiement sous forme de billets à ordre, bons ou coupons

Une autre question que soulève la plainte a trait au caractère négociable des tickets de salaires délivrés aux coupeurs de canne pour indiquer la quantité de canne qu'ils ont coupée et chargée et le salaire auquel ils ont droit en conséquence. Les faits sont clairs sur ce point. Les salaires sont payés chaque quinzaine. Dans les plantations appartenant à l'Etat et dans celle de la Casa Vicini, les travailleurs utilisent leurs tickets pour faire des achats ou l'échange en espèces dans les magasins des plantations. Le gérant du magasin déduit généralement 10 pour cent de la valeur du ticket, parfois plus, et reçoit son paiement de l'administration de la plantation les jours de paie, chaque quinzaine, sur présentation des tickets en question. Il a été dit à la commission que les magasins n'étaient pas gérés par les plantations elles-mêmes mais par des commerçants indépendants. La pratique susvisée, consistant à présenter des tickets de salaires comme des instruments négociables, est contraire à l'article 3 de la convention sur la protection du salaire, article aux termes duquel le paiement sous forme de billets à ordre, de bons ou de coupons sera interdit. [...] Il était allégué que les travailleurs subissaient une perte de salaire non seulement à cause de la déduction opérée par les gérants des magasins des plantations lorsqu'ils prenaient les tickets de salaire en paiement, mais aussi à cause des prix excessifs pratiqués par ces mêmes magasins. A la seconde session de la commission, les représentants du gouvernement d'Haïti ont indiqué que ces pratiques étaient courantes et avaient donné lieu à de nombreuses plaintes et que ces abus étaient dus à l'isolement de certains villages où vivent les coupeurs de canne haïtiens. [...] La commission a été informée par le gouvernement de la République dominicaine qu'un accord prévoyant l'établissement, dans les douze plantations appartenant à l'Etat, de magasins de vente de produits alimentaires de base à des prix officiellement contrôlés avait été conclu le 12 janvier 1983 entre le Conseil d'Etat du sucre et l'Institut de stabilisation des prix. [...] Les mesures susmentionnées devraient améliorer la situation des travailleurs et correspondraient aux mesures requises par l'article 7, paragraphe 2 de la convention sur la protection du salaire.

Source: D'après le rapport de la commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail pour examiner l'observation par la République dominicaine et Haïti de certaines conventions internationales du travail au regard de l'emploi de travailleurs haïtiens dans des plantations de cannes à sucre de la République dominicaine, *Bulletin officiel*; vol. LXVI, 1983, Supplément spécial, paragr. 487-492, pp. 153-154.

⁷⁶ Voir, par exemple, les rapports de la CEACR pour 1989, p. 269 (*Philippines*), et pour 1990, p. 247 (*Philippines*). Se reporter également aux discussions de la Commission de l'application des normes de la Conférence dans le cadre de la 76^e session de la CIT (1989), *Compte rendu des travaux*, p. 26/64, et dans celui de la 77^e session (1990), *Compte rendu des travaux*, p. 27/50.

80. Dans le cas du *Costa Rica*⁷⁷, la commission avait signalé l'incompatibilité entre cet article de la convention et l'article 165, paragraphe 3, du Code du travail, en vertu duquel, dans les plantations de café, il peut être remis aux travailleurs, au lieu d'argent, n'importe quel signe représentatif de la monnaie, sous réserve que la conversion en argent s'effectue dans un délai d'une semaine. Cela s'applique également au *Guatemala*⁷⁸ où les billets à ordre, les bons ou tous autres moyens comparables de paiement du salaire sont autorisés, étant entendu qu'à la fin de chaque période de paie l'employeur les échange contre leur équivalent exact en monnaie ayant cours légal.

81. Selon les lois du travail en vigueur en *République islamique d'Iran*⁷⁹, tous les travailleurs ont droit de percevoir des coupons échangeables contre des biens de première nécessité, lesdits coupons ayant une valeur allant de 6 000 rials par mois pour un travailleur célibataire à 10 000 rials par mois pour un travailleur marié et pouvant être échangés dans les magasins coopératifs ouvriers. Du fait que le gouvernement déclare que lesdits coupons sont considérés comme faisant partie intégrante de la rémunération du travailleur, la commission a demandé des informations complémentaires quant à l'utilisation pratique qui en est faite, la nature des biens de première nécessité contre lesquels ils peuvent être échangés et les conditions dans lesquelles les magasins coopératifs ouvriers fonctionnent. Une telle pratique semble à première vue contraire non seulement à l'article 3, paragraphe 1, de la convention, mais aussi aux articles 6 et 7, paragraphe 1, de ce même instrument, qui tendent à garantir la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré.

82. Enfin, on relève un exemple particulièrement inquiétant de paiement du salaire des travailleurs sous une forme autre que la monnaie ayant cours légal dans plusieurs provinces de l'*Argentine*, avec l'usage de titres publics émis par les autorités locales, tels ceux désignés par le vocable de *patacones*. En fait, le *patacon*, titre au porteur à échéance d'un an portant 7 pour cent d'intérêt, a été introduit en 2001 dans la province de Buenos Aires pour permettre aux municipalités de payer le salaire de leurs employés⁸⁰. D'autres provinces ont suivi le mouvement, mettant en circulation des valeurs mobilières comparables désignées sous les vocables de *LECOP*, *federales* et *quebrachos*. A l'heure actuelle, il existe plus d'une douzaine de telles «monnaies» en circulation. Ces effets, qui servent à acheter des denrées alimentaires et des biens de première

⁷⁷ (1), art. 165, 3). Voir également rapport de la CEACR pour 2002, p. 347 (*Costa Rica*).

⁷⁸ (2), art. 90. Par exemple, la commission a adressé sur ce point une demande directe au *Guatemala* en 2001. De même, au Royaume-Uni (1), art. 27, 5), la loi sur les droits en matière d'emploi autorise l'utilisation de bons, timbres ou autres supports similaires à condition qu'ils aient une valeur monétaire fixe et puissent être échangés (que ce soit individuellement ou avec d'autres bons, timbres ou autres supports de ce type et que ce soit immédiatement ou après un certain temps) contre de l'argent, des biens ou des services. Voir également Royaume-Uni: île de Man (14), art. 19, 4).

⁷⁹ (2), art. 3.

⁸⁰ Pour plus d'informations, voir www.patacon.com.ar/.

nécessité ou acquitter des factures de services publics ou des impôts, sont le plus souvent sans valeur hors de la province où ils ont été émis. S'agissant des titres publics émis par les autorités locales à partir de 1995 dans la province de Cordoba (*CECOR*), la commission a exprimé l'avis que cette initiative violait l'article 3 de la convention⁸¹.

1.3. Paiement par chèque, mandat et autres moyens scripturaux

83. Sous son article 3, paragraphe 2, la convention dispose que l'autorité compétente pourra permettre ou prescrire le paiement du salaire par chèque tiré sur une banque ou par chèque ou mandat postal, lorsque ce mode de paiement est de pratique courante ou est nécessaire en raison de circonstances spéciales, lorsqu'une convention collective ou une sentence arbitrale le prévoit ou lorsque, à défaut de telles dispositions, le travailleur intéressé y consent⁸².

84. Cette disposition, lue en conjonction avec l'article 5, appelle quelques éclaircissements à plusieurs égards. Tout d'abord, elle soulève une question intéressante, à savoir si le paiement du salaire par virement électronique est permis par la convention. Deuxièmement, dans l'affirmative, sous quelles conditions cette forme de paiement peut s'effectuer. Pour la première question, il semble ressortir des travaux préparatoires qui ont présidé à l'adoption de cet instrument qu'à l'époque la possibilité de payer le salaire par virement direct sur un compte bancaire ou postal n'a pas été abordée et que l'on s'est borné à établir une distinction entre le paiement en espèces et le paiement sous la forme d'un chèque ou d'un mandat. Le virement direct sur un compte bancaire au nom du travailleur a pour effet de mettre l'intermédiaire désigné par le travailleur en possession de la somme désirée, à partir de quoi le travailleur peut retirer cette somme en espèces. Il en découle une similitude entre le processus de présentation d'un chèque bancaire payable au travailleur et le virement par voie

⁸¹ Voir rapport de la commission d'experts 1996, p. 185 (*Argentine*) et, pour l'année 1997, p. 233. S'agissant du paiement du salaire en titres émis par les autorités locales, voir également les débats de la Commission de l'application des normes de la Conférence dans le cadre de la 83^e session de la CIT (1996), *Compte rendu des travaux*, pp. 14/89-14/93.

⁸² Le texte proposé initialement par le Bureau avait la teneur suivante: «Le paiement par chèque tiré sur une banque sera autorisé moyennant le consentement écrit du travailleur.» A l'issue de la première discussion, dans le cadre de la Conférence, cette formulation faisait place à la suivante, acceptée par tous les membres concernés: «Le paiement par chèque tiré sur une banque sera autorisé par l'autorité compétente là où ce paiement est d'usage et nécessaire, en raison de circonstances spéciales, ou lorsque les sentences arbitrales ou conventions collectives le prévoient ou, à défaut de telles dispositions, moyennant le consentement du travailleur.»; voir CIT, 31^e session, *Compte rendu des travaux*, p. 482. A l'issue de la deuxième discussion, le texte proposé par le Bureau restait pratiquement inchangé, si l'on excepte l'insertion des mots «ou prescrire» après le mot «permettre» pour tenir compte de la situation de certains pays dont la législation exige le paiement des salaires excédant un montant déterminé sous forme de chèque tiré sur une banque ou de chèque postal; voir CIT, 32^e session, 1949, *Compte rendu des travaux*, p. 499.

électronique sur le compte d'un travailleur. La commission est d'avis qu'un tel mode de paiement n'est pas exclu par la convention et qu'il est compatible avec l'objectif de cette dernière⁸³. C'est une forme de paiement qui s'identifie à la monnaie ayant cours légal, et il ne s'identifie pas à l'un des moyens de paiement exclus par l'article 3, paragraphe 1, tels que les billets à ordre, bons ou coupons. Ce n'est pas non plus un chèque bancaire ou un chèque ou mandat postal, considérant les modes de paiement particuliers visés à l'article 3, paragraphe 2. Par conséquent, les conditions applicables au paiement par chèque bancaire, en tant que forme de paiement qui ressemble le plus au virement, ne s'appliquent pas. Il n'est donc pas nécessaire que l'autorité compétente permette ou prescrive cette forme de paiement. La deuxième question consiste à savoir quelles sont les conditions sous lesquelles le paiement par virement électronique peut avoir lieu. Comme indiqué plus haut, les conditions énoncées à l'article 3, paragraphe 2, ne s'appliquent pas. L'article 5 prévoit que le salaire sera payé directement au travailleur intéressé, à moins que la législation nationale, une convention collective ou une sentence arbitrale n'en dispose autrement, ou que le travailleur intéressé n'accepte un autre procédé. Si le salaire payé par virement électronique peut être porté directement au crédit du compte bancaire du travailleur (même si, parfois, le travailleur peut demander qu'il soit versé directement sur le compte d'un tiers ou bien sur un compte joint), il ne peut être considéré comme étant «payé directement au travailleur». Il est payé à la banque et porté au crédit du compte du travailleur, et la banque à son tour est, de manière distincte, tenue d'honorer son obligation de verser cette somme au travailleur. Par conséquent, les dispositions de l'article 5 s'appliquent. L'utilisation du virement électronique comme moyen de paiement du salaire doit être: i) prévue par la législation nationale; ou ii) prévue par une convention collective ou une sentence arbitrale; ou iii) acceptée par le travailleur intéressé. En résumé, le paiement du salaire par virement électronique est compatible avec la convention tant que les dispositions de l'article 5 sont remplies, soit y compris dans le cas où le travailleur intéressé accepte expressément ce mode de paiement. Ce consentement doit pouvoir être retiré par le travailleur à tout moment et ce type de paiement ne doit pas lui être imposé au motif que cela constitue le mode de paiement préféré de l'employeur. De plus, le paiement doit également satisfaire aux règles posées par l'article 10 pour ce qui est de la saisie par les créanciers, comme examiné au [chapitre IV](#) ci-après.

85. Pour ce qui est du paiement par chèque bancaire, ou par chèque ou mandat postal, l'article 3, paragraphe 2, est formulé dans des termes non restrictifs et admet le paiement du salaire par ces moyens si l'autorité compétente le permet ou le prescrit. Ce même article se réfère ensuite aux circonstances dans lesquelles le paiement peut se faire par l'un de ces moyens et mentionne expressément les cas où «ce mode de paiement est de pratique

⁸³ On rappellera à cet égard que le Bureau s'était déjà prononcé dans ce sens par deux avis informels rendus en 1974 et 1981 à la demande, respectivement, des gouvernements du Japon et du *Portugal*.

courante». Cette formulation renforce l'idée que l'autorisation de l'autorité compétente peut être soit explicite, soit implicite, comme dans le cas où de tels modes de paiement sont largement usités et jouissent de l'assentiment des travailleurs⁸⁴. De plus, de tels modes de paiement seront permis en raison de circonstances spéciales, lorsqu'une convention collective ou une sentence arbitrale le prévoit, ou lorsque, à défaut de telles dispositions, le travailleur intéressé y consent.

86. Dans un certain nombre de pays, comme l'*Azerbaïdjan*⁸⁵, la *République de Moldova*⁸⁶, l'*Ukraine*⁸⁷ et l'*Uruguay*⁸⁸, le paiement du salaire par chèque ou mandat postal est autorisé. Au *Panama*⁸⁹, le paiement du salaire par chèque est autorisé en ce qui concerne le personnel de bureau, à condition que le chèque soit remis pendant les heures d'ouverture de la banque émettrice et que leurs bénéficiaires aient la possibilité de l'encaisser pendant les heures de travail. Aux *Philippines*⁹⁰, le paiement par chèque ou mandat postal est autorisé lorsqu'il est habituel, lorsqu'il est rendu nécessaire par des circonstances particulières, ou encore lorsqu'il est prévu par une convention collective. Dans d'autres pays, ce mode de paiement a cours pour des sommes excédant un montant déterminé. Ainsi, en *France*⁹¹, le salaire d'un montant n'excédant pas 10 000 francs est payé en espèces au salarié qui le demande. Au-delà du montant mensuel précité, le salaire est payé par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal. A l'inverse, aux Seychelles⁹², le salaire peut être payé par chèque ou par virement bancaire mais le consentement du travailleur est nécessaire pour cela lorsque le montant est inférieur à 2 000 roupies par mois. Dans d'autres pays encore, le paiement du salaire par chèque – sur une banque – ou par mandat postal n'est autorisé que sous réserve de l'accord préalable exprimé par écrit du travailleur concerné. Il en est ainsi à la *Barbade*⁹³,

⁸⁴ Le Bureau avait rendu un avis informel dans ce sens en 1954, en réponse à une question posée par le gouvernement de la République fédérale d'Allemagne; voir *Bulletin officiel*, vol. XXXVII, 1954, p. 402.

⁸⁵ (1), art. 154, 1).

⁸⁶ (2), art. 18, 2).

⁸⁷ (2), art. 23.

⁸⁸ (4), art. 1.

⁸⁹ (1), art. 151.

⁹⁰ (1), art. 102; (2), vol. III, Règle VIII, art. 2.

⁹¹ (1), art. L.143-1.

⁹² (1), art. 32, 1) b).

⁹³ (2), art. 3. Voir également *Bahamas* (1), art. 3; (4), art. 14, 2); *Dominique* (1), art. 5; *République islamique d'Iran* (1), art. 37; *Nigéria* (1), art. 1, 3). Au Chili (1), art. 54, sur demande des travailleurs, les salaires peuvent être payés par chèque ou par mandat. A *Malte* (1), art. 19, 1), et au Royaume-Uni: îles Vierges britanniques (22), art. C31, 1), *Montserrat* (21), art. 5; le paiement par chèque ou par mandat postal est réputé paiement en monnaie ayant cours légal lorsque cette forme est habituelle, lorsqu'elle est rendue nécessaire ou encore lorsque le salarié concerné y consent.

à Maurice⁹⁴, en Ouganda⁹⁵ et au Swaziland⁹⁶. De même, en Thaïlande⁹⁷, la rémunération peut, sous réserve de l'accord écrit du salarié, être payée par effet de commerce, tandis qu'au Viet Nam⁹⁸ les parties à une relation d'emploi peuvent convenir du paiement partiel du salaire par chèque ou au moyen d'une traite émise par l'Etat, à condition que le salarié n'en subisse ni perte ni inconvénient.

87. A l'inverse, dans un grand nombre de pays tels que l'Algérie, le Bénin, le Burkina Faso, les Comores, le Congo, la Côte d'Ivoire, Djibouti, l'Egypte, les Emirats arabes unis, le Gabon, le Ghana, le Guyana, l'Indonésie, la Jordanie, le Koweït, le Liban, Madagascar, le Mali, le Niger, la République démocratique du Congo, le Sénégal, la République arabe syrienne, le Tadjikistan, le Tchad, le Togo et la Tunisie, la législation du travail n'a pas réglé la possibilité du paiement du salaire par chèque ou mandat postal. Le gouvernement de la République centrafricaine déclare que, dans ce pays, le paiement du salaire par chèque bancaire ou mandat postal est de pratique très courante, même si aucune disposition législative ou réglementaire n'établit les modalités de ce paiement. Le gouvernement de Sri Lanka indique que le paiement par chèque est de règle dans les entreprises commerciales établies, même si aucune disposition légale n'autorise cette forme de paiement, tandis que le paiement par chèque ou mandat postal n'est autorisé que dans des cas exceptionnels, à la demande d'un salarié ayant prouvé qu'un handicap, une maladie ou encore l'absence de moyens de déplacement ne lui permet pas de se rendre sur son lieu de travail.

88. En ce qui concerne les moyens de paiement scripturaux, non expressément prévus par la convention, dans beaucoup de pays le paiement du salaire par virement direct sur un compte bancaire ou un compte postal tend à se substituer à toutes les autres formes de paiement, du moins en ce qui concerne certaines catégories de travailleurs et certaines branches d'activité. Par exemple, en Argentine⁹⁹, au Botswana¹⁰⁰, en Malaisie¹⁰¹ et en Zambie¹⁰², outre la

⁹⁴ (1), art. 10, 2) b).

⁹⁵ (1), art. 29, 2).

⁹⁶ (1), art. 46, 2).

⁹⁷ (1), art. 54 et 77.

⁹⁸ (1), art. 59, 2). Voir également *Venezuela* (1), art. 145.

⁹⁹ (1), art. 124. En *Israël* (1), art. 6 a), le salaire ne peut être versé par l'intermédiaire d'un établissement bancaire que sur instructions écrites du travailleur. De même en *Belgique* (1), art. 5, 2) et 3); (3), art. 1 et 2, le salaire peut être payé par l'intermédiaire d'une banque sur consentement écrit du travailleur, auquel cas aucune commission bancaire ne peut être prélevée sur la rémunération. Le paiement du salaire par virement sur le compte bancaire du salarié ou par chèque est autorisé en Guinée-Bissau (1), art. 102, 5); en Inde (1), art. 6; au Japon (3), art. 7-2, 1); au Kenya (1), art. 4, 1) a) et b); au Mozambique (1), art. 53, 3); en Namibie (1), 36, 3) b), au Qatar (1), art. 29, 3); au Royaume-Uni: Jersey (18), art. 1, 1); à Singapour (1), art. 25, 2) et 63, 1); en Slovénie (1), art. 135, 2); en Thaïlande (1), art. 114. A Bahreïn, selon les informations données par le gouvernement, dans la pratique, le paiement du salaire s'effectue par l'intermédiaire de la banque habituelle du travailleur, sans qu'il existe pour autant dans le Code du travail une

possibilité de payer par chèque tiré sur une banque ou par chèque ou mandat postal, la législation autorise le paiement sur le compte bancaire de la personne à laquelle le salaire est dû, que ce compte soit individuel ou commun, à condition que celui-ci en ait fait la demande par écrit ou que la convention collective applicable en dispose ainsi. En *Espagne*¹⁰³, l'employeur peut payer le salaire par chèque ou par l'intermédiaire d'un établissement de crédit à condition d'avoir consulté le comité d'entreprise ou les représentants du personnel. Aux *Philippines*¹⁰⁴, l'Etat autorise les employeurs à recourir au système de paiement faisant appel aux guichets automatiques de banque, sous réserve que certaines conditions soient satisfaites, par exemple que les salariés aient donné leur accord par écrit, qu'il existe un guichet automatique dans un rayon d'un kilomètre du lieu de travail ou que les salariés disposent d'assez de temps pour aller y retirer leur salaire.

89. Au *Brésil*¹⁰⁵, en *Bulgarie*¹⁰⁶, en *Hongrie*¹⁰⁷, en *Fédération de Russie*¹⁰⁸ et en *Slovaquie*¹⁰⁹, à la demande du travailleur le salaire peut être viré en tout ou en partie sur un compte en banque, tandis que le paiement par chèque ou par mandat n'est pas prévu par la législation du travail. En *Azerbaïdjan*¹¹⁰, le salaire peut être versé sur le compte en banque du salarié ou bien, à sa demande, envoyé à l'adresse de son choix. En *République de Moldova*¹¹¹ et en *Ukraine*¹¹², le paiement peut s'effectuer, avec l'accord du travailleur, par l'intermédiaire

disposition prévoyant expressément cette forme de paiement. De même, le gouvernement de l'Arabie saoudite indique que rien ne s'oppose à ce que le salaire soit payé par virement bancaire, même si aucune disposition législative ne le prévoit expressément.

¹⁰⁰ (1), art. 83, 1) b).

¹⁰¹ (1), art. 25A, 1) et 2). Le consentement peut être résilié à tout moment par écrit, mais il ne prend effet qu'au bout de quatre semaines.

¹⁰² (1), art. 44, 1). Pour ce qui est de la *Roumanie*, le gouvernement signale que le nouveau projet de Code du travail actuellement en discussion prévoit que le salaire doit être payé en espèces, par chèque ou par virement bancaire, toute autre clause stipulant le contraire devant être nulle et non avenue.

¹⁰³ (1), art. 29, 4).

¹⁰⁴ Voir circulaire du 25 novembre 1996 concernant le paiement des salaires au moyen d'appareils de billetterie automatique.

¹⁰⁵ (2), art. 464 et 465. Il en est de même au *Bélarus* (1), art. 75; en *Estonie* (2), art. 31, 3); au *Kirghizistan* (1), art. 235, 3); en *République tchèque* (2), art. 11, 5); (4), art. 17, 6).

¹⁰⁶ (1), art. 270, 3).

¹⁰⁷ (1), art. 154, 1).

¹⁰⁸ (1), art. 136.

¹⁰⁹ (1), art. 130, 8).

¹¹⁰ (1), art. 174, 2).

¹¹¹ (1), art. 102; (2), art. 19, 4).

¹¹² (2), art. 24.

d'institutions bancaires sur un compte désigné par lui, les frais étant obligatoirement supportés par l'employeur.

90. Dans certains pays, le paiement par chèque, virement sur compte bancaire ou mandat semble s'être généralisé dans la pratique. Par exemple, en *Norvège*¹¹³, la législation prévoit que les salaires sont versés en espèces en l'absence de tout accord prévoyant le paiement sur un compte salaire, par chèque ou bien par chèque postal. Aux Etats-Unis¹¹⁴, la législation fédérale et celle des Etats autorisent le paiement du salaire par chèque payable au porteur sans escompte en monnaie légale des Etats-Unis ou, sous réserve du consentement écrit du salarié, par transfert électronique sur un compte à son nom auprès d'un établissement financier désigné par lui. De même, au Canada¹¹⁵, la législation veut que le salaire ne soit payé qu'en monnaie canadienne ou par chèque – sur une banque agréée – ou encore par dépôt sur le compte du salarié auprès d'une banque agréée. Le gouvernement signale que, sans en connaître les proportions exactes, il estime qu'un grand nombre de travailleurs canadiens utilisent la facilité qu'offre le paiement direct du salaire sur leur compte en banque et que cette forme de paiement est acceptée par toutes les juridictions canadiennes.

91. Dans les différents Etats constitutifs de l'Australie, le salaire peut, sur accord écrit du salarié ou par effet d'une convention collective, être payé par chèque tiré sur une banque ou par chèque ou mandat postal payable au salarié, ou encore par virement électronique des sommes correspondantes sur le compte dont le salarié est titulaire (que ce compte soit individuel ou commun) auprès d'un établissement bancaire. On constate que les réglementations vont dans ce sens en Australie-Méridionale¹¹⁶ et en Australie-Occidentale¹¹⁷, et en Nouvelle-

¹¹³ (1) art. 55, 1). La situation est identique en Finlande (1), chap. 2, art. 16, où, comme l'indique le gouvernement, le salaire est habituellement versé sur le compte en banque du travailleur. Le gouvernement des *Pays-Bas* signale que, par un usage établi de longue date, le salaire est payé par mandat, chèque postal ou chèque bancaire dans la mesure où le travailleur a donné son accord. De même, le gouvernement suisse indique que le paiement du salaire par virement bancaire ou postal est aujourd'hui une pratique courante et que le travailleur n'est payé en espèces que lorsqu'il le demande.

¹¹⁴ Voir Arizona (7), art. 23-351 C); Caroline du Nord (41), art. 13-12.0309; Caroline du Sud (48), art. 41-10-40 A) et B); Dakota du Nord (42), art. 34-14-02; Dakota du Sud (49), art. 60-11-9; Delaware (13), art. 1102 a); Idaho (17), art. 45-608; Illinois (18), art. 115/4; Kansas (21), art. 44-314; Maryland (26), art. 3-502 c); Michigan (28), art. 408.476; Montana (33), art. 39-3-204, 1) et 4); New Hampshire (36), art. 275:43 I); New Jersey (37), art. 34:11-4.2 et 34:11-4.2a; New York (39), art. 192; Oregon (45), art. 652.110; Texas (51), art. 61.016 a); Utah (52), art. 34-28-3, 1) e); Virginie (54), art. 40.1-29 B).

¹¹⁵ Voir, par exemple, Alberta (4), art. 11, 2); Colombie-Britannique (6), art. 20; Manitoba (7), art. 88; Nouveau-Brunswick (8), art. 36, 2); Nouvelle-Ecosse (12), art. 80; Ontario (14), art. 11, 2) et 4); Québec (16), art. 42; Terre-Neuve et Labrador (9), art. 34, 2) et 3). Au Saskatchewan (17), art. 49, 1), la loi stipule que toute convention passée entre le travailleur et l'employeur qui comporte une disposition prévoyant le paiement par un autre moyen est nulle et non avenue.

¹¹⁶ (8), art. 68, 2) b).

Galles du Sud¹¹⁸. Au Queensland¹¹⁹, la législation prévoit en outre que, si le salaire est payé autrement qu'en espèces, aucune retenue à titre de frais ne peut être opérée du fait de la forme du paiement; si le salarié accepte le paiement de son salaire au moyen d'un chèque, d'une traite, ou encore d'un mandat qui n'est pas provisionné, il peut demander réparation devant le tribunal compétent et obtenir non seulement les sommes qui lui étaient dues au titre de son salaire, mais encore un certain montant à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi. En Tasmanie¹²⁰, de nombreuses conventions collectives stipulent que, lorsque l'employeur décide de payer le salarié par virement sur un compte bancaire, il doit prendre à sa charge le coût d'une opération de dépôt et d'une opération de retrait par paiement. En outre, un préavis d'au moins trois mois doit être donné avant l'adoption du système de paiement par virement. De même, en Nouvelle-Zélande¹²¹, la législation prévoit que l'employeur peut, moyennant accord écrit du travailleur ou sur demande écrite de celui-ci, payer tout salaire devenu exigible par mandat postal, chèque postal, chèque bancaire ou virement direct sur un compte en banque ouvert au nom du travailleur, que ce compte soit individuel ou commun. Au Mexique, selon les informations données par le gouvernement, les tribunaux ont interprété la législation et la réglementation nationales dans un sens qui n'exclut pas le paiement par chèque, pratique généralisée dans le pays, sous réserve que le travailleur y consente et n'en subisse pas de perte.

2. Paiement du salaire en nature

92. L'article 4 de la convention reconnaît que diverses prestations en nature peuvent être de pratique courante ou souhaitable dans certaines industries ou professions, et il dispose que ce mode de paiement peut être permis par la législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales, sous réserve des mesures appropriées tendant à garantir que le travailleur ne se voit pas totalement privé de rémunération en espèces, que la valeur attribuée à ces prestations soit juste et raisonnable et, enfin, que ces prestations servent à l'usage personnel du travailleur et de sa famille. La convention pose l'interdiction absolue du paiement du salaire sous forme de spiritueux ou de

¹¹⁷ (10), art. 17C, 1) b), c).

¹¹⁸ (5), art. 117, 2) b), c).

¹¹⁹ (7), art. 393, 2) b), 4) et 7).

¹²⁰ Voir, par exemple, les conventions collectives suivantes: Wholesale Trades Award, Partie III, art. 4 d), e); Insurance Award, art. 24 b); Medical Practitioners (Private Sector) Award, art. 24 a).

¹²¹ (1), art. 8, 9, 1) et 10. Le travailleur peut revenir sur son accord moyennant notification par écrit de son employeur dans ce sens, auquel cas l'employeur doit, dans les quinze jours consécutifs à sa réception, commencer à payer le travailleur en espèces ou selon toute autre modalité convenue.

drogues nuisibles, si bien que les Etats qui la ratifient doivent prendre des mesures concrètes dans ce sens. La commission abordera chacun de ces points dans les paragraphes qui suivent, après avoir passé en revue de manière concise les pratiques passées et présentes en matière de paiement du salaire en nature.

93. Le concept de «salaire» ne se limite pas à un paiement en numéraire, si l'on veut bien considérer que, souvent, le travailleur perçoit une partie de sa rémunération «en nature», sous forme de biens ou de services. Dans certains cas (comme par exemple l'alimentation ou le logement), cette rétribution en nature est accordée en quantités fixes ou présentant une valeur d'échange fixe; dans d'autres (par exemple la gratuité du transport), cette rétribution est limitée en quantité ou en valeur et n'est en outre accordée qu'à la demande du travailleur; dans d'autres cas encore (par exemple l'octroi de produits agricoles aux travailleurs agricoles), cette rétribution n'est ni fixe ni limitée en quantité, s'agissant de biens que le travailleur peut obtenir à prix réduit. Par conséquent, le salaire ne comprend pas seulement la somme d'argent effectivement remise au travailleur mais aussi la contre-valeur de tout autre avantage dont il bénéficie par effet de son emploi. Cette réalité économique et sociale est reflétée par l'article 1 de la convention, qui définit le «salaire» en des termes assez larges pour assurer que tous ses éléments constitutifs, y compris les avantages en nature, bénéficient de la protection offerte par les dispositions de fond de la convention.

2.1. Evolution des formes de paiement en nature

2.1.1. Le «truck system» et les origines de la réglementation internationale

94. Dans les premiers temps de l'industrialisation, le salaire était payé non pas en argent mais sous d'autres formes – aliments, vêtements, logis, biens et marchandises, ou encore partiellement en argent et partiellement en produits de première nécessité. Tout au long de l'histoire, le paiement du salaire en nature a donné lieu à des abus. Ce mode de paiement, parfois connu sous le nom de troc et sous le vocable de «*truck system*», tel que pratiqué par les employeurs, exploitant le dénuement et l'ignorance des travailleurs, confinait ces derniers à un état de dépendance proche de l'esclavage. Le paiement en nature revêtait essentiellement deux formes. Selon la première, les travailleurs pouvaient recevoir une partie de ce qu'ils produisaient, que ces produits convinsent ou non à leurs besoins, et ils étaient libres de les échanger contre ceux dont ils pouvaient avoir réellement besoin ou envie – aliments, boissons, vêtements, combustible ou abris. Selon la deuxième possibilité, les travailleurs pouvaient recevoir non pas une partie de ce qu'ils produisaient mais ce qu'ils étaient censés consommer, puisqu'ils étaient payés en biens de première nécessité censés

répondre plus ou moins à leurs besoins, la contre-valeur de ces biens de première nécessité étant déduite du salaire dû¹²².

95. L'instrument indissociable du «*truck system*» était le «*Tommy Shop*», soit un magasin appartenant à l'employeur où l'on vendait toutes sortes de marchandises – produits alimentaires, vêtements et articles de ménage, en général de qualité inférieure –, à des prix souvent plus élevés que ceux du marché. Les salaires étaient payés en tout ou en partie sous forme de tickets donnant droit à des biens d'une certaine valeur. Le patron s'assurait que le travailleur dépendît économiquement de sa boutique en ne payant les salaires qu'à intervalles espacés, de sorte que le seul moyen pour le journalier de subsister était d'obtenir des avances de son employeur. Naturellement, ces avances consistaient en tickets désignant l'article demandé. On tenait une comptabilité de ce qui était délivré au travailleur, lequel percevait son solde le jour de paie, solde qui était bientôt dissipé, si bien que le travailleur se trouvait à nouveau confronté à la même absence de moyens, la même nécessité de percevoir des avances et d'utiliser des tickets, c'est-à-dire qu'il se trouvait prisonnier d'un système de crédit¹²³ et se rendait compte qu'il n'était pas possible de sortir de son endettement.

96. Reconnaisant le caractère abusif des pratiques liées à ce système de paiement en nature, les pays ont cherché, à travers leur législation, à redresser la situation à travers la protection du partenaire le plus faible dans le cadre de la relation d'emploi. Ainsi, en Angleterre, les lois sur le «*truck system*», dont la plus ancienne remonte à 1464, interdisaient ce système et instauraient l'obligation de payer la totalité du salaire du journalier en pièces de monnaie ayant cours dans le Royaume. Les contrats prévoyant le paiement du salaire autrement qu'en numéraire étaient nuls et non avenue, et l'employeur ne pouvait imposer aucune condition quant à la manière dont le salaire devait être dépensé. Les lois sur le «*truck system*» ont été consolidées en un seul et même instrument en 1831, lequel fut ensuite modifié par deux fois, en 1887 et en 1896. Des règles similaires ont été introduites dans la législation du travail de la plupart des pays

¹²² L'une des formes les plus courantes que revêtait le «*truck system*» dans l'agriculture, en Angleterre, consistait en un paiement sous forme de bière ou de cidre. Ainsi, on estime qu'à certains endroits des journaliers de l'agriculture percevaient de 20 à 50 pour cent de leur salaire sous forme de cidre (voir, par exemple, Francis A. Walker, *The wages question*, Londres, 1891, pp. 324-344).

¹²³ Voir F.E. Mostyn, *The Truck Acts and Industry*, Londres, 1950, pp. 1-7. Ayant un contrôle absolu sur le salaire du travailleur, l'employeur ne courait aucun risque de voir ses dettes impayées, ne craignait pas de perdre sa clientèle en raison de la contrainte exercée sur les travailleurs, quand bien même les prix qu'il pratiquait fussent de 15 pour cent plus élevés que ceux du commerce de détail ordinaire, et cela rendait pratiquement impossible aux ouvriers de se déplacer pour trouver de meilleures conditions d'emploi. Comme on l'a fait observer, «si l'on voulait relater la simple vérité quant au «*truck system*» tel que pratiqué en Angleterre aux premiers jours de ce siècle, on écrirait sans doute certaines des pages les plus douloureuses de l'histoire des misères de l'humanité»; voir Walker, *op. cit.*, p. 332.

d'Europe, par exemple en Suisse en 1877, en *Belgique* en 1887, en Allemagne en 1891, en *Autriche* en 1897 et en *France* en 1909.

97. Aux Etats-Unis, par contre, les premiers instruments interdisant le «*truck system*», notamment dans le secteur manufacturier et dans les industries extractives, ont été déclarés inconstitutionnels par les tribunaux. Loin d'être perçus comme des règles légitimes visant à protéger le revenu des salariés, ces instruments ont souvent été ressentis comme la marque d'une ingérence injustifiée dans le droit de contracter et ont été longtemps dénoncés par la plupart des tribunaux d'Etats comme une législation discriminatoire en fonction de la classe sociale puisqu'elle prétendait placer le travailleur sous la tutelle du législateur. Malgré tout, l'attitude des tribunaux par rapport à l'idée de réglementer le mode de paiement du salaire a évolué avec le temps, et les lois interdisant à l'employeur d'exploiter un économe à des fins lucratives ou de payer les salariés autrement qu'en monnaie ayant cours légal ont bientôt été reconnues constitutionnelles par un certain nombre de décisions ayant fait jurisprudence au début du XX^e siècle¹²⁴.

98. Sur le plan de la réglementation internationale, il convient de mentionner la résolution, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 19^e session, en 1935, priant le Conseil d'administration d'inviter le Bureau à continuer à développer et à publier les résultats de ses recherches «visant les diverses formes et applications du «*truck system*», les pratiques connexes comportant des déductions du montant nominal des traitements ou salaires, ainsi que la législation sur ces matières en vigueur dans les différents pays»¹²⁵. Une résolution dans le même sens, priant le Conseil d'administration d'inviter le Bureau à élaborer un projet de convention ou de recommandation sur le «*truck system*», avait été adoptée par la Conférence du travail des Etats d'Amérique Membres de l'Organisation internationale du Travail à Santiago en 1936¹²⁶. La seconde guerre mondiale a suspendu les études entreprises par le Bureau en application de ces résolutions, tandis qu'un certain nombre de réponses des gouvernements n'avaient pas encore été reçues.

99. A sa 25^e session, en 1939, la Conférence a adopté la convention (n° 64) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), laquelle n'aborde qu'indirectement la question du paiement du salaire, en disposant sous son

¹²⁴ On a reconnu que ces lois ont été adoptées en vue d'éliminer les possibilités de fraude et de coercition et que la liberté de contracter individuellement ne doit pas prendre le pas sur une contrainte légitime de la loi dès lors qu'il s'agit de préserver la santé publique, la sécurité et la moralité, de telle sorte que «des lois ayant pour but ce que l'on considèrerait comme un mal, et qui pouvait atteindre ce but, là où l'expérience démontre que cela est le plus ressenti» peuvent ne pas être considérées comme discriminatoires. L'évolution de la législation des Etats-Unis et de sa jurisprudence par rapport au «*truck system*» est étudiée dans un article de Robert Gildersleeve Paterson, *Wage-Payment Legislation in the United States*, United States Department of Labor, Bulletin du bureau des statistiques du travail, n° 229, 1918, pp. 96-117.

¹²⁵ Voir *Bulletin officiel*, vol. XX, 1935, p. 104.

¹²⁶ Voir *Bulletin officiel*, vol. XXI, 1936, p. 68.

article 5, paragraphe 2, que «les points à mentionner dans le contrat doivent comprendre, dans tous les cas, les suivants: [...] e) taux du salaire et méthode de calcul de ce taux, mode et époques du paiement, éventuellement avances de salaires et mode de remboursement de ces avances». Enfin, la convention (n° 82) sur la politique sociale (territoires non métropolitains), adoptée par la Conférence à sa 30^e session, en 1947, contient certaines dispositions traitant spécifiquement du paiement du salaire en nature. Ainsi, l'article 15, paragraphe 4, de cet instrument dispose: «Le remplacement partiel ou total, par de l'alcool ou des boissons alcooliques, des salaires dus pour des prestations accomplies par les travailleurs sera interdit», et l'article 15, paragraphe 7: «Lorsque la nourriture, le logement, les vêtements et d'autres fournitures et services essentiels constituent un élément de la rémunération, l'autorité compétente prendra toutes les mesures pratiques et possibles pour s'assurer qu'ils sont adéquats et que leur valeur en espèces est exactement calculée.»

2.1.2. Avantages annexes et autres mesures d'intéressement

100. Dans les sociétés modernes, le paiement en nature revêt la forme de ce que l'on appelle les «avantages annexes», lesquels constituent une forme de rémunération supplémentaire en faveur du salarié, qui vient en sus de la rémunération de base et qui a essentiellement pour but de compenser le coût de la vie mais aussi d'être une récompense et un encouragement. Les avantages annexes peuvent revêtir la forme d'avantages pécuniaires tels que des commissions, des primes, des gratifications, la prise en charge des frais de déplacement ou de déménagement, des allocations familiales, les allocations pour frais d'étude ou encore une formation professionnelle, ou un intéressement aux bénéfices. Ces avantages annexes peuvent aussi consister en avantages non pécuniaires: repas, logement, vêtements de travail, accès à des maisons de vacances ou de convalescence, des installations sportives ou de loisirs, une réduction sur certains achats, l'accès à des garderies de jour et des crèches. Cependant, la distinction entre paiement en espèces et paiement en nature n'est pas toujours évidente, si l'on veut bien considérer que certains éléments, comme les vêtements de travail, les repas ou le logement, peuvent être fournis en nature mais aussi revêtir la forme d'allocations en espèces¹²⁷.

101. En règle générale, dans la plupart des pays industrialisés, les avantages accordés aux employés constituent une part croissante du total des gains de ceux-ci, et les avantages en nature représentent eux-mêmes, dans ces

¹²⁷ Pour de plus amples informations concernant les avantages annexes, voir Michael Cunningham, *Non-wage benefits, fringe benefits: What are they and how to win them*, Londres, 1981, pp. 157-260; Richard Greenhill, *Employee remuneration and profit sharing*, Cambridge, 1980, pp. 75-154.

divers avantages, une part croissante depuis ces vingt dernières années¹²⁸. D'un employeur à l'autre, les avantages en nature varient considérablement, tout autant que, d'un pays à l'autre, les législations applicables aux avantages annexes. Alors que le logement gratuit est normalement assuré aux salariés tenus de loger sur les lieux (concierge d'immeuble, gardien d'école, ouvriers des hôpitaux, personnel hôtelier), souvent, des entreprises offrent à certains salariés un logement de fonction gratuit ou à loyer réduit. Dans beaucoup d'entreprises, les cantines servent des repas à des prix réduits (subventionnés), dans d'autres les salariés bénéficient de bons ou d'allocations pour le même objet. Beaucoup d'entreprises ont leur propre centre de vacances ou de convalescence, dont leurs salariés peuvent bénéficier gratuitement ou pour une somme modique. Beaucoup d'entreprises ont également leurs propres installations sportives et de loisirs, ouvertes à leurs salariés à des prix réduits. Souvent, l'accès aux clubs sportifs et sociaux est ouvert aux conjoints et aux enfants, de même qu'aux retraités. Il existe bien d'autres formes d'avantages annexes à caractère non pécuniaire: l'accès à des établissements ou des séminaires de formation professionnelle, l'usage d'une voiture de société, la prise en charge des frais d'utilisation à titre professionnel d'un véhicule particulier (frais d'assurance, d'entretien, de parking), la prise en charge de certains services (téléphone, électricité, gaz), la gratuité du transport jusqu'au travail (que celui-ci soit assuré par des véhicules de l'entreprise ou bien par les transports publics), l'accès des enfants des salariés à des camps de vacances, les rabais sur les produits de l'entreprise (ou les remises négociées avec d'autres entreprises) et, enfin, les initiatives à caractère social ou culturel (billets de spectacle, banquets de société, cadeaux personnels). Il convient cependant de noter que certains de ces avantages, comme le véhicule de société ou le prêt hypothécaire aidé par l'entreprise, ne sont accessibles qu'aux cadres, tandis que l'immense majorité des travailleurs manuels n'a accès qu'à des avantages d'une valeur limitée, comme la prise en charge des repas ou du transport. A titre d'exemple, le gouvernement australien indique avoir constaté récemment que la formule du «sacrifice sur le salaire» ou bien celle «forfait salaire» avait une certaine faveur. Cette formule consiste à convertir une certaine part du salaire en avantages non pécuniaires, comme l'octroi d'un prêt-bail pour l'acquisition d'une voiture, la prise en charge des frais de scolarité des enfants, la couverture assurance maladie en régime privé ou encore une bonification des cotisations de retraite, et elle permet de réduire le montant des impôts frappant les cadres et autres professions à haut revenu.

¹²⁸ Selon certaines estimations, la rémunération indirecte peut représenter le tiers ou une proportion plus élevée encore du coût de la main-d'œuvre. Voir Réunion d'experts sur les systèmes de rémunération (Genève, 21-25 novembre 1983), RESR/1983/D.1, parag. 119-142.

2.1.3. Intéressement aux bénéfices et plans d'options sur titres

102. L'intéressement aux bénéfices est un mode de rémunération selon lequel l'employeur accorde au salarié, comme un encouragement ou à d'autres titres, une certaine part des bénéfices nets de l'entreprise en sus de son salaire ordinaire. L'intéressement aux bénéfices revêt en règle générale une ou plusieurs des formes suivantes: 1) une somme d'argent versée à certains travailleurs à certaines échéances; 2) une participation qui se trouve différée du fait que les bénéfices sont transférés sur un compte d'épargne, un fonds de prévoyance ou un fonds de capitalisation par annuités; ou encore 3) un paiement qui revêt la forme d'une attribution de parts de capital à certains travailleurs (actionnariat d'entreprise). Cette troisième forme implique l'émission de parts de capital en faveur de salariés, dans certains cas sans contrepartie de la part de ces derniers, à titre de prime et parfois à un prix inférieur au taux du marché. La participation aux bénéfices et les plans de souscription d'actions se sont développés rapidement ces dernières années. Même si la plupart des systèmes obéissent au même schéma, des différences sensibles se remarquent, notamment sur le plan des critères d'admission et sur celui du calcul des paiements. Le principal inconvénient de ces systèmes de rémunération, c'est que la rétribution d'une année donnée n'est pas cohérente par rapport à celle d'une autre et qu'elle n'est pas garantie non plus puisqu'elle est liée aux marges de profit dégagées par l'entreprise. De plus, selon certains plans, les salariés doivent patienter un certain nombre d'années, selon ce que leur contrat prévoit, avant de pouvoir encaisser leur part et bénéficier de leurs déductions fiscales. La légalité des «options sur titres» est matière à controverse. Dans certains pays, elle requiert toujours une réglementation détaillée¹²⁹.

103. Dans le cadre de la présente étude, on s'est demandé si les options sur titres peuvent être considérées comme un paiement en nature au sens de l'article 4 de la convention et, par conséquent, si les prescriptions particulières de cet article sont applicables à ce genre de complément salarial. Vu le facteur de risque inhérent à la détention d'actions et les graves conséquences que la volatilité des marchés des titres peuvent avoir sur le revenu d'un salarié, on est fondé à se demander si les options sur titres sont compatibles avec le principe posé par l'article 4 de la convention, lequel vise avant tout la sécurité du revenu. D'un autre côté, il convient de considérer que les «stock options» constituent une forme de rémunération sélective, limitée aux cadres supérieurs, lesquels ont, par définition, moins besoin de protection sur le plan salarial et sont moins

¹²⁹ Voir, par exemple, Gilles Béliet; Aurélie Cormier: «Stock options et droit du travail», dans *Droit social*, sept.-oct. 2000, pp. 838-844, et Salvador del Rey Guanter; Juan Bonilla Blasco: «La naturaleza jurídica de las *stock options*: a propósito de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 22 de febrero de 2001», dans *Actualidad Laboral*, numéro 31 (semaine du 27 août au 2 septembre 2001), pp. 637-658.

directement concernés par les préoccupations exprimées par la convention à propos des prestations en nature.

2.2. Conditions d'application et sauvegardes contre tout abus du paiement en nature

104. Le paiement du salaire sous forme d'allocations en nature, c'est-à-dire de biens ou de services en lieu et place de monnaie ayant cours légal et librement échangeable, tend à restreindre la part de revenu financier du travailleur et constitue à ce titre une pratique critiquable. Même dans les branches ou professions dans lesquelles ce mode de paiement correspond à une pratique de longue date largement acceptée par les travailleurs, il reste nécessaire de poser certains garde-fous et de prévoir une protection de la législation par rapport aux risques d'abus. Exprimant ce double souci, les dispositions de l'article 4 de la convention tendent, d'une part, à ce que le paiement en nature ne puisse pas entièrement remplacer le paiement en monnaie et, d'autre part, à n'admettre ce mode de paiement qu'à titre de dérogation et sous réserve du strict respect de certaines conditions bien précises. La commission tient à souligner d'emblée que les conditions mentionnées à l'article 4, paragraphes 1 et 2, de la convention ont un caractère cumulatif, c'est-à-dire qu'elles obligent les Etats ayant ratifié cet instrument à se doter d'une législation et d'une réglementation y donnant effet de manière pleine et entière et non de manière sélective.

2.2.1. Autorisation exprimée par la législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales du travail

105. Selon le texte proposé initialement par le Bureau, le paiement partiel du salaire sous forme d'allocations en nature pouvait, sous réserve du consentement du travailleur, être autorisé par l'autorité compétente. Ce texte a été modifié à la Conférence, en première discussion, sur proposition des membres employeurs et travailleurs, qui ont demandé la suppression des mots «sous réserve du consentement du travailleur» et l'adjonction des mots «par voie de conventions collectives ou de sentences arbitrales ou» avant les mots «sur autorisation»¹³⁰.

106. Dans sa formulation finale, la convention ménage ainsi la possibilité de permettre, à travers la législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales, le paiement partiel du salaire sous forme de prestations en nature dans certaines circonstances. Lorsqu'il est recouru à cette pratique, divers

¹³⁰ Un autre amendement avait pour objet de donner à l'autorité compétente le droit d'autoriser le paiement partiel du salaire en nature en cas de crise impliquant la pénurie de denrées essentielles. Un certain nombre de travailleurs se sont opposés à cette proposition parce qu'à leur avis le texte du Bureau offrait déjà la latitude nécessaire. La proposition a donc été rejetée; voir CIT, 31^e session, 1948, *Compte rendu des travaux*, p. 482.

moyens de réglementation peuvent être prévus. Ce peut être la législation elle-même qui détermine les types de prestations et/ou les circonstances dans lesquelles ce mode de paiement peut avoir cours. Ce peut être aussi, s'ajoutant ou se substituant à cette première solution, une convention collective ou une sentence arbitrale du travail qui le permet. En tout état de cause, ce que la convention ne permet pas, c'est qu'il soit laissé entièrement à la discrétion des parties de convenir, par accord individuel, d'une forme quelconque de paiement en nature. Ainsi, des dispositions d'une législation nationale qui permettraient que l'employeur convienne avec le travailleur de l'octroi à ce dernier de prestations ou d'avantages en nature en sus du salaire en numéraire ne satisfont pas aux prescriptions de la convention¹³¹.

107. Il convient aussi de spécifier clairement que les prestations en nature ne devraient pas être déterminées non plus par voie de règlement interne à une entreprise, puisqu'un tel règlement peut en théorie être modifié selon le bon vouloir du propriétaire et ne saurait donc suffire à assurer la mise en œuvre de cet article de la convention¹³². La convention présuppose donc l'existence d'une disposition interdisant tout paiement en nature qui ne serait pas autorisé conformément à l'un des moyens énumérés à l'article 4, paragraphe 1; elle présuppose aussi l'existence, conformément à l'article 15 c), de sanctions ou d'autres moyens d'intervention en cas d'infraction. Il convient en outre de souligner que l'obligation de payer le salaire en monnaie ayant cours légal, qui trouve son expression dans la législation de pratiquement tous les Etats, ne s'applique par définition qu'aux salaires payés en espèces et ne peut donc être considérée comme interdisant ou réglementant autrement le paiement du salaire en nature. Lorsque le paiement partiel du salaire en nature est autorisé, des dispositions appropriées doivent exister pour réglementer cette pratique conformément à la convention. Dans le cas où le paiement du salaire n'est autorisé qu'en espèces, cela doit être clairement spécifié par la législation, sous la forme d'une interdiction explicite du paiement du salaire en nature. De même, une réglementation du paiement du salaire en nature qui ne concernerait que le salaire minimum ne serait pas considérée comme adéquate aux fins de la convention¹³³.

108. Dans un grand nombre de pays, la législation nationale autorise d'une manière générale les paiements en nature, en lieu et place des salaires en espèces, en précisant de manière détaillée les conditions auxquelles de tels paiements sont soumis, souvent aux termes de textes officiels, de règlements administratifs ou de conventions collectives. Ainsi en est-il, par exemple, en

¹³¹ Par exemple, la commission a adressé une demande directe en ce sens au *Tadjikistan* en 2001.

¹³² Sur ce point, voir rapport de la CEACR pour 1991, p. 255 (*Egypte*).

¹³³ Par exemple, la commission a adressé une demande directe en ce sens à l'*Uruguay* en 2001.

*Argentine*¹³⁴, en *Azerbaïdjan*¹³⁵, en *Belgique*¹³⁶, en *Espagne*¹³⁷, en *Hongrie*¹³⁸, à *Maurice*¹³⁹, au *Mexique*¹⁴⁰, au *Panama*¹⁴¹, en *République tchèque*¹⁴² et en *Tunisie*¹⁴³.

109. Dans certains pays, la législation nationale n'autorise le paiement en nature que pour certaines catégories spécifiques de travailleurs telles que les employés de maison. C'est le cas, par exemple, de la *Bolivie*¹⁴⁴, de la *République dominicaine*¹⁴⁵ et du *Nicaragua*¹⁴⁶. Dans d'autres pays, certaines prestations en nature sont autorisées par voie de dérogation à l'interdiction générale du paiement en nature à l'égard de travailleurs employés dans des conditions particulières. Il en est ainsi au *Bénin*¹⁴⁷, au *Cameroun*¹⁴⁸, à *Cuba*¹⁴⁹,

¹³⁴ (1), art. 105 et 107. Voir également *Brésil* (2), art. 458; *Bulgarie* (1), art. 269, 2); *Colombie* (1), art. 127, 129 et 136; *République de Corée* (1), art. 42, 1); *Costa Rica* (1), art. 164 et 166; *Equateur* (2), art. 95, 274, 343; (1), art. 35, 14); *Estonie* (2), art. 6, 1); *Guatemala* (1), art. 102 d); (2), art. 90; *Honduras* (2), art. 361 et 366; *République islamique d'Iran* (1), art. 34 et 40; *Jamahiriya arabe libyenne* (1), art. 31; *Paraguay* (1), art. 231; *Pologne* (1), art. 86, 2); *Saint-Vincent-et-les Grenadines* (2), art. 13, 2); *Slovaquie* (1), art. 127, 1); *Slovénie* (1), art. 126, 1); *Swaziland* (1), art. 48; *Uruguay* (1), art. 56; (2), art. 18; (3), art. 5; *Venezuela* (1), art. 133.

¹³⁵ (1), art. 174, 3).

¹³⁶ (1), art. 6, 1).

¹³⁷ (1), art. 26, 1).

¹³⁸ (1), art. 154, 2).

¹³⁹ (1), art. 10, 2).

¹⁴⁰ (2), art. 102.

¹⁴¹ (1), art. 144.

¹⁴² (1), art. 120, 1); (2), art. 13.

¹⁴³ (1), art. 139.

¹⁴⁴ (4), art. 65; (5), art. 2 i). Au *Chili* (1), art. 91, la rémunération des travailleurs agricoles peut être payée en partie en monnaie et en partie en nature, tandis qu'en *Suisse* (2), art. 322, le vivre et le couvert font partie intégrante de la rémunération du travailleur lorsque celui-ci vit au domicile de l'employeur.

¹⁴⁵ (1), art. 260.

¹⁴⁶ (2), art. 86 et 146.

¹⁴⁷ (1), art. 211, 1), 3) et 220, 3). La situation est pratiquement identique au *Burkina Faso* (1), art. 105, 106 et 112, 3); en *République centrafricaine* (1), art. 97, 98 et 104, 3); aux *Comores* (1), art. 98 et 103, 3); en *Côte d'Ivoire* (1), art. 31.5 et 32.1, 3); à *Djibouti* (1), art. 92, 93 et 99, 3); au *Gabon* (1), art. 141 et 142; au *Mali* (1), art. 96, 2) et 102, 2); au *Rwanda* (1), art. 83, 84 et 91; (3), art. 8; (5), art. 1 à 7; au *Sénégal* (1), art. 106, 107 et 114, 3); au *Tchad* (1), art. 254 et 257, 3); et au *Yémen* (1), art. 68 et 70. De même, au *Soudan* (1), art. 35, 1), la loi n'autorise le paiement en nature que pour ce qui concerne l'alimentation, le combustible, le logement, le transport ou l'habillement. En *Israël* (1), art. 3, les prestations autorisées à ce titre ne concernent que l'alimentation ou les boissons destinées à la consommation sur le lieu de travail ainsi que le logement. En *Allemagne* (1), art. 115, 2), le paiement en nature peut consister en denrées alimentaires, articles de ménage, vêtements, logement et pension, médicaments ou soins médicaux ou même en outils, à l'exclusion de toute autre chose.

en *Mauritanie*¹⁵⁰, au *Niger*¹⁵¹, en *République démocratique du Congo*¹⁵² et au *Togo*¹⁵³ où les salariés exerçant une activité au titre d'un contrat d'emploi dans un lieu autre que leur lieu de résidence habituel, lorsqu'ils ne sont pas en mesure d'obtenir par leurs propres moyens un logement adapté pour eux-mêmes et leur famille, ou ne peuvent assurer par leurs propres moyens leur approvisionnement régulier en nourriture et celui de leur famille, sont fondés à bénéficier de la part de leur employeur du logement et de l'approvisionnement régulier en nourriture appropriés. Tel semble être le cas également en Nouvelle-Zélande¹⁵⁴, où la loi sur la protection du salaire ne permet pas, d'une manière générale, le paiement du salaire sous forme de prestations en nature et dispose que le salaire est payable en espèces seulement et, en outre, fonde les salariés à agir en justice pour obtenir le paiement des sommes dues dans le cas où l'employeur a payé le salaire autrement qu'en espèces, alors que la fourniture d'aliments et de logement est autorisée par d'autres dispositions telles que la loi sur le salaire minimum, laquelle fixe des limites aux retenues autorisées pouvant être pratiquées sur le salaire au titre du logement lorsque ce dernier est assuré par l'employeur.

110. Dans certains pays, comme la *République de Moldova*¹⁵⁵, la *Roumanie*¹⁵⁶ et la *Fédération de Russie*¹⁵⁷, le paiement partiel du salaire en nature est autorisé sous réserve des conditions prévues par les conventions collectives et conformément à celles-ci.

111. Dans quelques pays, la législation nationale prévoit, contrairement à cette disposition de la convention, que les conditions du paiement en nature peuvent être réglées dans le cadre du contrat d'emploi, de sorte qu'en principe employeurs et travailleurs sont libres de convenir des conditions et de la nature

¹⁴⁸ (1), art. 66, 1) et 3) et 67. A l'opposé, à la *Dominique* (1), art. 13; en *Guinée* (1), art. 206 et 212; au *Guyana* (1), art. 22; à *Malte* (1), art. 25; au *Nigéria* (1), art. 1, 2); en *Ouganda* (1), art. 30; aux *Philippines* (1), art. 97 f); en *République-Unie de Tanzanie* (1), art. 65, la législation vise essentiellement la nourriture et le logement mais n'exclut pas d'autres prestations ou avantages venant en sus du salaire en espèces. En *Malaisie* (1), art. 29, 1), il est expressément fait mention de la nourriture, du combustible, de l'éclairage, de l'eau et de l'assistance médicale, même si d'autres facilités ou services peuvent être autorisés à ce titre.

¹⁴⁹ (1), art. 123 et 129.

¹⁵⁰ (1), art. 80, 81 et 89, 3).

¹⁵¹ (1), art. 151 et 158, 3).

¹⁵² (1), art. 82 et 117, 1) et 2).

¹⁵³ (1), art. 89, 1) et 3) et 95, 3).

¹⁵⁴ (1), art. 7 et 11, 1) b); (4), art. 7, 1).

¹⁵⁵ (2), art. 18, 3). Voir également la *Pologne* (1), art. 86, 2) et l'*Ukraine* (2), art. 23, 3).

¹⁵⁶ (3), art. 37.

¹⁵⁷ (1), art. 131, 2).

de cette sorte de paiement. Il en est ainsi, par exemple, à la *Barbade*¹⁵⁸, au *Bélarus*¹⁵⁹ et au *Tadjikistan*¹⁶⁰. Le gouvernement de la Nouvelle-Zélande a indiqué que les conditions dans lesquelles des avantages annexes tels qu'une automobile, une assurance santé ou une participation à un fonds de retraite complémentaire peuvent être octroyés à un salarié sont à négocier librement entre les parties au contrat d'emploi, au même titre que toutes les autres conditions d'emploi.

112. Dans certains cas, la législation ou la réglementation nationale n'autorise pas directement le paiement du salaire partiel en nature et ne l'interdit pas non plus, si bien qu'aucune disposition ne régit ce mode de paiement. Le gouvernement jordanien, par exemple, signale que son Code du travail ne spécifie pas les branches ou professions dans lesquelles le paiement du salaire en nature n'est pas autorisé, mais n'interdit pas non plus le paiement sous forme de certaines marchandises ou fournitures, ni encore ne précise la proportion du salaire susceptible d'être payée en nature. Dans la même veine, le gouvernement de l'Arabie saoudite indique que rien dans la législation en vigueur n'empêche que le salaire soit payé en nature, comme sous forme de logement ou de transport, même si le salaire de base doit être payé en espèces. De même, à Bahreïn¹⁶¹ et aux Emirats arabes unis¹⁶², la législation nationale dit expressément que les prestations en nature rentrent dans le salaire ou la rémunération du travailleur, sans pour autant fixer de limites ou autres conditions à l'octroi de telles prestations. D'après les informations communiquées par le gouvernement de la Lituanie, la législation de ce pays ne prévoit pas la possibilité de payer le salaire sous forme de prestations en nature mais aucun instrument juridique n'interdit formellement une telle pratique.

113. Enfin, dans certains pays comme l'*Algérie*¹⁶³, la Chine¹⁶⁴ et le *Kirghizistan*¹⁶⁵, le paiement du salaire sous forme de prestations en nature est généralement interdit. De même, les gouvernements de la Croatie, d'El Salvador, du Qatar et de la Thaïlande indiquent que la législation en vigueur n'autorise pas le paiement en nature. Au Viet Nam¹⁶⁶, la législation nationale dispose que le paiement du salaire ne peut se faire qu'en espèces et ne comporte

¹⁵⁸ (1), art. 13, 1). Voir également Kenya (1), art. 4, 5), *République de Moldova* (2), art. 18, 3), et *Fédération de Russie* (1), art. 131, 2). De plus, le gouvernement de la Finlande indique que l'employeur et l'employé peuvent convenir librement d'une rémunération ayant une valeur financière bien que revêtant une forme autre que le paiement en espèces.

¹⁵⁹ (1), art. 74.

¹⁶⁰ (1), art. 101.

¹⁶¹ (1), art. 66.

¹⁶² (1), art. 1.

¹⁶³ (1), art. 85.

¹⁶⁴ (1), art. 5.

¹⁶⁵ (1), art. 234.

¹⁶⁶ (1), art. 59, 2).

aucune disposition ayant trait à la rémunération en nature. Il en est de même dans certaines parties de l'Australie, où les lois de l'Australie-Méridionale¹⁶⁷, de la Nouvelle-Galles du Sud¹⁶⁸, et de la Tasmanie¹⁶⁹ prévoient que les salaires doivent être payés en espèces seulement.

2.2.2. Paiement partiel en nature

114. Il ressort des travaux préparatoires de la convention qu'il y a toujours eu consensus entre les Etats Membres sur le point que le paiement du salaire en nature ne peut que compléter le paiement en espèces et donc que le paiement du salaire ne peut s'effectuer que partiellement en nature. Ce principe a trouvé très tôt son expression dans le questionnaire du Bureau relatif à la législation et à la pratique, dans les rapports préparatoires ainsi que dans le texte des projets d'instruments proposés. Il a été appuyé de manière unanime dans le cadre des discussions de la Conférence. Certains gouvernements ont même émis l'idée que les instruments internationaux devraient prévoir que la législation ou la réglementation nationale doit fixer le montant du salaire pouvant être payé en nature. D'autres ont jugé souhaitable de limiter la proportion du salaire susceptible d'être payée en nature de telle sorte que celle-ci n'excède pas 50 pour cent de la valeur totale dudit salaire¹⁷⁰.

115. Dans la grande majorité des Etats Membres, le principe selon lequel seule une partie du salaire exprimé en espèces peut être payée sous forme de marchandises et de services est clairement affirmé dans la législation générale du travail. Dans bien des cas, la législation prévoit le versement de prestations «en sus du salaire en espèces»¹⁷¹. Dans d'autres cas, la législation autorise à titre de dérogation qu'«une partie du salaire»¹⁷² ou «une proportion raisonnable du montant en espèces»¹⁷³ puisse être payée en nature, ou bien «partie en monnaie ayant cours légal et partie en nature»¹⁷⁴ et, selon d'autres législations et réglementations, il est question d'un «versement partiel de la rémunération sous

¹⁶⁷ (8), art. 68, 2).

¹⁶⁸ (5), art. 117, 2).

¹⁶⁹ (9), art. 51, 3).

¹⁷⁰ Voir CIT, 31^e session, 1948, rapport VI c) (2), pp. 97 et 105.

¹⁷¹ On citera à cet égard notamment les pays suivants: *Barbade* (2), art. 6; *République dominicaine* (1), art. 260; *Dominique* (1), art. 13; *Guyana* (1), art. 22, 1); *Malaisie* (1), art. 29, 1); *Malte* (1), art. 25; *Nicaragua* (2), art. 146; *Ouganda* (1), art. 30; Royaume-Uni: îles Vierges (22), art. C31, 1); *Montserrat* (21), art. 13; *Swaziland* (1), art. 48; *République-Unie de Tanzanie* (1), art. 65.

¹⁷² Par exemple, il en est ainsi dans les pays suivants: *Colombie* (1), art. 136; *Guinée-Bissau* (1), art. 102, 1); *Israël* (1), art. 3; *Nigéria* (1), art. 1, 2); *République arabe syrienne* (3), art. 2; *Tadjikistan* (1), art. 101.

¹⁷³ Voir par exemple *Mexique* (2), art. 102.

¹⁷⁴ Voir par exemple *Maurice* (1), art. 10, 2).

une forme autre que les espèces»¹⁷⁵, ou bien d'une «rétribution supplémentaire ou éventuelle du travail en nature»¹⁷⁶, ou de la possibilité d'un «paiement en espèces complété par des paiements en nature»¹⁷⁷.

116. Les pays qui n'autorisent en sus du salaire en espèces que la fourniture de nourriture et de logement, et ce pour certaines catégories de travailleurs employés dans des conditions bien spécifiques, assurent également d'une manière indirecte que le salaire ne soit payé en nature que partiellement. Le montant maximum susceptible d'être imputé au titre de telles prestations est souvent déterminé par voie de décret, ce qui renforce là encore l'argumentation faisant apparaître ce type d'avantages comme un supplément de la rémunération en espèces et non un substitut de celle-ci¹⁷⁸.

117. La législation du travail de beaucoup de pays spécifie la proportion maximale du salaire qui peut être payée en nature. Celle-ci varie de 20 à 40 pour cent mais dans quelques pays elle peut représenter non moins de la moitié de la valeur du salaire en espèces¹⁷⁹. Dans certains cas, la limite varie en fonction de

¹⁷⁵ Tel est le cas par exemple de la République de Corée (1), art. 42, 1), la Pologne (1), art. 86, 2), et de l'Ukraine (2), art. 23, 3).

¹⁷⁶ Voir par exemple Bulgarie (1), art. 269, 2) et Slovénie (1), art. 126, 1) et 134, 5).

¹⁷⁷ Voir par exemple Égypte (1), art. 1.

¹⁷⁸ Tel est le cas, par exemple, des pays suivants: Bénin (1), art. 211 et 220; Burkina Faso (1), art. 105, 106 et 112, 3); Cameroun (1), art. 66 et 67; République centrafricaine (1), art. 97, 98 et 104, 3); Comores (1), art. 98, 99 et 103; Côte d'Ivoire (1), art. 31.5 et 32.1, 3); Djibouti (1), art. 92, 93, 95 et 99; Gabon (1), art. 141, 142 et 144; Kenya (2), art. 14, 3) et 4); Mali (1), art. 96, 2) et 102, 2); Mauritanie (1), art. 80, 81, 83 et 89; Niger (1), art. 151 et 158; République démocratique du Congo (1), art. 82, 117 et 118; Sénégal (1), art. 106, 107 et 114, 3); Tchad (1), art. 254 et 257, 3); Togo (1), art. 89 et 95; Yémen (1), art. 68 et 70. Tel est également le cas au Canada (2), art. 21 et 22, au niveau fédéral et aussi dans plusieurs autres juridictions, comme en Alberta (5), art. 12, 1); au Manitoba (7), art. 39, 4); en Ontario (14), art. 23, 2); au Québec (16), art. 51; au Saskatchewan (18), art. 14; à Terre-Neuve et au Labrador (9), art. 36, 2); dans les Territoires du Nord-Ouest (11), art. 2. Voir aussi Ghana (1), art. 53, 2); Israël (1), art. 3; Singapour (1), art. 59; Soudan (1), art. 35, 1). Voir encore Bolivie (5), art. 2 i), en ce qui concerne les employés de maison.

¹⁷⁹ Par exemple, en Argentine (1), art. 107, en Hongrie (1), art. 154, 2) et au Panama (1), art. 144, le paiement en nature ne peut pas excéder 20 pour cent de la valeur du salaire en espèces; en Équateur (2), art. 343 et en Indonésie (2), art. 12, 2), il ne peut excéder 25 pour cent; en Espagne (1), art. 26 a); au Guatemala (1), art. 102 d); (2), art. 90; au Paraguay (1), art. 231; et en Roumanie (3), art. 37, il ne peut excéder 30 pour cent; et au Botswana (1), art. 85, il peut atteindre 40 pour cent. Par contre, en Azerbaïdjan (1), art. 174, 3), la législation permet, sous réserve du consentement du salarié, le paiement sous forme de produits de l'entreprise ou d'autres biens de consommation à concurrence de 50 pour cent de la valeur du salaire. En République de Moldova (4), art. 62, la convention collective nationale de 1998 autorise la substitution partielle par une rétribution en nature jusqu'à un maximum de 50 pour cent de la valeur du salaire en espèces. De même, une limite de 50 pour cent est prévue au Chili (1), art. 91; au Costa Rica (1), art. 166, en République dominicaine (1), art. 260, et au Nicaragua (2), art. 146. En outre, selon des informations de la Fédération des syndicats de l'Ukraine, en vertu d'une nouvelle législation entrée en vigueur en juillet 2002, le paiement partiel du salaire en nature ne saurait excéder 50 pour cent du salaire mensuel. De même, au Cap-Vert (1), art. 119, 3) et en Guinée-Bissau (1),

la nature de la profession ou de celle de la prestation en nature. Ainsi, en *Belgique*¹⁸⁰ le pourcentage maximum du salaire qui peut être payé en nature est fixé en principe à 20 pour cent du montant brut du salaire dû, mais il peut s'élever à 40 pour cent lorsque le logement est fourni par l'employeur et même à 50 pour cent dans le cas d'employés de maison, de concierges, d'apprentis ou de stagiaires entièrement pris en charge sur les plans du vivre et du couvert. Dans d'autres cas, la limite maximale varie en fonction du montant total des gains. Ainsi, en *Colombie*¹⁸¹ le paiement en nature ne peut pas dépasser 50 pour cent du salaire de l'intéressé et, lorsque celui-ci ne perçoit que le salaire minimum légal, la valeur des prestations en nature ne peut pas dépasser 30 pour cent de la rémunération globale.

118. En la matière, la commission estime qu'il y a lieu de se demander dans quelle mesure il est bon de porter à 50 pour cent ou plus la limite du paiement du salaire en nature, si l'on veut bien considérer les risques que comporte, pour le travailleur et les membres de sa famille, une diminution inopportune de sa rémunération en espèces indispensable à son entretien. Tout en concédant que les instruments examinés n'énoncent pas de limites précises et ne donnent pas non plus d'autre orientation en la matière, la commission considère que les gouvernements, avant d'autoriser le paiement en nature du salaire du travailleur dans un rapport aussi élevé, devraient apprécier soigneusement l'opportunité d'une telle mesure à l'aune des répercussions qu'elle peut avoir pour l'intéressé, eu égard à la situation du pays et aux intérêts des travailleurs¹⁸².

119. Dans certains pays, le plafond du paiement autorisé en nature est fixé non pas en se référant à un pourcentage maximum du salaire en espèces mais au salaire minimum légal, qui doit être payé exclusivement en espèces. En ce cas, le salarié peut recevoir des marchandises ou bénéficier de services au lieu d'espèces, mais seulement pour la part qui excède ce qui correspond au salaire minimum. Il en est ainsi, par exemple, en *République islamique d'Iran*¹⁸³, en *Slovaquie*¹⁸⁴, en *République tchèque*¹⁸⁵ et en *Tunisie*¹⁸⁶.

120. Dans d'autres pays, comme le *Bélarus*¹⁸⁷, *Cuba*¹⁸⁸, le Pérou¹⁸⁹, le *Venezuela*¹⁹⁰ et le *Yémen*¹⁹¹, aucune disposition législative ne fait obstacle à la

art. 102, 3), la part du salaire susceptible d'être payée en nature ne peut excéder celle qui est payée en espèces.

¹⁸⁰ (1), art. 6, 1). Voir aussi *Brésil* (2), art. 81, 82, 458, 1) et 3), et 506.

¹⁸¹ (1), art. 129, 2) et 3).

¹⁸² Voir à ce propos rapport de la CEACR pour 1991, p. 256 (*Jamahiriya arabe libyenne*).

¹⁸³ (1), art. 42.

¹⁸⁴ (1), art. 127, 1).

¹⁸⁵ (2), art. 13, 1).

¹⁸⁶ (1), art. 139, 2).

¹⁸⁷ (1), art. 74. Tel était également le cas au *Liban* (1), art. 47, en *Jamahiriya arabe libyenne* (1), art. 31; à *Oman* (1), art. 54; et au *Suriname* (1), art. 1613P, 1614I et 1614T. En Finlande, selon

possibilité, certes théorique, de payer le salaire entièrement en nature. Pour ce qui est de la situation concrète dans ces pays, il a souvent été indiqué que, dans la pratique, le salaire exprimé en espèces n'est jamais entièrement remplacé par un paiement en nature ou bien que les paiements en nature n'ont plus cours dans quelque secteur d'activité que ce soit. La commission saisit cette occasion pour rappeler que les prescriptions de la convention ne sauraient être satisfaites par le simple fait de déclarer que la situation envisagée par cet instrument n'existe pas dans la pratique ou encore qu'il n'a pas été jugé nécessaire d'adopter une législation lui donnant effet. Il convient en effet de ne pas perdre de vue que, pour que soit respecté cet article 4 de la convention, qui n'autorise le paiement que partiel du salaire en nature, il faut que la législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales disposent au minimum que les prestations en nature sont autorisées au-delà de la partie du salaire versée en espèces.

121. Deux cas particulièrement intéressants à cet égard méritent d'être mentionnés. En *Grèce*, d'après les rapports antérieurs du gouvernement, des conventions collectives prévoyaient parfois le paiement exclusivement en nature, notamment pour les travaux de foulage et de pressage des olives à huile, mais dans la pratique, ces dernières années, ce système ne concernait que des travaux agricoles à caractère saisonnier et des personnes qui n'étaient pas salariées. De plus, le gouvernement a déclaré en diverses occasions que les dispositions de la convention, dont l'article 4, sont applicables en vertu de la Constitution nationale puisque, aux termes de celle-ci, une convention internationale du travail devient partie intégrante du droit interne dès sa ratification. A cet égard, la commission a souligné depuis un certain nombre d'années, d'une part, que la convention ne couvre pas seulement les «salariés» mais toutes les personnes auxquelles un salaire est payé ou payable, donc inclusivement les travailleurs saisonniers de l'agriculture et que, d'autre part, l'article 4 de la convention n'est pas en soi exécutoire mais requiert au contraire des mesures spécifiques de la part de l'autorité compétente pour lui faire porter effet¹⁹². Dans le cas de l'*Italie*, la commission fait valoir depuis plusieurs années que, même si le gouvernement produit des informations selon lesquelles le paiement du salaire en nature n'est en pratique que partiel et marginal, du fait qu'il n'a cours que dans le cadre de certains contrats d'emplois (travaux domestiques et travaux agricoles, pêche et portage), les prescriptions de l'article 4 de la convention ne peuvent être

le rapport du gouvernement, rien n'empêche l'employeur et le travailleur de convenir que la rémunération sera versée sous une autre forme, en sus ou en lieu du salaire en espèces, sous réserve qu'une telle rémunération ait une valeur financière.

¹⁸⁸ (1), art. 129.

¹⁸⁹ (2), art. 15.

¹⁹⁰ (1), art. 133.

¹⁹¹ (1), art. 2, 68 et 70.

¹⁹² Voir, par exemple, rapport de la CEACR pour 2002 (p. 351), 1996 (p. 189) et 1977 (p. 184).

considérées comme étant satisfaites tant que le Code civil italien ménagera la possibilité de payer entièrement le salaire sous forme de prestations en nature¹⁹³.

122. Enfin, il convient de mentionner les pays qui permettent expressément que la rémunération se fasse intégralement sous forme de prestations en nature. Tel est le cas, par exemple, de l'Inde¹⁹⁴ où, moyennant autorisation officielle du gouvernement publiée dans le *Journal officiel*, le paiement du salaire minimum peut se faire entièrement ou partiellement en nature lorsqu'il est de coutume de payer le salaire de cette manière. Aux Etats-Unis¹⁹⁵, la législation de certains Etats prévoit qu'un travailleur peut convenir par écrit de recevoir tout ou partie de son salaire en nature.

123. Parvenue à ce point, la commission a souhaité évoquer à titre d'illustration un cas particulier qui montre bien l'importance accordée par l'OIT au principe selon lequel le paiement partiel du salaire en nature ne peut se concevoir que comme supplément et non comme substitut de la rémunération en espèces. De l'avis de la commission, la position prise par le Bureau dans le cadre de ses liens de travail avec le Programme alimentaire mondial (PAM), au regard de l'application des normes internationales du travail concernant la protection du salaire dans le contexte de plusieurs projets «Vivres contre travail» dans le cadre desquels l'alimentation fournie se conçoit comme une rémunération ou une incitation au travail, réaffirme sans ambages la valeur et la force de ce principe au niveau international.

124. Depuis sa création, en 1963, le PAM s'est formellement engagé à respecter les conventions de l'OIT ayant un rapport avec ses activités, que le pays bénéficiaire ait ratifié ou non les conventions en question. Sur la base de ce choix politique, il a été convenu que, dans le cadre des projets du PAM prévoyant l'emploi d'une main-d'œuvre rémunérée, celle-ci recevra, outre la nourriture fournie, un paiement en espèces qui ne sera pas inférieur à 50 pour cent du salaire ayant cours pour ce genre de travail sur le lieu considéré, conformément aux principes énoncés à l'article 4, paragraphe 1, de la convention. Cette règle a pour but d'assurer que les travailleurs concernés soient en mesure de satisfaire leurs besoins essentiels autres que la nourriture et ne soient pas conduits à revendre ou troquer les denrées alimentaires que le PAM leur distribue. Il a également été convenu que la convention ne serait applicable qu'aux projets du PAM dans le cadre desquels existe une relation employeur/employé (y compris les travaux publics ou d'intérêt général) et non aux projets devant permettre aux intéressés de parvenir à l'autosuffisance par des travaux de développement communautaire.

¹⁹³ Voir, par exemple, rapport de la CEACR pour 2002, (p. 352).

¹⁹⁴ (2), art. 11, 2).

¹⁹⁵ Voir, par exemple, Iowa (20), art. 91A.3, 2), et Texas (51), art. 61.016 b).

2.2. Salaires en espèces pour les travailleurs recrutés dans le cadre de projets du PAM comportant une aide sous forme de nourriture

Pour assurer le respect des principes précités [au regard du paiement du salaire en nature], il serait sans doute indiqué de prévoir, dans les accords conclus entre le PAM et les gouvernements au titre des projets dans le cadre desquels la nourriture doit être utilisée pour le paiement normal du travail au sens de la convention sur la protection du salaire: a) que ladite nourriture ne constitue qu'une partie de la rémunération, n'excédant pas en quantité ce que le travailleur et les membres de sa famille consomment normalement. Lorsque les projets du PAM prévoient l'emploi de main-d'œuvre salariée, les travailleurs doivent recevoir un paiement en espèces qui ne soit pas inférieur à 50 pour cent du salaire pratiqué dans la localité où s'accomplit le travail; b) aux fins du calcul de la part de rémunération en espèces, la part du salaire perçue sous forme de nourriture doit être évaluée selon un prix n'excédant pas le prix local que les travailleurs auraient à déboursier pour cette nourriture; c) aucun travailleur ne doit être contraint d'accepter une nourriture que lui-même ou les membres de sa famille ne souhaitent pas consommer et qu'ils auraient donc à revendre. [...]

Il y aurait sans doute lieu d'examiner l'opportunité d'insérer, dans le projet de document ou le plan des opérations, une clause définissant la portée et la teneur de l'obligation de verser une rémunération partielle en espèces aux travailleurs participant au projet en qualité de salariés. Cette clause pourrait avoir la teneur suivante: «Le gouvernement s'engage à ce que, outre l'octroi de rations alimentaires par le PAM, un salaire en espèces représentant au moins 50 pour cent du salaire pratiqué dans la localité pour le même genre de travail sera versé aux travailleurs employés dans le cadre des projets dont ils ne tirent pas un avantage direct ou qui, en raison de la nature et de la portée des ouvrages, constitue des projets d'intérêt public général et non des projets de développement communautaire. De telles dispositions s'appliquent en particulier: dans le cadre des travaux d'irrigation et de préservation des sols, à tout travailleur autre qu'un propriétaire ou fermier tirant un avantage direct de tels travaux; dans le cadre des travaux de reforestation, à tout travailleur employé par des entreprises publiques ou autres entreprises dans lesquelles il n'a aucun avantage direct; dans les travaux de construction de routes, de logements, d'écoles, de centres de santé, de puits ou d'autres infrastructures communautaires, à tout travailleur employé hors de sa propre communauté.»

Source: Extraits d'un document du BIT portant sur le paiement des salaires dans le cadre des projets du PAM comportant une aide sous forme de nourriture, présenté à Rome en février 1992 lors d'une réunion conjointe PAM/OIT.

125. Ces quarante dernières années, le Bureau s'est largement exprimé à propos des projets du PAM, soulignant que, dans ce contexte, une distinction déterminante doit être faite entre, d'une part, les initiatives axées sur l'autosuffisance des bénéficiaires et, d'autre part, les travaux publics d'infrastructure, si l'on veut éviter que d'authentiques travailleurs salariés se trouvent privés d'une rémunération en espèces. Lorsque les travailleurs ont un intérêt immédiat dans la réalisation d'un projet prévoyant une aide à caractère alimentaire (par exemple, lorsqu'ils sont propriétaires de terrains concernés par un projet d'amélioration de l'irrigation ou encore lorsqu'il s'agit de la réalisation par la population locale de bâtiments à usage d'école, etc.), il est admissible que l'octroi de denrées alimentaires soit le seul et unique élément d'incitation et qu'aucune rémunération en espèces ne soit prévue. Par contre, s'il s'agit de travaux publics, comme ceux qui consistent à creuser des canaux, réaliser des

ouvrages de préservation des sols ou construire des routes, on considère alors que l'assistance fournie par le PAM sous forme de nourriture se conçoit comme un paiement en nature des travailleurs employés, si bien qu'elle ne peut être octroyée que dans le respect des conditions prévues par l'article 4 de la convention¹⁹⁶.

126. Récemment, le PAM a annoncé son intention de recentrer sa politique et ses objectifs opérationnels de telle sorte que les 80 pour cent de ses activités portent dorénavant sur des opérations d'urgence et les 20 pour cent restant sur des projets de développement. Il a également annoncé que sa politique «Vivres contre travail» consistera de moins en moins à octroyer une aide financière aux gouvernements à travers la fourniture d'aide alimentaire aux travailleurs engagés dans l'exécution des projets gouvernementaux et de plus en plus à encourager la création de capacités des travailleurs à travers des projets communautaires d'autosuffisance pour lesquels les pouvoirs publics devront verser des salaires en espèces¹⁹⁷. S'il est vrai que plus le PAM devient une organisation humanitaire et renonce à sa vocation de développement, moins la question du paiement partiel du salaire en nature se pose dans la pratique, la commission juge néanmoins essentiel que le Bureau continue d'apporter le concours de ses compétences pour garantir que tout projet parrainé par le PAM et prévoyant des activités salariées soit conforme, sur le plan de la protection du salaire, aux normes internationales du travail.

2.2.3. Caractère coutumier ou souhaitable des prestations en nature

127. Dans certains types d'emploi, le paiement partiel du salaire en nature est un arrangement naturel, inhérent aux circonstances dans lesquelles s'exerce l'activité. Dans l'agriculture, par exemple, les employeurs fournissent souvent à leurs travailleurs de la terre à cultiver pour leur propre usage, ou bien des denrées telles que du blé, des pommes de terre, etc., destinées à leur

¹⁹⁶ Il est vrai, naturellement, que la démarcation entre, d'une part, projet d'autosuffisance et, d'autre part, activité salariée n'est pas toujours évidente. Elle l'est encore moins lorsqu'un même projet associe des bénéficiaires devant accéder à l'autosuffisance et des journaliers salariés. Ce n'est que dans des circonstances exceptionnelles que la rémunération en espèces peut être omise alors que le projet considéré ne rentre pas dans la catégorie des projets d'accès à l'autosuffisance. Il en est ainsi, par exemple, dans les situations d'urgence, dans lesquelles la sécurité ou le bien-être d'une partie importante de la population est en danger (famine, reconstruction après conflit, secours en cas de catastrophe naturelle). De tels arrangements doivent néanmoins rester exceptionnels et, en conséquence, être maintenus dans des limites raisonnables. Pour des exemples pratiques de la politique de l'OIT au regard de la composante aliments de la rémunération des travailleurs, voir Tajgman, David et de Veen, Jan: «Programmes d'infrastructures à haute intensité de main-d'œuvre – Himo: Politiques et pratiques du travail», BIT, 1998, pp. 78-91, et annexe 3, pp. 232-234.

¹⁹⁷ Voir par exemple, rapport de la Réunion technique sur la collaboration entre le PAM et l'OIT, Genève, déc. 2000, ainsi que l'ouvrage publié en août de la même année intitulé *Guide on Food for Assets*.

consommation propre. Dans d'autres secteurs d'activité et professions, les employeurs fournissent aux travailleurs le logement, la nourriture ou d'autres facilités. Généralement, tel est le cas dans la marine marchande, dans l'hôtellerie et la restauration, dans les hôpitaux et établissements assimilés, dans les emplois de maison et, en principe, pour tout travail accompli en un lieu particulièrement éloigné de toute zone habitée, comme dans le cadre de la construction de routes ou dans les industries extractives. Du fait que, dans ces circonstances, les prestations en nature comportent normalement certains avantages pour les travailleurs et, souvent, profitent également aux membres de leur famille, elles ont été maintenues par des règlements autorisant certaines dérogations au principe du paiement du salaire en espèces.

128. Dans le questionnaire établi par le BIT pour recueillir l'avis des Etats Membres concernés par cette question, il était demandé aux gouvernements si le paiement en nature ne devrait être autorisé que dans les activités ou professions dans lesquelles cette forme de paiement est soit coutumière soit nécessaire. Le raisonnement qui a conduit à proposer l'usage et la nécessité comme critères déterminants de l'autorisation légale du paiement du salaire en nature était que, dans les branches dans lesquelles cette forme de paiement devait être autorisée, celle-ci semblait offrir plus d'avantages que d'inconvénients pour les travailleurs concernés même si, dans le même temps, toutes les mesures nécessaires devaient être prises pour prévenir toute réapparition du «*truck system*»¹⁹⁸. En deuxième discussion, devant la Conférence, on avait proposé un amendement tendant à ce que le paiement partiel du salaire en nature puisse être autorisé dans tous les cas où cette forme de paiement est habituelle ou souhaitable, aussi bien que dans ceux qui seraient prévus par la législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales. Si elle avait été retenue, cette proposition aurait eu pour effet d'autoriser le paiement en nature dans tous les cas où il est d'usage, sans se référer à aucune loi, convention collective ou sentence arbitrale, ce qui aurait modifié de manière substantielle les conclusions adoptées par la Conférence en première discussion. Se heurtant à une opposition au motif qu'il donnait une trop grande latitude et ne restreignait pas suffisamment les conditions de paiement en nature, cet amendement a finalement été rejeté¹⁹⁹.

129. Lorsque l'on fait un tour d'horizon des législations et des pratiques se rapportant à cette disposition de la convention, il convient de tenir à l'esprit que les conventions n'exigent pas nécessairement une réglementation énumérant toutes les industries ou professions dans lesquelles le paiement du salaire en

¹⁹⁸ Voir CIT, 31^e session, 1948, rapport VI c) (1), p. 18. Si, dans leur grande majorité, les gouvernements ont répondu par l'affirmative, certains ont néanmoins proposé que les paiements en nature soient autorisés dans les cas où ils sont «souhaitables», aussi bien que dans les cas où ils sont d'usage et nécessaires. Le Bureau a fait sienne cette proposition et a modifié en conséquence la conclusion; voir CIT, 31^e session, 1948, rapport VI c) (2), p. 70.

¹⁹⁹ Voir CIT, 32^e session, 1949, *Compte rendu des travaux*, p. 500, et CIT, 32^e session, 1949, rapport VII (2), p. 15.

nature est d'usage ou est souhaitable, non plus qu'elle ne prescrit de définir les prestations en nature qui doivent être versées dans chaque branche²⁰⁰.

130. Dans certains pays, comme la *Belgique*²⁰¹, le *Nigeria*²⁰² et l'*Ouganda*²⁰³, la législation comporte une disposition expresse limitant le paiement partiel du salaire en nature aux métiers ou professions dans lesquels ce mode de paiement est soit en usage soit souhaitable. Au *Brésil*²⁰⁴, la loi autorise le paiement en espèces, mais aussi en prestations concernant le vivre et le couvert, ou encore l'habillement, conformément à ce que l'employeur fournit habituellement à l'employé ou à l'usage établi. En Inde²⁰⁵, dans les cas où il est de tout temps dans les usages de payer totalement ou partiellement le salaire en nature, lorsque les autorités compétentes estiment que cela est nécessaire au vu des circonstances, elles peuvent, par avis publié dans le *Journal officiel*, autoriser le paiement du salaire minimum, partiellement ou totalement, en nature. De même, au Ghana²⁰⁶, la loi prévoit qu'un employeur peut, sur avis favorable de l'administration du travail (Chief Labour Officer), fournir des prestations en nature au titre d'un emploi dans le cadre duquel l'octroi de telles prestations est conforme à l'usage ou souhaitable. Aux Etats-Unis²⁰⁷, la législation fédérale et celle des Etats permettent que l'alimentation, le logement ou d'autres facilités évaluées raisonnablement fassent partie intégrante du salaire payé au travailleur seulement dans les cas où l'employeur fournit habituellement de telles prestations et si ces dernières sont habituellement fournies aux travailleurs recrutés pour la même activité, dans le même secteur, ou encore dans le même milieu. Non seulement le travailleur doit bénéficier des prestations dont le prix est défalqué de son salaire, mais il est essentiel que son acceptation desdites prestations soit volontaire et sans contrainte.

131. Dans d'autres cas, la législation reconnaît l'existence d'une obligation coutumière qui veut que certains employeurs fournissent aux travailleurs des biens ou des fournitures spécifiques, mais elle ne limite pas pour autant la possibilité du paiement en nature à de tels usages établis. Ainsi, en Jordanie²⁰⁸, l'employeur est tenu, aux termes du Code civil, de fournir au

²⁰⁰ Sur ce point, voir également rapport de la CEACR pour 1993, p. 260 (*Egypte*).

²⁰¹ (1), art. 6, 1). Voir également *Guyana* (1), art. 22, 1); Rwanda (1), art. 84; (3), art. 8; *République arabe syrienne* (3), art. 87; (4), art. 3 a); *Ukraine* (2), art. 23, 3).

²⁰² (1), art. 1, 2).

²⁰³ (1), art. 30.

²⁰⁴ (2), art. 458.

²⁰⁵ (2), art. 11, 2).

²⁰⁶ (1), art. 53, 6).

²⁰⁷ (1), art. 3 m); (2), art. 531.30 et 531.31. Voir également Hawaï (16), art. 387-1 et 388-1; Kentucky (23), art. 1:080, 2); Maryland (26), art. 3-418 a); Ohio (43), art. 4111.01 A); Pennsylvanie (46), art. 231.22 a) et b); Texas (51), art. 62.053.

²⁰⁸ (2), art. 824.

travailleur vêtements ou nourriture si les usages le veulent, que cela soit stipulé dans le contrat ou non.

132. Dans certains pays, le caractère coutumier ou souhaitable des prestations en nature est dicté par la nature même de ces prestations, même s'il n'existe dans la législation du travail aucune règle spécifique prévoyant que, pour être autorisé, le paiement en nature doit revêtir un caractère coutumier ou souhaitable. Il en est ainsi, par exemple, au *Burkina Faso*²⁰⁹, au *Cameroun*²¹⁰, au *Gabon*²¹¹, au *Sénégal*²¹² et au *Togo*²¹³ où le paiement en nature tombe sous le coup d'une interdiction générale, n'admettant pour toute dérogation que le logement et les rations alimentaires que l'employeur est tenu de fournir lorsque les travailleurs sont transférés hors de leur lieu de résidence habituel et ne sont pas en mesure d'y pourvoir eux-mêmes. Le caractère coutumier de cette pratique est attesté en outre par le fait que celle-ci était déjà prévue dans le Code du travail de la France pour ses territoires d'outre-mer, instrument qui s'appliquait à ces pays bien avant qu'ils n'accèdent à l'indépendance. La situation est similaire au *Costa Rica*²¹⁴, à *Cuba*²¹⁵, en *République dominicaine*²¹⁶, en *Equateur*²¹⁷ et au *Venezuela*²¹⁸ où la législation n'autorise le paiement du salaire en nature que pour l'alimentation, le logement et l'habillement. De même, en Namibie²¹⁹, aux termes de la loi sur le travail, lorsque des travailleurs sont tenus de séjourner sur leur lieu d'emploi ou de résider sur la propriété de leur employeur, ce dernier doit leur assurer le logement, installations sanitaires et accès à l'eau compris, à proportion de ce que leurs besoins et ceux de leur famille imposent

²⁰⁹ (1), art. 105 et 106. La situation est la même dans les pays suivants: *Bénin* (1), art. 211, 1) et 3); *République centrafricaine* (1), art. 97 et 98; *Comores* (1), art. 98; *Côte d'Ivoire* (1), art. 31.5; (5), art. 78; *Djibouti* (1), art. 92 et 93; *Mali* (1), art. 96, 2); *Mauritanie* (1), art. 80 et 81; *Niger* (1), art. 151; *République démocratique du Congo* (1), art. 117; *Rwanda* (1), art. 83 et 84; (5), art. 1 à 7. Les législations de la *Jamahiriyah arabe libyenne* (1), art. 31 et 99, d'*Oman* (1), art. 37, et du *Yémen* (1), art. 2, 68 et 70, prévoient, elles aussi, l'octroi de facilités de logement et de repas aux personnes employées dans des zones isolées, mais ces prestations ne semblent pas être les seules à être autorisées selon ces législations.

²¹⁰ (1), art. 66, 1) et 3). Au *Soudan* (1), art. 35, 1), la loi n'autorise que les prestations en nature concernant la nourriture, le combustible, le logement, le transport ou l'habillement.

²¹¹ (1), art. 141, 142 et 144.

²¹² (1), art. 106 et 107.

²¹³ (1), art. 89.

²¹⁴ (1), art. 166. Mais on peut évoquer aussi la *Colombie* (1), art. 129 et 136; le *Nicaragua* (2), art. 146; le *Panama* (1), art. 144; la *Suisse* (2), art. 322.

²¹⁵ (1), art. 129.

²¹⁶ (1), art. 260.

²¹⁷ (2), art. 274 et 343.

²¹⁸ (1), art. 133.

²¹⁹ (1), art. 38, 1). Il convient cependant de noter que, dans ce pays, la rémunération est définie comme le paiement en espèces seulement et que, selon le rapport du gouvernement, le paiement du salaire en nature n'est pas spécifiquement envisagé dans la législation.

raisonnablement. De plus, lorsque des travailleurs sont tenus de séjourner ou de résider sur des terres agricoles, l'employeur doit leur permettre de garder leur bétail sur les lieux et d'entreprendre les cultures qui peuvent être nécessaires pour couvrir raisonnablement leurs besoins et ceux de leur famille.

133. Un tour d'horizon des diverses législations et pratiques nationales fait apparaître que la législation de certains pays tels que l'*Azerbaïdjan*²²⁰, la *Barbade*²²¹, le *Bélarus*²²², la *République islamique d'Iran*²²³ et la *Slovaquie*²²⁴ offre la possibilité de payer le salaire en nature si le travailleur y consent, ou conformément aux conditions et modalités qui peuvent avoir été convenues entre l'employeur et le travailleur. Une telle pratique est incompatible avec l'article 4, paragraphe 1, de la convention, non seulement parce qu'elle méconnaît que le paiement en nature doit être réglementé par la législation, des conventions collectives ou des sentences arbitrales et non être laissé à la discrétion d'accords individuels, mais encore parce qu'elle ne satisfait pas à l'obligation de n'autoriser le paiement en nature que dans les seules industries ou professions où cette pratique est consacrée par l'usage. Il convient également de noter que dans certains pays, comme la *Hongrie*²²⁵ et la *Tunisie*²²⁶, une décision administrative peut autoriser le paiement du salaire en nature, sans qu'il ne soit question de restreindre éventuellement cette autorisation aux industries ou professions dans lesquelles le paiement partiel du salaire en nature est d'usage ou souhaitable.

2.2.4. Interdiction du paiement du salaire sous forme de spiritueux ou de drogues nuisibles

134. L'historique de la clause interdisant le paiement partiel du salaire sous forme de spiritueux ou de drogues nuisibles est particulièrement riche en événements, même si les travaux préparatoires ne jettent pas toujours beaucoup de lumière sur l'intention réelle des auteurs de cette disposition dans sa forme finale. L'initiative qui a déterminé l'inclusion de cette disposition n'est pas venue du Bureau. La question n'avait pas été soulevée du tout dans le questionnaire avant que ne soit rédigé le projet d'instrument, si bien qu'il n'était aucunement question de prestations en nature interdites dans le texte initialement proposé par le Bureau. Ce n'est qu'en première discussion, pendant la Conférence, que les membres travailleurs ont proposé d'ajouter une disposition expresse interdisant le paiement du salaire sous forme de boissons alcooliques

²²⁰ (1), art. 174, 3). En outre, le gouvernement de la Finlande indique que la rétribution par un moyen autre que les espèces est admise dans tout secteur à condition que cette rétribution soit d'une certaine valeur économique.

²²¹ (1), art. 13, 1).

²²² (1), art. 74.

²²³ (1), art. 40.

²²⁴ (1), art. 127, 1).

²²⁵ (1), art. 154, 2).

²²⁶ (1), art. 139.

ou de drogues nuisibles, même avec le consentement du travailleur concerné. Ils estimaient qu'une telle interdiction était nécessaire en raison des abus existant dans certains pays. Les membres employeurs se sont opposés à cet amendement, arguant qu'il n'était pas indiqué d'insérer une telle disposition et que celle-ci était inutile étant donné que le projet de texte prévoyait déjà de limiter le paiement en nature aux fournitures qui sont dans l'intérêt et propres à l'usage personnel du travailleur et de sa famille. Cet amendement fut donc rejeté sans avoir été beaucoup débattu, mais les membres travailleurs firent clairement savoir qu'ils se réservaient de soulever à nouveau la question à un stade ultérieur²²⁷.

135. Lorsque le projet d'instrument est venu devant la Conférence en deuxième discussion, les membres travailleurs ont à nouveau présenté leur proposition d'insérer une disposition expresse interdisant le paiement du salaire sous forme de boissons alcooliques ou de drogues nuisibles, même dans le cas où le travailleur concerné consentirait à cette forme de paiement, insistant sur le point que cette pratique devait être activement prohibée et qu'aucune possibilité de dérogation n'était souhaitable. Il a également été invoqué que l'intention de cette proposition n'était pas d'interdire la fourniture de rafraîchissements aux travailleurs sous forme de bière, cidre ou vin, par exemple, mais le paiement du salaire sous forme de spiritueux. Certains membres gouvernementaux firent valoir qu'une telle interdiction irait à l'encontre d'une pratique normale dans leur pays, consistant à payer partiellement le salaire en vin, boisson qui n'était pas considérée comme fortement alcoolique. Néanmoins, l'amendement fut adopté²²⁸.

136. Toutefois, lorsque le texte, tel que révisé par la Commission de rédaction de la Conférence, fut examiné par la commission à sa dernière séance, un nouveau vote dégagea une majorité en faveur de la suppression de l'interdiction du paiement sous forme de boissons alcooliques. Lorsque le rapport de la Commission de la Conférence vint devant la Conférence pour discussion générale, un nouvel amendement fut soumis, dans le but de rétablir l'idée de l'interdiction du paiement du salaire sous forme de «spiritueux». Cet amendement tendait à établir une distinction entre diverses sortes de boissons alcooliques – d'une part, la bière, le vin, le cidre et les autres formes de rafraîchissements n'ayant pas une forte teneur en alcool et, d'autre part, les eaux-de-vie comme le whisky, etc.²²⁹. L'amendement a finalement été adopté et la

²²⁷ Voir CIT, 31^e session, 1948, *Compte rendu des travaux*, pp. 482 et 483.

²²⁸ Voir CIT, 32^e session, 1949, *Compte rendu des travaux*, p. 501.

²²⁹ Voir CIT, 32^e session, 1949, *Compte rendu des travaux*, p. 311. Les membres travailleurs à l'origine de cet amendement firent valoir qu'il serait profondément immoral que, sous prétexte du paiement du salaire en nature et, surtout, sous prétexte de faire bénéficier les travailleurs de l'usage d'un produit manufacturé à un prix réduit, on encourageât la consommation d'alcool chez les travailleurs. Certains membres gouvernementaux arguèrent que le mot «spiritueux» n'avait pas de signification légale précise, alors que les termes «boissons spiritueuses» incluent la bière et les vins légers, de sorte que le compromis proposé n'était pas

mention initiale des boissons alcooliques a finalement fait place à celle de «spiritueux».

137. Dans sa formulation finale, l'article 4, paragraphe 1, de la convention prévoit que le paiement du salaire sous forme de spiritueux ou de drogues nuisibles ne sera admis en aucun cas. C'est donc la législation qui est susceptible de donner effet à cette règle, soit par la voie d'une interdiction expresse, soit par celle d'une clause d'autorisation excluant l'alcool ou les drogues. S'il est vrai qu'une interdiction expresse constitue sans doute le moyen le plus efficace d'assurer le respect de cette disposition, la convention ne semble pas aller jusqu'à l'exiger. Il serait suffisant, semble-t-il, que toute autorisation de paiement du salaire en nature exprimée dans la législation ou une réglementation, une convention collective ou une sentence arbitrale, exclue la possibilité de payer le salaire sous l'une des formes susvisées, dans des termes rendant toute pratique de cette nature passible de sanctions, pénales ou autres. S'agissant du paiement du salaire sous forme de drogues nuisibles, une telle pratique serait, dans bien des pays, contraire à la législation concernant les stupéfiants et tomberait, en tout état de cause, sous le coup des sanctions pénales prévues par celle-ci.

138. Dans beaucoup de pays, la législation générale du travail interdit formellement le paiement partiel du salaire sous forme de boissons à forte teneur en alcool ou de drogues nuisibles. Les termes employés pour désigner les paiements en nature ainsi interdits sont souvent ceux employés par la convention, encore que l'on rencontre aussi dans les législations et réglementations nationales des termes autres mais similaires tels qu'alcool, boisson enivrante, boisson spiritueuse, boissons alcooliques, substances stupéfiantes, substances génératrices de dépendance, médicaments ou drogues dangereuses. On mentionnera à cet égard les pays suivants: *Azerbaïdjan*²³⁰, *Bélarus*²³¹, *Brésil*²³², *Costa Rica*²³³, *Dominique*²³⁴, *Ghana*²³⁵, *Indonésie*²³⁶,

acceptable. En réponse, d'autres membres gouvernementaux indiquèrent qu'en français le terme «spiritueux» désigne une boisson contenant un certain degré d'alcool, le vin n'étant pas visé par ce terme, et ils insistèrent sur le point que, sous réserve des différences d'interprétation qui pourraient exister entre le texte anglais et le texte français, l'interdiction des spiritueux avait sa place dans le texte de la convention.

²³⁰ (1), art. 174, 3). Voir aussi *Barbade* (2), art. 13, 2) c); *Bénin* (1), art. 220, 2); *Botswana* (1), art. 85, 1); *Burkina Faso* (1), art. 112, 2); *Côte d'Ivoire* (1), art. 32.1, 2); *Djibouti* (1), art. 99, 2); *Guinée* (1), art. 206, 2); *Guinée-Bissau* (1), art. 102, 4); *Guyana* (1), art. 22, 1); *Kenya* (1), art. 4, 5) b); *Malte* (1), art. 25; *Nigéria* (1), art. 1, 2); Royaume-Uni: *Gibraltar* (11), art. 18, 1) b); îles Vierges britanniques (22), art. C31, 1) a); *Jersey* (17), art. 4, 3); *Rwanda* (1), art. 91; *Slovaquie* (1), art. 127, 2); *Swaziland* (1), art. 48 c); *Tchad* (1), art. 257, 2); *République tchèque* (2), art. 13, 2); *Ukraine* (2), art. 23, 3); (4), art. 1.

²³¹ (1), art. 74; (4), art. 1 et liste annexée de biens. Au nombre des biens interdits comme moyens de paiements en nature, il est également question des produits du tabac, des dérivés oléagineux, des pierres ou métaux précieux et des explosifs.

²³² (2), art. 458.

²³³ (2), art. 1.

*Malaisie*²³⁷, *République de Moldova*²³⁸, *Fédération de Russie*²³⁹, et *Singapour*²⁴⁰.

139. Dans certains cas, la question n'est pas abordée directement dans la législation du travail, si bien que l'interdiction procède d'une législation ou d'une réglementation portant spécifiquement sur la vente de substances dangereuses et de spiritueux. Dans l'Etat d'Australie-Méridionale, la vente de boissons alcooliques rentre dans le champ de la loi de 1984 sur les substances contrôlées et de la loi de 1997 sur le débit de boissons alcooliques, lesquelles interdisent clairement la vente de toute une série de drogues, poisons et autres substances, le mot «vente» étant défini en des termes assez larges pour englober la fourniture de spiritueux ou de drogues nuisibles par un employeur à un travailleur en échange d'un travail dans le cadre d'un contrat d'emploi.

140. Dans d'autres cas, le paiement du salaire en alcool ou sous forme de drogues n'est pas explicitement interdit, mais il résulte implicitement du champ d'application et du but des dispositions pertinentes réglementant le paiement en nature. Au *Cameroun*²⁴¹ et en *République démocratique du Congo*²⁴², par exemple, les prestations en nature ne sont autorisées que pour certaines catégories de travailleurs employés dans des régions spécifiques et ne peuvent consister qu'en moyen de logement et en rations journalières. La nourriture, l'habillement et le logement sont les seules prestations en nature qui soient autorisées par les lois et règlements de la *Colombie*²⁴³, du *Nicaragua*²⁴⁴ et du

²³⁴ (1), art. 13. S'agissant des drogues nuisibles, le gouvernement renvoie à la législation en vigueur relative au contrôle des drogues dangereuses.

²³⁵ (1), art. 53, 2) et 3). La loi prévoit que tout contrat stipulant que l'employeur fournira au travailleur une boisson enivrante ou des drogues nuisibles à titre de rémunération de services sera nul et non avenu quant à cette stipulation.

²³⁶ (2), art. 12, 2).

²³⁷ (1), art. 29, 1). S'agissant du paiement du salaire sous forme de drogues nuisibles, le gouvernement s'est référé à la législation nationale portant expressément sur les drogues dangereuses.

²³⁸ (2), art. 18, 4). Selon le rapport du gouvernement, cependant, de l'alcool est parfois donné en lieu et place du salaire en espèces, sur demande écrite du travailleur, pour des circonstances familiales particulières telles que les mariages ou les enterrements.

²³⁹ (1), art. 131, 3). Il est également interdit de proposer à titre de rémunération toute substance nocive, toxique ou dangereuse, des armes, des munitions, de même que tous autres objets dont l'utilisation est interdite ou restreinte.

²⁴⁰ (1), art. 59.

²⁴¹ (1), art. 66, 1) et 3). De même, en Namibie, (1), art. 38, 1) et 2); en *Ouganda* (1), art. 30 a); et aux *Philippines* (1), art. 97 f), la loi n'autorise l'employeur à ne fournir que la pension, le logement ou d'autres facilités ou avantages de cette nature rentrant dans les usages. Voir également *Allemagne* (1), art. 115, 2).

²⁴² (1), art. 117 et 118.

²⁴³ (1), art. 129 et 136. Voir également *Cuba* (1), art. 129; *République dominicaine* (1), art. 260; *Equateur* (2), art. 274 et 343.

*Panama*²⁴⁵. A *Maurice*²⁴⁶, la rémunération peut être versée partiellement en nature seulement sur autorisation du Secrétaire permanent, à qui il appartient de vérifier que les sauvegardes prévues par la convention sont respectées. D'une manière plus indirecte, la législation du *Liban*²⁴⁷ dispose qu'aucun chef d'établissement ou gérant ne peut permettre que des boissons alcooliques soient introduites ou distribuées sur le lieu de travail pour la consommation des travailleurs, non plus qu'il ne peut permettre qu'une personne en état d'ivresse pénètre sur un lieu de travail ou y demeure. De même, au *Guatemala*²⁴⁸, la loi interdit la vente ou l'introduction de boissons enivrantes ou de stupéfiants, de même que les combats de coqs, les jeux de hasard et l'exercice de la prostitution dans un rayon de trois kilomètres autour du lieu de travail.

141. Dans un certain nombre de pays, la législation nationale interdit expressément le paiement du salaire en nature sous forme d'alcool ou de boissons alcooliques, mais ne comporte aucune disposition expresse interdisant le paiement du salaire sous forme de drogues nuisibles. Tel est le cas, par exemple, en *République centrafricaine*²⁴⁹, en *Israël*²⁵⁰, en *Mauritanie*²⁵¹, au *Sénégal*²⁵² et au *Togo*²⁵³. Dans la plupart de ces pays cependant le paiement en nature n'est autorisé que par dérogation et ne peut porter que sur le logement ou la nourriture que l'on fournit aux travailleurs transférés hors de leur lieu de résidence habituel et incapables, de ce fait, de pourvoir par eux-mêmes à ces besoins. Il doit donc être clair qu'en vertu de la législation de ces pays le paiement du salaire sous forme de drogues est illégal et répréhensible. De même, aux *Pays-Bas*²⁵⁴ et au *Suriname*²⁵⁵, seules les boissons alcooliques sont expressément exclues de la liste des prestations en nature autorisées. Toutefois, on peut supposer que le paiement sous forme de drogues est interdit en vertu des dispositions du Code civil dans ces pays qui autorisent le paiement partiel du

²⁴⁴ (2), art. 146.

²⁴⁵ (1), art. 144.

²⁴⁶ (1), art. 10, 2).

²⁴⁷ (1), art. 65. De même, selon le Code du travail jordanien (1), art. 81, ni l'employeur ni le travailleur ne peut permettre que de l'alcool, des drogues illégales ou dangereuses ou des substances psychotropes soient introduites sur le lieu de travail ou exposées sur ce lieu, et aucun individu, sous l'emprise de l'alcool ou de drogues ne peut pénétrer, sous quelque prétexte que ce soit, sur un lieu de travail ou y demeurer.

²⁴⁸ (2), art. 7.

²⁴⁹ (1), art. 104, 2). Voir également *Comores* (1), art. 103, 2); *Niger* (1), art. 158, 2); *République-Unie de Tanzanie* (1), art. 65.

²⁵⁰ (1), art. 3.

²⁵¹ (1), art. 89, 2).

²⁵² (1), art. 114, 2).

²⁵³ (1), art. 95.

²⁵⁴ (1), art. 1637P et 1638T.

²⁵⁵ (1), art. 1613P et 1614T.

salaires seulement sous forme d'articles présentant, pour les travailleurs et leur famille, une utilité essentielle, et ce sous réserve du respect des prescriptions de santé et de moralité publique. On peut aussi évoquer à cet égard la législation de la *Belgique*²⁵⁶ et celle de la *Hongrie*²⁵⁷ qui énoncent l'interdiction générale de fournir aux travailleurs des produits ou substances dangereux pour eux-mêmes et leur famille.

2.3. Conditions et limites du paiement du salaire en nature et prestations interdites

A cet égard, le comité tient à insister sur le caractère exceptionnel de la pratique prévue à l'article 4 de la convention, et à rappeler les conditions très strictes auxquelles elle est soumise, à savoir: a) une *autorisation* spéciale donnée par la législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales; b) cette autorisation ne peut être donnée pour le paiement *partiel* du salaire sous forme de prestations en nature; c) une autorisation ne peut être envisagée que pour les industries ou professions où le paiement du salaire en nature est de pratique *courante ou souhaitable* en raison de la nature de l'industrie ou de la profession en cause; d) dans les cas où il est autorisé, le paiement partiel du salaire en nature doit faire l'objet d'un contrôle très strict afin de s'assurer que les prestations offertes servent à l'*usage personnel* du travailleur et de sa famille et sont conformes à leur intérêt, et que la valeur attribuée à ces prestations est *juste et raisonnable*.

Le comité rappelle que l'article 4 de la convention est évidemment à lire comme une disposition qui énonce une interdiction visant tout remplacement du salaire et d'autres formes de rémunération contractuelle par des produits nocifs, tels que les spiritueux, les stupéfiants ou le tabac. Le comité rappelle, à cet égard, que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a toujours vu dans la disposition de l'article 4, paragraphe 1, de la convention, une interdiction très claire visant le paiement du salaire sous forme de spiritueux ou de drogues nuisibles quelles que soient les circonstances. Le comité estime par ailleurs que la disposition excluant les spiritueux et les drogues nuisibles de la catégorie des prestations en nature qui sont autorisées est à rapprocher de la disposition de l'article 4, paragraphe 2, de la convention qui n'admet pour paiement en nature que les prestations qui servent à l'usage personnel du travailleur et de sa famille et qui sont conformes à leur intérêt.

Source: Rapport du comité constitué pour examiner la réclamation alléguant l'inexécution par la République de Moldova de la [convention n° 95](#), présentée par la Fédération générale des syndicats de Moldova en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT, juin 2000, doc. GB.278/5/1.

142. Dans quelques pays, comme la *Bulgarie*, la *Grèce*, *Madagascar*, le *Paraguay*, la *Roumanie*, *Saint-Vincent-et-les Grenadines*, *Sri Lanka* et le *Tadjikistan*, il semble qu'il n'existe aucune loi ni aucun règlement donnant effet à la convention au regard du paiement du salaire sous forme d'alcool ou de drogues²⁵⁸. Ce même aspect n'est pas spécialement réglementé non plus dans un

²⁵⁶ (1), art. 6, 2).

²⁵⁷ (1), art. 154, 2).

²⁵⁸ Par exemple, la commission a adressé des demandes directes à la *Bulgarie* et au *Kirghizistan* en 2001, au *Portugal* et à *Sainte-Lucie* en 2000, et au *Paraguay* et à *Sri Lanka* en

certain nombre de pays qui ne sont pas liés par les dispositions de la convention, comme l'Inde et les Seychelles. On relèvera également que dans des pays comme l'*Egypte*, la *République islamique d'Iran*, la *Jamahiriya arabe libyenne*, le *Mali*, le *Soudan*, la *République arabe syrienne*, la *Tunisie* et le *Yémen*, l'interdiction du paiement du salaire en alcool ou sous forme de drogues découle directement des principes fondamentaux de la foi et de la tradition islamique, si bien qu'aucune loi ni aucun règlement national n'exprime formellement cette interdiction.

143. La question de la substitution aux paiements en espèces d'alcool et d'autres substances nuisibles pour la santé des travailleurs a été soulevée récemment, dans le contexte d'une réclamation en vertu de l'article 24 de la Constitution alléguant l'inexécution par la *République de Moldova* de la convention au motif d'une pratique présentée comme largement répandue qui consisterait à payer le salaire sous forme d'alcool et de produits du tabac. En faisant siennes les conclusions et recommandations du comité tripartite constitué pour examiner la réclamation, le Conseil d'administration a estimé que l'article 4, paragraphe 1, de la convention doit être compris comme interdisant de fournir des produits nocifs, comme des boissons alcooliques, des stupéfiants ou du tabac, à titre de rémunération. Il a également rappelé que cette disposition est à rapprocher de l'article 4, paragraphe 2, de la convention, qui n'admet à titre de paiement en nature que les prestations qui servent à l'usage personnel du travailleur *et de sa famille*. De plus, n'écartant pas la possibilité que la diminution récente du montant des arriérés de salaires s'explique par le paiement du salaire sous forme de boissons alcooliques et de tabac, le Conseil d'administration a rappelé que les mesures prises en vue du paiement des salaires dus ne doivent pas aboutir à une violation d'autres dispositions de cette convention²⁵⁹.

1995. Le gouvernement de la Bulgarie déclare qu'il entend inclure une interdiction formelle du paiement même partiel sous forme de boissons alcooliques et de drogues, lors de la prochaine modification du Code du travail, en 2003.

²⁵⁹ Voir document GB.278/5/1, paragr. 31, 32 et 34. Aux termes des recommandations approuvées par le Conseil d'administration, le gouvernement de la *République de Moldova* était invité à tenir la commission d'experts informée de l'évolution de la situation. Faisant droit à cette requête, le gouvernement a signalé qu'à l'issue d'inspections menées dans 99 établissements du pays il a été constaté que 14 entreprises – ce qui touchait 2 500 travailleurs – offraient de l'alcool en lieu et place de salaires en espèces. Il a également indiqué que la rémunération en espèces est remplacée par de l'alcool sur demande écrite des travailleurs en prévision de certains événements familiaux tels que les mariages et les funérailles. La commission s'est déclarée préoccupée de cette violation persistante des prescriptions de la convention et a prié instamment le gouvernement de faire tout ce qui est en son pouvoir pour éliminer définitivement de telles pratiques. (Voir rapport de la CEACR pour 2002, pp. 356 et 357 (*République de Moldova*)).

2.2.5. Mesures appropriées visant à assurer une protection adéquate

2.2.5.1. Prestations en nature à l'usage personnel du travailleur et conformes à son intérêt

144. Dans les premières étapes des travaux préparatoires qui ont abouti à l'adoption de la convention, il avait été demandé aux gouvernements des Etats Membres de dire si la réglementation internationale devrait prévoir que, dans les cas où le paiement partiel en nature est autorisé, des mesures appropriées devraient être prises pour que «la quantité et la qualité des fournitures soient satisfaisantes»²⁶⁰. Dans son questionnaire initial, le Bureau demandait aux Etats Membres si, dans les cas où le paiement partiel en nature est autorisé, ces fournitures devaient être «limitées à celles qui sont propres à l'usage personnel du travailleur et de sa famille». Une proposition tendant à remplacer les mots «qui sont propres à» par «qui servent à» a été retenue et cette modification a été incorporée au texte de cette clause, laquelle a été adoptée à titre de sauvegarde contre les risques d'abus. Dans le cadre des discussions dont le projet d'instrument a fait l'objet pendant la Conférence, la question du paiement du salaire en nature a été débattue longuement. Ainsi, sur proposition des membres employeurs, les mots «et dans l'intérêt» ont été ajoutés après les mots «propres à l'usage personnel»²⁶¹. Les membres employeurs avaient également proposé de remplacer le mot «ou» par «et» afin de parler de l'intérêt du travailleur ou de sa famille. L'argument avancé était que, dans certaines circonstances, il pourrait être nécessaire d'envisager le caractère approprié des fournitures par rapport soit au travailleur soit aux membres de sa famille et qu'il n'était donc pas souhaitable de lier l'un et l'autre comme le proposait le texte du Bureau. Les membres travailleurs se sont opposés à cet amendement, arguant qu'ils ne pouvaient accepter une disposition reposant sur le point de vue que les intérêts d'un travailleur et ceux de sa famille pourraient être disjoints. L'amendement a finalement été rejeté²⁶².

²⁶⁰ Voir CIT, 31^e session, 1948, rapport VI c) (1), p. 19. Dans leur réponse, des pays objectaient à l'utilisation du terme «satisfaisantes» à propos de la quantité et de la qualité des fournitures, en raison des difficultés que provoquerait l'interprétation de ce terme dans la pratique. Se fondant sur ces considérations, le Bureau a conclu qu'une telle formulation risquerait de donner lieu à des difficultés évidentes d'évaluation de la qualité et de la quantité des prestations en nature quant à leur caractère approprié. Il avait également été estimé que les autres dispositions proposées pourraient constituer une protection suffisante dès l'instant qu'elle tendrait à faire en sorte que les fournitures autorisées conviennent pour la consommation personnelle du travailleur et de sa famille. Le Bureau a donc renoncé à maintenir la référence à une qualité et une quantité satisfaisantes comme préalable au paiement du salaire en nature. (Voir CIT, 31^e session, 1948, rapport VI c) (2) p. 71.)

²⁶¹ Voir CIT, 31^e session, 1948, *Compte rendu des travaux*, p. 482.

²⁶² Voir CIT, 32^e session, 1949, *Compte rendu des travaux*, p. 500.

145. La commission tient à souligner que l'obligation de prendre des mesures appropriées pour que «les prestations en nature servent à l'usage personnel du travailleur et de sa famille et soient conformes à leur intérêt», tout comme celle de veiller à ce que «la valeur attribuée à ces prestations soit juste et raisonnable», appellent des mesures concrètes et ciblées, qui peuvent consister en l'adoption de dispositions législatives ou administratives, et aussi à prévoir des voies de recours judiciaires. La commission rappelle à cet égard que la question de la protection des travailleurs contre la substitution de produits manufacturés ou de biens invendus à la rémunération en espèces, substitution qui constitue une violation flagrante des prescriptions de l'article 4, paragraphe 2, de la convention, a particulièrement gagné en importance ces dernières années, surtout en conséquence des profondes crises salariales qui ont fait rage dans certains pays à économie en transition d'Europe centrale et orientale, et que l'on évoque plus amplement au [chapitre VI](#)²⁶³.

146. Compte tenu de ces éléments, il est important de faire observer que les prescriptions de la convention ne peuvent être considérées comme pleinement appliquées que par les Etats dont la législation comporte des clauses qui assurent effectivement que les prestations en nature autorisées sont celles qui servent à l'usage personnel du travailleur et de sa famille et sont conformes à leur intérêt, ou encore uniquement dans les pays où de telles prestations en nature ne peuvent consister qu'en nourriture et en logement, leur utilité allant alors de soi. Par exemple, dans plusieurs pays d'Afrique où la législation du travail tire ses origines du droit français, comme le *Cameroun*²⁶⁴, le *Gabon*²⁶⁵, le *Mali*²⁶⁶, le *Niger*²⁶⁷, le *Sénégal*²⁶⁸ et le *Togo*²⁶⁹, les employeurs sont tenus de

²⁶³ Sur ce plan, de nombreuses sources font état de cas dans lesquels des travailleurs réduits à la misère dans des pays en transition reçoivent en guise de salaire toutes sortes d'articles allant des vases en porcelaine et des instruments de précision à des ananas, des cercueils et de l'engrais, en lieu et place de leur salaire normal en espèces et qui doivent trouver un débouché pour ces biens en vue de les vendre ou de les troquer (voir le site www.icem.org/campaigns/no_pay_cc/situation.html). La commission a toujours été d'avis que les paiements en nature ne peuvent être considérés comme constituant une solution au problème des arriérés de salaires, et elle a souligné que les mesures prises pour rembourser les arriérés de salaires ne doivent pas l'être en violation d'autres dispositions de la convention. A cet égard, voir les demandes directes adressées à l'Algérie en 2001 et au Kirghizistan en 2000.

²⁶⁴ (1), art. 66, 1) et 3); (6), art. 1 à 9. La situation est pratiquement identique au *Bénin* (1), art. 211 1) et 3); au *Burkina Faso* (1), art. 105 et 106; en *République centrafricaine* (3), art. 1 à 9; (1), art. 97 et 98; aux *Comores* (1), art. 98; en *Côte d'Ivoire* (1), art. 31.5; (2), art. 2D.1 à 2D.12; (5), art. 78; à *Djibouti* (1), art. 92 et 93; en *Mauritanie* (1), art. 80 et 81; en *République démocratique du Congo* (1), art. 117; au Rwanda (1), art. 83 et 84; (3), art. 1 à 9; (5), art. 1 à 7; au *Tchad* (1), art. 254; au *Yémen* (1), art. 68 et 70. Voir également la *Jamahiriya arabe libyenne* (1), art. 99 et 100.

²⁶⁵ (1), art. 141, 142 et 144.

²⁶⁶ (2), art. D.96-2-1 à D.96-2-7, D.96-2-11.

²⁶⁷ (1), art. 151; (3), art. 190 à 200.

²⁶⁸ (1), art. 106 et 107.

fournir à tout travailleur transféré hors de son lieu de résidence habituel un logement adéquat et décent. De même, l'employeur est tenu d'assurer à ces mêmes travailleurs et aux membres de leur famille un approvisionnement en denrées alimentaires lorsque ces travailleurs ne sont pas en mesure d'y pourvoir par eux-mêmes. Dans la plupart des cas, une réglementation détaillée fixe les conditions minimales à respecter pour qu'un tel logement soit réputé satisfaire par exemple aux conditions requises en termes d'assainissement, d'éclairage, de moyens de cuisson et d'approvisionnement en eau, de même qu'elle fixe la nature et les quantités minimales de denrées alimentaires à fournir quotidiennement. Il en est de même en *Colombie*²⁷⁰, en *Equateur*²⁷¹ et au *Nicaragua*²⁷², où la loi autorise le remplacement partiel du salaire en espèces seulement sous forme de nourriture, d'habillement et de logement. En *Israël*²⁷³, une partie du salaire peut, si le travailleur y consent, être payée sous forme de nourriture ou de boissons destinées à la consommation sur place, ou encore sous forme de logement, tandis qu'en Nouvelle-Zélande²⁷⁴, le vivre et le couvert apparaissent comme le seul objet de dérogation prévu par la loi à l'interdiction généralisée du paiement du salaire en nature. Aux *Philippines*²⁷⁵, la législation parle principalement du vivre et du couvert, mais autorise aussi au même titre l'octroi d'articles ou de services sous réserve que ceux-ci soient conformes à l'intérêt des travailleurs ou de leur famille, étant exclus les instruments du métier ou les articles et services servant principalement l'intérêt de l'employeur ou étant indispensables pour la conduite des affaires de l'employeur. En Namibie²⁷⁶, la loi se réfère explicitement aux besoins raisonnables des travailleurs et des membres de leur famille et prescrit que l'employeur doit assurer logement et nourriture aux travailleurs résidant sur des terres agricoles ou leur permettre le pacage des troupeaux et les cultures. Au *Guatemala*²⁷⁷ et au *Panama*²⁷⁸, les prestations en nature autorisées ne peuvent revêtir la forme que de produits d'épicerie ou d'aliments, de logement et d'habillement destinés à la

²⁶⁹ (1), art. 89.

²⁷⁰ (1), art. 129 et 136. Voir également *Cuba* (1), art. 129 et *République dominicaine* (1), art. 260.

²⁷¹ (2), art. 274 et 343.

²⁷² (2), art. 146.

²⁷³ (1), art. 3.

²⁷⁴ (1), art. 7 et 11, 1) b); (4), art. 7, 1).

²⁷⁵ (1), art. 97 f); (2), vol. III, Règle VII-A, art. 5. De même, à Singapour (1), art. 27, 1), 30 et 59, la loi permet de fournir alimentation et logement, mais toutes autres facilités ou services ne peuvent être fournis que sur autorisation de l'administration du travail (Labour Commissioner).

²⁷⁶ (1), art. 38, 1) et 2). De même, à Oman (1), art. 54, de la terre à cultiver peut être fournie en lieu et place de salaire sous réserve qu'il existe un accord écrit dans ce sens et que cet accord ait été approuvé par une personne responsable.

²⁷⁷ (2), art. 90.

²⁷⁸ (1), art. 144.

consommation et à l'utilisation immédiate et personnelle du travailleur ou des membres de sa famille.

147. Aux *Pays-Bas*²⁷⁹ et au *Suriname*²⁸⁰, les paiements en nature autorisés sont énumérés de manière exhaustive; ils recouvrent notamment les repas préparés, les matières d'éclairage, l'habillement, l'utilisation d'un lopin de terre ou d'un logement spécifique, le traitement médical gratuit ainsi que les produits de l'entreprise, sous réserve, pour ces derniers, qu'ils répondent à la fois par leur nature et par leur quantité aux besoins essentiels des travailleurs et de leur famille. La législation prévoit, en outre, que toute prestation en nature, sous forme de nourriture, de logement ou d'autres nécessités, doit satisfaire aux prescriptions sanitaires et aux règles morales et que toute convention tendant à limiter cette obligation pour l'employeur est en soi nulle et non avenue. En *Belgique*²⁸¹, les prestations en nature autorisées se limitent aux suivantes: logement, denrées alimentaires destinées à la consommation sur le lieu de travail, électricité, eau ou chauffage et utilisation de terres.

148. Aux Etats-Unis²⁸², au niveau fédéral comme à celui des Etats, des dispositions concernant le paiement du salaire en nature ne prévoient à ce titre que le vivre et le couvert et les autres facilités de cet ordre, dont le coût raisonnablement évalué doit être ajouté ou retranché du salaire en espèces. Le terme «autres facilités» est réputé inclure les biens ou services du même ordre, tels que les repas fournis dans les cantines d'établissements ou par les hôpitaux, hôtels ou restaurants à leurs employés, l'hébergement en dortoirs fourni par une université aux étudiants employés par elle, les fournitures générales des économats d'entreprises, l'eau, le gaz, l'électricité et les combustibles fournis

²⁷⁹ (1), art. 1637P et 1638T.

²⁸⁰ (1), art. 1613P et 1614T. Voir également *Roumanie* (4), art. 1, 1), où une législation spécifique prévoit une allocation de subsistance sous forme de tickets-repas.

²⁸¹ (1), art. 6, 2).

²⁸² (1), art. 3 m); (2), art. 531.27, 531.28, 531.32. Voir également *Caroline du Nord* (41), art. 13-12.0301 b); *Hawaï* (16), art. 387-1, 388-1; *Kentucky* (23), art. 1:080, 3) a); *Maryland* (26), art. 3-418 a). Dans le *Connecticut* (12), art. 31-60-3 a), la «nourriture» s'entend de la nourriture fournie sous forme de repas selon un système établi et le «logement» s'entend du logement tenu à disposition du travailleur de manière continue, où celui-ci peut dormir, se reposer et mettre ses vêtements et ses effets personnels. Dans certains cas, la législation prévoit des règles spécifiques pour garantir que l'alimentation et le logement soient d'une qualité et d'une quantité acceptable. Par exemple, en *Pennsylvanie* (46), art. 231.22 b), la prestation consistant en logement n'est autorisée que lorsque ce logement offre au travailleur un espace raisonnable, la préservation de son intimité, des installations sanitaires, le chauffage, l'éclairage et la ventilation, et au *Minnesota* (30), art. 5200.0070, 3), le logement proposé doit comporter une salle d'eau et une pièce séparée pour faire la cuisine, à l'usage exclusif du travailleur. De même, au *Connecticut* (12), art. 31-60-3 c) et au *Minnesota* (30), art. 5200.0060, la prestation sous forme de nourriture n'est admise qu'à la condition d'offrir au travailleur une portion adéquate d'aliments sains, équilibrés et nourrissants de chacune des quatre catégories suivantes: fruits et légumes; céréales, pain ou pommes de terre; œufs, viande ou poisson; lait, thé ou café.

aux employés à des fins non commerciales et enfin le transport fourni à un employé entre le travail et son domicile.

149. Dans d'autres pays, le consentement du travailleur apparaît comme un préalable à tout paiement en nature, l'idée sous-jacente étant probablement qu'en convenant par avance du type et de la valeur des prestations en nature le travailleur peut s'assurer que ces prestations conviennent réellement à ses besoins et à l'usage de son ménage. Par exemple, au *Bélarus*²⁸³, la loi permet de substituer partiellement un paiement en nature au salaire en espèces sous réserve du consentement du travailleur. En *Slovaquie*²⁸⁴ et en *République tchèque*²⁸⁵, l'employeur ne peut fournir de rétribution en nature qu'avec le consentement du travailleur et aux conditions convenues avec celui-ci. De même, au *Guyana*²⁸⁶, il est en principe interdit à l'employeur de fournir quelque prestation en nature que ce soit au travailleur à moins que ce dernier ne le demande, tandis qu'au *Swaziland*²⁸⁷ la rétribution du travail ne peut se faire en nature que conformément à un accord écrit passé avec le travailleur. Cependant, la convention prévoit clairement que les conditions selon lesquelles le paiement en nature peut avoir lieu doivent être réglementées par la législation, les conventions collectives ou les sentences arbitrales, mais en aucun cas par voie d'accords individuels entre l'employeur et le travailleur. Comme expliqué plus haut, l'idée sur laquelle repose l'article 4, paragraphe 1, de la convention est que, chaque fois que des conditions concernant le salaire, comme le paiement en nature, les retenues ou la périodicité des paiements peuvent être librement déterminées par les deux parties à la relation d'emploi, il existe un réel risque d'abus du fait qu'en règle générale le travailleur n'est pas en position de force, ce qui le conduit souvent à accepter d'emblée les conditions offertes par l'employeur, quels qu'en soient les inconvénients.

150. On évoquera aussi le cas des pays qui estiment que la règle soumettant l'octroi de prestations en nature à l'autorisation préalable des pouvoirs publics, que ceux-ci n'accordent que cas par cas, protège suffisamment les travailleurs contre le risque que ces prestations soient inadaptées ou sans valeur et qui considèrent du même coup qu'ils satisfont aux prescriptions de cette disposition de la convention. En *Malaisie*²⁸⁸, par exemple, la législation prévoit que toute facilité ou service autre que la nourriture, le logement, le

²⁸³ (1), art. 74.

²⁸⁴ (1), art. 127, 1).

²⁸⁵ (2), art. 13, 1).

²⁸⁶ (1), art. 22, 2) a).

²⁸⁷ (1), art. 48 a).

²⁸⁸ (1), art. 29. De même, au Ghana (1), art. 53, 6) et 7) a), le Code du travail dispose que l'administration du travail (Chief Labour Officer) autorise le paiement du salaire en nature seulement après s'être assurée que les prestations considérées sont adaptées à l'usage personnel du travailleur et sont conformes à son intérêt et à celui de sa famille. Voir également *Maurice* (1), art. 10, 2).

combustible, l'éclairage, l'eau et l'assistance médicale ne peut être octroyé que sur accord préalable de la direction générale du travail, cet accord devant être notifié avant que l'employeur ne l'incorpore au contrat de travail. En Australie, la législation du Queensland²⁸⁹ n'autorise le paiement du salaire sous forme de prestations en nature que si cette forme de paiement est autorisée par une convention collective. Tout instrument de cette nature doit être entériné par la Commission des relations professionnelles du Queensland (Queensland Industrial Relations Commission), laquelle veille à ce qu'il garantisse des conditions de rémunération et d'emploi sûres, adaptées et cohérentes. De même, en Australie-Occidentale²⁹⁰, les travailleurs ne peuvent être contraints directement ou indirectement par l'employeur d'accepter des biens, un hébergement ou des services de quelque nature que ce soit, en lieu et place d'une partie de leur salaire en espèces, à moins que cela ne soit autorisé ou prescrit par la convention collective ou la sentence arbitrale applicable.

151. Dans certains pays, la législation, tout en reflétant à la lettre l'article 4, paragraphe 2 a), de la convention par le fait qu'elle prescrit que les prestations en nature autorisées doivent servir à l'usage personnel du travailleur et de sa famille et être conformes à leur intérêt, omet de prévoir les mesures concrètes propres à donner effet à ce principe dans la pratique. C'est le cas, par exemple, des pays suivants: *Barbade*²⁹¹, *Guinée*²⁹², *Mexique*²⁹³, *Ouganda*²⁹⁴, *Paraguay*²⁹⁵ et *République arabe syrienne*²⁹⁶. La même déclaration de principe, non assortie d'indications quant à son application pratique, se retrouve dans la législation de la Guinée-Bissau²⁹⁷ et du Mozambique²⁹⁸.

²⁸⁹ (7), art. 393, 1) c). Selon le rapport du gouvernement, une seule convention collective autorise le paiement du salaire sous forme de prestations en nature, il s'agit de la Station Hands' Award, laquelle fixe pour l'entretien du travailleur un taux dont la valeur est prise en considération dans son salaire.

²⁹⁰ (10), art. 17B, 1). Selon les informations communiquées par le gouvernement, le paiement du salaire en nature dans cet Etat a cours essentiellement dans l'agriculture et l'hôtellerie, où les travailleurs peuvent choisir d'être pris en charge sur les plans de la nourriture et du logement, moyennant une retenue sur leur salaire. Dans ces secteurs d'activité, les conventions collectives réglementent en général les retenues maximales admissibles à ce titre.

²⁹¹ (2), art. 6. Voir également Royaume-Uni: Jersey (17), art. 4, 2).

²⁹² (1), art. 206, 2), 212; (2), art. 3 et 4.

²⁹³ (2), art. 102.

²⁹⁴ (1), art. 30 a).

²⁹⁵ (1), art. 231.

²⁹⁶ (3), art. 87; (4), art. 3 a).

²⁹⁷ (1), art. 102, 2).

²⁹⁸ (1), art. 53, 2).

2.2.5.2. Evaluation juste et raisonnable des prestations en nature

152. Sur la base d'un premier tour d'horizon des législations et pratiques nationales en matière de protection du salaire, dans le cadre des travaux préparatoires ayant conduit à l'adoption des instruments, le Bureau était parvenu à la conclusion que la valeur attribuée à ce à quoi les travailleurs auraient droit dans le cadre de tout arrangement prévoyant le paiement partiel du salaire en nature devait être clairement définie. Selon les termes employés dans le questionnaire du Bureau, les gouvernements devaient donc indiquer s'ils estimaient que la réglementation internationale devait prévoir que la valeur attribuée à ces prestations «n'excède pas leur valeur réelle»²⁹⁹. En première discussion, lors de la Conférence, il a été proposé de remplacer les mots «n'excède pas leur valeur réelle» par les mots «est juste et raisonnable». L'idée sous-tendant cette proposition était que l'expression «valeur réelle» n'était pas suffisamment précise, alors que le concept de valeur juste et raisonnable avait fait la preuve de son utilité dans la pratique. La formulation proposée avait également été accueillie comme étant plus propre à résoudre les questions d'interprétation. En dépit de quelques oppositions de la part de membres gouvernementaux et travailleurs, l'amendement fut finalement adopté³⁰⁰.

153. Suite aux considérations développées au paragraphe 145, la commission rappelle à nouveau que l'article 4, paragraphe 2, de la convention impose une obligation de résultat et, par conséquent, prescrit l'adoption de mesures pratiques de nature à assurer que la valeur attribuée à toutes prestations en nature susceptibles d'être accordées en règlement partiel du salaire dû soit juste et raisonnable. Cette obligation peut être satisfaite de diverses manières, par exemple en incluant dans la législation, les réglementations, les conventions collectives ou les sentences arbitrales des conditions générales et/ou des règles plus spécifiques concernant les types de prestations en nature pouvant être fournies et les principes ou les méthodes selon lesquels la valeur qui leur est

²⁹⁹ Voir CIT, 31^e session, 1948, rapport VI c) (1), p. 19. Dans leur réponse, la plupart des gouvernements ont été d'avis que les termes «valeur réelle» étaient inappropriés parce qu'ils n'indiquaient pas clairement si la valeur maximale susceptible d'être attribuée à ces prestations devait correspondre à «leur valeur normale sur le marché» ou à «leur prix de revient raisonnable pour l'employeur». Il a été proposé de se baser sur un critère plus précis, tel que le prix normal sur le marché des marchandises fournies ou bien leur prix de revient. Voir CIT, 31^e session, 1948, rapport VI c) (2), pp. 21, 28 et 94.

³⁰⁰ Voir CIT, 31^e session, 1948, *Compte rendu des travaux*, pp. 482-483. Le même point a été à nouveau débattu par la Conférence en deuxième discussion, et l'on proposa alors de remplacer les mots «juste et raisonnable» par les mots «ne dépasse pas les prix de revient et, en aucun cas, le prix du marché local». On fit valoir que le texte du Bureau était rédigé dans des termes trop imprécis, ce qui risquait d'entraîner des divergences d'interprétation. L'amendement proposé se heurta à une opposition, au motif qu'il empêcherait la ratification de la convention par le fait que de telles dispositions seraient très difficiles à appliquer dans un certain nombre de pays. Finalement, il fut rejeté. Voir CIT, 32^e session, 1949, *Compte rendu des travaux*, pp. 500-501.

attribuée est établie, contrôlée ou, si nécessaire, déterminée par voie judiciaire³⁰¹.

154. Certains pays ont adopté une législation tendant à garantir qu'une valeur juste et raisonnable soit attribuée aux prestations en nature. La loi prévoit souvent que la valeur attribuée aux prestations en nature ne doit pas excéder leur valeur normale sur le marché. Tel est le cas, par exemple, d'*Israël*³⁰², de la *Slovaquie*³⁰³, et de la *République tchèque*³⁰⁴. En Inde³⁰⁵, les prix de détail pratiqués sur le marché le plus proche servent de base de calcul de la valeur en espèces du salaire payé en nature, le calcul devant s'effectuer selon les modalités fixées par des circulaires administratives publiées périodiquement. Au Mozambique³⁰⁶, les prestations en nature doivent être calculées sur la base des prix pratiqués dans la région. La législation *belge*³⁰⁷, tout en interdisant à l'employeur de rechercher un avantage à travers l'octroi de prestations en nature, dispose que la valeur de tout paiement en nature doit normalement être assise sur le prix de revient et ne saurait en aucun cas excéder sa valeur sur le marché. Au *Guatemala*³⁰⁸, la loi impose que les provisions alimentaires et autres provisions de ce type fournies aux travailleurs agricoles le soient au maximum à prix coûtant. De même, en *Ouganda*³⁰⁹, la valeur pouvant être attribuée aux prestations ou avantages en nature ne doit pas excéder le coût supporté par l'employeur pour les fournir. En *Ukraine*³¹⁰, la loi autorise le paiement partiel

³⁰¹ Il s'agit là de l'un des points soulevés le plus régulièrement dans les commentaires adressés par la commission aux Etats ayant ratifié la convention; par exemple, la commission a adressé des demandes directes sur ce point au *Botswana*, à la *Bulgarie*, au *Guatemala*, à *Sri Lanka* et à la *Tunisie* en 2001, à la *Fédération de Russie* en 1998, au *Costa Rica* en 1997 et à *Grenade* en 1995. Voir également rapport de la CEACR pour 2002, pp. 351 (*Egypte*) et 358 (*Fédération de Russie*).

³⁰² (1), art. 3. De même, en Allemagne (1), art. 115, 2), le prix ne doit pas excéder le coût de revient moyen et/ou le prix local habituel.

³⁰³ (1), art. 127, 3). La loi se réfère également aux prix pratiqués par le producteur des biens ou le fournisseur des services considérés, conformément à la réglementation en vigueur sur les prix.

³⁰⁴ (2), art. 13, 3).

³⁰⁵ (3), art. 20; (2), art. 11, 3). La législation prévoit en outre que, si les autorités compétentes jugent que tel doit être le cas, elles peuvent prescrire, par avis publié dans l'*Official Gazette*, la fourniture de produits essentiels à des prix réduits.

³⁰⁶ (1), art. 53, 1) a). De même, en Guinée-Bissau (1), art. 102, 2), la valeur attribuée à une rétribution non pécuniaire ne peut être supérieure à celle qui a cours dans la région au moment considéré.

³⁰⁷ (1), art. 6, 3).

³⁰⁸ (2), art. 90.

³⁰⁹ (1), art. 30 b). Voir également Royaume-Uni: îles Vierges britanniques (22), art. C31, 1) b); et *Swaziland* (1), art. 48 b).

³¹⁰ (2), art. 23, 3). Toutefois, d'après les informations de la Fédération des syndicats de l'Ukraine, une nouvelle législation a été adoptée en juillet 2002 et celle-ci prescrit que les rétributions en nature ne doivent pas être évaluées à un prix supérieur à leur coût de revient.

du salaire en nature sur la base de prix qui ne doivent pas être inférieurs aux coûts de production. A Singapour³¹¹, les retenues autorisées sur le salaire du travailleur au titre de l'alimentation et du logement fournis par l'employeur ne peuvent excéder le coût effectif des repas ni la valeur correspondante du logement.

155. Dans certains pays tels que la *Colombie*³¹² et le *Guyana*³¹³ et le Pérou³¹⁴, la loi tend à prémunir les travailleurs d'une évaluation déloyale ou excessive des prestations qu'ils perçoivent en nature en disposant que la valeur devant être attribuée à ces prestations doit être convenue entre l'employeur et le travailleur. Tel est également le cas en Jordanie³¹⁵ où la loi autorise des retenues au titre du logement et d'autres facilités et services fournis par l'employeur selon des taux ou des pourcentages convenus entre les deux parties.

156. Dans beaucoup de pays, la valeur en espèces de certains biens ou services qui, comme la pension et le logement, peuvent être déduits du salaire est fixée par la loi ou bien par décision des autorités publiques, afin de garantir que le paiement en nature ne se traduise pas par une réduction injuste du revenu net du travailleur. Ainsi, en *République centrafricaine*³¹⁶, en *Côte d'Ivoire*³¹⁷, au *Mali*³¹⁸ et au *Niger*³¹⁹, lorsque le logement est fourni, la retenue en espèces pratiquée pour chaque journée de travail ne peut excéder un montant correspondant à une demi-heure de travail calculé sur la base du taux de salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) et, lorsque des denrées alimentaires sont fournies, cette déduction ne peut excéder pour chaque journée de travail un montant égal à deux fois et demie le taux de salaire horaire correspondant au SMIG. Au Chili³²⁰, la valeur des prestations en nature admise pour les travailleurs agricoles est déterminée par le ministère du Travail, eu égard aux conditions propres à chacune des régions du pays. En *République démocratique*

³¹¹ (1), art. 27, 1) c) et 30.

³¹² (1), art. 129, 2). La valeur des prestations en nature doit être expressément indiquée dans le contrat d'emploi, faute de quoi elle est déterminée par un expert. De même, au Royaume-Uni: Gibraltar (11), art. 18, 2), lorsqu'une partie du salaire est payée en nature, la valeur qui y est attribuée doit être inscrite dans le contrat de travail signé par le travailleur, le contrat écrit qui doit être envoyé à la direction du travail et de la sécurité sociale et l'état de paie qui doit être tenu par l'employeur.

³¹³ (1), art. 22, 2).

³¹⁴ (2), art. 13 et 15. A défaut d'accord, on retient la valeur commerciale du bien ou, pour ce qui est des denrées alimentaires, la valeur fixée par l'Institut national de l'alimentation.

³¹⁵ (1), art. 47 e).

³¹⁶ (3), art. 10.

³¹⁷ (2), art. 2D.17 et 2D.18.

³¹⁸ (2), art. D.96-2-8 et D.96-2-12.

³¹⁹ (3), art. 201 et 205.

³²⁰ (1), art. 91.

*du Congo*³²¹, les montants maxima déductibles au titre du logement sont strictement réglementés et sont fonction du revenu du travailleur et de la région géographique dans laquelle s'accomplit le travail, tandis qu'en *Côte d'Ivoire*³²² le barème des déductions mensuelles maximales correspondant au logement est fixé par voie de convention collective nationale, sur la base de la surface habitable et de l'équipement du logement. En Nouvelle-Zélande³²³, les retenues autorisées au titre de la pension et du logement ne peuvent excéder la valeur nominale desdits biens et services, telle que fixée par ou en application d'une loi, sentence arbitrale ou convention collective ou encore par un contrat d'emploi ou, lorsque cette valeur n'est pas ainsi établie, la retenue ne peut excéder un montant qui retrancherait du salaire du travailleur plus de 15 pour cent au titre de la pension et plus de 5 pour cent au titre du logement.

157. Aux Seychelles³²⁴, la loi prévoit que le ministère du Travail peut, après consultation des syndicats et des organisations d'employeurs, prendre des règlements qui autorisent les avantages en nature et définissent la valeur qui doit leur être accordée, ainsi que des règlements fixant le montant maximum qu'un employeur peut déduire du salaire du travailleur au titre du coût de l'alimentation ou du logement ou de l'un et l'autre que celui-ci fournit. Aux Etats-Unis³²⁵, selon la législation fédérale et celle des Etats, la valeur

³²¹ (5), art. 4.

³²² (5), art. 79.

³²³ (4), art. 7, 1). De même, à la *Barbade* (4), art. 14, 3) b), à *Saint-Vincent-et-les Grenadines* (2), art. 13, 2), et en *République-Unie de Tanzanie* (3), art. 11, 2), les prestations ou avantages en nature et la valeur devant être attribuée à chacun de ceux-ci doivent être clairement stipulés dans les textes réglementaires concernant les salaires. Au Canada (2), art. 21 et 22, au niveau fédéral et dans certaines juridictions comme celle de l'Alberta (5), art. 12, 1) et les Territoires du Nord (11), art. 2, la législation spécifie le montant maximum pouvant être déduit du taux de salaire horaire minimum au titre de chaque repas ou d'un logement pour une nuitée. A Québec (16), art. 51, la valeur pécuniaire du vivre et du couvert assurés au travailleur comme partie de son salaire doit être fixée par un règlement des autorités, tandis qu'au Saskatchewan (18), art. 14, cette valeur pécuniaire doit être déterminée par le Conseil du salaire minimum, à défaut de quoi elle ne peut excéder un montant mensuel spécifique prescrit par la loi. En *Guinée* (1), art. 206, 2) et 212; (2), art. 3, l'employeur ne peut retenir au titre du logement une somme supérieure à 6 pour cent du salaire de base du travailleur lorsque ce dernier est payé au SMIG et, dans tous les autres cas, cette retenue ne peut excéder 20 pour cent du salaire de base. Voir également Japon (3), art. 2, 2) et 3).

³²⁴ (1), art. 40, 2) d), 3) d) et 42, 1). Lorsqu'un tel montant maximum est fixé, l'employeur peut déduire du salaire du travailleur, sous réserve que ce salaire soit supérieur au salaire minimum national, celui des trois chiffres suivants qui s'avère le moins élevé: le montant maximum fixé, le coût effectif de l'alimentation et du logement, ou encore la différence entre le salaire du travailleur et le salaire minimum national. Voir également *Bénin* (1), art. 211, *Kenya* (2), art. 14, 4) a), où le montant maximum pouvant être retenu au titre de rations alimentaires journalières et de vivres est fixé par décision ministérielle.

³²⁵ (1), art. 3 m); (2), art. 531.27 et 531.29. Voir aussi *Alabama* (4), art. 25-4-16 b); *Caroline du Nord* (40), art. 95-25.2, 16) et (41), art. 13-12.0301 a) et c), 13-12.0302 a) et b); *Kentucky* (23), art. 1:080, 1); *Missouri* (32), art. 290.315, 290.512, 2); *Montana* (33), art. 39-3-

raisonnable du vivre et du couvert ou de toute autre facilité fournie par l'employeur à titre de rémunération doit être déterminée par l'autorité du travail compétente et ne peut inclure un bénéfice pour l'employeur ou pour une personne qui lui est liée, comme son conjoint, un enfant, un parent proche ou éloigné, un partenaire, un agent ou employé de la même société ou un agent de l'employeur lui-même.

158. Dans d'autres pays, pour assurer que les prescriptions de la convention sont satisfaites, la législation prévoit que l'autorisation des paiements en nature et la détermination de la consistance et de la valeur de ces derniers relèvent de la haute administration. En *Malaisie*³²⁶, par exemple, la fourniture, en sus du salaire en espèces, d'un logement, de nourriture, de combustible, d'éclairage, d'eau, d'assistance médicale ou de toute autre facilité ou service, est sujette à l'approbation préalable de la direction générale du travail qui, lorsqu'elle accepte une telle forme de paiement, peut y apporter telles modifications ou l'assortir de telles conditions qu'elle estime appropriées et justes. Aux *Philippines*³²⁷, le ministère du Travail a la faculté de fixer périodiquement, par les voies de publicité appropriées, la valeur juste et raisonnable de l'alimentation, du logement et des autres facilités habituellement fournies par l'employeur aux travailleurs dans l'agriculture et dans les entreprises non agricoles. On entend par valeur juste et raisonnable de telles facilités le coût d'exploitation et de maintenance, y compris l'amortissement

204, 1); Pennsylvanie (46), art. 231.22 a); Texas (51), art. 62.053. Dans certains Etats, comme le Connecticut (12), art. 31-60-3 e) et f) et Nevada (35), art. 608.155, 1), la loi spécifie le montant mensuel ou journalier maximum pouvant être déduit au titre de la mise à disposition d'une chambre individuelle ou de la pension complète. Dans certains Etats, comme le Minnesota (30), art. 5200.0060, 5200.0070, 2), le montant maximum pouvant être déduit pour le vivre et le couvert est fixé en pourcentage du taux de salaire horaire minimum. Au Maryland (26), art. 3-418 d), les règles de calcul de la valeur du vivre et du couvert sont fixées par les autorités du travail sur la base du coût effectif ou du prix raisonnable pour la catégorie de travailleurs considérée dans le secteur considéré, compte tenu du coût moyen supporté par les employeurs du même secteur, de la valeur moyenne pour les catégories de salariés considérées, ou de tout autre indice approprié d'une valeur juste et raisonnable.

³²⁶ (1), art. 29. A Singapour (1), art. 27, 1) e) et 30, la fourniture de facilités et de services autres que l'alimentation et le logement est sujette à autorisation préalable de l'administration du travail (Labour Commissioner) de même qu'aux conditions que celle-ci fixe quant aux retenues admissibles. De même, au Ghana (1), art. 53, 7) b), l'administration du travail (Chief Labour Officer) peut rejeter une demande de paiement partiel du salaire sous forme de prestations en nature si elle estime que la valeur attribuée à ces dernières n'est pas juste et raisonnable. Voir également *Maurice* (1), art. 10, 2) et Oman (1), art. 38.

³²⁷ (1), art. 97 f); (2), vol. III, Règle VII-A, art. 4, 6 et 7. L'employeur peut également fournir des repas subventionnés à concurrence d'un montant représentant 30 pour cent de la valeur équitable et raisonnable de ces repas, puis déduire du salaire en espèces du travailleur au maximum 70 pour cent de la valeur desdits repas. En tout état de cause, l'acceptation de cet arrangement doit être volontaire, et l'employeur ne peut opérer la retenue du coût correspondant à cette facilité sans le consentement écrit du travailleur concerné.

adéquat ainsi qu'une provision raisonnable, ne pouvant excéder 5,5 pour cent d'intérêt, correspondant au montant amorti du capital investi par l'employeur.

159. Il semble qu'aux yeux de nombreux gouvernements le fait que les prestations en nature autorisées ne puissent excéder une part maximale de la rémunération totale du travail suffit à assurer le respect des prescriptions de la convention. Un tel plafonnement, lorsqu'on l'analyse de manière approfondie comme ci-dessus, varie beaucoup puisqu'il peut être de 20 pour cent, comme dans le cas de la *Hongrie*, de 40 pour cent, comme au *Botswana*, et même, dans certains cas, de 50 pour cent, comme en *Azerbaïdjan* ou en *République de Moldova*. Toutefois, la commission a toujours estimé que la simple limitation globale de la part du salaire pouvant être remplacée par des prestations en nature ne résout pas en soi le problème de la valeur attribuée à de telles prestations et n'assure pas non plus aux travailleurs beaucoup de protection contre les pratiques comportant un risque d'abus. Réglementer la proportion maximale du salaire en espèces susceptible d'être payée en biens de consommation garantit au maximum le caractère partiel du paiement du salaire en nature, comme le prescrit l'article 4, paragraphe 1, de la convention. Mais une telle limitation ne garantit pas à elle seule qu'en toutes circonstances les prestations en nature ainsi fournies servent à l'usage personnel du travailleur et de sa famille et sont conformes à leur intérêt et, encore moins, que de telles prestations ne sont pas surévaluées, au détriment des gains réels des travailleurs³²⁸.

160. Enfin, dans certains pays, comme la *République islamique d'Iran*³²⁹, le *Mexique*³³⁰, l'*Ouganda*³³¹, le *Paraguay*³³², et la *République arabe syrienne*³³³, la législation nationale, tout en reflétant le principe posé par la convention en ce qui concerne l'évaluation juste et raisonnable des prestations en nature, omet de prescrire les mesures concrètes propres à garantir le respect, dans la pratique, d'un tel principe. A de nombreuses reprises, la commission a souligné la nécessité d'une réglementation expresse concernant la détermination de la valeur des prestations en nature³³⁴.

* * *

161. En conclusion, la commission note que, pour l'essentiel, les dispositions dont il est question dans le présent chapitre sont largement

³²⁸ Par exemple, la commission a adressé une demande directe en ce sens au *Panama* en 2001.

³²⁹ (1), art. 40.

³³⁰ (2), art. 102.

³³¹ (1), art. 30 b).

³³² (1), art. 231.

³³³ (3), art. 87.

³³⁴ Voir, par exemple, rapport de la CEACR pour 2001, p. 383 (*Costa Rica*).

acceptées et pleinement appliquées. Néanmoins, si la règle du paiement du salaire en monnaie ayant cours légal semble ne poser aucune difficulté dans tous les systèmes juridiques, l'interdiction absolue du paiement du salaire sous forme de billets à ordre, de bons, de coupons ou sous toute autre forme censée représenter la monnaie ayant cours légal continue de se heurter à de graves problèmes d'application dans certains pays. Pour ce qui est du paiement par des moyens non scripturaux, la commission constate que l'usage de ces moyens est de plus en plus largement reconnu dans les législations et en expansion constante dans la pratique, et que cela contribue à améliorer la sécurité et l'efficacité du paiement. Qui plus est, la commission a acquis la conviction que le paiement du salaire par virement bancaire électronique, généralement considéré comme le moyen de paiement scriptural le meilleur, sous réserve des conditions examinées au paragraphe 84 ci-dessus, va dans le sens des buts et objectifs de la disposition correspondante de la convention et ne saurait donc constituer un obstacle à la ratification de cet instrument.

162. Il apparaît que le paiement partiel du salaire en nature demeure dans beaucoup de pays, surtout dans les pays en développement, une composante importante dans le monde du travail. Or cette question a soulevé, ces derniers temps, une controverse sensible dans beaucoup de pays en transition, où ce mode de paiement se conçoit souvent comme une réponse facile au problème croissant des arriérés de salaires. Le paiement du salaire en nature est expressément réglementé par la législation dans la grande majorité des pays, mais le problème qui persiste dans certains cas c'est que la détermination des conditions exactes régissant le paiement d'une partie du salaire en nature est laissée à la discrétion des parties à la relation d'emploi. Par ailleurs, la commission a le regret de constater que, contrairement à ce que l'on pourrait attendre, les problèmes de paiement du salaire en alcool et autres biens interdits sont encore loin d'être définitivement éradiqués quelque cinquante-trois ans après l'adoption de la convention. La commission s'empresse d'ajouter à cet égard que le paiement partiel du salaire sous forme de spiritueux ou bien de boissons à forte ou faible teneur en alcool serait à ses yeux hors de propos, considérant que l'on ne peut lire dans la convention qu'une interdiction générale du remplacement du salaire en espèces par de l'alcool et des drogues nuisibles.

163. L'examen des législations et pratiques nationales révèle que les prescriptions fondamentales de la convention, notamment l'obligation d'assurer que les prestations en nature servent à l'usage personnel du travailleur et de sa famille et soient conformes à leur intérêt, ne sont pas toujours pleinement comprises. Tandis qu'un nombre considérable de pays donne effet à cette disposition en énumérant exhaustivement les prestations en nature autorisées, il en est d'autres qui semblent n'avoir pris pour toute mesure dans ce domaine qu'une reconnaissance formelle de cette disposition dans leur législation, sans pour autant en avoir réglementé l'application dans la pratique. De plus, la législation de près de la moitié des Etats ayant ratifié la convention ne reflète toujours pas le principe selon lequel les prestations en nature doivent être évaluées de manière juste et raisonnable. Apparemment, il subsiste une certaine incertitude quant à savoir dans quelle mesure les diverses législations et

pratiques donnent effet à cette prescription, comme en témoignent les commentaires répétés de la commission tendant à faire apparaître que la fixation d'une proportion maximale du salaire susceptible d'être payée en nature ne résout pas en soi le problème de l'attribution d'une valeur juste et raisonnable aux biens et services fournis dans ces circonstances.

Références supplémentaires

Geoffrey W. Latta: *Profit sharing, employee stock ownership, savings, and asset formation plans in the Western World*, 1979.

Richard J. Long: «Employee profit sharing: Consequences and moderators», dans *Industrial Relations*, vol. 55, 2000, pp. 477-504.

Patrick McHugh; Joel Cutcher-Gershenfeld et Michael Polzin: «Employee stock ownership plans: Union influence and stakeholder interests», dans *Economic and Industrial Democracy*, vol. 20, 1999, pp. 535-559.

Profit Sharing and Share Options, Incomes Data Services (IDS) Study, n° 539, 1993.

Alain Sauret et André Derue: «Intéressement – Participation» in *Liaisons Sociales*, numéro spécial, nov. 1999.

Daniel Vaughan-Whitehead et coll.: *Workers' financial participation: East-West experiences*, ILO, 1995.

Daniel Vaughan-Whitehead: *Intéressement, participation, actionnariat: impacts économiques dans l'entreprise*, 1992.

Sites Web

http://www.icem.org/campaigns/no_pay_cc/campaign.html

(Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses – campagne contre le non-paiement des salaires dans la Fédération de Russie)

http://www.aflcio.org/paywatch/case_enron.htm

(Fédération américaine du travail – Congrès des organisations professionnelles, Executive Paywatch, informations concernant la garantie des retraites des travailleurs de la société Enron après la faillite)

CHAPITRE III

LIBERTÉ DU TRAVAILLEUR DE DISPOSER DE SON SALAIRE À SON GRÉ

164. La protection de la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré est l'un des aspects fondamentaux de la convention. Dans la pratique, il ne servirait pas à grand-chose que les travailleurs soient payés en monnaie ayant cours légal, à intervalles réguliers ou encore intégralement si ces derniers n'étaient pas en mesure de dépenser leurs gains comme ils l'entendent. L'article 5 de la convention prescrit que le salaire sera payé directement au travailleur intéressé à moins que la législation nationale, une convention collective ou une sentence arbitrale n'en dispose autrement ou que le travailleur intéressé n'accepte un autre procédé. L'article 6 interdit catégoriquement à l'employeur de restreindre la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré, et l'article 7 reconnaît le droit du travailleur de ne subir aucune contrainte tendant à ce qu'il fasse usage de l'économat lorsqu'il en existe un dans l'entreprise. Ce même article requiert en outre que l'autorité compétente prenne des mesures appropriées afin que lesdits économats ne soient pas exploités dans le but d'en retirer un bénéfice mais dans l'intérêt des travailleurs intéressés, et que les marchandises vendues et les services fournis dans ce cadre le soient à des prix justes et raisonnables lorsqu'il n'est pas possible d'accéder à d'autres magasins ou services. Ces dispositions sont complétées par le paragraphe 9 de la [recommandation n° 85](#), aux termes duquel des mesures appropriées devraient être prises pour encourager les dispositions assurant la participation des représentants des travailleurs intéressés, et en particulier des membres des comités d'entreprise et d'organisations similaires, là où il en existe, à la gestion générale des économats ou services semblables créés, dans une entreprise, pour la vente de marchandises ou la fourniture de services aux travailleurs de ladite entreprise. Dans les paragraphes qui suivent, la commission analyse la portée de ces dispositions, avant d'examiner dans quelle mesure la loi et la pratique de chaque Etat Membre leur fait porter effet.

1. Le paiement du salaire directement au travailleur intéressé

165. Comme on peut s'y attendre, le principe selon lequel le salaire doit être payé directement au travailleur intéressé a toujours été largement reconnu. Toutefois, on s'était également accordé sur le point que ce principe devait admettre certaines exceptions, qui seraient définies par la législation ou la réglementation nationale ou encore par l'autorité publique, dans le cas où ce

pourrait être dans l'intérêt même du travailleur que son salaire soit versé à quelqu'un d'autre, par exemple lorsque ce travailleur est un condamné, un mineur ou une personne sous tutelle, ou encore lorsque des mesures destinées à assurer l'entretien de sa famille ont été prises¹.

166. L'article 5 établit donc le principe du paiement direct, tout en autorisant des dérogations par voie de législation, de conventions collectives ou de sentences arbitrales et même moyennant accord avec le travailleur. Cette disposition semble donc ménager une flexibilité considérable quant aux modalités de sa mise en œuvre. Cependant, si un employeur, sans y être dûment autorisé conformément à l'une des possibilités énumérées à l'article 5, venait à verser à une tierce partie le salaire dû à un travailleur, cela ne constituerait probablement pas un règlement valable de la dette à l'égard du travailleur. Une question peut donc se poser – savoir si le paiement du salaire par transfert bancaire est compatible, entre autres, avec la règle prévoyant que le salaire est payé directement au travailleur intéressé. La commission est d'avis que tout arrangement formel réglant le paiement du salaire par transfert postal ou bancaire semble s'inscrire dans les dérogations admises par l'article 5 (c'est-à-dire celles qui concernent la législation nationale, ou avec le consentement du travailleur), et ne pose donc pas de problème au regard de cet article².

167. De plus, la commission est d'avis que l'article 5 doit se lire séparément des articles 8 et 10, lesquels concernent les retenues sur les salaires et la saisie ou la cession du salaire, même si ces aspects paraissent rentrer dans son champ d'application. L'article 5 de la convention vise la manière dont s'effectue le paiement du salaire, plutôt que les conditions et limites sous lesquelles le salaire peut faire l'objet de retenues, d'une saisie ou d'une cession. Par conséquent, il ne doit pas être interprété comme prescrivant que ce qui doit être payé directement au travailleur intéressé c'est le montant total du salaire mais plutôt tout montant effectivement dû une fois opérées les retenues, saisies ou cessions éventuelles prévues par les règles et règlements applicables. En tout état de cause, en admettant des dérogations au principe du paiement direct du salaire selon ce que prévoira «la législation nationale, une convention collective ou une sentence arbitrale» ou ce qu'acceptera le travailleur concerné, l'article 5 laisse une place suffisante pour que puisse intervenir la saisie ou la cession du salaire dans les cas prévus par les articles 8 et 10 de la convention, sous réserve, naturellement, que soient respectées les prescriptions du paragraphe 2 de ce dernier article.

168. Si l'on procède, maintenant, à un tour d'horizon des législations et pratiques nationales, on constate que dans beaucoup de pays la législation du travail comporte une disposition prévoyant expressément le paiement direct de la

¹ Voir CIT, 31^e session, 1948, *Compte rendu des travaux*, p. 483, et CIT, 32^e session, 1949, *Compte rendu des travaux*, p. 501.

² Il convient de noter que cette question a été abordée dans le cadre d'un avis informel donné par le Bureau en 1974 pour répondre au gouvernement du Japon.

rémunération au travailleur intéressé. Ce que font ressortir les différentes formulations adoptées, c'est la règle prévoyant le paiement direct. Les législations nationales prévoient tantôt que «le salaire est payé au salarié en personne», tantôt «payé au salarié lui-même», tantôt «effectivement payé à lui». Une telle disposition se retrouve, par exemple, en *Belgique*³, au *Costa Rica*⁴, en *Malaisie*⁵, au *Mexique*⁶, en *Fédération de Russie*⁷ et à *Sri Lanka*⁸. En *Bolivie*⁹, la loi dispose que les travailleurs à domicile perçoivent leur salaire directement et intégralement, mais aucune disposition du même ordre n'existe en ce qui concerne les autres travailleurs. Dans beaucoup de pays qui n'ont pas ratifié la convention, la législation prévoit là aussi le versement directement au travailleur intéressé de la rémunération qui lui est due au titre du travail accompli. Tel est le cas au *Mozambique*¹⁰, au *Pérou*¹¹, au *Rwanda*¹², à *Singapour*¹³ et au *Viet Nam*¹⁴. En *Namibie*¹⁵, la loi veut que le salaire soit remis au travailleur dans une enveloppe close. Au *Qatar*¹⁶, le salaire doit être versé au travailleur en personne,

³ (1), art. 5. Il en est de même dans les pays suivants: *Bahamas* (1), art. 60, 1); *Barbade* (1), art. 5; *Botswana* (1), art. 83, 1); *Bulgarie* (1), art. 270, 3); *Colombie* (1), art. 139; *Cuba* (1), art. 124; *République dominicaine* (1), art. 196; *Dominique* (1), art. 5; *Equateur* (2), art. 86; *France* (3), art. 1239; *Guatemala* (2), art. 94; *Guyana* (1), art. 18, 2); *Honduras* (2), art. 370; *Hongrie* (1), art. 158, 3); *Iraq* (1), art. 49, 1); *Israël* (1), art. 6 a); *Malte* (1), art. 19, 2); *République de Moldova* (2), art. 19, 1); *Nicaragua* (2), art. 81; *Ouganda* (1), art. 33; *Panama* (1), art. 154; *Paraguay* (1), art. 237; *Pays-Bas* (1), art. 1638F; *Philippines* (1), art. 105; *Pologne* (1), art. 86, 3); Royaume-Uni: *Montserrat* (21), art. 5; *Slovaquie* (1), art. 130, 1) et 4); *Soudan* (1), art. 35, 8); *Suriname* (1), art. 1614F; *Swaziland* (1), art. 46, 1); *République tchèque* (1), art. 120, 1); (2), art. 11, 1); *Venezuela* (1), art. 148; et *Zambie* (1), art. 44, 1).

⁴ (1), art. 171.

⁵ (1), art. 25, 1).

⁶ (2), art. 100.

⁷ (1), art. 136, 5).

⁸ (1), art. 19, 1) a); (2), art. 2 a).

⁹ (2), art. 26. La commission demande depuis vingt ans au gouvernement d'indiquer les mesures prises pour assurer que le salaire soit payé directement à tous les travailleurs.

¹⁰ (1), art. 53, 3). Il en est de même dans les pays suivants: *Chine* (1), art. 6; *République de Corée* (1), art. 42, 1); *Estonie* (2), art. 31, 2); *Finlande* (1), chap. 2, art. 16; *Japon* (2), art. 24; (5), art. 53; *Kenya* (5), art. 4, 1); *Oman* (1), art. 54; *Royaume-Uni*: *Gibraltar* (11), art. 17, 1); *Jersey* (17), art. 5; *Slovénie* (1), art. 135, 1); et *Zimbabwe* (4), art. 11, 1). Au *Canada* (1), art. 178 et 247, l'obligation de payer le salaire directement au travailleur intéressé concerne la plus grande partie de la population active; voir également *Territoires du Nord-Ouest* (10), art. 12, 1); *Nouvelle-Ecosse* (12), art. 79, 1) a); *Ontario* (14), art. 11, 3), 112, 1); *Québec* (16), art. 44; *Saskatchewan* (17), art. 47, 1).

¹¹ (3), art. 1.

¹² (1), art. 93.

¹³ (1), art. 56.

¹⁴ (1), art. 59, 1).

¹⁵ (1), art. 36, 3) a).

¹⁶ (1), art. 29, 3).

mais si ce travailleur est mineur le salaire peut être versé à son tuteur ou à l'adulte qui est son plus proche parent, sous réserve que l'un ou l'autre en fasse la demande par écrit.

169. Un certain nombre de pays ont une réglementation qui admet les dérogations au principe du paiement direct du salaire conformément à la législation en vigueur. A titre d'exemple, la législation du travail du *Botswana*¹⁷, et celle de *Malte*¹⁸ reconnaissent la possibilité de déroger au principe du paiement direct lorsque le paiement à une autre personne de tout ou partie du salaire du travailleur est expressément autorisé par la législation pertinente. De même, en *Slovaquie*¹⁹ et en *République tchèque*²⁰ et, en l'absence d'une autorisation écrite, le salaire ne peut être versé à une personne autre que le travailleur que si cela est prévu par une législation particulière.

170. Dans certains pays, sur décision d'un tribunal ou d'une autre autorité ayant prescrit la cession totale ou partielle du salaire, celui-ci peut être versé à une tierce personne chargée d'assurer une gestion saine du revenu du travailleur. Un tel dispositif concerne essentiellement les catégories de personnes légalement incapables ou sous tutelle, comme les mineurs, les alcooliques et les détenus. En *Hongrie*²¹, par exemple, la législation prévoit que le salaire est payable au travailleur lui-même, sauf lorsque ce dernier est visé par une décision judiciaire ou émanant d'une autre autorité qui restreint ce droit. De même, à *Malte*²², le salaire est payé directement au travailleur auquel il est dû, sauf disposition contraire résultant d'une décision rendue par une juridiction compétente. Au *Venezuela*²³, le conjoint du travailleur peut demander à l'inspection du travail l'autorisation de percevoir jusqu'à 50 pour cent du salaire dû au travailleur pour des raisons d'ordre familial ou d'intérêt social. Le gouvernement du Mozambique indique quant à lui que l'Institut légal a la faculté, dans certains cas, comme celui de l'alcoolisme chronique ou de la prodigalité, de prononcer l'irresponsabilité légale, mesure qui permet au conjoint de percevoir le salaire à la place du travailleur dès que les autorités compétentes l'y ont autorisé.

171. Dans bien des cas, la législation nationale prévoit les dérogations au principe du paiement direct du salaire au travailleur intéressé. En *Bulgarie*²⁴, sur demande écrite du travailleur, le salaire peut être versé à un membre de sa

¹⁷ (1), art. 83, 1) et 2). Tel est également le cas à la *Barbade* (1), art. 5 et 6; au *Guyana* (1), art. 18, 2); aux *Philippines* (2), vol. III, Règle VIII, art. 5; en *Fédération de Russie* (1), art. 136, 5).

¹⁸ (1), art. 19, 2).

¹⁹ (1), art. 130, 6).

²⁰ (1), art. 120, 4); (2), art. 11, 4).

²¹ (1), art. 158, 3).

²² (1), art. 19, 2).

²³ (1), art. 149. Tel est également le cas au *Chili* (1), art. 59, lorsque le travailleur est déclaré prodigue par une décision de justice.

²⁴ (1), art. 270, 3). Voir également *Chine* (1), art. 6; *Japon* (5), art. 56.

parenté, tandis qu'en *Argentine*²⁵ et aux *Philippines*²⁶ une autorisation écrite est requise pour le paiement du salaire à un membre de la famille du travailleur. En *Israël*²⁷, sur instruction écrite du travailleur, le salaire peut être versé à son conjoint, à un parent, à un enfant, à un collègue ou au kibboutz dont il est membre, tandis qu'en *Colombie*²⁸, en *Equateur*²⁹ et en *Slovaquie*³⁰, sur autorisation écrite du travailleur, le salaire peut être payé au bénéficiaire ainsi désigné. Selon des termes plus généraux, la législation de la *Fédération de Russie*³¹ admet les dérogations au principe du paiement direct du salaire lorsque cela est prévu dans le contrat de travail, tandis qu'à *Malte*³² le paiement du salaire doit être effectué directement au travailleur, sauf si ce dernier a accepté qu'il n'en soit pas ainsi.

172. Dans quelques autres pays, comme l'*Italie*³³ et les *Pays-Bas*³⁴, des principes similaires sont inférés des dispositions du Code civil touchant aux obligations en général et, en conséquence, aux obligations découlant d'une relation d'emploi, lesdites dispositions prescrivant qu'un débiteur paie ses dettes directement à son créancier ou à la personne désignée par lui, ou encore à toute autre personne dûment habilitée par la loi ou par une décision judiciaire.

²⁵ (1), art. 129. Tel est également le cas au *Costa Rica* (1), art. 171; en El Salvador (2), art. 135; au *Guatemala* (2), art. 94; au *Panama* (1), art. 144 et au Pérou (3), art. 2.

²⁶ (1), art. 105; (2), vol. III, Règle VIII, art. 5. La loi prévoit en outre qu'en certains cas de *force majeure* rendant le paiement direct impossible, ou dans d'autres circonstances particulières à déterminer par le secrétaire d'Etat au Travail, le travailleur peut être payé par l'intermédiaire d'une autre personne moyennant le consentement du travailleur exprimé par écrit à cette fin.

²⁷ (1), art. 6 a).

²⁸ (1), art. 139. Il en est de même dans les pays suivants: *République dominicaine* (1), art. 196; *Honduras* (2), art. 370; Kenya (1), art. 4, 1) c); *Mexique* (2), art. 100; *Ouganda* (1), art. 33; *Paraguay* (1), art. 237; Qatar (1), art. 29, 3); *Swaziland* (1), art. 50, 2); *République tchèque* (1), art. 120, 4); (2), art. 11, 4); et *Zambie* (1), art. 44, 1). De même, en *Pologne* (1), art. 86, 3), la loi permet que le paiement de la rémunération s'accomplisse autrement que par remise individuelle au travailleur, sous réserve du consentement préalable recueilli par écrit de ce dernier. En Indonésie (2), art. 10, 3) et 4), le paiement du salaire par l'intermédiaire d'une tierce partie n'est admis que sous réserve de l'autorisation écrite du travailleur intéressé, dans le cas où ce dernier, pour une raison quelconque, n'est pas en mesure de le percevoir lui-même directement, ladite autorisation n'étant valable que pour un seul et même paiement. Voir également la *Hongrie* (1), art. 158, 3); l'*Iraq* (1), art. 49, 1) et le *Soudan* (1), art. 35, 8), où la loi autorise le paiement du salaire à un représentant du travailleur ou à un intermédiaire sans poser la moindre question sur ce plan.

²⁹ (2), art. 86.

³⁰ (1), art. 130, 6).

³¹ (1), art. 136, 5).

³² (1), art. 19, 2).

³³ (1), art. 1188. Voir également *France* (3), art. 1239 et *Grèce* (1), art. 417.

³⁴ (1), art. 1421.

173. Dans certains pays, même s'il n'existe aucune disposition législative expresse concernant le paiement direct du salaire, la pratique généralisée est présumée conforme aux prescriptions de cet article de la convention du fait que le travailleur doit signer la feuille de paie présentée par l'employeur au moment de chaque paiement. En fait, une disposition législative prescrivant la signature ou l'empreinte digitale du travailleur sur le rôle des salaires, le bulletin de paie ou toute autre pièce de cette nature est réputée offrir suffisamment de garanties du versement direct de son salaire au travailleur concerné. Selon la législation de bon nombre de pays francophones d'Afrique, le paiement du salaire doit être consigné dans un document établi ou certifié par l'employeur ou son représentant et revêtu du paraphe du travailleur intéressé, ou de deux témoins désignés par lui lorsque celui-ci ne sait pas écrire. Ce document, qui n'est pas un bulletin de paie individuel ni un registre des salaires, doit être conservé par l'employeur de la même manière que tout document comptable et doit être produit sur toute réquisition de l'inspection du travail. Il en est ainsi, par exemple, au *Cameroun*³⁵ et au *Sénégal*³⁶. De même, en *République arabe syrienne*³⁷ et en *République-Unie de Tanzanie (Zanzibar)*³⁸, la loi prévoit que la signature ou l'empreinte du pouce du travailleur doit être portée sur le livre de paie ou la fiche de paie tenu par l'employeur. En Arabie saoudite³⁹ et en *Egypte*⁴⁰, la loi prescrit au travailleur d'accuser réception de son salaire en signant le livre de paie, le bulletin de paie ou une quittance établie spécialement à cette fin, tandis qu'au *Brésil*⁴¹ et au *Yémen*⁴² l'employeur n'est réputé s'être acquitté de son obligation de payer le salaire qu'une fois que le travailleur a signé le document faisant apparaître ce à quoi il a droit en matière de salaire ou apposé son empreinte digitale sur ce document.

174. Dans bien des cas, le paiement direct du salaire semble résulter aussi d'autres dispositions, telles que celles qui stipulent qu'un travailleur absent un jour de paie a droit de retirer son salaire pendant les heures normales d'ouverture du bureau de paie conformément au règlement interne de l'entreprise. Tel est le

³⁵ (1), art. 69, 1). La situation est la même dans les pays suivants: *Bénin* (1), art. 223; *République centrafricaine* (1), art. 106; *Comores* (1), art. 105; *Congo* (1), art. 90; *Côte d'Ivoire* (1), art. 32.5; *Djibouti* (1), art. 101; *Gabon* (1), art. 153; *Guinée* (1), art. 217; *Madagascar* (1), art. 74; *Mauritanie* (1), art. 91; *Niger* (1), art. 163; *Tchad* (1), art. 263; *Togo* (1), art. 97; *Tunisie* (1), art. 144.

³⁶ (1), art. L.116.

³⁷ (2), art. 1. Voir également *Burkina Faso* (1), art. 114.

³⁸ (2), art. 48, 2) c).

³⁹ (1), art. 118.

⁴⁰ (1), art. 35. Voir également *Jamahiriya arabe libyenne* (1), art. 37.

⁴¹ (2), art. 464.

⁴² (1), art. 66, 2).

cas, par exemple, au *Gabon*⁴³, au *Niger*⁴⁴ et au *Togo*⁴⁵. De même, en Nouvelle-Zélande⁴⁶, la législation prévoit que, lorsqu'un salaire est dû à un travailleur qui se trouve absent du lieu désigné ou habituel de paiement, le paiement peut s'effectuer par mandat postal, chèque postal ou chèque bancaire. Par contre, des dispositions relatives au lieu et à la périodicité du paiement n'ont aucune pertinence au regard de la manière dont s'effectue le paiement en tant que tel et ne sauraient donc être réputées garantir implicitement le paiement direct du salaire.

175. Enfin, dans un certain nombre de pays ayant ratifié la convention, comme l'*Algérie*, le *Bélarus*, *Chypre*, la *République islamique d'Iran*, le *Kirghizistan*, le *Liban*, *Maurice*, le *Nigeria*, la *Norvège*, la *Roumanie*, le *Tadjikistan* et l'*Ukraine*, il n'y a apparemment pas de dispositions législatives spécifiques qui donnent effet à la règle du paiement direct du salaire au travailleur intéressé ou qui réglementent autrement les conditions sous lesquelles le salaire peut être versé à une autre personne. Le paiement direct du salaire au travailleur intéressé n'est pas expressément prescrit par la réglementation en vigueur dans les Etats Membres suivants qui ne sont pas liés par la convention: Bahreïn, Croatie, Emirats arabes unis, Ghana⁴⁷, Inde, Jordanie et Koweït.

2. Interdiction générale de restreindre la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré

176. L'article 6 de la convention interdit à l'employeur de restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré. Comme le font ressortir clairement les travaux préparatoires et les discussions de la Conférence ayant conduit à l'adoption de la convention, cette disposition, qui fait peser sur l'employeur l'interdiction absolue de restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré, a recueilli un appui unanime et a été adoptée sans discussion⁴⁸.

⁴³ (1), art. 152. Il en est de même dans les pays suivants: *Bénin* (1), art. 222; *Cameroun* (1), art. 68, 4; *République centrafricaine* (1), art. 105; *Côte d'Ivoire* (1), art. 32.4; *Djibouti* (1), art. 100; *Mali* (1), art. L.103; *Mauritanie* (1), art. 90; *Rwanda* (1), art. 93; *Tchad* (1), art. 262; Des dispositions similaires se retrouvent dans la législation provinciale de nombreuses juridictions canadiennes; voir par exemple île du Prince-Edouard (15), art. 30, 4; *Manitoba* (7), art. 89, 1; *Nouveau-Brunswick* (8), art. 35, 3).

⁴⁴ (1), art. 161.

⁴⁵ (1), art. 96.

⁴⁶ (1), art. 10.

⁴⁷ Le gouvernement de ce pays indique que le nouveau projet de Code du travail actuellement devant le Parlement comporte une disposition prévoyant expressément le paiement à intervalles réguliers et directement au travailleur intéressé de la rémunération du travail.

⁴⁸ Voir CIT, 31^e session, 1948, rapport IV c) (1), p. 15; CIT, 31^e session, 1948, rapport VI c) (2), p. 70; CIT, 32^e session, 1949, rapport VII (2), p. 15. Voir également CIT, 31^e session, 1948, *Compte rendu des travaux*, p. 482, et CIT, 32^e session, 1949, *Compte rendu des travaux*, p. 483.

177. L'article 6 veut protéger la latitude pleine et entière du travailleur de faire l'usage qu'il entend de son salaire par rapport à toute pression que l'employeur pourrait exercer sur ce plan. Son champ est assez large pour inclure non seulement les gains qui ont déjà été payés mais encore les salaires à percevoir. Ainsi, il interdit à la fois les restrictions qui affecteraient la liberté du travailleur de disposer de son salaire après l'avoir perçu (par exemple à travers l'obligation de placer une partie de ses gains sur un compte d'épargne de l'entreprise), mais aussi les restrictions qui viseraient les droits des travailleurs en général (par exemple au travers d'accords qui prévoiraient des suspensions de salaires ou des retenues à certaines fins). D'autre part, les termes de l'article 6 suggèrent clairement qu'il ne vise pas les restrictions librement convenues par les travailleurs eux-mêmes, c'est-à-dire celles aux termes desquelles les salariés donnent leur consentement librement, sans aucune pression. A cet égard, une cession résultant du libre consentement du travailleur à une tierce partie peut donc être honorée au moyen d'une retenue effectuée par l'employeur sur le salaire dû⁴⁹.

178. La formulation de l'article 6 implique l'existence d'une disposition législative appropriée interdisant expressément à l'employeur d'exercer quelque contrainte que ce soit sur l'utilisation que le travailleur fait de son salaire. Malgré cela, les gouvernements affirment souvent que, malgré l'absence d'une disposition générale reflétant les termes de l'article 6, les travailleurs peuvent dans la pratique disposer librement de leur salaire grâce aux garanties qu'offre la législation au regard d'autres dispositions de la convention, telles que celles qui visent les modalités du paiement, la limitation des retenues autorisées ou le fonctionnement des économats d'entreprise. La commission est d'avis que, lorsque la législation nationale donne pleinement effet aux articles 7, 8, 9 et 10 de la convention, lesquels sont très étroitement liés à la protection de la capacité des travailleurs de garder la haute main sur leurs gains – et donc à l'article 6 –, la liberté des travailleurs de disposer de leur salaire à leur gré paraît convenablement protégée. Cependant, des dispositions réglementant les retenues sur les salaires, la saisie du salaire ou l'utilisation d'économats d'entreprise ne couvrent pas tous les moyens par lesquels la liberté des travailleurs de disposer de leur salaire à leur gré peut être restreinte: on citera à titre d'exemple les pressions exercées sur des travailleurs pour que ceux-ci cotisent à certaines caisses ou dépensent leurs salaires en certains lieux. De l'avis de la commission, il est donc nécessaire que la législation donnant effet à la convention contienne une disposition expresse interdisant d'une manière générale à l'employeur de restreindre la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré, comme cela est prévu à l'article 6 de la convention. De la même manière, la commission considère qu'il n'est pas suffisant de déclarer que les travailleurs disposent de leur salaire à leur gré, en conséquence naturelle du droit à la propriété garanti par

⁴⁹ Une opinion similaire a été émise par le Bureau dans un avis informel rendu en 1954 à la demande du gouvernement de la République fédérale d'Allemagne; voir *Bulletin officiel*, vol. XXXVII, 1954, pp. 400-401.

le droit civil, bien que cette protection soit nécessaire, pour que les prescriptions de cet article de la convention soient considérées comme étant satisfaites.

179. On trouvera une bonne illustration de la manière dont le principe de la liberté des travailleurs de disposer de leur salaire se trouve parfois mis à mal dans la pratique à travers les divers systèmes de «paiement différé» ou encore de «remise obligatoire» en vigueur dans plusieurs pays à l'égard des travailleurs migrants. Ces systèmes consistent en général à retenir une partie du salaire mensuel du travailleur, souvent plus de la moitié de la rémunération convenue, et à la transférer dans le pays d'émigration sous prétexte que cela est conforme à l'intérêt du travailleur lui-même, qui se retrouve grâce à cela à la tête d'un capital substantiel à son retour dans son pays d'origine.

180. Dans certains cas, la commission a mis en question la conformité de tels arrangements de paiement différé au regard des normes en vigueur touchant à la protection du salaire et, en particulier, du principe voulant que le travailleur dispose sans entrave du salaire gagné, principe qui implique le paiement direct du montant intégral du salaire à intervalles prescrits, pour éviter au travailleur de s'endetter. Au *Nigéria*, par exemple, les diverses lois du travail adoptées successivement au fil des trente dernières années prévoient que le ministre de l'Emploi, du Travail et de la Productivité peut, à sa discrétion, permettre le report du paiement à concurrence de 50 pour cent de son montant jusqu'à l'échéance du contrat et que, à cette date, le solde sera versé au travailleur intéressé en tel lieu et de telle manière que le ministre l'ordonnera. La commission a appelé l'attention sur le risque d'incompatibilité entre ce système et les prescriptions de la convention, notamment l'article 6, qui interdit toute restriction à la faculté pour le travailleur de disposer de son salaire à son gré, de même qu'au regard de l'article 12, qui prescrit le paiement du salaire à intervalles réguliers, surtout lorsque des garanties suffisantes ne sont pas prises pour assurer que: le report du paiement du salaire n'intervient qu'avec le consentement du travailleur ou à sa demande expresse; un travailleur engagé dont l'emploi se termine avant l'échéance du contrat ait droit de retirer sans délai les salaires cumulés; et l'employeur (qui peut ne pas être tenu d'effectuer les dépôts correspondants) soit, dans la pratique, en mesure de payer tous les salaires différés à l'échéance du contrat du travailleur engagé⁵⁰.

181. Il convient de mentionner également un système comparable de paiement différé du salaire par décision unilatérale qui aurait eu cours naguère en Afrique du Sud, à l'égard des travailleurs des mines recrutés de pays voisins tels que le Lesotho, le Malawi et le Mozambique. Dans le cadre de ce système, de 60 à 90 pour cent du salaire dû n'étaient pas payés directement aux mineurs mais transférés dans leurs pays d'origine à titre de paiement différé, à percevoir,

⁵⁰ Par exemple, la commission a adressé des demandes directes en ce sens au *Nigéria* en 1975 et en 1977.

sous forme d'une somme forfaitaire, à échéance du contrat seulement⁵¹. La commission a estimé que, selon un tel système, la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré se trouve manifestement affectée au regard du lieu et de la date où le travailleur peut dépenser son salaire, considérant que la plus grande partie de ce salaire n'est disponible ni au lieu où il a été gagné ni à la date où il est dû. Il est donc essentiel de veiller à ce que de tels systèmes de paiement différé ne puissent exister que sur une base strictement volontaire, les prescriptions des articles 6 et 12, paragraphe 1, de la convention étant sauves.

182. Il est particulièrement significatif que la question du paiement différé d'une partie du salaire du travailleur ait été soulevée dans le cadre d'une plainte portée en 1981 contre la *République dominicaine* et Haïti en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour non-respect de certaines conventions internationales du travail. Au nombre des différentes questions touchant à l'application de la convention sur la protection du salaire par la *République dominicaine* à l'égard de travailleurs haïtiens employés dans les plantations de canne à sucre, la commission d'enquête constituée pour examiner la plainte avait étudié divers arrangements prévoyant un paiement différé du salaire dans les plantations publiques et privées de canne à sucre. Selon les allégations des plaignants, les stipulations des contrats d'emploi conclus entre le gouvernement haïtien et le Conseil national du sucre de la *République dominicaine* prévoyaient – illégalement – que des retenues soient opérées sur les salaires des travailleurs haïtiens, officiellement dans le but de constituer en leur faveur une épargne obligatoire qui leur serait remise à leur retour en Haïti, alors que les sommes ainsi cumulées ne leur ont jamais été versées. Parfois, c'était une retenue d'un dollar par quinzaine. D'autres fois, c'était une «prime d'encouragement» de 50 centavos par tonne métrique de canne à sucre coupée et chargée qui était retenue et inscrite aux comptes des sommes à payer en fin de récolte. Pour l'essentiel, il s'agissait de mesures conçues délibérément pour empêcher la fuite de travailleurs vers d'autres plantations⁵².

183. Le gouvernement de la *République dominicaine* avait reconnu que la pratique consistant à retenir un dollar par quinzaine avait soulevé de nombreuses difficultés pratiques et qu'elle avait finalement été suspendue. Les sommes en question devaient être remises à l'ambassade d'Haïti, à charge pour celle-ci d'en assurer la distribution aux travailleurs par le canal du comité de réception accueillant ceux-ci à la frontière, à leur retour. Toutefois, cette pratique n'a pas toujours été suivie, les paiements n'étaient effectués que moyennant des retards considérables et il était difficile de retrouver les travailleurs après leur retour.

⁵¹ Pour de plus amples informations, voir W.R. Böhning (responsable de la publication): *Black migration to South Africa*, OIT, 1981, pp. 117-130.

⁵² Voir le rapport de la commission d'enquête constituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner le respect par la République dominicaine et Haïti de certaines conventions internationales du travail au regard de l'emploi des travailleurs haïtiens dans les plantations de canne à sucre de la République dominicaine, *Bulletin officiel*, supplément spécial, vol. 66, 1983, paragr. 236-253, pp. 72-76.

S'agissant de la «prime d'encouragement», celle-ci était attribuée directement par l'employeur aux travailleurs au moyen de coupons non négociables qui ne pouvaient être escomptés avant la fin de la récolte. Il s'est avéré que les travailleurs étaient dans l'impossibilité de toucher cette prime du fait qu'elle était versée bien souvent deux mois après la fin de la récolte. Parfois, les travailleurs étaient tenus de verser des commissions à des gardes ou à des fonctionnaires pour obtenir les sommes qui leur étaient dues ou pour en obtenir le versement sans délai.

3.1. Liberté des travailleurs de disposer de leur salaire à leur gré et paiement différé du salaire

La commission a dû examiner des questions découlant de deux arrangements distincts pour le paiement différé d'une partie du salaire des travailleurs. Le premier était en vigueur jusqu'à la récolte de 1979-80. Il impliquait la déduction d'un dollar, chaque quinzaine, du salaire des travailleurs recrutés au titre des contrats entre le Conseil d'Etat du sucre et le gouvernement d'Haïti. Les sommes ainsi déduites devaient être cumulées et transmises à la fin de la récolte à l'ambassade haïtienne pour être distribuées aux travailleurs à leur retour en Haïti. L'autre système, utilisé depuis la récolte de 1980-81, implique le paiement différé à la fin de la récolte de cette partie de la rémunération du coupeur de canne appelée prime d'encouragement (c'est-à-dire 0,50 peso sur le salaire total de 2,33 pesos par tonne métrique de canne coupée et chargée. [...]) La commission observe que les déductions en question ont été imposées en vertu de contrats entre le Conseil d'Etat du sucre, employeur des travailleurs, et le gouvernement d'Haïti. Elles étaient incompatibles avec l'article 6 de la convention sur la protection des salaires, selon lequel il est interdit à l'employeur de restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré. Comme l'a noté la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, la législation de la République dominicaine est défectueuse du fait qu'elle ne contient aucune interdiction générale à cet effet. Depuis la récolte de 1980-81, un autre système de paiement différé a été utilisé dans les plantations appartenant à l'Etat et dans celles de la Casa Vicini. Il affecte la prime d'encouragement de 0,50 peso par tonne métrique, qui constitue entre un cinquième et un quart de la rémunération des coupeurs de canne. Les bons pour ces paiements, contrairement aux tickets pour le salaire de base, ne sont pas négociables et ne peuvent donc être encaissés avant la fin de la récolte. Les paiements sont effectués directement par les entreprises aux travailleurs. [...] Quelle que soit la situation au regard du paiement effectif de la prime, ce système de paiement différé des salaires, imposé pour certains travailleurs par contrat entre l'employeur et le gouvernement d'Haïti, est contraire à l'article 6 de la convention sur la protection des salaires.

Source: Rapport de la commission d'enquête constituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail pour examiner l'observation par la République dominicaine et Haïti de certaines conventions internationales du travail au regard de l'emploi de travailleurs haïtiens dans les plantations de canne à sucre de la République dominicaine, *Bulletin officiel*, vol. 66, 1983, supplément spécial, paragr. 494-500, pp. 155 à 157.

184. Parvenue à ses conclusions, la commission d'enquête a fait observer qu'en l'espèce les arrangements relatifs à des retenues ou des primes d'encouragement imposées aux travailleurs des plantations étaient incompatibles avec l'article 6 de la convention, lequel dispose qu'il est interdit à l'employeur

de restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré. Elle a rappelé les observations formulées antérieurement par la commission d'experts, à l'effet que la législation de la *République dominicaine* était déficiente en ce qu'elle n'énonçait pas d'interdiction générale de cette nature⁵³. Elle a recommandé l'abolition du système imposé de versements différés de la partie de la rémunération des coupeurs de canne dénommée «prime d'encouragement» et l'inclusion de cette «prime d'encouragement» dans le salaire des travailleurs, lequel devait être payé régulièrement et à dates fixes. Elle a insisté sur le point que des réformes législatives étaient nécessaires pour assurer le respect de la convention sur la protection du salaire, notamment pour prescrire que le salaire soit payé directement au travailleur et pour instaurer l'interdiction générale pour l'employeur de restreindre la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré⁵⁴.

185. S'agissant du système de remise obligatoire des gains, on rappellera qu'en 1982 le gouvernement des *Philippines* avait adopté une législation prescrivant la remise obligatoire vers ce pays d'une partie du salaire gagné par les travailleurs philippins à l'étranger. Les remises en question atteignaient 50 à 70 pour cent du salaire de base du travailleur, selon la nature du travail accompli, et l'obligation d'effectuer la remise était stipulée dans le contrat d'emploi. Suite aux critiques de la commission faisant apparaître que de telles dispositions étaient incompatibles avec l'article 6 de la convention, le gouvernement a amendé sa législation de telle sorte que les remises des travailleurs à l'étranger ne se fassent que sur une base purement volontaire⁵⁵.

186. Pour en venir à la législation et à la pratique nationales, l'article 6 trouve son expression dans le droit de la plupart des pays à travers une disposition expresse interdisant formellement un à employeur de poser le moindre obstacle à la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré. Dans la grande majorité des cas, la loi suit les termes de l'article 6 à la lettre et dispose qu'il est illégal pour l'employeur de restreindre de quelque manière que ce soit le droit du travailleur de dépenser son salaire comme il l'entend. Tel est le cas, par exemple, au *Brésil*⁵⁶, en *Israël*⁵⁷, aux *Seychelles*⁵⁸, au *Tchad*⁵⁹ et en *Ukraine*⁶⁰.

⁵³ *Ibid.*, paragr. 497-500, p. 147.

⁵⁴ *Ibid.*, paragr. 541-543, p. 159.

⁵⁵ Par exemple, la commission a adressé des demandes directes en ce sens aux *Philippines* en 1984, 1987 et 1990.

⁵⁶ (2), art. 462, 4). Tel est également le cas dans les pays suivants: *Belgique* (1), art. 3; *Bénin* (1), art. 220, 4); *Cameroun* (1), art. 77; *Comores* (1), art. 112, 1); *Côte d'Ivoire* (1), art. 32.1; *Gabon* (1), art. 160; *Iraq* (1), art. 50; *Kenya* (1), art. 4, 9); *Luxembourg* (1), art. 5; *République de Moldova* (2), art. 16, 1); *Niger* (1), art. 158, 4); *Ouganda* (1), art. 34; *Paraguay* (1), art. 239; *Philippines* (1), art. 112; (2), vol. III, Règle VIII, art. 9; *République démocratique du Congo* (1), art. 79, 4); *Royaume-Uni: Jersey* (17), art. 6; *Rwanda* (1), art. 94; *Slovaquie* (1), art. 130, 7); *Yémen* (1), art. 62; *Zambie* (1), art. 49, 1). En République de Corée (1), art. 29, 1), et au Japon (2),

187. Dans certains pays, la législation nationale va plus loin et spécifie que tout accord dont une disposition traite de la manière dont le salaire doit être dépensé sera réputé nul et non avenu et qu'il est interdit à l'employeur de passer avec le travailleur un accord prévoyant que ce dernier dépensera son salaire d'une manière spécifique. Par exemple, dans l'Etat australien de Nouvelle-Galles du Sud⁶¹, dans les provinces canadiennes du Saskatchewan⁶², de Terre-Neuve et du Labrador⁶³, et au Ghana⁶⁴, à Maurice⁶⁵ et à Singapour⁶⁶, la loi interdit à l'employeur d'imposer dans un contrat de service des conditions relatives au lieu où, à la manière dont, ou encore aux personnes avec qui, le salaire versé, ou toute partie de celui-ci, doit être dépensé ou autrement employé et toute stipulation de cet ordre sera réputée nulle et non avenu.

188. De même, au Mexique⁶⁷, au Panama⁶⁸ et au Venezuela⁶⁹, la législation nationale prévoit que tous les travailleurs ont le droit de disposer de leur rémunération librement et comme ils l'entendent, et que toute disposition ou accord contraire, hormis les retenues légales, sera réputé nul et non avenu. De surcroît, dans l'Etat australien du Queensland⁷⁰, aux Bahamas⁷¹, au Guyana⁷² et

art. 18, 1), il est interdit à l'employeur de faire signer au travailleur un contrat de travail annexe l'autorisant à détenir ou gérer l'épargne du travailleur.

⁵⁷ (1), art. 4 a).

⁵⁸ (1), art. 34, 1).

⁵⁹ (1), art. 257, 4).

⁶⁰ (2), art. 25, 1).

⁶¹ (5), art. 119. De même, en Australie-Occidentale (10), art. 17B, 2) et 3), les salariés ne peuvent être contraints directement ou indirectement par l'employeur à dépenser quelque partie que ce soit de leur salaire d'une manière spécifique. De plus, dans le cadre de toute procédure portant sur le recouvrement de sommes dues, toute somme qu'un salarié aurait été contraint de déboursier doit être considérée comme ne lui ayant jamais été versée.

⁶² (17), art. 50.

⁶³ (9), art. 36, 1).

⁶⁴ (1), art. 53, 4). Tel est également le cas dans les pays suivants: *Barbade* (1), art. 4; *Botswana* (1), art. 84, 1) et 87, 2); *Dominique* (1), art. 4; Indonésie (2), art. 14; *Malaisie* (1), art. 26; *Malte* (1), art. 20; *Nigéria* (1), art. 2; *Pays-Bas* (1), art. 1637S; Royaume-Uni: îles Vierges britanniques (22), art. C35; *Montserrat* (21), art. 4; Suisse (2), art. 323 b); *Suriname* (1), art. 1613S; *Swaziland* (1), art. 51, 1) et 53; *République-Unie de Tanzanie* (1), art. 62, 1).

⁶⁵ (1), art. 8, 2) et 3).

⁶⁶ (1), art. 55.

⁶⁷ (2), art. 98.

⁶⁸ (1), art. 150.

⁶⁹ (1), art. 131.

⁷⁰ (7), art. 394.

⁷¹ (1), art. 65.

⁷² (1), art. 20.

en Nouvelle-Zélande⁷³, aucun employeur ne peut, directement ou indirectement, en personne ou par l'entremise d'un intermédiaire, subordonner explicitement ou implicitement l'emploi d'un salarié à l'acceptation de conditions relatives au lieu ou à la manière dont le salaire doit être dépensé, et aucun employeur ne peut, en personne ou par l'entremise d'un intermédiaire, démettre un salarié de son emploi en raison du lieu où le salaire devait être dépensé ou encore de la manière dont ce salaire devait être dépensé.

189. Dans quelques autres pays, comme le *Burkina Faso*⁷⁴, l'*Espagne*⁷⁵ et *Madagascar*⁷⁶, aucune interdiction générale telle que prescrite par l'article 6 n'est exprimée dans la législation nationale, si ce n'est à propos des économats d'entreprise, dont le fonctionnement est partiellement subordonné à la condition que les travailleurs ne soient pas obligés de s'y approvisionner. En la matière, la commission appelle depuis de nombreuses années l'attention sur le fait que dans de tels cas, abstraction faite de ce qui concerne les économats d'entreprise, l'employeur ne se trouve pas dans l'interdiction de limiter la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré, et elle a invité les gouvernements concernés à étudier la possibilité d'introduire dans la législation nationale l'expression d'une telle interdiction générale, conformément à ce que prévoit l'article 6.

190. De même, au *Costa Rica*⁷⁷, en *Egypte*⁷⁸ et au Koweït⁷⁹, la législation ne reflète apparemment qu'en partie les prescriptions de cet article de la convention, puisqu'elle interdit simplement à l'employeur de contraindre le travailleur de se procurer des denrées alimentaires ou des biens de première nécessité dans un établissement spécifique, ou encore des articles manufacturés et des biens élaborés par lui-même, sans lui interdire pour autant de restreindre ou d'influer de quelque autre manière que ce soit sur la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré. De plus, en Namibie⁸⁰, l'employeur ne peut prescrire à un salarié de fréquenter un commerce tenu par lui ou en son nom ni

⁷³ (1), art. 12.

⁷⁴ (1), art. 135 et 136. Telle est également la position de la *République centrafricaine* (1), art. 115 et 116; du *Congo* (1), art. 103 et 104; de *Djibouti* (1), art. 110 et 111; de la *France* (1), art. L.148-1; de la *Guinée* (1), art. 234 et 235; du *Maroc* (1), art. 15, 2); (5), art. 3; de la *Mauritanie* (1), art. 108 et 109; du *Sénégal* (1), art. L.133 et L.134; du *Togo* (1), art. 106 et 107.

⁷⁵ (2), art. 4 b); (3), art. 4 b).

⁷⁶ (3), art. 2. Le gouvernement a cependant indiqué que le nouveau projet de Code du travail actuellement en préparation comportera une disposition reflétant spécifiquement les prescriptions de l'article 6.

⁷⁷ (1), art. 70 a). Tel est également le cas à Bahreïn (1), art. 73; aux Emirats arabes unis (1), art. 59; en El Salvador (2), art. 30, 1); en *Equateur* (2), art. 44 c); au *Guatemala* (2), art. 62 a); Guinée-Bissau (1), art. 23 g); au Qatar (1), art. 32; en *République arabe syrienne* (1), art. 50.

⁷⁸ (1), art. 39.

⁷⁹ (1), art. 30.

⁸⁰ (1), art. 37 d).

de lui acheter des marchandises à un prix dépassant celui que lui-même a dû acquitter, majoré du montant raisonnable des frais afférents à leur acquisition. Aux Etats-Unis⁸¹, la législation d'un certain nombre d'Etats interdit de contraindre ou de chercher à contraindre un salarié à acquérir des biens, ustensiles ou marchandises auprès d'une certaine personne ou d'une certaine société et interdit aussi de licencier, sanctionner ou mettre en liste noire un salarié qui n'aurait pas acquis des biens, ustensiles ou marchandises d'une certaine personne ou d'une certaine société.

191. Enfin, dans un grand nombre d'Etats ayant ratifié la convention – *Algérie, Argentine, Autriche, Azerbaïdjan, Bélarus, Bulgarie, Chypre*⁸², *République islamique d'Iran, Kirghizistan, Liban, Mali, Nicaragua, Norvège, Pologne, Roumanie, Fédération de Russie, Soudan, Tadjikistan, Tunisie* et *Uruguay* –, il ne semble pas y avoir de dispositions législatives spécifiques donnant effet à cet article de la convention. Et dans certains autres pays qui ne sont pas liés par la convention, comme la Chine, la Croatie, l'Inde, la Jordanie, le Royaume-Uni, la Thaïlande et le Viet Nam, la législation ne fait aucune mention non plus de la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré.

3. Création et exploitation des économats d'entreprise

192. Sur un plan historique, on constate que l'apparition des magasins d'entreprise est étroitement liée à la rémunération en nature («*truck system*») et aux «*Tommy Shops*», dont il est question au [chapitre II](#). Il s'agissait en l'occurrence de magasins appartenant à l'employeur, où le travailleur était tenu de se procurer aliments, vêtements et fournitures. Le salaire était souvent versé sous forme de jetons ou de bons d'achat, qui n'étaient escomptés que moyennant une certaine décote. Et même lorsque le salaire était payé en espèces, le travailleur était conduit par la nécessité à utiliser les magasins exploités par l'employeur. Malgré tout, en fonction des particularités locales de l'activité, ces magasins d'entreprise pouvaient présenter une certaine utilité pratique. Ainsi, dans les industries extractives, où le lieu de travail se trouve la plupart du temps éloigné des autres centres d'activité, l'employeur n'aurait pu, la plupart du temps, s'attacher les services de travailleurs sans mettre à leur disposition des magasins pour les fournitures. Malheureusement, la tentation d'aller trop loin

⁸¹ Voir par exemple Arizona (7), art. 23-203; Idaho (17), art. 44-902; New Jersey (37), art. 34:11-21; Ohio (43), art. 4113.18; Tennessee (50), art. 50-2-106; Texas (51), art. 52.041; Virginie-Occidentale (57), art. 21-5-5.

⁸² Il doit être signalé que le gouvernement de *Chypre* indique qu'un projet de loi sur la protection des salaires est en cours d'élaboration et devrait être soumis à l'Assemblée des Représentants en 2003. Aux termes du rapport du gouvernement, le projet de loi donne effet aux dispositions de la convention et prend en considération les prescriptions de la recommandation.

l'emportait souvent et l'employeur, dans ces circonstances, réalisait des profits considérables aux dépens du travailleur⁸³.

193. Les travaux préparatoires ayant conduit à l'adoption des instruments font apparaître que la question des économats d'entreprise est l'une de celles qui ont suscité les débats les plus animés au cours des discussions menées dans le cadre de la Conférence. Selon le texte proposé initialement par le Bureau, le fonctionnement des économats d'entreprise devait être soumis aux conditions ainsi formulées: i) aucune contrainte ne sera exercée sur les travailleurs pour qu'ils fassent usage de ces services; ii) l'employeur ne pourra tirer aucun profit de l'exploitation du service fonctionnant pour le personnel de son entreprise; et iii) des mesures appropriées seront prises pour assurer la vente des marchandises à des prix justes et raisonnables⁸⁴. Cette disposition fut critiquée comme superflue en raison de l'interdiction pure et simple de toute restriction de la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré. Elle fut également présentée comme difficile à appliquer puisque visant à exclure le profit d'une entreprise commerciale ordinaire. On décida finalement d'établir une distinction entre deux types de circonstances et ainsi: premièrement, de poser le principe que les travailleurs doivent être à l'abri de toute contrainte tendant à ce qu'ils fassent usage des économats d'entreprise; deuxièmement, de protéger les travailleurs contre les pratiques abusives dans le cas où ils n'ont pas accès à d'autres magasins ou services. Il s'est donc avéré nécessaire de conserver une disposition controversée relative au contrôle des bénéfices. Le texte, dans sa formulation finale, constitue un compromis entre ceux qui étaient favorables à l'adoption de règles de fonctionnement des économats de nature à prévenir ou éliminer tout risque d'abus et ceux qui remettaient en question le bien-fondé de la volonté de réglementer les motivations de l'employeur dans le cadre de la création des économats d'entreprise⁸⁵.

⁸³ Selon des sources diverses, aux Etats-Unis, au début du XX^e siècle, dans beaucoup de magasins d'entreprise, les marchandises étaient vendues moyennant un bénéfice de non moins de 100 pour cent, ce qui revenait pratiquement à réduire de moitié la rémunération du travail. En moyenne, les prix pratiqués par les magasins d'entreprise étaient de 25 à 40 pour cent supérieurs aux prix pratiqués ailleurs et, même dans les cas où les prix ainsi pratiqués n'étaient pas excessifs, l'existence même de ces magasins équivalait, pour le travailleur, à une menace implicite de licenciement s'il ne le fréquentait pas. Voir Robert Gildersleeve Paterson, «Wage-payment legislation in the United States», US Department of Labor, *Bulletin of the Bureau of Labor Statistics*, n° 229, 1918, p. 96.

⁸⁴ Une quatrième condition, prévoyant que les représentants des travailleurs intéressés participeront à la gestion des services, n'avait pas fait l'unanimité et fut donc retirée du projet de texte de convention; voir CIT, 31^e session, 1948, rapport VI c) (2), pp. 74 et 75.

⁸⁵ Voir CIT, 31^e session, 1948, *Compte rendu des travaux*, p. 483, et CIT, 32^e session, 1949, *Compte rendu des travaux*, pp. 501 et 502. Le paragraphe 9 de la recommandation avait suscité des critiques, aux motifs qu'il introduisait un élément politique indésirable et aussi que l'administration de tels services se rapportait davantage aux relations du travail qu'à la protection du salaire. Malgré tout, le paragraphe a finalement été adopté dans la forme proposée par le

194. L'article 7, paragraphe 1, de la convention prévoit que, lorsqu'il est créé dans le cadre d'une entreprise des économats ou des services, aucune contrainte ne sera exercée sur les travailleurs intéressés pour qu'ils en fassent usage. Il s'agit d'une disposition dont l'application peut très bien être assurée par une pratique qui, en l'absence de difficultés, peut, tout au moins initialement, trouver son expression dans un contrôle approprié. Si des difficultés surgissent dans un pays lié par la convention, il appartient aux autorités de prendre les mesures nécessaires pour les résoudre. En revanche, l'article 7, paragraphe 2, de la convention n'est pas directement exécutoire mais requiert au contraire l'adoption de mesures appropriées concernant les prix pratiqués par les économats et services d'entreprise et les règles financières qui s'y attachent dans les cas où, du fait des circonstances (isolement de l'entreprise et absence d'autres commerces à distance raisonnable), il est impossible aux travailleurs d'accéder à d'autres établissements ou services. Cette disposition laisse donc une latitude considérable aux autorités compétentes quant à la détermination de la nécessité et de la nature des mesures spécifiques à envisager.

195. Pour en revenir à la législation et à la pratique nationales, certains pays ont aboli les économats gérés par les employeurs pour la vente de biens de première nécessité aux travailleurs, probablement en raison des risques d'abus. En *France*⁸⁶, par exemple, il est formellement interdit aux employeurs de créer des économats d'entreprise pour vendre directement ou indirectement aux travailleurs ou à leur famille des denrées alimentaires ou des biens de quelque nature que ce soit. En *Belgique*⁸⁷, la loi interdit à l'employeur de vendre à ses employés ou ses ouvriers des marchandises ou des services, exception faite des denrées produites par l'entreprise, des repas et boissons destinés à la consommation sur place, des services médicaux et des services qui constituent l'activité habituelle de l'entreprise. En *Malaisie*⁸⁸, suite à un récent amendement à la loi sur l'emploi, les dispositions réglant la création et le fonctionnement des économats d'entreprise sont désormais abrogées. D'autres pays, comme la *Barbade*, *Cuba*, la *Dominique*, la *Hongrie*, le *Liban*, *Malte* et le *Royaume-Uni* (Guernesey), déclarent que les économats d'entreprise n'existent pas sur leur territoire. De même, le gouvernement de la *République dominicaine* indique qu'il n'y a plus d'économats d'entreprise et que ceux qui avaient été constitués dans les plantations sucrières ont été supprimés.

Bureau; voir CIT, 31^e session, 1948, *Compte rendu des travaux*, p. 488, et CIT, 32^e session, 1949, *Compte rendu des travaux*, p. 510.

⁸⁶ (1), art. L.148-1 et L.148-2. La seule exception concerne les économats de la Société nationale des chemins de fer (SNCF), qui continuent de fonctionner, sous les conditions suivantes: i) les travailleurs ne peuvent être contraints de faire usage de ces magasins; ii) l'employeur ne tire aucun bénéfice de leur exploitation; iii) les magasins sont gérés par des commissions paritaires constituées, à hauteur d'un tiers au moins, de représentants élus des salariés; iv) le personnel est consulté tous les cinq ans sur l'opportunité du maintien de l'existence de ces économats.

⁸⁷ (6), art. 3.

⁸⁸ (1), art. 30.

196. Un grand nombre de pays préfèrent, au contraire, encadrer par la loi la création et le fonctionnement des économats d'entreprise plutôt que de les interdire purement et simplement, estimant que, dans certaines circonstances, de tels économats sont une commodité pour les travailleurs et leur famille. Dans la plupart des cas, les économats d'entreprise sont expressément autorisés par la législation sous réserve que: i) les travailleurs ne soient pas contraints de s'y procurer leurs fournitures; ii) les biens soient vendus moyennant paiement immédiat en espèces et sans bénéfice; iii) la comptabilité de l'économat soit entièrement indépendante et soit soumise au contrôle d'un comité ad hoc élu par les travailleurs; iv) aucune boisson alcoolisée ou aucun spiritueux ne soit proposé à la vente. Telle est la situation, par exemple, au *Congo*⁸⁹, au *Gabon*⁹⁰ et à *Madagascar*⁹¹. Au *Bénin*⁹², outre les conditions susmentionnées, la loi prévoit que les travailleurs doivent être associés à la création et à la gestion de l'économat et que la vente des biens de première nécessité s'effectue aux conditions convenues entre les parties.

197. Qui plus est, au *Mexique*⁹³, des magasins destinés à la vente de vêtements, denrées alimentaires et articles de ménage peuvent être constitués par voie d'accord entre les travailleurs et les employeurs dans le respect des règles suivantes: i) les travailleurs restent libres d'acheter ou de ne pas acheter de marchandises, sans contrainte d'aucune sorte; ii) le prix de vente des marchandises est fixé par accord entre les travailleurs et les employeurs et ne saurait en aucun cas excéder les prix officiels ou, à défaut de tels prix, les prix courants du marché; iii) toute modification des prix s'effectue sous condition du respect de la clause précédente; iv) l'accord stipule la part prise par les travailleurs dans la gestion et le contrôle de l'économat. Au *Venezuela*⁹⁴, des économats ne peuvent être constitués que lorsque les travailleurs n'ont pas accès

⁸⁹ (1), art. 103. Il en est de même dans les pays suivants: *Burkina Faso* (1), art. 135; *Cameroun* (1), art. 78; *République centrafricaine* (1), art. 115; *Comores* (1), art. 115; *Côte d'Ivoire* (1), art. 27.1; *Djibouti* (1), art. 110; *Guinée* (1), art. 234; *Mauritanie* (1), art. 108; *Niger* (1), art. 126; *République démocratique du Congo* (1), art. 97; *Rwanda* (1), art. 115; *Sénégal* (1), art. L.133; *Tchad* (1), art. 279; *Togo* (1), art. 106.

⁹⁰ (1), art. 163. Aux termes du nouveau Code du travail de 1974, la vente de marchandises dans un économat d'entreprise doit *de préférence* se faire moyennant paiement en espèces et sans bénéfice, et non *exclusivement* moyennant paiement en espèces et sans bénéfice, comme le prescrivait l'ancien code.

⁹¹ (1), art. 84; (3), art. 2, 3 et 4. La loi interdit expressément la vente de marchandises à crédit pour un montant total dépassant le quart du salaire du travailleur.

⁹² (1), art. 235.

⁹³ (1), art. 123A-XXVII e); (2), art. 103.

⁹⁴ (1), art. 166. Voir également *Paraguay* (1), art. 176 et 241. De même, au *Maroc* (5), art. 3, 5, 8, la loi n'autorise l'ouverture d'économats d'entreprises que sur les chantiers de construction, dans les exploitations agricoles ou dans les mines industrielles qui sont isolées et ce, sous réserve que: les travailleurs ne soient pas obligés de s'y procurer leurs fournitures; les marchandises y soient vendues sans bénéfice; aucune boisson alcoolique ne soit proposée à la vente et toutes les pièces comptables puissent être produites sur toute réquisition.

à des commerces bien approvisionnés pratiquant des prix raisonnables; les travailleurs doivent rester libres de ne faire usage de ces économats que s'ils le désirent; les conditions de vente des marchandises et les prix pratiqués doivent être convenablement affichés. De plus, la liste des prix doit être préalablement soumise aux syndicats pour commentaires, et l'inspection du travail doit veiller, avec les syndicats, à ce que les biens proposés à la vente soient de bonne qualité et que les prix n'excèdent pas le prix de revient, frais de transports et frais administratifs inclus. En *Espagne*⁹⁵, le fonctionnement des économats d'entreprise est régi par les conditions suivantes: les travailleurs ne sont pas obligés de s'y approvisionner; les biens y sont vendus à leur prix de revient; les représentants des travailleurs peuvent participer à la gestion des économats; une publicité suffisante doit être assurée quant aux conditions de vente; des bilans doivent être soumis régulièrement aux autorités compétentes.

198. En *Equateur*⁹⁶, dans les usines ou autres entreprises employant dix travailleurs ou plus, l'employeur est tenu de mettre en place des économats destinés à la vente de biens de consommation à prix coûtant aux travailleurs et à leur famille. De même, en *Turquie*⁹⁷, la législation prévoit que les employeurs peuvent être tenus de constituer des économats pour la vente des biens de première nécessité tels les denrées alimentaires, les boissons, l'habillement et le combustible si la direction régionale du travail considère que l'ouverture de tels économats serait profitable aux travailleurs et qu'il n'existe pas de commerce comparable à proximité, le lieu de travail étant éloigné de toute localité. La législation du travail prévoit également que les travailleurs ne peuvent être contraints de s'approvisionner aux économats d'entreprise et que le ministère du Travail réglemente la nature et la qualité des articles devant être vendus et exerce le contrôle qui s'impose pour assurer que les prix soient justes et pour prévenir la recherche de tout bénéfice.

199. Dans certains pays comme le *Botswana*⁹⁸, la *Colombie*⁹⁹ et le *Nigéria*¹⁰⁰, la seule condition prescrite par la législation nationale est que, lorsque l'employeur est autorisé à créer un magasin destiné à la vente de fournitures aux travailleurs, ou qu'il a le droit de le faire, aucun travailleur ne

⁹⁵ (2), art. 1, 4, 6, 15, 18; (3), art. 1, 4, 6, 11 à 16, 23, 28. Il convient de noter que certaines communautés autonomes (*comunidades autónomas*) ont compétence pour réglementer le fonctionnement des économats d'entreprise. De même, en Guinée-Bissau (1), art. 109, les économats d'entreprises doivent être exploités sans bénéfice et pratiquer des prix justes et raisonnables, n'excédant pas les prix courants du marché.

⁹⁶ (2), art. 42, 6).

⁹⁷ (1), art. 22.

⁹⁸ (1), art. 87, 1). Il en est de même dans les pays suivants: Ghana (1), art. 56; Royaume-Uni: Jersey (17), art. 7; Swaziland (1), art. 51, 1); République-Unie de Tanzanie (1), art. 67, 1); Zambie (1), art. 49, 2).

⁹⁹ (1), art. 59, 2), 137.

¹⁰⁰ (1), art. 6, 1).

saurait être contraint, par voie de contrat ou d'accord, écrit ou oral, de se procurer des fournitures à l'économats ainsi constitué. De même, aux Philippines¹⁰¹, il est interdit à l'employeur de contraindre ou autrement obliger ses salariés à faire usage d'économats ou services d'entreprise et, à Singapour¹⁰², lorsqu'un employeur crée un magasin ou une cantine pour la vente ou le débit de denrées alimentaires, fournitures, repas ou boissons, aucun travailleur ne peut être contraint, par quelque contrat de service que ce soit, de s'y procurer des biens, et aucune drogue nocive ou boisson enivrante ne peut y être proposée à la vente ou à la consommation.

200. Dans d'autres pays comme Bahreïn¹⁰³ et le Yémen¹⁰⁴, la loi ne fait qu'indirectement allusion aux économats d'entreprise, en prescrivant qu'aucun travailleur ne peut être tenu de se procurer des denrées alimentaires ou d'autres articles auprès d'un établissement spécifique, ni d'acheter les produits de l'employeur. A Sri Lanka¹⁰⁵, la loi prévoit qu'une comptabilité précise doit être tenue par l'employeur pour toute retenue effectuée au titre d'articles vendus aux salariés, et elle prescrit également que les prix pratiqués ne doivent pas excéder les prix maximums fixés pour de tels articles par la législation en vigueur, mais sans pour autant dire explicitement que les travailleurs ne peuvent être contraints d'acheter les marchandises proposées à la vente par l'employeur. De même, en Autriche¹⁰⁶, aux Pays-Bas¹⁰⁷ et au Suriname¹⁰⁸, la loi interdit tout accord entre l'employeur et le travailleur aux termes duquel ce dernier serait tenu de se procurer des biens auprès d'un commerce désigné, mais elle ne fixe aucune règle en ce qui concerne la création et l'exploitation des économats d'entreprise.

201. Dans certains pays, le fonctionnement des économats d'entreprise n'est soumis à aucune règle légale. Par exemple, le gouvernement de la

¹⁰¹ (1), art. 112. En *Jamahiriya arabe libyenne* (1), art. 35, un employeur ne peut contraindre des travailleurs à se procurer des denrées alimentaires ou d'autres biens de première nécessité produits par lui-même à travers un économat d'entreprise ou un autre établissement désigné.

¹⁰² (1), art. 60, 1). Aux Seychelles (1), art. 34, 2), la loi sur l'emploi veut qu'un employeur ayant un magasin ou un autre site destiné à la vente de biens de première nécessité aux travailleurs ne peut, directement ou indirectement, contraindre ces travailleurs de faire usage de ce magasin ou autre point de vente.

¹⁰³ (1), art. 73. Voir aussi l'*Egypte* (1), art. 39; les Emirats arabes unis (1), art. 59; le Koweït (1), art. 30; Oman (1), art. 57; le Qatar (1), art. 32; la *République arabe syrienne* (1), art. 50.

¹⁰⁴ (1), art. 62.

¹⁰⁵ (4), art. 21, 1) a); (5), art. 2, 1) f).

¹⁰⁶ (9), art. 78, 4). Voir également *Bahamas* (1), art. 65, et *Guyana* (1), art. 20.

¹⁰⁷ (1), art. 1637S. D'après les rapports antérieurs du gouvernement, il n'est pas nécessaire d'adopter une législation spécifique sur les économats, en particulier parce que la situation envisagée à l'article 7, paragraphe 2, de la convention serait impensable dans le contexte national.

¹⁰⁸ (1), art. 1613S. Par le passé, le gouvernement a indiqué qu'il n'existait qu'un seul économat d'entreprise dans le pays, si bien que l'adoption de textes réglementaires à ce stade aurait été prématurée. Voir CIT, 53^e session, 1969, *Compte rendu des travaux*, p. 669.

République de Moldova indique que, lorsqu'il existe de tels économats, les travailleurs ne sont pas tenus d'en faire usage et que les prix qui y sont pratiqués ne doivent pas être supérieurs à ceux du marché, si bien qu'une réglementation spécifique concernant ces économats n'est pas nécessaire. Au *Kirghizistan*, selon les informations communiquées par le gouvernement, des services d'approvisionnement des travailleurs (ORS) continuent de fonctionner dans certains secteurs, réalisant même une certaine marge bénéficiaire, tandis que dans certains lieux isolés, même si les prix pratiqués sont plus élevés qu'en ville et dans les villages, les travailleurs sont bien obligés d'en faire usage, faute d'autres sources d'approvisionnement. En *Fédération de Russie*, selon le rapport du gouvernement, le nombre d'entreprises dotées de services d'approvisionnement des travailleurs diminue et les services qui fonctionnent encore ne sont couverts par aucune législation particulière. Le gouvernement du *Bélarus* déclare que, même en l'absence de dispositions légales dans ce domaine, les économats d'entreprise sont exploités seulement pour l'avantage des travailleurs, et que les biens qui y sont vendus le sont généralement à des prix inférieurs aux prix pratiqués pour le grand public, dans les coopératives ou sur le marché libre. De même, le gouvernement du *Nicaragua* déclare que, même s'il n'existe dans le Code du travail aucune disposition traitant des économats d'entreprise, dans la pratique, ces économats sont constitués par voie de convention collective et ont pour vocation de fournir à bas prix des produits essentiels.

202. En *Italie*¹⁰⁹, il n'existe pas de dispositions législatives particulières protégeant les travailleurs contre toute pression de l'employeur tendant à ce qu'ils fassent usage des économats de l'entreprise, mais le gouvernement est d'avis qu'une protection particulière n'est pas nécessaire, du fait que les économats d'entreprise sont gérés comme des coopératives et sont administrés par les travailleurs eux-mêmes. De même, le gouvernement de la *Grèce*¹¹⁰ a indiqué que, même en l'absence d'une législation spécifique sur ce plan, dans les économats d'entreprise les marchandises sont vendues à des prix modiques et l'inspection du travail n'a pas constaté de problème particulier à cet égard. De l'avis du gouvernement, la situation n'appelle aucune mesure spécifique étant donné que toutes les dispositions de la convention sont directement applicables

¹⁰⁹ La pratique concernant les économats d'entreprise en *Italie* a été examinée par le passé par la Commission de l'application des normes de la Conférence. Même si le gouvernement avait indiqué qu'aucun économat n'était constitué en vue de faire du profit et que, dans la pratique, il était impossible à l'employeur d'exploiter les travailleurs, il avait été dit qu'il serait nécessaire d'adopter une législation spécifique pour protéger les travailleurs contre le risque de se voir contraindre à dépenser une partie de leurs salaires dans les économats gérés par leurs employeurs. Voir CIT, 38^e session, 1955, *Compte rendu des travaux*, pp. 639-640.

¹¹⁰ La commission fait valoir depuis de nombreuses années que l'article 7 n'est pas directement exécutoire mais requiert au contraire des autorités compétentes qu'elles prennent des mesures appropriées pour son application. Voir CIT, 61^e session, 1976, *Compte rendu des travaux*, p. 202. Voir également rapport de la CEACR pour 2002, p. 351; rapport de la CEACR pour 1996, p. 189; rapport de la CEACR pour 1977, p. 184.

du fait que la Constitution nationale prévoit que les conventions ratifiées font partie intégrante du droit interne et prévalent sur toute disposition législative qui leur serait contraire.

203. Il n'y a pas de disposition concernant spécifiquement les économats d'entreprise dans la législation du travail de l'*Argentine*, de *Chypre*¹¹¹, de l'*Iraq*, de *Maurice*, de l'*Ouganda*, du *Soudan* et de la *République tchèque*. Il ne semble pas non plus que cet aspect ait fait l'objet de dispositions législatives ou réglementaires dans un certain nombre de pays qui ne sont pas liés par la convention, comme l'Australie, la Chine, la Croatie, l'Inde, le Japon, la Jordanie, la Nouvelle-Zélande, le Royaume-Uni, la Slovénie, la Suisse, la Thaïlande et le Viet Nam.

204. Quelques pays font pleinement porter effet dans leur législation à chacun des deux paragraphes de l'article 7 de la convention, d'une part, en réglementant le fonctionnement des économats d'entreprise en général et, d'autre part, en ayant des dispositions spécifiques couvrant les situations dans lesquelles l'accès à d'autres commerces n'est pas possible. En *Israël*¹¹², par exemple, tout en posant pour principe général que l'employeur ne peut contraindre le travailleur à se procurer des biens de première nécessité auprès de lui ou de quelqu'un à qui il est lié, la législation veut en outre que, lorsque des biens de première nécessité demandés par les travailleurs, eux-mêmes dans l'impossibilité de se les procurer ailleurs que sur leur lieu de travail, sont fournis par l'employeur, ils doivent être fournis à un prix juste, ne comportant aucun bénéfice ou, s'ils sont fournis par une tierce partie, ils doivent l'être à un prix raisonnable. Des règles comparables existent au *Bésil*¹¹³, au *Paraguay*¹¹⁴ et en *Slovaquie*¹¹⁵, où par principe il est interdit à l'employeur de contraindre le salarié de faire usage d'une facilité commerciale implantée dans l'entreprise pour la vente de marchandises ou la fourniture de services; lorsque l'entreprise se trouve en un lieu isolé et que le salarié n'a pas la possibilité de s'adresser à un autre établissement commercial, l'employeur doit veiller à ce que la vente des biens ne donne pas lieu à un bénéfice et que les biens proposés à la vente le soient aux prix moyens du marché.

205. Dans certains pays, comme la *République démocratique du Congo*¹¹⁶, la législation prévoit expressément que les prix doivent être fixés à des niveaux justes et raisonnables, sur une base non lucrative et conformément

¹¹¹ Le gouvernement a émis l'opinion que cet article est d'application limitée eu égard au petit nombre d'économats d'entreprise existant dans le pays et au fait que les organisations de travailleurs ont acquis la conviction qu'il n'y a pas d'abus sur ce plan.

¹¹² (1), art. 4 a) et b).

¹¹³ (2), art. 462, 2) et 3).

¹¹⁴ (1), art. 241.

¹¹⁵ (1), art. 127, 4).

¹¹⁶ (1), art. 97.

aux intérêts des travailleurs. Au *Swaziland*¹¹⁷, la législation spécifique que des biens ou des services ne peuvent être proposés aux salariés qu'aux prix du marché au maximum. De même, le gouvernement de l'Indonésie indique que, dans les économats et services d'entreprise créés pour répondre aux besoins quotidiens des travailleurs, les biens ne peuvent être vendus à des prix supérieurs aux prix minimums du marché. Dans d'autres pays, comme le *Bénin*¹¹⁸, la *Guinée*¹¹⁹ et le *Togo*¹²⁰, le prix de tous les biens proposés à la vente doit être marqué de manière lisible, qu'il soit calligraphié ou imprimé.

206. Dans beaucoup de pays, la création d'un écomat d'entreprise est soumise à l'approbation préalable du ministère du Travail, lequel se prononce sur recommandation des services d'inspection du travail. Tel est le cas, par exemple, en *Côte d'Ivoire*¹²¹, en *Mauritanie*¹²² et en *République démocratique du Congo*¹²³. Au *Bénin*¹²⁴ et au *Sénégal*¹²⁵, l'autorisation est donnée par l'inspection du travail, tandis qu'au *Cameroun*¹²⁶ la loi prescrit de faire une déclaration simple auprès de l'inspection du travail locale. Dans la plupart des pays, ce sont les services d'inspection du travail qui veillent à ce que l'exploitation des économats d'entreprise soit légale et elle peut, en cas d'irrégularité ou d'abus, en ordonner la fermeture provisoire ou définitive.

207. Ce n'est que dans quelques pays que des dispositions législatives fixent les modalités de la participation des représentants des travailleurs à la gestion des économats d'entreprise, conformément au paragraphe 9 de la recommandation. Au *Bénin*¹²⁷ et en *Espagne*¹²⁸, par exemple, l'une des conditions exigées par la loi pour que l'exploitation d'un écomat d'entreprise soit légale veut que les travailleurs soient associés à sa création et à son

¹¹⁷ (1), art. 51, 2).

¹¹⁸ (1), art. 235. Voir également les pays suivants: *Burkina Faso* (1), art. 135; *République centrafricaine* (1), art. 115; *Comores* (1), art. 115; *Congo* (1), art. 103; *Côte d'Ivoire* (1), art. 27.1; *Djibouti* (1), art. 110; *Gabon* (1), art. 163; *Madagascar* (3), art. 3; *Mauritanie* (1), art. 108; *Niger* (1), art. 126; *République démocratique du Congo* (1), art. 98; *Rwanda* (1), art. 115; *Sénégal* (1), art. L.133; *Tchad* (1), art. 279.

¹¹⁹ (1), art. 234.

¹²⁰ (1), art. 106.

¹²¹ (1), art. 28.1. Il en est de même dans les pays suivants: *Burkina Faso* (1), art. 136; *République centrafricaine* (1), art. 116; *Comores* (1), art. 116; *Congo* (1), art. 104; *Djibouti* (1), art. 111; *Gabon* (1), art. 164; *Guinée* (1), art. 235; *Madagascar* (1), art. 84; (3), art. 1; *Niger* (1), art. 127; *Nigéria* (1), art. 6, 1); *Tchad* (1), art. 280; *Togo* (1), art. 107.

¹²² (1), art. 109.

¹²³ (1), art. 99.

¹²⁴ (1), art. 236.

¹²⁵ (1), art. L.134.

¹²⁶ (1), art. 79.

¹²⁷ (1), art. 235.

¹²⁸ (1), art. 64, 10); (2), art. 4 e) et 10; (3), art. 4 e), 11, 13 à 16.

administration. Dans beaucoup de pays, la loi exige que la comptabilité des économats d'entreprise soit contrôlée par des comités élus à cette fin par les travailleurs. Il en est ainsi dans les pays suivants: *Burkina Faso, Cameroun, République centrafricaine, Comores, Côte d'Ivoire, Djibouti, Guinée, Madagascar, Mauritanie, Niger, Rwanda, Sénégal, Tchad et Togo*. En Israël¹²⁹, la loi prévoit que les prix auxquels les biens de première nécessité sont fournis aux travailleurs, lorsqu'il n'est pas possible à ceux-ci de se les procurer par un autre moyen, doivent être fixés en accord avec le comité d'entreprise de l'établissement, tandis qu'au Mexique¹³⁰ les prix doivent être arrêtés d'un commun accord entre les employeurs et les travailleurs et ne doivent pas être supérieurs aux prix officiels ou aux prix courants du marché. Au Gabon, les représentants des travailleurs sont habilités à procéder à des inspections trimestrielles des économats d'entreprise. Enfin, le gouvernement de l'Uruguay indique que, dans ce pays, lorsqu'il existe des économats d'entreprise, leur exploitation est contrôlée par des commissions paritaires.

* * *

208. Pour conclure, la commission relève que le principe de la liberté des travailleurs de disposer de leur salaire à leur gré qui, par le passé, a été l'objet de longs affrontements, particulièrement à propos de l'usage obligatoire d'économats gérés par les employeurs, semble aujourd'hui bénéficier d'une acceptation générale. Le fait est que, dans pratiquement tous les pays, le paiement du salaire directement au travailleur intéressé sauf accord contraire, l'interdiction de la limitation de la liberté des travailleurs de disposer de leur salaire à leur gré et le droit des travailleurs de faire usage des économats d'entreprise sans aucune contrainte trouvent désormais leur expression dans la législation.

209. S'agissant du principe du paiement direct du salaire au travailleur intéressé, la commission souhaite souligner une fois de plus la grande latitude offerte par l'article 5 de la convention, puisque celui-ci admet que la législation nationale, une convention collective, une sentence arbitrale ou le consentement du travailleur, permet de déroger à ce principe, si bien que cet article ménage la possibilité de payer le salaire en recourant, comme la technique moderne le permet, à un moyen tel que le transfert bancaire électronique.

210. S'agissant de l'application de l'article 6 de la convention, de l'avis de la commission, on ne peut considérer qu'il est donné pleinement effet à la convention sur ce plan, que si une disposition législative explicite énonce clairement l'interdiction généralisée pour les employeurs de restreindre, directement ou indirectement et de quelque manière que ce soit – et non simplement par rapport à l'usage d'économats d'entreprise –, la liberté des

¹²⁹ (1), art. 4 b).

¹³⁰ (2), art. 103, II).

travailleurs de disposer de leur salaire à leur gré. En revanche, la commission considère comme ne satisfaisant que partiellement à l'article 6 de la convention les autres dispositions législatives, telles que celles qui énumèrent exhaustivement les retenues autorisées et stipulent que toutes retenues autres que celles expressément autorisées sont illégales. La commission souhaite réitérer les conséquences graves que le non-respect des principes posés par les articles 5 et 6 de la convention peut avoir pour les travailleurs. Des systèmes tels que le «paiement différé», appliqué à des travailleurs migrants, ou celui de la «remise obligatoire», appliqué à des travailleurs à l'étranger, sont là pour nous rappeler le risque réel d'exploitation auquel sont exposées les catégories les plus vulnérables de travailleurs, et surtout combien il importe de réaffirmer énergiquement le caractère inaliénable du droit de tout travailleur de percevoir son salaire directement et intégralement et de le dépenser comme il l'entend.

211. Enfin, il semble que l'existence d'économats d'entreprise destinés à la vente de marchandises aux travailleurs ne soit plus aujourd'hui une pratique aussi courante qu'elle a pu l'être à l'époque de l'adoption de la convention. Cependant, lorsque de tels arrangements continuent d'exister, des dispositions légales expresses ont, dans la plupart des cas, été adoptées pour garantir le droit des travailleurs de n'en faire usage qu'à leur seule et unique discrétion. La réglementation des économats en ce qui concerne les prix auxquels les marchandises sont proposées à la vente et, en particulier, la vocation non lucrative de ces établissements, conformément aux prescriptions de l'article 7, paragraphe 2, de la convention, semble, quant à elle, être beaucoup moins courante dans le droit et la pratique nationaux.

CHAPITRE IV

RETENUES SUR LE SALAIRE ET SAISIE ET CESSION DU SALAIRE

212. L'article 8 de la convention établit le principe selon lequel des retenues sur les salaires ne sont autorisées que dans des conditions et limites prescrites par la législation nationale ou fixées par une convention collective ou une sentence arbitrale, et dispose que les travailleurs doivent être dûment informés de ces conditions et limites. En outre, les paragraphes 1 à 3 de la recommandation indiquent que des limites générales aux retenues autorisées devraient être établies; ils énumèrent les conditions applicables aux retenues effectuées pour perte ou dommage affectant les biens ou installations de l'employeur ainsi qu'au titre de fournitures et équipements mis à la disposition des travailleurs. L'article 9 porte sur un type particulier de retenue, à savoir celle dont le but est d'assurer un paiement direct ou indirect à l'employeur, à son représentant ou à un intermédiaire quelconque en vue d'obtenir ou de conserver un emploi. Cet article interdit toute retenue de ce type. L'article 10 prévoit que le salaire ne pourra faire l'objet de saisie ou de cession que selon les modalités et dans les limites prescrites par la législation nationale, et que le salaire doit être protégé contre la saisie ou la cession dans la mesure jugée nécessaire pour assurer l'entretien du travailleur et de sa famille. La commission examinera successivement chacune de ces dispositions.

1. Retenues sur les salaires

1.1. Définition et portée des retenues sur les salaires

213. Les travailleurs reçoivent rarement le montant total de la rémunération à laquelle ils ont théoriquement droit. Le salaire fait normalement l'objet de plusieurs retenues qui représentent la différence entre le montant brut de leurs gains et le montant net qu'ils reçoivent effectivement. Il faut réglementer ces retenues pour protéger les travailleurs contre des retenues arbitraires et abusives qui, dans les faits, pourraient se traduire par une diminution injustifiée de leur rémunération. La convention ne définit pas le terme «retenue». L'opportunité d'élaborer une définition a été brièvement considérée au cours des travaux préparatoires qui ont précédé la seconde discussion de la Conférence, mais on a finalement conclu que, étant donné que

les retenues seraient réglementées par la législation, des conventions collectives ou des sentences arbitrales, on pouvait s'attendre à ce que ces instruments contiennent une définition appropriée du terme «retenue»¹.

214. La commission estime que l'article 8 de la convention s'applique à tous les types de retenues². Il est révélateur à cet égard que l'article 8, paragraphe 1, se réfère aux «retenues sur les salaires» en général alors que le paragraphe 7 *b*) de la recommandation indique que les travailleurs devraient être informés de «toutes retenues qui pourraient avoir été effectuées». La convention n'énumère pas, de façon sélective ou exhaustive, de types spécifiques de retenues sur les salaires, pas plus qu'elle n'est libellée d'une manière qui pourrait laisser entendre qu'elle visait à couvrir certains types de retenues et non d'autres.

215. Une autre question se pose, celle de savoir si l'article 8 se rapporte aux retenues sur le salaire brut ou net. La commission tend à croire que c'est la rémunération brute qui est visée et non la rémunération nette. Cette interprétation est confortée par le paragraphe 7 de la recommandation qui prévoit qu'il devrait être porté à la connaissance des travailleurs: le «*a*) montant brut du salaire gagné»; «*b*) toutes retenues qui pourraient avoir été effectuées, avec indication des raisons et du montant de ces retenues»; et le «*c*) montant net du salaire dû». En outre, la définition de «salaire» qui figure à l'article 1 de la convention, même si elle ne fait pas expressément référence à la rémunération brute, est libellée d'une façon si générale qu'elle couvre non seulement la rémunération nette mais aussi les gains et prestations au sens large, y compris les cotisations de l'employeur, entre autres, aux caisses d'assurance maladie et de retraite. Par ailleurs, dans la pratique, les retenues portent sur la rémunération brute et elles sont souvent effectuées à la source. La situation est différente en cas de saisie du salaire, laquelle porte principalement sur la rémunération nette, c'est-à-dire celle ayant déjà fait l'objet de retenues.

¹ Par exemple, il avait été suggéré d'élargir la définition de «retenues» de manière à comprendre tout versement effectué par le travailleur à l'employeur ou à son agent. Sinon, il aurait été possible que le travailleur ayant reçu la totalité de son salaire soit obligé d'en verser immédiatement une partie à titre de remboursement de retenues; voir CIT, 32^e session, 1949, rapport VII (2), pp. 5, 16 et 17. D'un point de vue strictement linguistique, il est intéressant de noter que, dans d'autres instruments de l'OIT, les termes «*deductions from wages*» n'ont pas toujours été rendus par «retenues sur les salaires». Ainsi, dans la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, le terme «*deduction*» est traduit par «déduction», alors que dans la convention (n° 82) sur la politique sociale (territoires non métropolitains), 1947, il est traduit par «prélèvement».

² On rappellera à cet égard qu'à la seconde discussion de la Conférence il a été proposé de restreindre la portée de l'article 8 pour qu'il ne recouvre que les retenues «autres que celles effectuées dans l'intérêt du travailleur et à sa demande expresse». Toutefois, la Commission de la Conférence a rejeté cette proposition et adopté le texte sous la forme qui avait été soumise par le Bureau; voir CIT, 32^e session, 1949, *Compte rendu des travaux*, p. 503.

1.2. Conditions des retenues sur les salaires

1.2.1. Retenues autorisées en vertu de la législation nationale, d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale

216. L'article 8, paragraphe 1, de la convention prévoit que des retenues sur les salaires ne seront autorisées que dans des conditions et limites prescrites par la législation nationale ou fixées par une convention collective ou une sentence arbitrale³. Cette disposition suppose l'existence d'une règle générale limitant les retenues sur les salaires à celles demeurant dans les limites prescrites par la législation ou fixées par une convention collective ou une sentence arbitrale, ainsi que l'application, conformément à l'article 15 c) de la convention, de «sanctions appropriées en cas d'infraction» à cette règle générale. De l'avis de la commission, pour qu'une protection en matière de retenues sur les salaires soit suffisante, il faut une réglementation des conditions et limites, prescrites par la législation, des retenues permises qui pourrait être complétée par une disposition législative appropriée qui interdira les retenues, à l'exception de celles autorisées par l'un quelconque des instruments mentionnés à l'article 8, paragraphe 1, de la convention. La commission rappelle qu'elle considère que cet article de la convention est pleinement appliqué lorsque la législation nationale énumère les types de retenues autorisées, s'il y en a, et interdit toutes autres retenues. La commission a souvent formulé des commentaires à propos de l'absence d'une législation prescrivant les conditions et les limites dans lesquelles des retenues sur les salaires peuvent être effectuées⁴. En d'autres occasions, la commission a souligné qu'outre l'autorisation par la loi de certains types de retenues il faut aussi fixer pour les retenues des conditions et des limites précises⁵.

217. Il convient d'attirer l'attention sur un autre point qui, souvent, a fait l'objet de commentaires de la commission, à savoir la conformité, aux exigences de la convention, des retenues prévues dans des conventions de travail individuelles et des retenues effectuées avec le consentement par écrit du travailleur. A cet égard, il convient de rappeler que l'article 8, paragraphe 1, de la convention (de même que l'article 4, paragraphe 1, qui porte sur les paiements en nature) fait exclusivement référence à la législation nationale, aux

³ Dans son rapport préliminaire sur la loi et la pratique, le Bureau avait conclu que, en raison de la diversité que présentent à cet égard les législations nationales, il semblerait nécessaire de laisser à l'autorité de chaque pays le soin de fixer le montant maximum des retenues et le détail des conditions dans lesquelles elles peuvent être autorisées; voir CIT, 31^e session, 1948, rapport VI c) (1), p. 27. Le texte initialement proposé par le Bureau ne faisait donc référence qu'à la législation nationale. A la première discussion de la Conférence, sur la proposition des membres travailleurs, une référence a été insérée aux conventions collectives et aux sentences arbitrales; voir CIT, 31^e session, 1948, *Compte rendu des travaux*, p. 484.

⁴ Par exemple, la commission a adressé une demande directe en ce sens au Yémen en 1992.

⁵ Par exemple, la commission a adressé une demande directe en ce sens à la République dominicaine en 2000.

conventions collectives et aux sentences arbitrales, et indique qu'ils sont les seuls moyens juridiques valables pour effectuer des retenues sur les salaires. Dans les deux cas, l'objectif est manifestement d'exclure les conventions «privées» qui pourraient comporter des retenues illégales ou abusives, ou des paiements en nature non sollicités, au détriment des gains du travailleur. La commission estime que les dispositions de la législation nationale qui permettent des retenues en vertu d'un accord ou d'un consentement individuel ne sont donc pas compatibles avec l'article 8, paragraphe 1, de la convention⁶.

218. Par ailleurs, dans certains pays comme le *Cameroun*⁷, la *Côte d'Ivoire*⁸ et le *Sénégal*⁹, des retenues sur le salaire peuvent être effectuées dans le cadre de consignations prévues dans des accords individuels. A cet égard, la commission a toujours rappelé que les dispositions de la législation nationale qui autorisent les retenues sur les salaires en vertu d'accords ou de consentements individuels ne garantissent pas le niveau de protection requis par la convention, et elle a prié instamment les gouvernements d'adopter les mesures nécessaires pour que soient spécifiés les types et la limite des retenues autorisées dans le cadre de contrats de travail¹⁰.

219. Les retenues autorisées sont énumérées exhaustivement dans la législation d'un nombre considérable de pays, dont la *Bulgarie*¹¹, la *Chine*¹², *Cuba*¹³, l'*Equateur*¹⁴, la *République islamique d'Iran*¹⁵, le *Mexique*¹⁶, la

⁶ Par exemple, la commission a adressé des demandes directes en ce sens à l'*Azerbaïdjan*, à la *Norvège*, à la *Pologne* et au *Tadjikistan* en 2001, à la *Bulgarie* en 1995 et au *Soudan* en 1987. Au Royaume-Uni (1), art. 13, 1), les retenues sont seulement autorisées en vertu d'une clause du contrat du travailleur ou lorsque le travailleur a préalablement donné par écrit son accord ou son consentement à cette fin. Voir aussi Royaume-Uni: île de Man (14), art. 13, 1) a). Pareillement, dans l'Etat australien d'Australie-Occidentale (10), art. 17D, un employeur est autorisé à déduire du salaire d'un employé un montant et à effectuer un paiement au nom de l'employé dans le cadre du contrat de travail.

⁷ (1), art. 75, 1). C'est également le cas au *Bénin* (1), art. 216, 1); au *Burkina Faso* (1), art. 128, 1); en *République centrafricaine* (1), art. 112, 1); au *Congo* (1), art. 100, 1); à *Djibouti* (1), art. 107; en *Guinée* (1), art. 231, 1); à *Madagascar* (1), art. 79; au *Niger* (1), art. 170, 1); et au *Togo* (1), art. 103, 1).

⁸ (1), art. L.34.1, 1).

⁹ (1), art. L.130, 1).

¹⁰ Par exemple, la commission a adressé des demandes directes en ce sens au *Burkina Faso*, au *Cameroun*, à *Madagascar*, au *Niger* et au *Sénégal* en 2001.

¹¹ (1), art. 272, 1). C'est également le cas en *Azerbaïdjan* (1), art. 175 et 176; aux *Bahamas* (1), art. 5, 2) et 7; (4), art. 14, 1); à la *Barbade* (1), art. 8, 9 et 19; au *Bélarus* (1), art. 107; au *Chili* (1), art. 58; en *République dominicaine* (1), art. 201; à la *Dominique* (1), art. 8, 9 et 19; en *Estonie* (2), art. 36 et 37, 1); au *Guyana* (1), art. 23; au *Kenya* (1), art. 6, 1); (2), art. 14, 1); à *Panama* (1), art. 161; en *Pologne* (1), art. 129, 1) et 132, 1) et 2); en *Slovaquie* (1), art. 131; au *Swaziland* (1), art. 56 et 57; en *République tchèque* (1), art. 82, 87, 1), 108, 2), 114, 119 et 126; et en *Ukraine* (1), art. 127.

¹² (1), art. 15 et 16.

¹³ (1), art. 125.

*Fédération de Russie*¹⁷ et la *Zambie*¹⁸. Parmi les pays dont la législation énumère l'ensemble des retenues autorisées, beaucoup prévoient également que toutes retenues, à l'exception de celles expressément autorisées, sont formellement interdites. C'est le cas par exemple au *Botswana*¹⁹, en *Guinée*²⁰, en *Norvège*²¹, en *Slovénie*²² et à *Sri Lanka*²³. De même, en *Argentine*²⁴ et en *Colombie*²⁵, la législation énumère les retenues autorisées ou interdites. En revanche, dans certains pays, la législation nationale n'indique que les conditions qui s'appliquent à certaines retenues sans indiquer si celles-ci sont les seules formes autorisées de retenues sur le salaire. C'est le cas par exemple en *République démocratique du Congo*²⁶ où des dispositions n'existent qu'à propos des retenues pour perte ou dommage affectant les biens de l'employeur et en *Turquie*²⁷ où la législation ne semble réglementer que les dépôts constitués pour couvrir les montants réclamés ou les amendes infligées en cas de dommages.

220. Dans certains pays, les retenues sur les salaires sont également autorisées par des conventions collectives. C'est le cas par exemple en *Azerbaïdjan*²⁸, au *Brésil*²⁹ et à *Malte*³⁰. A propos de l'autorisation de retenues

¹⁴ (2), art. 42, 6), 42, 21), 85 et 90.

¹⁵ (1), art. 45.

¹⁶ (2), art. 110.

¹⁷ (1), art. 137 et 236.

¹⁸ (1), art. 45 et 46.

¹⁹ (1), art. 80, 1). C'est aussi le cas au *Bénin* (1), art. 227, 1); au *Burkina Faso* (1), art. 128, 1) et 130, 1); au *Cameroun* (1), art. 75, 1) et 3); au *Cap-Vert* (1), art. 121, 1) et 2); en *République centrafricaine* (1), art. 112, 1) et 114, 2); aux *Comores* (1), art. 112, 2) et 114, 1); au *Congo* (1), art. 100, 1) et 102, 1); en *Côte d'Ivoire* (1), art. L.34.1, 1) et L.34.3, 1); à *Djibouti* (1), art. 107 et 109, 1); au *Gabon* (1), art. 161, 1) et 162, 2); en *Guinée-Bissau* (1), art. 23 h); en *Iraq* (1), art. 4, 3); en *Israël* (1), art. 25; au *Kirghizistan* (1), art. 242, 2); à *Madagascar* (1), art. 79 et 80, 1); en *Malaisie* (1), art. 24, 1); au *Mali* (1), art. L.121; à *Malte* (1), art. 23, 1); à *Maurice* (1), art. 12 et 13; en *Mauritanie* (1), art. 107; en *République de Moldova* (1), art. 132, 1); au *Niger* (1), art. 170, 1) et 172, 1); au *Nigéria* (1), art. 4 et 5; en *Ouganda* (1), art. 31; aux *Philippines* (1), art. 113 et 116; en *Roumanie* (1), art. 87, 3); au *Royaume-Uni: Montserrat* (21), art. 8, 9 et 20; au *Rwanda* (1), art. 109 à 113; au *Sénégal* (1), art. L.132; au *Soudan* (1), art. 35, 8); au *Tchad* (1), art. 276, 1) et 278, 1); et au *Togo* (1), art. 103, 1) et 105, 1).

²⁰ (1), art. 233.

²¹ (1), art. 55, 3).

²² (1), art. 136, 1).

²³ (1), art. 19, 1) a); (5), art. 2, 1); (2), art. 2 a); et (4), art. 18.

²⁴ (1), art. 131 et 132.

²⁵ (1), art. 149 à 152.

²⁶ (1), art. 93, 1) et 2).

²⁷ (1), art. 31 et 32. Voir également l'*Oman* (1), art. 35 et 58.

²⁸ (1), art. 175, 2) h). C'est aussi le cas au *Gabon* (1), art. 161, 1); en *Guinée* (1), art. 231, 1); au *Mali* (1), art. L.122; en *Norvège* (1), art. 55, 3) d); au *Tchad* (1), art. 276, 1); et au *Zimbabwe* (4), art. 10; (5), art. 13. De même, au *Japon* (2), art. 24, 1), une retenue partielle sur le

par le biais de conventions collectives, la convention ne semble pas faire de distinction entre les conventions collectives ayant force de loi et les autres. Cela étant, lorsque les conditions et les limites de retenues sur les salaires sont fixées par une convention collective, il faut garantir que l'ensemble des travailleurs seront couverts. Cette exigence est remplie par exemple lorsque la législation nationale fixe les conditions et les limites des retenues, les conventions collectives n'indiquant que d'éventuelles retenues supplémentaires.

4.1. Retenues sur les salaires autorisées en vertu de la Charte sociale européenne

Conformément à l'article 4, paragraphe 5 [de la Charte sociale européenne], les Etats s'engagent à «n'autoriser des retenues sur les salaires que dans les conditions et limites prescrites par la législation ou la réglementation nationale, ou fixées par des conventions collectives ou des sentences arbitrales». [...] Le principe qui sous-tend cette disposition est qu'une retenue ne doit être opérée sur le salaire d'un travailleur que dans des circonstances bien définies par un instrument juridique (fondements et procédure), et sous réserve des restrictions qui y sont spécifiées. [...] Une législation nationale qui semble laisser aux parties à un contrat au travail la faculté de convenir de retenues est invariablement analysée de plus près. Lors du dernier cycle de contrôle portant sur cette disposition, le comité [d'experts indépendants] a posé un certain nombre de questions concernant la possibilité d'autoriser des retenues sur salaire avec l'accord écrit du travailleur, comme le prévoient les réglementations nationales en la matière. Le comité considère qu'un tel degré de latitude n'est pas compatible avec la Charte. [...] L'examen par le comité des conditions dans lesquelles des retenues sur salaire peuvent être opérées ne se limite pas aux circonstances qui y donnent lieu; il concerne aussi les procédures utilisées. Le comité prend en considération l'obligation de consulter les représentants des travailleurs, le droit de ces derniers de présenter leurs arguments et les recours possibles devant les tribunaux. Une telle façon de procéder est dans la ligne du principe qui sous-tend cette disposition, à savoir que, pour être admissibles, les retenues sur salaire doivent satisfaire à une règle de droit d'un niveau plus élevé que le contrat de travail. [...] Le comité examine également les limitations dont la législation nationale assortit les retenues sur salaire. Ces règles varient selon les pays; elles peuvent soit protéger des retenues une fraction du salaire, soit fixer un montant minimum qui doit être obligatoirement réservé au travailleur. Ce qui importe pour le comité, c'est que ces limitations permettent au travailleur d'avoir un revenu qui lui assure sa subsistance et celle des personnes dont il a la charge.

Source: *Les conditions d'emploi dans la Charte sociale européenne*, Conseil de l'Europe, 1999, pp. 85 à 88.

salaire est autorisée lorsqu'un accord écrit a été conclu avec un syndicat constitué par la majorité des travailleurs du lieu de travail. En outre, selon les informations fournies par le gouvernement de la République de Corée, lorsque des travailleurs s'opposent aux retenues prévues par une convention collective, ces retenues ne s'appliquent pas à eux. Dans l'Etat australien de: Australie-Méridionale (8), art. 68, 3) b); Australie-Occidentale (10), art. 17D; et Nouvelle-Galles du Sud (5), art. 118, 2) b), l'employeur peut déduire de la rémunération un montant qu'il est autorisé à retenir et payer au nom de l'employé dans le cadre d'une sentence arbitrale ou d'une convention collective.

²⁹ (1), art. 7, VI).

³⁰ (1), art. 23, 1).

221. A cet égard, la commission souhaite attirer l'attention sur certaines pratiques qui peuvent aller à l'encontre des exigences de l'article 8 de la convention. Ainsi, lorsqu'une autorité administrative a beaucoup de latitude pour autoriser des retenues autres que celles expressément prévues dans la législation nationale, cette situation tend à neutraliser la protection que permet l'énumération détaillée dans la législation des retenues autorisées³¹. De même, renoncer à toute supervision, judiciaire ou administrative, des retenues effectuées en vertu d'un accord mutuel peut donner lieu à de graves irrégularités³². En outre, lorsque les retenues ne font l'objet de limitations qu'en ce qui concerne le salaire minimum, par exemple quand il est précisé que le salaire minimum payé ne peut pas faire l'objet de retenues, les exigences de la convention ne sont pas pleinement satisfaites étant donné que cette disposition ne pourra pas être utilisée lorsqu'il n'y a pas de salaire minimum prévu ou que le salaire minimum n'est pas applicable³³.

1.2.2. Types de retenues autorisées

222. Comme il est indiqué précédemment, la convention n'énumère pas les types de retenues autorisées, leur détermination relevant des autorités nationales et de la négociation collective³⁴. Les Etats Membres ont donc toute latitude, aux termes de cet article de la convention, pour réglementer les types de retenues autorisées par le biais de la législation. La plupart des pays disposent de lois qui réglementent les conditions dans lesquelles des retenues sur les salaires peuvent être effectuées. Des retenues peuvent être autorisées à des fins diverses, comme le paiement de l'impôt sur le revenu ou de cotisations sociales, le règlement de cotisations syndicales ou le remboursement d'avances ou de prêts sur salaire. Une partie du salaire peut également être retenue en application de décisions de justice – ordres de saisie ou de saisie-arrêt du salaire.

223. Les seules dispositions des instruments de l'OIT à l'examen à faire référence à certains types de retenues figurent aux paragraphes 2 et 3 de la recommandation, lesquels ont trait aux retenues sur les salaires effectuées à titre de remboursement pour des dommages dus à un travail défectueux ou à une négligence du travailleur, ou pour des dommages affectant des fournitures ou

³¹ Par exemple, la commission a adressé une demande directe sur ce point au *Belize* en 1988.

³² Par exemple, la commission a adressé une demande directe sur ce point au *Gabon* en 1981.

³³ Par exemple, la commission a adressé des demandes directes sur ce point à la *Sierra Leone* en 1992, à la *République islamique d'Iran* en 1988 et au *Nicaragua* en 1980.

³⁴ D'emblée, le Bureau avait conclu que l'insertion d'une réglementation sur certains types de retenues dans une convention générale soulèverait des difficultés et il avait donc suggéré que la réglementation internationale concernant les différentes circonstances dans lesquelles divers types de retenues devraient être autorisés pourrait sembler préférable sous la forme d'une recommandation complétant une convention générale; voir CIT, 31^e session, 1948, rapport VI c) (2), p. 76.

des biens de l'employeur, ainsi qu'aux retenues effectuées lorsqu'il s'agit d'outils, de fournitures et d'équipements que l'employeur avait mis à la disposition du travailleur. Une disposition réglementant les retenues effectuées à titre d'amendes de caractère disciplinaire avait initialement été insérée dans le texte du projet de recommandation mais elle a été ensuite supprimée en raison de l'opposition dont ont fait l'objet les retenues de ce type. Dans les paragraphes qui suivent, la commission examine brièvement la législation et la pratique nationales en ce qui concerne certaines des formes les plus courantes de retenues sur les salaires, puis revient aux types de retenues visés par la recommandation. La saisie du salaire, qui est une forme particulière de retenue effectuée en application d'une décision de justice, est examinée dans une section séparée du présent chapitre.

1.2.2.1. Formes courantes de retenues autorisées

224. Dans de nombreux pays, la législation nationale autorise les retenues effectuées au titre de paiements obligatoires aux autorités chargées de percevoir l'impôt sur le revenu ou aux institutions de sécurité sociale. C'est le cas par exemple en *Argentine*³⁵, en *Bolivie*³⁶, en *République dominicaine*³⁷, en *Espagne*³⁸, aux Etats-Unis³⁹, en *Norvège*⁴⁰, aux *Philippines*⁴¹, au Royaume-Uni⁴², en *République tchèque*⁴³ et en *Turquie*⁴⁴.

³⁵ (1), art. 131 et 132 b). C'est aussi le cas dans les pays et territoires suivants: *Azerbaïdjan* (1), art. 175, 2) a); *Bélarus* (1), art. 107, 1); *Bénin* (1), art. 216; *Botswana* (1), art. 81, 1) a) i); *Bulgarie* (1), art. 272, 1) iii); *Cap-Vert* (1), art. 121, 2) a); *Chili* (1), art. 58; *Chine* (1), art. 15, 1) et 2); *Colombie* (1), art. 150; *République démocratique du Congo* (1), art. 95, 4); *El Salvador* (2), art. 132; *Estonie* (2), art. 36, 1); *Guinée* (1), art. 230; *Guinée-Bissau* (1), art. 106, 2) a); *Israël* (1), art. 25 a) 1) et 2); *Luxembourg* (1), art. 6, 6); *Mali* (1), art. L.122; *Nicaragua* (3), art. 4; (5), art. 3, 3); (6), art. 3, 3); *Ouganda* (1), art. 32, 3) b); *Panama* (1), art. 161, 1) et 2); *Paraguay* (1), art. 63 a), 240 c); *Pologne* (1), art. 87, 1); *Royaume-Uni: île de Man* (14), art. 13, 5) c); *îles Vierges* (22), art. C32 a); *Saint-Vincent-et-les Grenadines* (4), art. 21, 3); *Sénégal* (1), art. L.130, 1) et 2); *Slovaquie* (1), art. 131, 1); *Sri Lanka* (2), art. 2 a); *Swaziland* (1), art. 56, 1) a) et b); *Tadjikistan* (1), art. 109, 1); *Tchad* (1), art. 276; *Togo* (1), art. 103, 1); et *Ukraine* (1), art. 127, 1); (2), art. 26, 1). De même, les gouvernements du Japon, de la République de Corée et de la Lituanie ont indiqué que les impôts sur le revenu et les cotisations d'assurance sociale sont obligatoirement retenues sur le salaire, conformément à la législation fiscale applicable.

³⁶ (2), art. 42.

³⁷ (1), art. 201, 1); (3), art. 309; (4), art. 62.

³⁸ (1), art. 26, 4); (4), art. 104, 2); (5), art. 82; (6), annexe.

³⁹ (2), art. 531.38; *Colorado* (10), art. 8-4-101 (7.5) a); *Massachusetts* (27), art. 150A; *Montana* (33), art. 39-3-101; *Pennsylvanie* (46), art. 9.1. En outre, la législation de plusieurs Etats prévoit des retenues au titre des soins médicaux, chirurgicaux ou hospitaliers, ou des services ne comportant pas un bénéfice pécuniaire pour l'employeur; voir par exemple la législation des Etats suivants; *Californie* (9), art. 224; *Connecticut* (11), art. 31-71e; *Delaware* (13), art. 1107, 2); *Kansas* (21), art. 44-319 a); *Kentucky* (22), art. 337.060, 1); *Minnesota* (29), art. 181.06, 2); *Nevada* (35), art. 608.110; *New Hampshire* (36), art. 275:48, 1) c); *New Jersey* (37), art. 12:55-2.1; *Oregon* (45), art. 652.710; *Rhode Island* (47), art. 28-14-10, 2); *Virginie-Occidentale* (57), art. 21-5-1 g); et *Washington* (55), art. 49.52.060.

225. Certains pays autorisent les retenues effectuées avec le consentement du travailleur en vue du paiement de cotisations à des caisses volontaires de prévoyance ou de pension ou à des fonds analogues. C'est le cas par exemple au *Botswana*⁴⁵, à la *Dominique*⁴⁶, aux Etats-Unis⁴⁷, au Kenya⁴⁸, en *Malaisie*⁴⁹, au *Nigeria*⁵⁰ et en *Uruguay*⁵¹.

226. Dans beaucoup de pays, les cotisations syndicales peuvent être retenues sur le salaire en vertu d'accords entre l'organisation de travailleurs dont le travailleur est membre et l'employeur ou l'organisation d'employeurs dont l'employeur est membre. C'est le cas par exemple en *Argentine*⁵², au *Brésil*⁵³,

⁴⁰ (1), art. 55, 3) b).

⁴¹ (1), art. 113 a).

⁴² (1), art. 14, 3); (2), annexe 3, art. 3, 3) a) et b).

⁴³ (1), art. 121, 1) a) et b); (2), art. 12, 1) a); (4), art. 18, 1) b).

⁴⁴ (1), art. 30.

⁴⁵ (1), art. 81, 1) a) ii). C'est également le cas dans les pays et territoires suivants: *Argentine* (1), art. 131 et 132 e); *Barbade* (1), art. 19; Canada: Colombie-Britannique (6), art. 22, 1) b), Québec (16), art. 49 et Terre-Neuve et Labrador (9), art. 36, 3) e); *République dominicaine* (1), art. 201, 5); *Israël* (1), art. 25 a) 5); Luxembourg (1), art. 6, 3); *Malte* (1), art. 23, 3); *Maurice* (1), art. 13, 2); *Ouganda* (1), art. 32, 1) b); Royaume-Uni: *Montserrat* (21), art. 20; et *Zambie* (1), art. 45, 1) a). De même, à *Saint-Vincent-et-les Grenadines* (2), art. 13, 1), des retenues peuvent être effectuées conformément à la loi, à la demande du travailleur, soit pour une caisse de retraite ou une caisse d'épargne, ou pour toute autre finalité qui ne comporte pas pour l'employeur un intérêt profitable, directement ou non. A *Sri Lanka* (4), art. 18, 1); (5), art. 2, 1) b) i), l'employeur peut retenir sur la rémunération du travailleur toute cotisation que ce dernier souhaite apporter à un fonds de pension ou de prévoyance, à un régime d'assurance, à une caisse d'épargne ou à une association de loisirs, agréés par écrit par le commissaire du travail et gérés entièrement ou en partie par l'employeur.

⁴⁶ (1), art. 19.

⁴⁷ (2), art. 531.40 c); Californie (9), art. 224; Caroline du Nord (41), art. 13-12.0305 c); Kentucky (22), art. 337.060, 1); Massachusetts (27), art. 150A; Minnesota (29), art. 181.06, 2); New Jersey (37), art. 12:55-2:1 a); Etat de New York (39), art. 193, 1) b); Ohio (43), art. 4113.15(D), 3); Pennsylvanie (46), art. 9.1; Rhode Island (47), art. 28-14-10; et Virginie-Occidentale (57), art. 21-5-1 g).

⁴⁸ (1), art. 6, 1) a); (2), art. 14, 1) a).

⁴⁹ (1), art. 24, 4) a).

⁵⁰ (1), art. 5, 2).

⁵¹ (7), art. 9.

⁵² (1), art. 131 et 132 c). C'est aussi le cas dans les pays suivants: *Botswana* (1), art. 81, 1) b) ii); Canada (1), art. 254.1, 2) b), et Colombie-Britannique (6), art. 22, 1) a); Chili (1), art. 58; *Colombie* (1), art. 150; *Costa Rica* (1), art. 69 k); *République dominicaine* (1), art. 201, 2); *Dominique* (1), art. 9, 1) c); El Salvador (2), art. 132; *Guatemala* (2), art. 61 i); *Honduras* (2), art. 95, 12); *Malaisie* (1), art. 24, 3) a); *Nicaragua* (5), art. 3, 5); (6), art. 3, 5); *Ouganda* (1), art. 32, 1) a); *Panama* (1), art. 161, 8); Pérou (9), art. 28; *Philippines* (1), art. 113 b); *Sri Lanka* (5), art. 2, 1) b) ii); et *Venezuela* (1), art. 132 et 446. Au *Cameroun* (1), art. 21, la loi prévoit que ces retenues à la source ne sont autorisées que si le travailleur les a acceptées après avoir signé un formulaire sur les termes duquel l'employeur et le syndicat se sont mis d'accord. Le travailleur peut retirer son

en *Equateur*⁵⁴, en *Espagne*⁵⁵, aux Etats-Unis⁵⁶, en *Hongrie*⁵⁷, au *Mexique*⁵⁸, au *Paraguay*⁵⁹, au *Sénégal*⁶⁰ et au *Swaziland*⁶¹. Au *Honduras*⁶² et au *Venezuela*⁶³, la législation permet des retenues, appelées «cotisation de solidarité», sur les salaires des travailleurs non syndiqués qui ont bénéficié d'une convention collective conclue par un syndicat. Par ailleurs, dans certains pays, comme la *Colombie*⁶⁴, le *Mexique*⁶⁵, l'*Uruguay*⁶⁶ et le *Venezuela*⁶⁷, des retenues sont prévues pour le paiement de cotisations à des associations coopératives et à des fonds mutuels de travailleurs. En *Israël*⁶⁸, des suppléments aux cotisations syndicales destinés à financer les activités d'un parti politique peuvent également être retenus, sauf si le travailleur indique à l'employeur par écrit qu'il refuse de payer ces suppléments. Aux Etats-Unis⁶⁹, des dispositions fédérales et

consentement à tout moment ou le renouveler tacitement, sauf en cas de modification du montant de la cotisation. De même, au *Nigéria* (1), art. 5, 3), un travailleur peut renoncer par écrit à bénéficier d'un système de ce type.

⁵³ (2), art. 545.

⁵⁴ (2), art. 42, 21).

⁵⁵ (7), art. 11.

⁵⁶ (2), art. 531.40 c); Caroline du Nord (41), art. 13-12.0305 c); Géorgie (15), art. 34-6-25, 34-6-26; Idaho (17), art. 44-2004; Kansas (21), art. 44-319 b); Kentucky (22), art. 337.060, 1); Massachusetts (27), art. 150A; Michigan (28), art. 408.477, 1); Minnesota (29), art. 181.06, 2); New Jersey (37), art. 12:55-2.1 a); Etat de New York (39), art. 193, 1) b); Oregon (45), art. 652.610, 4); Pennsylvanie (46), art. 9.1; Rhode Island (47), art. 28-14-3, 28-14-10; Utah (52), art. 34-32-1; et Virginie-Occidentale (57), art. 21-5-1 g).

⁵⁷ (1), art. 161, 4).

⁵⁸ (2), art. 110, VI).

⁵⁹ (1), art. 63 a) et 240 d).

⁶⁰ (1), art. L.130, 1) et 2).

⁶¹ (1), art. 56, 2).

⁶² (2), art. 95, 12).

⁶³ (1), art. 446.

⁶⁴ (1), art. 150. C'est aussi le cas dans les pays suivants: *Argentine* (1), art. 131 et 132 c), *Costa Rica* (1), art. 69 k); *Guatemala* (2), art. 61 i); *Honduras* (2), art. 95, 13); *Panama* (1), art. 161, 5); *Paraguay* (1), art. 63 a) et 240 d); et Pérou (11), art. 79; (13), art. 7.

⁶⁵ (2), art. 110, IV). A cet égard, les retenues ne peuvent pas dépasser 30 pour cent du montant de la rémunération du travailleur qui dépasse le salaire minimum.

⁶⁶ (8), art. 1; (9), art. 1; (10), art. 1. Les retenues à cette fin peuvent représenter de 35 à 55 pour cent du salaire.

⁶⁷ (1), art. 132.

⁶⁸ (1), art. 25 a) 3), 3a).

⁶⁹ (2), art. 531.40 c); Caroline du Nord (41), art. 13-12.0305 c); Michigan (28), art. 408.477, 2); New Jersey (37), art. 12:55-2.1, 2) v); Etat de New York (39), art. 193, 1) b); Ohio (43), art. 4113.15(D), 3); Oregon (45), art. 652.610, 4); Rhode Island (47), art. 28-14-10; et Virginie-Occidentale (57), art. 21-5-1 g).

des Etats prévoient des retenues au titre de contributions à des organisations sans but lucratif ou à des organisations de bienfaisance.

227. Les retenues sur le salaire destinées au remboursement d'avances de salaire sont également très courantes. On entend par avances de salaire toute somme due et versée directement au travailleur ou à une autre personne à la demande écrite du travailleur, avant la période habituelle de paiement des salaires. C'est le cas par exemple à la *Barbade*⁷⁰, au *Brésil*⁷¹, au *Cameroun*⁷², en *Egypte*⁷³, en *Equateur*⁷⁴, aux États-Unis⁷⁵, en *République islamique d'Iran*⁷⁶, en *Fédération de Russie*⁷⁷ et en *Tunisie*⁷⁸. Le plus souvent, la législation nationale indique qu'aucun intérêt ne peut être perçu sur les sommes avancées au travailleur, ou qu'il faut une autorisation préalable de l'autorité du travail pour qu'un intérêt puisse être perçu sur ces avances.

228. Par ailleurs, des retenues sont souvent autorisées pour le remboursement d'emprunts, de crédits ou d'autres dettes personnelles. Il existe des dispositions à cet effet, par exemple, dans la législation des pays suivants: *Bahamas*⁷⁹, *Cuba*⁸⁰, *Egypte*⁸¹, *Nicaragua*⁸² et *Sri Lanka*⁸³. Dans d'autres pays,

⁷⁰ (1), art. 9, 1) b). C'est aussi le cas dans les pays et territoires suivants: *Argentine* (1), art. 130, 131 et 132 a); *Azerbaïdjan* (1), art. 175, 3); *Bélarus* (1), art. 107; *Bulgarie* (1), art. 272, 1) i); *Burkina Faso* (1), art. 128; *Cap-Vert* (1), art. 121, 2) f); *République centrafricaine* (1), art. 112, 1); *Colombie* (1), art. 149, 1) et 151; *Comores* (1), art. 112, 2); *Congo* (1), art. 100, 2); *Costa Rica* (1), art. 173; *Côte d'Ivoire* (1), art. 34.1; *Djibouti* (1), art. 107; *République dominicaine* (1), art. 201, 3); *Dominiq*ue (1), art. 9, 1) b); *Espagne* (6), annexe; *Estonie* (2), art. 36, 2); *Gabon* (1), art. 161, 1); *Guinée* (1), art. 231; *Guinée-Bissau* (1), art. 106, 2) f); *Guyana* (1), art. 23 g); *Honduras* (2), art. 372; *Hongrie* (1), art. 161, 2); *Israël* (1), art. 25 a) 7); *Kirghizistan* (1), art. 242, 3) i); *Luxembourg* (1), art. 6, 5); *Madagascar* (1), art. 79; *Malaisie* (1), art. 24, 2) c) et 4) b); *Mali* (1), art. L.124; *Maurice* (1), art. 12, 3); *Mauritanie* (1), art. 105; *Mexique* (2), art. 110, I); *République de Moldova* (1), art. 132, 1); *Niger* (1), art. 170, 1); *Nigéria* (1), art. 4; *Ouganda* (1), art. 32, 4); *Panama* (1), art. 161, 3); *Paraguay* (1), art. 63 a), 240 b) et 242; *Pologne* (1), art. 87, 1) iii); *Royaume-Uni: Montserrat* (21), art. 9 b); et îles Vierges (22), art. C32 b); *Rwanda* (1), art. 111; *Saint-Vincent-et-les Grenadines* (1), art. 3; *Sénégal* (1), art. L.130, 4) et 5); *Slovaquie* (1), art. 131, 2) a); *Sri Lanka* (1), art. 19, 1) a); (2), art. 2 a); *Soudan* (1), art. 37, 1); *Swaziland* (1), art. 56, 1) d); *Tchad* (1), art. 276; *République tchèque* (1), art. 121, 1) c); (2), art. 12, 1) b); (4), art. 18, 1) b); *Turquie* (1), art. 30; *Ukraine* (1), art. 127, 2) i); et *Zambie* (1), art. 46, 2).

⁷¹ (2), art. 462.

⁷² (1), art. 75, 1).

⁷³ (1), art. 40.

⁷⁴ (2), art. 90.

⁷⁵ Voir, par exemple, *Arkansas* (8), art. 11-4-402 a); *Caroline du Nord* (41), art. 13-12.0305 f); *Colorado* (10), art. 8-4-101, 7.5 b); et *Dakota du Nord* (42), art. 34-14-04.1.

⁷⁶ (1), art. 45 b).

⁷⁷ (1), art. 137, 2) i).

⁷⁸ (1), art. 150.

⁷⁹ (1), art. 64, 1). C'est aussi le cas dans les pays suivants: *Argentine* (1), art. 131 et 132 f); *Azerbaïdjan* (1), art. 175, 6); *Botswana* (1), art. 81, 3); *Canada: Colombie-Britannique* (6), art. 22, 4); *Colombie* (1), art. 149, 1) et 151; *Costa Rica* (1), art. 36; *République dominicaine* (1), art. 201,

comme l'*Argentine*⁸⁴, le *Chili*⁸⁵, le Pérou⁸⁶ et l'*Uruguay*⁸⁷, la législation fait spécifiquement référence aux retenues destinées au remboursement de prêts au logement ou au paiement d'un loyer, lorsque l'employeur fournit un hébergement.

229. Souvent, l'employeur est autorisé à effectuer des retenues sur le salaire lorsque le travailleur achète des produits de l'entreprise. C'est le cas par exemple en *Equateur*⁸⁸, au *Panama*⁸⁹ et au *Paraguay*⁹⁰. De même, au *Canada*⁹¹ et en *Espagne*⁹², la législation permet de retenir la valeur des produits que le travailleur a reçus en tant que prestations en nature.

4); El Salvador (2), art. 136; *Guatemala* (2), art. 99; *Honduras* (2), art. 372; *République islamique d'Iran* (1), art. 45 c); *Israël* (1), art. 25 a) 6); Kenya (1), art. 6, 1) h); *Jamahiriya arabe libyenne* (1), art. 35; Oman (1), art. 58; *Panama* (1), art. 161, 11); *République arabe syrienne* (1), art. 51; *Zambie* (1), art. 45, 1) e). De même, des retenues au titre du remboursement d'emprunts sont autorisées aux Etats-Unis dans les Etats suivants: Caroline du Nord (41), art. 13-12.0305 c); Colorado (10), art. 8-4-101, 7.5) b); New Jersey (37), art. 12:55-21 a); Ohio (43), art. 4113.15(D), 3); Orégon (45), art. 652.610, 3) e); Pennsylvanie (46), art. 9.1, 10); et Rhode Island (47), art. 28-14-10.

⁸⁰ (1), art. 125.

⁸¹ (1), art. 40.

⁸² (5), art. 3, 5).

⁸³ (4), art. 18, 8); (5), art. 2, 1) g).

⁸⁴ (1), art. 131 et 132 d) et i). C'est également le cas dans les pays suivants: *Colombie* (1), art. 149, 1) et 152; *Costa Rica* (1), art. 69 k); *Mexique* (2), art. 110, II et III; et *Panama* (1), art. 161, 4) et 9).

⁸⁵ (1), art. 58. Ces retenues ne peuvent pas dépasser 30 pour cent de la rémunération totale du travailleur.

⁸⁶ (12), art. 14; (13), art. 7. Le montant maximum autorisé de ces déductions est compris entre un quart et un tiers du salaire du travailleur.

⁸⁷ (6), art. 1.

⁸⁸ (2), art. 42, 6) et 90. Ce type de retenue est limité à 10 pour cent de la rémunération mensuelle du travailleur. C'est également le cas en *Argentine* (1), art. 131 et 132 h); au *Canada*: Saskatchewan (17), art. 58, 1); en *Colombie* (1), art. 149, 1); et au *Mexique* (2), art. 110, I). De même, aux Etats-Unis, la législation de certains Etats autorise les retenues au titre de produits de l'entreprise ou d'autres biens ou marchandises achetés à l'employeur; voir par exemple Colorado (10), art. 8-4-101, 7.5) b); New Jersey (37), art. 12:55-2.1 a) et Pennsylvanie (46), art. 9.1.

⁸⁹ (1), art. 161, 10). Ces retenues ne peuvent pas dépasser 10 pour cent du salaire du travailleur.

⁹⁰ (1), art. 242. Le montant retenu ne peut pas dépasser 30 pour cent de la rémunération mensuelle du travailleur.

⁹¹ (1), art. 181 b) et c); (2), art. 21; Alberta (5), art. 12, 1); île du Prince-Edouard (15), art. 5, 1) d), et 13, 2) a); Manitoba (7), art. 39, 4); Nouveau-Brunswick (8), art. 9, 1) g); Nouvelle-Ecosse (12), art. 50, 2) i); Saskatchewan (17), art. 15, 4) e) et f); Terre-Neuve et Labrador (9), art. 27 f); et Territoires du Nord-Ouest (10), art. 14 b).

⁹² (6), annexe. De même, au Cap-Vert (1), art. 121, 2) e), et en Guinée-Bissau (1), art. 106, 2) e), la législation autorise les retenues au titre des repas pris sur le lieu de travail, de l'utilisation

230. Dans certains pays, conformément à la législation et à la pratique, des retenues sur les salaires à titre de cautionnement ou de garantie sont autorisées. En *République démocratique du Congo*⁹³, par exemple, l'employeur peut effectuer des retenues en vue de constituer une garantie pour que le travailleur puisse honorer son obligation de restituer à l'employeur, en bon état ou dans leur intégralité, tous les produits, marchandises, sommes d'argent et, d'une manière générale, tout ce qui lui avait été confié. Les sommes retenues doivent être déposées, au nom du travailleur, dans une banque ou un établissement assimilé. Le simple fait d'avoir constitué ce dépôt donne à l'employeur priorité sur la garantie dans le cas où une dette découlerait du fait que le travailleur ne s'est pas acquitté de son obligation ou ne s'en est acquitté que partiellement. Le montant de la garantie ne peut être restitué au travailleur ou versé à l'employeur qu'en vertu d'un accord mutuel entre eux, sur la présentation d'une copie de la décision finale de justice. Aux *Philippines*⁹⁴, en règle générale, l'employeur ne peut obliger le travailleur à constituer un dépôt à partir duquel des retenues pourraient être effectuées pour le remboursement, en cas de perte ou de dommage, d'outils, de fournitures ou d'équipements fournis par l'employeur, sauf si l'employeur exerce des activités ou une profession dans des domaines où la pratique consistant à effectuer des retenues ou à exiger la constitution d'un dépôt est reconnue, nécessaire ou souhaitable, selon ce qu'établira le Secrétaire du travail dans une réglementation appropriée.

231. Dans plusieurs pays, la législation permet d'effectuer des retenues lorsqu'une somme excessive a été versée au travailleur, au titre du salaire ou autre, en raison d'une erreur de comptabilité, ou dans le cas d'un paiement dépassant le montant des prestations sociales. C'est la situation qui prévaut, par exemple, au *Botswana*⁹⁵, aux *Etats-Unis*⁹⁶, au *Panama*⁹⁷ et au *Paraguay*⁹⁸. En

du téléphone ou de tout autre produit ou service fourni par l'employeur et demandé expressément par les travailleurs.

⁹³ (1), art. 93 et 94. C'est également le cas dans les pays suivants: *Burkina Faso* (1), art. 131 à 134; *République centrafricaine* (1), art. 92 à 95; *Comores* (1), art. 93 à 96; *Congo* (1), art. 77 à 79; *Gabon* (1), art. 136 à 139; et *Mali* (1), art. L.126 à L.129.

⁹⁴ (1), art. 114. De même, à *Sri Lanka* (4), art. 18, 4); (5), art. 2, 1) d), la législation prévoit que le montant de la garantie que le travailleur doit constituer ne peut pas excéder le pourcentage de sa rémunération que le commissaire du travail aura fixé.

⁹⁵ (1), art. 81, 1) d) iv), étant entendu que les retenues ne doivent pas être effectuées de manière à entraîner des difficultés excessives pour le travailleur. C'est également le cas dans les pays et territoires suivants: *Azerbaïdjan* (1), art. 175, 2) f); *Bélarus* (1), art. 107; *Bulgarie* (1), art. 272, 1) ii); *Canada* (1), art. 254.1, 2) d), et *Terre-Neuve et Labrador* (9), art. 36, 3) c); *Costa Rica* (1), art. 173; *Estonie* (2), art. 36, 2); *République islamique d'Iran* (1), art. 45 d); *Kenya* (1), art. 6, 1) e); *Kirghizistan* (1), art. 242, 3) i); *Malaisie* (1), art. 24, 2) a); *Mexique* (2), art. 110 I); *République de Moldova* (1), art. 132, 1); *Myanmar* (1), art. 7, 2) f); *Royaume-Uni* (1), art. 14, 1); et *île de Man* (14), art. 13, 5) a); *Fédération de Russie* (1), art. 137, 2) iii); *Slovaquie* (1), art. 131 2) d); *Swaziland* (2), art. 56, 1) e); *Tadjikistan* (1), art. 109, 5); *République tchèque* (1), art. 121, 1) h); (2), art. 12, 1) e); *Ukraine* (1), art. 127, 2) i); et *Zambie* (1), art. 45, 1) c). Au *Nigéria* (1), art. 5, 5), ce type de retenues ne peut être effectué sur le salaire d'un travailleur que dans le cas du

*Hongrie*⁹⁹, le salaire payé sans justification peut être réclaté par écrit au travailleur dans un délai de soixante jours, mais aucune disposition n'est prévue pour des retenues automatiques sur le salaire.

232. Dans d'autres cas, la réglementation autorise des retenues sur le salaire lorsqu'un travailleur est licencié avant l'expiration de l'année d'activités au titre de laquelle il a utilisé le temps de congé qui correspondait aux jours de travail qu'il n'a pas encore effectués. C'est le cas par exemple en *Fédération de Russie*¹⁰⁰, en *Slovaquie*¹⁰¹ et au *Tadjikistan*¹⁰². Dans d'autres pays comme le *Brésil*¹⁰³, lorsque le travailleur ne prévient pas dans les délais requis qu'il met un terme à la relation d'emploi, l'employeur peut retenir sur son salaire le montant qui correspond à la période de préavis requis.

233. Dans certains pays, comme la *République de Moldova*¹⁰⁴ et l'*Ukraine*¹⁰⁵, la loi réglemente les retenues effectuées dans le cas d'avances, au

paiement d'un montant excessif effectué au cours des trois mois qui précèdent immédiatement le mois au cours duquel ce paiement a été constaté.

⁹⁶ Voir, par exemple, la Caroline du Nord (41), art. 13-12.0305 h), et la Pennsylvanie (46), art. 9.1. En Indiana (19), art. 22-2-6-4 a), le total de la rémunération disponible d'un travailleur qui peut faire l'objet d'une retenue de l'employeur en raison d'un paiement excessif ne peut pas dépasser 25 pour cent de la rémunération hebdomadaire disponible du travailleur. Toutefois, lorsqu'un seul paiement excessif de salaire brut équivaut à dix fois le montant du salaire brut du travailleur, en raison d'une erreur de décimale, le montant total du paiement excessif peut être retenu immédiatement. Au Michigan (28), art. 408.477, 4), aucune retenue au titre d'un paiement excessif ne peut dépasser 15 pour cent du salaire brut correspondant à la période de paie au cours de laquelle la retenue a été effectuée.

⁹⁷ (1), art. 161, 3). Ce type de retenues ne peut pas dépasser 15 pour cent du salaire du travailleur.

⁹⁸ (1), art. 242. Ce type de retenues est limité à 30 pour cent de la rémunération mensuelle du travailleur.

⁹⁹ (1), art. 162. De même, en *Roumanie* (1), art. 106, quiconque a reçu une somme qui ne lui était pas due doit la rembourser. Dans l'Etat australien du Queensland (7), art. 396, les employeurs sont autorisés à recouvrer les salaires versés en sus en déduisant certains montants des salaires de leurs employés, mais ne sont pas autorisés à réduire le salaire de ces derniers de plus du quart pour une période considérée.

¹⁰⁰ (1), art. 137, 2) iv). C'est également le cas dans les pays suivants: *Azerbaïdjan* (1), art. 175, 2) d); *Bélarus* (1), art. 107, 2) ii); *Estonie* (2), art. 36, 1); *Kirghizistan* (1), art. 242, 3) ii); *République de Moldova* (1), art. 132, 2); et *Ukraine* (1), art. 127, 2) ii).

¹⁰¹ (1), art. 131, 2) g).

¹⁰² (1), art. 109, 6).

¹⁰³ (2), art. 487, 2).

¹⁰⁴ (1), art. 132, 1). C'est aussi le cas dans les pays et territoires suivants: *Azerbaïdjan* (1), art. 175, 2) e); *Bélarus* (1), art. 107; *Canada*: Terre-Neuve et Labrador (9), art. 36, 3) f); *Kirghizistan* (1), art. 242, 3) i); *Fédération de Russie* (1), art. 137, 2) ii); *Slovaquie* (1), art. 131, 2) e), f); *Tadjikistan* (1), art. 109, 3); et *République tchèque* (1), art. 121, 1) e); (2), art. 12, 1) g); (4), art. 18, 1) f).

¹⁰⁵ (1), art. 127, 2) i).

titre de frais de déplacement ou de déménagement dans le cadre du travail, qui n'ont pas été justifiées, ou au titre d'autres dépenses qui n'ont pas été effectuées ou remboursées en temps voulu.

234. Dans d'autres pays, comme le *Botswana*¹⁰⁶, *Malte*¹⁰⁷ et la *Norvège*¹⁰⁸, la loi prévoit des retenues lorsque le travail n'a pas été effectué en raison d'une absence ou d'un arrêt non autorisés.

235. Enfin, dans certains pays comme le *Botswana*¹⁰⁹, le Kenya¹¹⁰ et la *Zambie*¹¹¹, la loi autorise d'autres retenues dont la finalité et le montant auront été approuvés par le ministre compétent.

1.2.2.2. Retenues pour perte ou dommage affectant des produits, biens ou installations

236. Aux termes du paragraphe 2 de la recommandation, les retenues sur les salaires effectuées à titre de remboursement pour perte ou dommage affectant les produits, biens ou installations de l'employeur devraient être autorisées seulement dans les conditions suivantes: *a)* il peut être bien établi que le travailleur intéressé en est responsable; *b)* le montant desdites retenues devrait être équitable et ne devrait pas excéder la valeur réelle du dommage ou de la perte; et *c)* avant qu'il ne soit décidé de procéder à une telle retenue, le travailleur intéressé devrait avoir la possibilité de faire valoir les motifs pour lesquels la retenue ne devrait pas être effectuée. Cette disposition, comme il ressort des travaux préparatoires, a d'une manière générale été largement acceptée même si le point ayant trait à la responsabilité du travailleur a donné lieu à des débats¹¹².

¹⁰⁶ (1), art. 81, 1) d), i). C'est également le cas au Cap-Vert (1), art. 107, 1), au Myanmar (1), art. 7, 2) b), et à Oman (1), art. 59. En *Egypte* (1), art. 36, 2), les travailleurs qui se rendent sur le lieu de travail mais ne peuvent pas travailler en raison d'un cas de force majeure ou de facteurs qui ne sont pas imputables à l'employeur n'ont droit qu'à la moitié de leur salaire. Au Royaume-Uni (1), art. 14, 5), et dans l'île de Man (14), art. 13, 5) e), la loi autorise les retenues sur salaires au titre de la participation d'un travailleur à une grève ou à une action de revendication.

¹⁰⁷ (1), art. 26, 2).

¹⁰⁸ (1), art. 55, 3) f).

¹⁰⁹ (1), art. 81, 1) d) vii).

¹¹⁰ (1), art. 6, 1) i).

¹¹¹ (1), art. 45, 1) f).

¹¹² Il avait été initialement fait référence à la perte ou au dommage résultant «d'une action volontaire ou d'une négligence grave» mais il a ensuite été suggéré qu'un autre énoncé, comme «d'un travail défectueux ou négligent», pourrait éviter les difficultés d'interprétation. Finalement, à propos des pertes ou dommages, l'énoncé «et qu'il peut être bien établi que le travailleur intéressé en est responsable» a été adopté pour éviter toute controverse; voir CIT, 31^e session, 1948, *Compte rendu des travaux*, p. 486, et CIT, 32^e session, 1949, *Compte rendu des travaux*, p. 508.

237. Un certain nombre de pays, comme la *Guinée*¹¹³, le *Mexique*¹¹⁴ et la *Turquie*¹¹⁵, ont adopté une législation qui réglemente les retenues sur salaire pour un travail défectueux ou pour des dommages causés à des biens ou à du matériel appartenant à l'employeur. Conformément à la loi et à la pratique de plusieurs pays, comme l'*Argentine*¹¹⁶, le *Brésil*¹¹⁷, le *Liban*¹¹⁸, le *Paraguay*¹¹⁹, *Sri Lanka*¹²⁰ et le *Tadjikistan*¹²¹, ce type de retenue n'est permis que dans les cas où le dommage ou la perte ont été entraînés par une faute volontaire ou une négligence du travailleur. Dans plusieurs cas, par exemple en *Jamahiriya arabe libyenne*¹²², en *Fédération de Russie*¹²³ et au *Swaziland*¹²⁴, la loi exige également qu'il soit procédé à une évaluation juste et raisonnable du dommage ou de la perte. De plus, dans certains pays comme le *Kirghizistan*¹²⁵, la *Norvège*¹²⁶ et les *Philippines*¹²⁷, avant que ne soit prise une décision concernant une retenue sur le salaire, il doit être donné au travailleur la possibilité

¹¹³ (1), art. 231, 4). Voir également les pays suivants: *Azerbaïdjan* (1), art. 175, 2) c); *Bolivie* (1), art. 35; *Bulgarie* (1), art. 210, 4) et 272, 1) v); *Colombie* (1), art. 149, 1); *République démocratique du Congo* (1), art. 93, 2); et *Ukraine* (1), art. 127, 2) iii).

¹¹⁴ (2), art. 110, I).

¹¹⁵ (1), art. 31.

¹¹⁶ (1), art. 131 et 135. Voir également les pays et territoires suivants: Arabie saoudite (1), art. 81; Bahreïn (1), art. 76; *Barbade* (1), art. 8; Chine (1), art. 16; *Dominique* (1), art. 8; Kenya (1), art. 6, 1) b); Luxembourg (1), art. 6, 2); Myanmar (1), art. 7, 2) c); *Nigéria* (1), art. 5, 1); Royaume-Uni: îles Vierges (22), art. C32 d); et *Monserrat* (21), art. 8; *République arabe syrienne* (1), art. 54, 2); *Yémen* (1), art. 64 et 99; et *Zambie* (1), art. 45, 1) b). De même, aux Etats-Unis, les retenues au titre de la perte d'un bien ou d'une malfaçon sont en principe interdites, sauf s'il peut être démontré que cette perte est due à un acte délibéré du travailleur; voir par exemple les Etats suivants: Hawaï (16), art. 388-6; Iowa (20), art. 91A.5, 2) c); Kentucky (22), art. 337.060, 2) e); Minnesota (29), art. 181.79, et (30), art. 5200.0090; et Washington (56), art. 296-126-025.

¹¹⁷ (2), art. 462, 1).

¹¹⁸ (1), art. 69.

¹¹⁹ (1), art. 63 a), 240 a) et 242.

¹²⁰ (5), art. 2, 1) i) et annexe, liste B; (4), art. 18, 7) c).

¹²¹ (1), art. 109, 4).

¹²² (1), art. 36, 1). Voir également la *Hongrie* (1), art. 172; et le *Kirghizistan* (1), art. 397, 2).

¹²³ (1), art. 244.

¹²⁴ (1), art. 57, 3).

¹²⁵ (1), art. 399, 3) et 4). Voir également la *République de Moldova* (1), art. 129, 1). Au Viet Nam (1), art. 87, 2), 3), 89 et 90, le travailleur concerné et un représentant du comité exécutif du syndicat de l'entreprise doivent être autorisés à prendre part à la procédure visant à établir les faits ou à fixer le montant de l'indemnisation. Au *Paraguay* (1), art. 63 a), 240 a) et 242, des retenues au titre d'un dommage affectant des équipements, des instruments ou des produits de l'employeur ne peuvent être effectuées qu'à la suite d'une décision judiciaire.

¹²⁶ (1), art. 55, 3) e).

¹²⁷ (1), art. 115.

raisonnable d'exposer les motifs pour lesquels la retenue ne devrait pas être effectuée.

238. En revanche, certains pays comme le Canada¹²⁸ et Maurice¹²⁹ interdisent expressément à l'employeur d'effectuer des retenues en cas de travail défectueux ou négligent ou de dommages aux fournitures, équipements ou autres biens qui lui appartiennent.

1.2.2.3. Retenues au titre de la mise à disposition d'outils, de fournitures ou d'équipement

239. En vertu du paragraphe 3 de la recommandation, des mesures appropriées devraient être prises en vue de limiter les retenues sur les salaires, lorsqu'il s'agit d'outils, de fournitures et d'équipement mis à la disposition du travailleur par l'employeur, aux cas suivants: les retenues sont reconnues comme étant de pratique courante dans l'industrie ou la profession en question, prévues par une convention collective ou une sentence arbitrale, ou autorisées de toute autre manière par une procédure admise par la législation nationale. Cette disposition a été adoptée presque sans discussion, sauf la question du coût exact que les retenues sur le salaire devaient couvrir. Cette question n'a finalement pas été tranchée¹³⁰.

240. Seuls quelques pays, comme les Bahamas¹³¹, la Colombie¹³², le Guyana¹³³ et le Swaziland¹³⁴, permettent d'effectuer des retenues sur le salaire en fonction du coût réel ou estimé des outils, fournitures ou équipement mis à la disposition du travailleur par l'employeur, ou au titre de l'utilisation ou de la location de locaux. Dans la plupart des autres pays, les retenues de ce type ne sont pas autorisées, apparemment au motif que les biens mis à disposition

¹²⁸ (1), art. 254.1, 3); Alberta (4), art. 12, 3); Ontario (14), art. 13, 5); et Territoires du Nord-Ouest (11), art. 3 b).

¹²⁹ (1), art. 13, 1) b).

¹³⁰ Une proposition visait à ce que les retenues effectuées pour couvrir le coût d'outils, de fournitures et d'équipement mis à disposition par l'employeur ne dépassent pas le prix de revient de ces outils, fournitures ou équipement; une contre-proposition avait été formulée pour qu'il soit fait référence au prix de leur remplacement par l'employeur; voir CIT, 32^e session, 1949, *Compte rendu des travaux*, pp. 508-509.

¹³¹ (1), art. 62, 2). D'une manière générale, les retenues au titre de biens fournis au travailleur sont interdites, sauf lorsqu'il s'agit d'outils, d'instruments ou de biens ne dépassant pas une certaine valeur, fournis au travailleur à sa demande lorsqu'il n'y a pas de magasin à moins de cinq miles du lieu de travail où il pourrait acquérir ces articles. Voir également la Barbade (1), art. 9, 1) a); la Dominique (1), art. 9, 1) a); le Luxembourg (1), art. 2 et 6, 4); et le Royaume-Uni: les îles Vierges (22), art. C32 c); et Montserrat (21), art. 9 a).

¹³² (1), art. 149, 1).

¹³³ (1), art. 23.

¹³⁴ (1), art. 56, 1) c).

entrent dans le coût normal que l'employeur doit supporter pour créer et équiper une entreprise.

1.2.2.4. Retenues à titre d'amende de caractère disciplinaire

241. Le texte proposé initialement par le Bureau sur les amendes de caractère disciplinaire prévoyait que ces retenues ne devraient être autorisées que dans les cas suivants: *a)* le travailleur a commis une infraction au règlement du travail établi préalablement en vertu d'une procédure approuvée par l'autorité compétente; *b)* le travailleur intéressé ou des représentants du personnel sont entendus; et *c)* le produit des amendes ne constitue pas un profit pécuniaire pour l'employeur¹³⁵. Cette disposition a fait l'objet d'un nombre considérable de critiques à la première discussion de la Conférence et a finalement été supprimée du projet de texte de la recommandation¹³⁶.

242. Dans beaucoup de pays, comme l'*Argentine*¹³⁷, la *Barbade*¹³⁸, le *Cameroun*¹³⁹, le *Guatemala*¹⁴⁰, le *Nigeria*¹⁴¹ et le Viet Nam¹⁴², il est expressément interdit d'imposer des amendes de caractère disciplinaire par le biais de retenues sur le salaire. De même, au *Mexique*¹⁴³, la législation indique que toute clause contractuelle prévoyant des retenues sur le salaire au titre d'amendes de caractère disciplinaire est nulle et non avenue et n'a pas force contraignante pour les parties, et que l'imposition d'amendes est contraire à la loi, quels que soient les motifs ou la nature de ces amendes.

¹³⁵ Il avait été expliqué que la formule utilisée était destinée à désigner des règlements de travail légalement autorisés concernant, par exemple, certains aspects de la discipline du travail, tels que le respect des prescriptions de sécurité, et à laisser les gouvernements libres de déterminer de quelle manière le produit des amendes de caractère disciplinaire devrait être utilisé; voir CIT, 31^e session, 1948, rapport VI c) (2), pp. 77-78.

¹³⁶ Certains gouvernements ont indiqué que les retenues au titre d'amendes de caractère disciplinaire étaient purement et simplement interdites à l'échelle nationale et que de telles retenues équivalaient à une punition arbitraire infligée par la partie lésée. Les membres travailleurs se sont fermement opposés à l'adoption d'une réglementation internationale concernant des amendes de caractère disciplinaire; voir CIT, 31^e session, 1948, *Compte rendu des travaux*, p. 487.

¹³⁷ (1), art. 131. C'est également le cas des pays et territoires suivants: *Bénin* (1), art. 215; *Burkina Faso* (1), art. 127; *République démocratique du Congo* (1), art. 92; *Dominique* (1), art. 8; États-Unis: Hawaï (16), art.388-6; Indiana (19), art. 22-2-8-1; Kentucky (22), art. 337.060, 2) a); Louisiane (24), art. 635; et Minnesota (30), art. 5200.0090; *Maurice* (1), art. 13, 1); *Mauritanie* (1), art. 104; Royaume-Uni: îles Vierges (22), art. C32 d); et *Montserrat* (21), art. 8; *Sénégal* (1), art. L.129; et *Togo* (1), art. 32.

¹³⁸ (1), art. 8.

¹³⁹ (1), art. 30, 1).

¹⁴⁰ (2), art. 60 e).

¹⁴¹ (1), art. 5, 1).

¹⁴² (1), art. 60, 2).

¹⁴³ (1), art. 123A-XXVII f); (2), art. 107.

243. Inversement, les retenues effectuées au titre d'amendes de caractère disciplinaire, de négligences ou d'infractions au règlement de l'entreprise sont autorisées dans certains pays, comme le Chili¹⁴⁴, l'Iraq¹⁴⁵, le Maroc¹⁴⁶ et la Roumanie¹⁴⁷. Aux Emirats arabes unis¹⁴⁸, au Koweït¹⁴⁹ et à Oman¹⁵⁰, des amendes peuvent être imposées pour des infractions disciplinaires en ce qui concerne les horaires de travail, le règlement du lieu de travail ou le comportement personnel. Les employeurs qui occupent dix personnes ou plus sont tenus d'afficher visiblement une liste des sanctions disciplinaires et des conditions dans lesquelles ces sanctions peuvent être imposées, étant entendu que pas plus d'une sanction ne peut être imposée pour une seule infraction et qu'un travailleur ne peut pas être sanctionné lorsque quinze jours se sont écoulés à partir de la date où l'acte qu'il a commis a été démontré ou à partir du jour habituel de la paie. Les amendes peuvent être d'un montant déterminé ou d'un montant équivalant au salaire dû pour une certaine période. En Turquie¹⁵¹, des amendes ne peuvent être imposées que pour les motifs énumérés dans la convention collective ou dans le contrat de travail applicable. A Sri Lanka¹⁵², les actes ou omissions pour lesquels des amendes peuvent être imposées au travailleur sont expressément énumérés dans la législation du travail. Ces actes sont, entre autres, les suivants: absence sans motif valable; retard; négligence; le fait de dormir pendant les horaires de travail; inobservation volontaire d'ordres; vol de biens; escroquerie ou malhonnêteté; désobéissance délibérée; intervention dans des dispositifs de sécurité et violation des instructions concernant l'entretien et la propreté des locaux.

¹⁴⁴ (1), art. 58. C'est également le cas dans les pays et dans le territoire suivants: Cap-Vert (1), art. 121, 2) d); Colombie (1), art. 150; Equateur (2), art. 44 b); Guinée-Bissau (1), art. 106, 2) d); Israël (1), art. 25, 4); Liban (1), art. 68, 1); Jamahiriya arabe libyenne (1), art. 78, 1); Luxembourg (1), art. 6, 1); Myanmar (1), art. 7, 2) a); Royaume-Uni (1), art. 14, 2); et île de Man (14), art. 13, 5) b); et République arabe syrienne (1), art. 66.

¹⁴⁵ (1), art. 126, 2), 128 et 129.

¹⁴⁶ (1), art. 14. Toutefois, le gouvernement a indiqué que, en vertu du nouveau projet du Code du travail qui a été soumis au Parlement, le droit d'imposer des amendes en tant que mesures disciplinaires a été supprimé.

¹⁴⁷ (1), art. 100, 1) d) et 101, 2).

¹⁴⁸ (1), art. 102, 104 et 105. C'est également le cas dans les pays suivants: Arabie saoudite (1), art. 125, 126 et 127; Bahreïn (1), art. 101, 102, 5) et 103; (2), art. 1 et annexe; (3), art. 1 et 5; et Qatar (1), art. 72.

¹⁴⁹ (1), art. 50 et 51, 5).

¹⁵⁰ (1), art. 33 et 35.

¹⁵¹ (1), art. 32. De même, à Malte (1), art. 26, 1) et 3), les motifs pour lesquels des amendes peuvent être imposées doivent être précisés dans le contrat écrit de travail dont les termes doivent avoir été préalablement approuvés par le Directeur du travail et de l'émigration.

¹⁵² (4), art. 18, 7); (5), art. 2, 1) i). De même, en Pologne (1), art. 108, 2), le travailleur est passible d'une amende principalement dans les cas suivants: absence sans autorisation, inobservation du règlement de l'entreprise en matière de sécurité, d'hygiène ou de protection contre l'incendie, et consommation d'alcool pendant les horaires de travail.

244. Dans la plupart des pays qui autorisent ce type de retenue sur le salaire, la législation nationale contient également des dispositions qui garantissent l'équité de la procédure disciplinaire, par exemple en exigeant une notification par écrit au travailleur ou en consacrant le droit de faire appel. Dans beaucoup de pays, aucune amende ne peut être imposée lorsque quinze à trente jours se sont écoulés après que l'infraction a été commise ou constatée. Dans d'autres cas, la législation oblige l'employeur à tenir un registre spécial de toutes les retenues et à le présenter aux inspecteurs du travail chaque fois que cela est utile. En Arabie saoudite¹⁵³, par exemple, pour que des sanctions disciplinaires puissent être imposées à un travailleur, il faut d'abord que celui-ci ait été averti par écrit des faits qui lui sont reprochés, qu'il ait été entendu et autorisé à se défendre et que tous les éléments susmentionnés aient été consignés dans un rapport porté à son dossier personnel.

245. Dans certains pays, des dispositions juridiques empêchent l'employeur de tirer un profit pécuniaire des amendes imposées pour des raisons disciplinaires. En *Egypte*¹⁵⁴, et au *Liban*¹⁵⁵, par exemple, la loi prévoit que le produit de toute amende infligée à un travailleur doit être versé sur un compte spécial et utilisé dans l'intérêt des travailleurs, conformément aux réglementations adoptées par l'autorité gouvernementale compétente. A Bahreïn¹⁵⁶ et aux Emirats arabes unis¹⁵⁷, un comité paritaire établi dans l'entreprise est chargé d'examiner les éventuelles activités sociales et de décider de l'utilisation des sommes réunies, lesquelles peuvent, entre autres, servir à créer une association sportive, des installations de loisirs, une mosquée, une bibliothèque, une coopérative, à fournir des soins médicaux ou à réaliser des projets de cet ordre. Ces fonds ne peuvent pas être investis de quelque manière que ce soit, ni être utilisés pour acheter de la nourriture ou des vêtements. En *Turquie*¹⁵⁸, les retenues au titre d'amende sont portées au crédit, dans un délai d'un mois, du compte du ministère du Travail et leur produit ne peut être utilisé que pour fournir des services éducatifs et sociaux aux travailleurs, conformément aux décisions d'un comité, présidé par le ministre du Travail, qui réunit, entre autres, des représentants des travailleurs.

¹⁵³ (1), art. 126. Voir également le Bahreïn (3), art. 5, 7 et 8 et les Emirats arabes unis (1), art. 110.

¹⁵⁴ (1), art. 70. Voir également la *Jamahiriya arabe libyenne* (1), art. 80 et la *République arabe syrienne* (1), art. 70.

¹⁵⁵ (1), art. 71; (4), art. 1 à 5. Un compte spécial est géré par un comité paritaire et sa principale fonction est d'apporter une aide économique aux travailleurs en cas de frais ou de besoins imprévus, en particulier en cas de maladie, d'accident, de décès ou de mariage.

¹⁵⁶ (1), art. 103; (4), art. 1, 3 et 4.

¹⁵⁷ (1), art. 105; (2), art. 1 et 4.

¹⁵⁸ (1), art. 32. De même, en *Pologne* (1), art. 108, 4), le produit de toute amende imposée par l'employeur doit être consacré à des fins sociales.

246. Il convient aussi de faire mention de la question des retenues effectuées sur le salaire pour compenser des journées de grève. La commission souhaite rappeler à cet égard que, même si ce type de retenue ne soulève pas en principe d'objection, on peut considérer qu'elles ont un caractère de sanction lorsqu'elles sont supérieures au montant correspondant à la durée de la grève et qu'elles devraient donc être évitées¹⁵⁹.

1.2.3. Limites applicables aux retenues sur le salaire

247. Aux termes de l'article 10, paragraphe 2, de la convention, le salaire doit être protégé contre la saisie ou la cession, dans la mesure jugée nécessaire pour assurer l'entretien du travailleur et de sa famille. Cela étant, l'article 8, qui impose que des limites soient prescrites pour les retenues autorisées, n'indique pas expressément que le salaire doit être protégé dans la mesure jugée nécessaire pour assurer l'entretien du travailleur et de sa famille. Toutefois, un principe analogue, à savoir qu'un plafond devrait être fixé pour les retenues afin de veiller à ce qu'elles ne privent pas le travailleur du revenu minimum de base dont il a besoin pour assurer son entretien et celui de sa famille, figure au paragraphe 1 de la recommandation. Cette disposition, qui n'était pas prévue dans le rapport initial que le Bureau avait établi aux fins de l'élaboration de l'instrument, et qui a été adoptée aux deux sessions de la Conférence sans donner lieu à des discussions¹⁶⁰, indique que «toutes les dispositions qui s'imposent devraient être prises afin de limiter les retenues sur les salaires, dans la mesure jugée nécessaire pour assurer l'entretien du travailleur et de sa famille».

248. Bien que, semble-t-il, rien n'explique de façon convaincante pourquoi le principe visant à protéger les revenus des travailleurs contre des retenues excessives n'a pas été incorporé dans le texte de la convention, alors que ce principe a été établi en ce qui concerne la saisie ou la cession du salaire, la commission estime qu'il ne devrait pas être donné trop d'importance à cette incohérence apparente. La commission constate que l'article 8, paragraphe 1, oblige à fixer des limites aux retenues sur les salaires, ce qui en soi dénote le souci d'éviter que les retenues deviennent arbitraires ou abusives. En plusieurs occasions, les commentaires de la commission sur l'application de l'article 8 se fondent sur le principe que des limites devraient être fixées au montant total des retenues autorisées dans la mesure nécessaire pour assurer l'entretien du

¹⁵⁹ On rappellera que le Comité de la liberté syndicale, à propos de cette question, a estimé que, lorsque les déductions de salaire ont été supérieures aux montants correspondant à la durée de la grève, le fait d'imposer des sanctions pour faits de grève n'est pas de nature à favoriser le développement de relations professionnelles harmonieuses; voir *Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale*, quatrième édition, 1996, pp. 129 et 130.

¹⁶⁰ Voir CIT, 31^e session, 1948, rapport VI c) (2), p. 76; CIT, 31^e session, 1948, *Compte rendu des travaux*, p. 486; CIT, 32^e session, 1949, *Compte rendu des travaux*, p. 514.

travailleur et de sa famille¹⁶¹. La commission estime donc que l'article 8, paragraphe 1, de la convention comporte l'idée qu'il faut limiter les retenues afin que soit assuré l'entretien du travailleur et de sa famille, même si cette idée n'est exprimée explicitement qu'au paragraphe 1 de la recommandation.

1.2.3.1. Limite générale des montants maximums déductibles

249. Dans plusieurs pays, la législation du travail applique des plafonds à taux progressif aux retenues en fonction de tranches de salaire préalablement fixées. Souvent, ces taux sont compris entre un vingtième ou un dixième pour la tranche de salaire la moins élevée, entre un tiers et un demi, voire deux tiers, pour la tranche la plus élevée, et il n'y a pas de limite pour les retenues sur les salaires qui dépassent un certain montant. C'est le cas par exemple au Cameroun¹⁶², en Côte d'Ivoire¹⁶³, au Gabon¹⁶⁴ et au Sénégal¹⁶⁵. Dans ces pays, il doit être tenu compte de tous les suppléments de salaire dans le calcul du montant de la retenue, à l'exception des prestations qui ne peuvent pas faire l'objet de saisie, des sommes payables au titre du remboursement de dépenses effectuées par le travailleur et des allocations familiales. De même, en Bulgarie¹⁶⁶, les limites des retenues sur le salaire dépendent du revenu mensuel et vont d'un cinquième du salaire, si celui-ci atteint 60 leva, à la moitié du salaire si celui-ci dépasse 300 leva.

250. Dans beaucoup de pays, le montant maximum de la retenue représente un pourcentage déterminé du salaire. Cette limite varie considérablement d'un pays à l'autre et est fixée à un cinquième du salaire gagné aux Bahamas¹⁶⁷ et en Thaïlande¹⁶⁸, à un quart du salaire aux Seychelles¹⁶⁹, et en Zambie¹⁷⁰ et à un tiers du salaire à Cuba¹⁷¹, en Hongrie¹⁷² et au Swaziland¹⁷³.

¹⁶¹ Voir, par exemple, CEACR pour 1984, p. 181 (*Jamahiriya arabe libyenne*). La commission a adressé des demandes directes en ce sens au Belize et au Kirghizistan en 1995.

¹⁶² (1), art. 75 et 76; (5), art. 2, 1). C'est également le cas dans les pays suivants: *Burkina Faso* (1), art. 128, 1) et 129; (3), art. 1; *République centrafricaine* (1), art. 112 et 113; (4), art. 1; *Congo* (1), art. 100, 1) et 101; (3), art. 1; *Djibouti* (1), art. 107 et 108; (3), art. 1; *Mauritanie* (1), art. 105, 1) et 106; *Niger* (1), art. 170, 1) et 171; (3), art. 218; *Tchad* (1), art. 276, 1) et 277; (4), art. 1; et *Togo* (1), art. 103, 1) et 104; (2), art. 1.

¹⁶³ (1), art. L.34.1 et 34.2; (2), art. 2D-68, 1) et 3).

¹⁶⁴ (1), art. 161 et 162; (2), art. 1.

¹⁶⁵ (1), art. L.130, 3) et L.131, 1) et 2); (4), art. 1.

¹⁶⁶ (1), art. 272, 2); (3), art. 341, 1).

¹⁶⁷ (1), art. 64, 1). De même, en Estonie (2), art. 36, 3), le montant payable à un travailleur après retenue doit équivaloir à 80 pour cent au moins du taux de salaire minimum prévu par la loi.

¹⁶⁸ (1), art. 76.

¹⁶⁹ (1), art. 33, 2).

¹⁷⁰ (1), art. 45, 4), 46, 2) et 46A, 1).

¹⁷¹ (1), art. 125. C'est également le cas dans les pays et les territoires suivants: Cap-Vert (1), art. 121, 3); *Guyana* (1), art. 23; *Nigéria* (1), art. 5, 7); Royaume-Uni: îles Vierges (22), art. C.32;

En revanche, en Indonésie¹⁷⁴, au Panama¹⁷⁵ et en Roumanie¹⁷⁶, la loi prévoit que le montant total de toute retenue correspondant à un mois quelconque ne peut pas dépasser la moitié du salaire que le travailleur a gagné ce mois-là, alors qu'en Pologne¹⁷⁷ toutes les retenues autorisées, y compris pour le paiement d'une pension alimentaire ou d'impôts sur le revenu, les avances en espèces et les amendes, ne peuvent pas dépasser les trois cinquièmes de la rémunération.

251. Dans d'autres pays, le pourcentage maximum du salaire qui peut être retenu dépend du type de retenue. A titre d'exemple, en Fédération de Russie¹⁷⁸ et en Ukraine¹⁷⁹, le montant total des retenues ne peut pas dépasser 20 pour cent de la rémunération du travailleur, ou la moitié de la rémunération dans certains cas précisés par la législation. Dans le cas de retenues multiples effectuées en application de plusieurs décisions de justice, le travailleur doit dans tous les cas conserver au moins la moitié de ses gains, sauf s'il purge une peine d'emprisonnement ou s'il s'agit d'une pension alimentaire pour un mineur. De même, en Inde¹⁸⁰, le montant total des retenues qui peuvent être effectuées pendant une période quelconque de salaire ne peut pas dépasser la moitié du salaire, ou 75 pour cent lorsque ces retenues, en totalité ou en partie, sont effectuées au titre de paiements à des sociétés coopératives. A Sri Lanka¹⁸¹, le montant total des retenues autorisées va de 50 à 75 pour cent des salaires dus, selon la branche d'activité du travailleur. En Croatie¹⁸², la loi sur le travail prévoit que pas plus de la moitié du salaire du travailleur ne peut être retenue en application de la loi pour remplir l'obligation de subvenir aux besoins d'une personne, et pas plus d'un tiers du salaire pour d'autres obligations. A Singapour¹⁸³, le montant total des retenues effectuées sur le salaire d'un travailleur au cours d'une période quelconque de salaire ne peut pas être

et Montserrat (21), art. 9. De même au Viet Nam (1), art. 60, 1), le montant total retenu ne peut dépasser 30 pour cent du salaire mensuel.

¹⁷² (1), art. 161, 3); (3), art. 65.

¹⁷³ (1), art. 56, 4) et 57, 4). Toutefois, en cas de perte ou de dommage affectant les outils, matériels ou autres biens qui appartiennent à l'employeur, le montant total des retenues autorisées ne peut pas dépasser la moitié du salaire du travailleur.

¹⁷⁴ (2), art. 24, 2). C'est également le cas en Guinée-Bissau (1), art. 106, 3); au Kenya (1), art. 6, 3); en Malaisie (1), art. 24, 8) et à Maurice (1), art. 13, 3).

¹⁷⁵ (1), art. 161.

¹⁷⁶ (1), art. 109, 2).

¹⁷⁷ (1), art. 87, 4).

¹⁷⁸ (1), art. 138. C'est également le cas dans les pays suivants: Azerbaïdjan (1), art. 76; Bélarus (1), art. 108; et République de Moldova (1), art. 133, 1) et 2).

¹⁷⁹ (1), art. 128; (2), art. 26.

¹⁸⁰ (1), art. 7, 3); (3), art. 21 et 2A).

¹⁸¹ (2), art. 2 a).

¹⁸² (1), art. 88.

¹⁸³ (1), art. 32, 1).

supérieur à la moitié du salaire payable. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas aux retenues effectuées en raison d'une absence au travail, pour le paiement d'impôts sur le revenu ou pour le recouvrement d'avances ou de prêts et de versements, avec le consentement du travailleur, à des sociétés coopératives enregistrées.

252. Dans certains pays, la loi cherche à protéger le travailleur des retenues excessives non seulement en fixant la proportion maximale des gains qui peuvent être retenus, mais aussi en prévoyant que le salaire minimum ne devrait pas être soumis à des retenues. Au *Kirghizistan*¹⁸⁴, par exemple, le montant total des retenues autorisées ne peut pas dépasser 20 pour cent du salaire dû au travailleur et, dans tous les cas, le salaire après retenue ne peut pas être inférieur au salaire minimum établi par la loi. Dans la *République islamique d'Iran*¹⁸⁵, seul le montant qui dépasse le salaire minimum peut, par une décision judiciaire, être retenu pour couvrir une dette du travailleur envers son employeur mais, dans tous les cas, ce montant ne peut pas dépasser un quart du salaire total. De même, en *Colombie*¹⁸⁶ et au *Mexique*¹⁸⁷, la législation prévoit que le salaire ne peut pas faire l'objet de retenue si la retenue fait tomber la rémunération du travailleur en dessous du niveau du salaire minimum.

253. En *Slovaquie*¹⁸⁸ et en *République tchèque*¹⁸⁹, la loi prescrit un montant en espèces fixe qui ne peut pas être soumis à des retenues et autorise, sans établir de limites, les retenues sur les sommes qui dépassent ce montant.

254. Enfin, il convient de faire mention de certains pays comme la *Bolivie*, la République de Corée, le *Costa Rica*, l'*Equateur*, l'*Espagne*, le Japon, le *Honduras*, le *Nicaragua*, l'*Ouganda*, le *Paraguay*, la *République démocratique du Congo*, l'*Uruguay* et le *Venezuela*, où la législation n'indique pas le montant autorisé des retenues sur le salaire. A plusieurs reprises, la commission a souligné l'importance d'établir une limite générale pour les retenues qui peuvent être effectuées sur le salaire étant donné que, même si dans la pratique aucun problème ne se pose lorsque les retenues portent sur une faible proportion du salaire, des problèmes se posent ou peuvent se poser lorsque le montant total des diverses retenues est tel qu'il pourrait entraîner la disparition complète ou virtuelle du salaire¹⁹⁰.

¹⁸⁴ (1), art. 243, 1). De même, au *Tadjikistan* (1), art. 109, les retenues sont limitées à la moitié du salaire et ne peuvent en aucun cas être effectuées sur le salaire minimum.

¹⁸⁵ (1), art. 44.

¹⁸⁶ (1), art. 149, 2) et 151.

¹⁸⁷ (1), art. 123A-VIII; (2), art. 110.

¹⁸⁸ (5), art. 1, 1) et 2, 1).

¹⁸⁹ (6), art. 1 et 2.

¹⁹⁰ Par exemple, la commission a adressé des demandes directes en ce sens à la *Jamahiriyah arabe libyenne* et à l'*Uruguay* en 2001, au *Belize* en 1995 et au *Venezuela* en 1987.

1.2.3.2. Limites spécifiques pour certaines formes de retenues sur le salaire

255. Dans beaucoup de pays, des limites spécifiques sont prévues pour les retenues effectuées au titre d'amendes appliquées en raison de fautes du travailleur. En *Iraq*¹⁹¹ et en *Turquie*¹⁹², par exemple, le montant de l'amende ne peut pas dépasser trois jours de salaire au cours d'un mois quelconque, alors qu'en Arabie saoudite¹⁹³, au Koweït¹⁹⁴ et en *Jamahiriya arabe libyenne*¹⁹⁵ la retenue au cours d'un mois ne peut pas dépasser l'équivalent de cinq jours de salaire. A *Sri Lanka*¹⁹⁶, le montant retenu au titre d'une amende imposée au travailleur par l'employeur en raison d'un acte ou d'une omission quelconque ne peut pas dépasser 5 pour cent du salaire et, en *Roumanie*¹⁹⁷, les mesures disciplinaires prises lorsque le travailleur n'a délibérément pas rempli ses obligations peuvent prendre la forme d'une réduction du salaire de 5 à 10 pour cent pendant une période allant d'un à trois mois. En *Equateur*¹⁹⁸, l'employeur ne peut pas retenir plus de 10 pour cent du salaire du travailleur au titre d'une amende.

256. En ce qui concerne les retenues pour une négligence au travail, pour la perte d'un bien de l'employeur ou pour un dommage affectant ce bien, les limites prescrites dans la législation nationale varient considérablement. Au *Liban*¹⁹⁹, les retenues pour la perte, l'endommagement ou la destruction totale causés par le travailleur de machines, d'outils, de matériel ou de produits ne peuvent pas dépasser cinq jours de salaire d'un mois quelconque et, en *Turquie*²⁰⁰, la somme que l'employeur peut retenir momentanément sur le salaire pour couvrir un montant réclamé en raison d'un dommage ne peut pas

¹⁹¹ (1), art. 126, 2). Toutefois, le montant retenu ne peut pas dépasser 20 pour cent du salaire mensuel. Au Kenya (1), art. 6, 1) c), l'employeur peut retenir un montant ne dépassant pas un jour de salaire pour chaque jour ouvrable pendant lequel le travailleur s'est absenté du lieu de travail sans motif valable ou sans avoir demandé un jour de congé. Voir également le *Liban* (1), art. 68, 1) et 70.

¹⁹² (1), art. 32.

¹⁹³ (1), art. 125. C'est également le cas dans les pays suivants: Bahreïn (1), art. 102, 5); Emirats arabes unis (1), art. 104; Oman (1), art. 35; Qatar (1), art. 72 b) iv); et *République arabe syrienne* (1), art. 51, 54, 2) et 66.

¹⁹⁴ (1), art. 51, 5).

¹⁹⁵ (1), art. 35, 36, 3) et 78, 1).

¹⁹⁶ (5), art. 2, 1) i).

¹⁹⁷ (1), art. 100, 1) c) et d). En République de Corée (1), art. 98 et au Japon (2), art. 91, les retenues à caractère punitif sur le salaire ne peuvent pas dépasser un dixième du montant total du salaire, quelle que soit la période de paie.

¹⁹⁸ (2), art. 44 b). C'est également le cas au Luxembourg (1), art. 6.

¹⁹⁹ (1), art. 69 et 70. C'est également le cas dans la *Jamahiriya arabe libyenne* (1), art. 36, 3) et dans la *République arabe syrienne* (1), art. 54, 2) et 66.

²⁰⁰ (1), art. 31.

dépasser dix jours de salaire, et tout dommage qu'un travailleur pourrait avoir entraîné ne peut faire l'objet d'une déduction que sur la somme retenue à titre de dépôt. Au *Mexique*²⁰¹, le montant total de la retenue ne peut en aucun cas dépasser un mois de salaire et chaque paiement ne peut pas être supérieur à 30 pour cent du montant du salaire en sus du montant du salaire minimum. Au Viet Nam²⁰², lorsque les dommages affectant les outils, l'équipement ou d'autres biens de l'entreprise ne sont pas graves et sont dus à un manque d'attention, le montant maximum du dédommagement doit se limiter à trois mois de salaire et être retenu graduellement sur le salaire dans la limite totale de 30 pour cent qui est fixée pour les retenues mensuelles autorisées. En *Bolivie*²⁰³ et aux *Philippines*²⁰⁴, les retenues pour perte ou dommage affectant les outils, matériel ou équipement fournis par l'employeur au travailleur ne peuvent pas dépasser 20 pour cent du salaire d'un travailleur au cours d'une semaine. Au *Paraguay*²⁰⁵, toute dette en raison d'une perte ou d'un dommage doit être remboursée lors des jours de paie successifs et le montant de la retenue ne peut pas dépasser 30 pour cent de la rémunération mensuelle du travailleur. En revanche, la législation de la *Norvège*²⁰⁶ établit une norme générale en vertu de laquelle les retenues destinées à compenser les dommages ou les pertes touchant l'établissement qui ont été entraînés par un acte délibéré ou par une négligence grave du travailleur doivent se limiter à la fraction du montant réclamé qui dépasse le montant dont le travailleur a raisonnablement besoin pour subvenir à ses besoins et à ceux du ménage.

257. Un certain nombre de pays réglementent juridiquement le montant des retenues qui peuvent être effectuées pour rembourser les avances sur salaire accordées par l'employeur. A titre d'exemple, en *Equateur*²⁰⁷ et en *Tunisie*²⁰⁸, un employeur ne peut pas retenir plus de 10 pour cent du salaire du travailleur au titre du règlement d'avances sur le salaire. De même, au *Soudan*²⁰⁹, les montants

²⁰¹ (2), art. 110, I).

²⁰² (1), art. 60 et 89. De même, en *Roumanie* (1), art. 109, 1) et 2), les retenues aux fins du recouvrement de dommages peuvent revêtir la forme de mensualités ne dépassant pas un tiers du salaire mensuel net, alors qu'en *Chine* (1), art. 16, les retenues mensuelles au titre d'indemnisation pour des pertes économiques ne peuvent pas dépasser 20 pour cent du salaire mensuel du travailleur.

²⁰³ (1), art. 35.

²⁰⁴ (2), Livre III, Règle VIII, art. 11 d).

²⁰⁵ (1), art. 242.

²⁰⁶ (1), art. 55, 3).

²⁰⁷ (2), art. 90. Dans certains autres pays, comme par exemple l'*Egypte* (1), art. 40; la *Jamahiriya arabe libyenne* (1), art. 35; à *Oman* (1), art. 58; et dans la *République arabe syrienne* (1), art. 51, la limite de 10 pour cent s'applique aux retenues effectuées pour le remboursement de prêts.

²⁰⁸ (1), art. 150.

²⁰⁹ (1), art. 37, 1) b). Aussi, au *Panama* (1), art. 161, 3), le montant de la retenue ne peut pas dépasser 15 pour cent du salaire payable qui correspond à la période de paie concernée.

des retenues consacrées au remboursement d'une avance sur le salaire ne peuvent pas dépasser 15 pour cent du salaire de base et en *Argentine*²¹⁰ et à *Maurice*²¹¹, les retenues aux fins du remboursement d'avances sur la rémunération ne peuvent pas dépasser un cinquième de la rémunération. En *Israël*²¹², au maximum un quart du salaire peut être retenu au titre de dettes du travailleur envers l'employeur pour des avances sur le salaire dépassant trois mois de salaire. A la *Barbade*²¹³ et à la *Dominique*²¹⁴, le montant total qui peut être retenu sur le salaire d'un travailleur ou en être déduit, au cours d'une période de paie quelconque, au titre de matériel et d'outils fournis par l'employeur ou d'une somme prêtée au travailleur, ne peut pas dépasser un tiers du salaire gagné pendant cette période. En *Pologne*²¹⁵, les retenues pour des avances en espèces versées au travailleur doivent être limitées à la moitié de la rémunération. Enfin, à *Sri Lanka*²¹⁶, la loi prévoit que les retenues au titre d'une avance sur le salaire doivent être effectuées sur le salaire du travailleur sous la forme de mensualités d'un montant égal et étalées sur une période d'au moins six mois.

258. Dans certains pays, la loi fixe des limites aux retenues effectuées pour rembourser des emprunts, des crédits personnels ou d'autres dettes. Le montant de ces retenues va de 17 pour cent en *République dominicaine*²¹⁷ à 20 pour cent au *Panama*²¹⁸, tandis qu'au *Honduras*²¹⁹ 25 pour cent seulement de la somme qui dépasse le montant de 100 lempiras peuvent être retenus.

1.3. Obligation de fournir des informations à propos des retenues sur le salaire

259. L'article 8, paragraphe 2, de la convention indique que les travailleurs devront être informés, de la façon que l'autorité compétente considérera comme la plus appropriée, des conditions et des limites dans lesquelles ces retenues pourront être effectuées. Le texte de cette disposition a fait l'objet d'un ample consensus aux deux discussions de la Conférence et a été

²¹⁰ (1), art. 130 et 133.

²¹¹ (1), art. 12, 3).

²¹² (1), art. 25, 6) et 7).

²¹³ (2), art. 5.

²¹⁴ (1), art. 9, 1).

²¹⁵ (1), art. 87, 3).

²¹⁶ (5), art. 3.

²¹⁷ (1), art. 201, 4).

²¹⁸ (1), art. 161, 11). C'est également le cas en El Salvador (2), art. 136.

²¹⁹ (2), art. 371 et 372.

adopté tel que le Bureau l'avait initialement proposé²²⁰. Le principe général qui inspire cette disposition est qu'il faut que les travailleurs, de façon expresse ou implicite, aient accepté les conditions dans lesquelles leurs gains peuvent être diminués au moyen de retenues sur le salaire. Comme il ressort clairement de l'article 8, paragraphe 2, il incombe aux autorités nationales d'indiquer précisément comment l'obligation de fournir des informations pourra être satisfaite.

260. Toutefois, la question se pose de savoir ce que cette disposition de la convention recouvre réellement. De l'avis de la commission, la véritable intention des auteurs semble avoir été de garantir que les travailleurs prennent pleinement connaissance, et si possible à l'avance, de la nature et de l'ampleur de toutes les éventuelles retenues auxquelles leurs salaires pourraient être assujettis, afin de ne pas être pris au dépourvu ou d'être exposés à des retenues arbitraires. En ce sens, si le fait d'informer les travailleurs de la législation pertinente, dans leurs contrats de travail ou par l'affichage du règlement intérieur de l'entreprise, est manifestement suffisant pour répondre aux exigences de la convention, on peut se demander si les registres de salaires ou les feuilles de paie qui indiquent les retenues correspondant à certaines périodes de paie peuvent être toujours considérés comme appropriés. De plus, l'article 8, paragraphe 2, de la convention indique que les travailleurs devront être informés des conditions et des limites dans lesquelles de telles retenues «pourront être effectuées», ce qui laisse entendre que les travailleurs devraient être informés, outre les éléments spécifiques dont ils prennent connaissance au moment de la paie, des conditions et des limites des retenues en général.

261. La commission estime également que l'article 8, paragraphe 2, de la convention devrait être lu conjointement avec l'article 14 *a*) de la convention et de manière à prendre en considération le paragraphe 6 de la recommandation, qui prévoient que les travailleurs devraient être informés des conditions de salaire qui leur seront applicables, cela avant d'être affectés à un emploi ou à l'occasion de tous changements dans ces conditions, y compris des conditions dans lesquelles des retenues peuvent être effectuées. La commission renvoie donc au [chapitre VII](#) ci-après qui fournit des informations plus détaillées sur la législation et la pratique à l'échelle nationale en ce qui concerne cet aspect des retenues sur le salaire.

262. Dans plusieurs pays, la législation prévoit que, au moment de la conclusion d'un contrat de travail, l'employeur est tenu d'apporter au travailleur des informations précises sur les conditions de paiement du salaire. C'est le cas par exemple au *Liban*²²¹, en *Ukraine*²²² et en *Zambie*²²³. Aux *Bahamas*²²⁴ et en

²²⁰ Voir CIT, 31^e session, 1948, *Compte rendu des travaux*, p. 484 et CIT, 32^e session, 1949, *Compte rendu des travaux*, p. 503.

²²¹ (2), art. 4. C'est également le cas en République de Corée (1), art. 24; en Estonie (2), art. 3, 2); au *Guyana* (1), art. 17, 1; et en Lituanie (1), art. 17.

²²² (2), art. 29, 1).

*Ouganda*²²⁵, le contrat de travail doit toujours comporter certaines mentions, y compris sur les avances de salaires et sur les modalités de leur remboursement. A *Malte*²²⁶, l'employeur doit indiquer au travailleur, au moment de l'engager, les dispositions relatives à toutes les conditions de travail qui lui sont applicables.

263. Dans un certain nombre de pays, la législation prévoit que des informations sur le salaire et les feuilles de salaire doivent être données au moment du paiement, indiquant le montant et les motifs des retenues qui peuvent être effectués sur le salaire brut. C'est le cas par exemple dans les pays suivants: *Espagne*²²⁷, *Hongrie*²²⁸, *Maurice*²²⁹, *Norvège*²³⁰, *République démocratique du Congo*²³¹, *Royaume-Uni*²³², *Swaziland*²³³, *Turquie*²³⁴, *Uruguay*²³⁵ et *Venezuela*²³⁶. Dans la *République tchèque*²³⁷, il n'est obligatoire de fournir des feuilles de salaire qu'aux personnes dont la rémunération est calculée mensuellement.

264. Dans d'autres cas, la loi prévoit la tenue d'un registre des salaires où doivent être portés tous les éléments du salaire, y compris le montant des retenues sur le salaire et celui du salaire net. Cette situation prévaut, par exemple, en République de Corée²³⁸, en *Egypte*²³⁹, et en *Iraq*²⁴⁰. A El

²²³ (1), art. 51 et 52.

²²⁴ (1), art. 5, 1).

²²⁵ (1), art. 11 e).

²²⁶ (1), art. 15, 2). De même, en *Slovaquie* (1), art. 41, 1) et 43, 1), avant la conclusion d'un contrat de travail, l'employeur doit informer les travailleurs des droits et obligations liés aux conditions de travail et de salaire dans lesquelles ils sont censés s'acquitter de leur tâche.

²²⁷ (1), art. 29, 1); (6), annexe. C'est également le cas dans les pays suivants: Chili (1), art. 54; Estonie (2), art. 8, 2); Finlande (1), chap. 2, art. 16; Maroc (1), art. 10; Rwanda (4), art. 2; et Slovaquie (1), art. 135, 3). De même, en *Azerbaïdjan* (1), art. 173, 2), des documents de paiement faisant apparaître l'ensemble des éléments comptables ayant trait au calcul du salaire et des retenues doivent être communiqués au travailleur au moment de chaque paie. Dans la *République de Moldova* (2), art. 19, 2) et 3), la loi prévoit de façon générale que l'employeur est tenu d'informer les travailleurs des conditions de salaire, y compris de la méthode de calcul du salaire et des retenues, mais elle ne précise pas quand et où ces informations devraient être fournies.

²²⁸ (1), art. 160.

²²⁹ (1), art. 49, 2) b) et c); (2), art. 7 et annexe C.

²³⁰ (1), art. 55, 5).

²³¹ (1), art. 84.

²³² (1), art. 8 et 9.

²³³ (1), art. 61, 1) h).

²³⁴ (1), art. 30 et 32.

²³⁵ (5), art. 2.

²³⁶ (1), art. 133, 5).

²³⁷ (1), art. 120, 4).

²³⁸ (1), art. 47. Voir également le Japon (2), art. 108; et le Pérou (5), art. 14.

Salvador²⁴¹, au *Soudan*²⁴² et à *Sri Lanka*²⁴³, un registre détaillé doit être établi pour toute retenue effectuée sur le salaire du travailleur, mais l'employeur n'est pas tenu de fournir au travailleur copie de ce registre, à moins que ce dernier n'en fasse expressément la demande.

265. Dans certains pays, comme le *Bénin*²⁴⁴, la *Colombie*²⁴⁵ et le *Togo*²⁴⁶, la législation nationale prévoit que les conditions de rémunération, y compris les retenues autorisées, doivent être affichées dans les bureaux de l'employeur ou à l'endroit où les travailleurs sont payés. Dans la *Jamahiriya arabe libyenne*²⁴⁷, la loi n'oblige l'employeur à afficher visiblement dans l'entreprise que le règlement concernant les sanctions disciplinaires, les types de sanctions et leurs conditions d'application.

266. Une autre question requiert des éclaircissements: il s'agit de savoir s'il peut y avoir présomption de connaissance des conditions et limites applicables aux retenues réglementées par la loi. La commission estime que la publication des conditions et limites des retenues qui sont établies par le Code du travail, instrument dont tous les travailleurs ont connaissance, peut être considérée comme suffisante aux fins de cet article de la convention²⁴⁸. Compte tenu du fait que l'article 8, paragraphe 2, laisse à l'autorité compétente le soin de déterminer la façon la plus appropriée de porter à la connaissance du travailleur les dispositions réglementant les retenues, on peut considérer que, dans ce cas, le pouvoir discrétionnaire qu'accorde la convention est exercé de façon légitime. De même, lorsque les retenues sur le salaire sont réglementées par une convention collective, on peut supposer que les syndicats intéressés font connaître suffisamment le contenu de la convention collective et que, d'une manière générale, il n'est pas nécessaire de prendre des mesures particulières à cette fin. La commission estime donc que la publication officielle de la législation, en outre de la publicité donnée par la presse, et la diffusion de

²³⁹ (1), art. 35. Dans la *République arabe syrienne* (1), art. 69, il est prévu pour chaque travailleur un dossier où figurent le salaire et toute autre modification ultérieure de celui-ci.

²⁴⁰ (1), art. 52, 1) a). Au *Kirghizistan* (1), art. 241, 1) et 2), il faut fournir à chaque travailleur un livret de salaire, dans les cinq jours qui suivent son recrutement, où figurent des précisions sur les conditions de travail et sur les paiements.

²⁴¹ (2), art. 138.

²⁴² (1), art. 35, 8) et 65.

²⁴³ (4), art. 21, 2).

²⁴⁴ (1), art. 213. Voir également les pays suivants: *Burkina Faso* (1), art. 110; *Cameroun* (1), art. 64; *Congo* (1), art. 85; *Japon* (2), art. 106, 1); (5), art. 113; et *Kenya* (2), art. 20, 2).

²⁴⁵ (1), art. 5, 9, 105 et 108, 15).

²⁴⁶ (1), art. 93.

²⁴⁷ (1), art. 77. Voir également *Oman* (1), art. 33.

²⁴⁸ A cet égard, les gouvernements du *Mexique* et du *Panama* indiquent que les dispositions du Code du travail ayant trait aux conditions et limites des retenues autorisées sont bien connues de l'ensemble des travailleurs.

l'information pertinente par les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent être considérées comme appropriées, au sens de l'article 8, paragraphe 2, de la convention, pour informer les travailleurs sur les conditions et limites des retenues auxquelles ils sont assujettis.

1.4. Interdiction des retenues destinées à obtenir ou à conserver un emploi

267. L'article 9 de la convention interdit toute retenue sur les salaires dont le but est d'assurer un paiement direct ou indirect par un travailleur à un employeur, à son représentant ou à un intermédiaire quelconque (tel qu'un agent chargé de recruter la main-d'œuvre) en vue d'obtenir ou de conserver un emploi. Comme il ressort des comptes rendus des travaux sur la convention, cette disposition a donné lieu à des débats très vifs entre les auteurs de la convention. Les discussions ont porté principalement sur la question de savoir si les droits perçus par les bureaux de placement relevaient du champ d'application de cette disposition, et si ces redevances devaient être considérées comme des retenues interdites qui constituaient en fait des paiements en vue d'obtenir ou de conserver un emploi²⁴⁹. Même si les différences d'opinion ont persisté tout au long des travaux préparatoires sur la convention, il est manifeste pour la commission que, tel qu'il a été finalement énoncé, l'article 9 interdit les retenues sur le salaire au titre de paiements à des bureaux de placement payants dans le but d'obtenir ou de conserver un emploi, mais qu'il n'a pas d'effet sur les paiements qui pourraient être effectués directement par le travailleur au bureau de placement (c'est-à-dire sans que cela n'entraîne une retenue sur le salaire)

²⁴⁹ Le Bureau avait initialement proposé d'interdire les retenues au titre de paiements en vue d'obtenir ou de conserver un emploi, à l'exception des redevances de bureaux de placement autorisés par la législation nationale à percevoir ces redevances; voir CIT, 31^e session, 1948, rapport VI c) (2), pp. 38-40 et 76. Au cours de la première discussion de la Conférence, les membres travailleurs ont proposé de supprimer l'exception concernant les bureaux de placement payants étant donné que, à leur avis, les paiements effectués aux bureaux de placement devaient être considérés comme des créances civiles et ne devaient pas donner lieu à des retenues de salaires. Les membres employeurs se sont opposés à cet amendement car ils estimaient qu'il fallait tenir compte de la situation existant dans les pays qui autorisent l'activité des bureaux de placement payants réglementée par la loi. L'amendement a été finalement adopté et la référence aux bureaux de placement a donc été supprimée dans le projet d'instrument; voir CIT, 31^e session, 1948, *Compte rendu des travaux*, p. 484. A la seconde discussion de la Conférence, les membres employeurs ont proposé d'insérer au début du projet d'article les mots «Sauf lorsque l'autorité compétente l'autorise», afin de rendre les dispositions de l'article plus facilement applicables. Les membres travailleurs se sont opposés à cette proposition, laquelle a été rejetée par une courte majorité; voir CIT, 32^e session, 1949, *Compte rendu des travaux*, p. 503.

dans les pays où l'activité des bureaux de placement payants est autorisée par la législation nationale²⁵⁰.

268. Dans beaucoup de pays, la législation nationale interdit expressément toute retenue représentant un paiement, par le travailleur à l'employeur ou à un agent de l'employeur, en vue d'obtenir ou de conserver un emploi. C'est le cas par exemple à Bahreïn²⁵¹, en Hongrie²⁵², au Swaziland²⁵³ et en Ukraine²⁵⁴. Aux Etats-Unis²⁵⁵, la législation fédérale interdit les «pots-de-vin» par lesquels un travailleur reverse directement ou non à l'employeur, ou à une autre personne agissant pour le compte de l'employeur, l'ensemble ou une partie du salaire qui lui avait été versé. Par ailleurs, la législation du travail de certains Etats interdit à l'employeur, ou à un agent ou à un représentant de l'employeur, de demander à un travailleur, ou de recevoir de ce dernier, directement ou non, une redevance, un don, un pourboire, une gratification ou tout autre type de rémunération ou de paiement en tant que condition d'engagement ou de maintien dans l'emploi. Au Mexique²⁵⁶, la loi prévoit que tout virement ou cession du salaire en faveur de l'employeur ou d'un tiers est nul et non avenu, quel qu'en soit le type ou la forme. Dans d'autres pays, comme le Costa Rica²⁵⁷, le Guatemala²⁵⁸ et le Nicaragua²⁵⁹, la loi interdit à l'employeur de demander ou d'accepter un paiement en espèces ou en nature de la part de travailleurs pour les avoir

²⁵⁰ Un point de vue analogue a été exprimé dans un avis sans caractère officiel que le Bureau a donné en 1954 à la demande du gouvernement de la République fédérale d'Allemagne; voir le *Bulletin officiel*, vol. XXXVII, 1954, p. 402.

²⁵¹ (1), art. 14 et 15. C'est également le cas dans les pays et territoires suivants: *Bulgarie* (4), art. 15; République de Corée (1), art. 8; Japon (2), art. 6; Kenya (1), art. 6, 2); Koweït (2), art. 10; Malte (1), art. 23, 4); Maurice (1), art. 13, 4); République de Moldova (2), art. 16, 2); Philippines (1), art. 117; Royaume-Uni: îles Vierges (22), art. C32 d); et Montserrat (21), art. 15 b); République tchèque (8), art. 5, 3); et Zambie (1), art. 47.

²⁵² (1), art. 163.

²⁵³ (1), art. 58 et 118 d).

²⁵⁴ (2), art. 25, 2).

²⁵⁵ (2) art. 532.35. Voir également les Etats suivants: Arizona (7), art. 23-202; Californie (9), art. 221; Connecticut (11), art. 31-73 b); Hawaï (16), art. 388-51; Maine (25), art. 629; Michigan (28), art. 408.478, 1); Minnesota (29), art. 181.031, et (30), art. 5200.0630; Etat de New York (39), art. 198-b, 2); Rhode Island (47), art. 28-6.3-1; Utah (52), art. 34-28-3, 6); et Washington (55), art. 49.52.050.

²⁵⁶ (2), art. 104.

²⁵⁷ (1), art. 70 b). C'est également le cas dans les pays suivants: *Colombie* (1), art. 59, 3); République dominicaine (1), art. 47, 1); El Salvador (2), art. 30, 2); Equateur (2), art. 44 c); Honduras (2), art. 96, 2); Panama (1), art. 138, 3); et Paraguay (1), art. 63 b).

²⁵⁸ (2), art. 62 b).

²⁵⁹ (2), art. 17 b). Cette interdiction ne porte que sur les paiements en vue d'obtenir un emploi.

embauchés ou pour tout autre motif. En Namibie²⁶⁰, un employeur ne peut pas demander à un travailleur de verser ou de restituer une rémunération payable ou payée, ou de faire quoi que ce soit dont le résultat direct ou non serait de priver le travailleur d'une rémunération payable ou payée, quelle qu'elle soit.

269. Dans certains pays, comme l'Arabie saoudite²⁶¹, l'*Egypte*²⁶² et la *Jamahiriya arabe libyenne*²⁶³, la législation nationale semble ne donner que partiellement effet aux exigences de cet article de la convention: elle interdit les paiements effectués par des chômeurs en vue d'obtenir un emploi, mais elle ne fait pas référence aux paiements en vue de conserver un emploi. Au *Brésil*²⁶⁴ et en *Espagne*²⁶⁵, toute clause d'un contrat de travail qui oblige le travailleur à verser à une agence de travail temporaire une somme au titre de frais d'engagement, de formation ou de sous-traitance est nulle et non avenue. Dans d'autres pays, comme la *Barbade*²⁶⁶, le *Guyana*²⁶⁷ et *Saint-Vincent-et-les Grenadines*²⁶⁸, le champ de ce type d'interdiction semble également plus étroit que celui de la convention puisque cette interdiction ne s'applique qu'aux apprentis ou aux stagiaires. Il est interdit à un employeur de recevoir, directement ou non, de ces personnes, en leur nom ou pour leur compte, tout paiement par le biais d'une prime, mais il n'est pas interdit toutefois de payer des droits d'apprentissage, conformément à un contrat d'apprentissage dûment approuvé par un conseil des salaires. De même, en *Bolivie*²⁶⁹, les retenues sur le salaire à des fins de paiement à un entrepreneur ou à un sous-traitant ne sont interdites que dans le cas des travailleurs à domicile.

270. Dans plusieurs pays, il n'existe pas de disposition spécifique sur ce point mais la réglementation ayant trait aux retenues sur le salaire semble interdire toute retenue sur le salaire qui, en pratique, représenterait un paiement,

²⁶⁰ (1), art. 37 a). De même, en Nouvelle-Zélande (1), art. 12A, conformément à la loi sur la protection du salaire, l'employeur ne peut pas demander ou recevoir une prime au motif de l'engagement d'une personne, que cette prime soit demandée à la personne occupée, à une personne à qui un emploi est proposé ou à toute autre personne, ou que cette prime soit reçue de ces personnes. La situation est analogue au Canada, dans les provinces suivantes; Alberta (4), art. 127; Colombie-Britannique (6), art. 21; et Saskatchewan (17), art. 76.

²⁶¹ (1), art. 41. C'est également le cas dans les Emirats arabes unis (1), art. 18, au Royaume-Uni (8), art. 6, 1), et dans la *République arabe syrienne* (1), art. 19.

²⁶² (1), art. 23.

²⁶³ (1), art. 12.

²⁶⁴ (3), art. 18; (4), art. 13.

²⁶⁵ (8), art. 40, 1) et 2); (9), art. 11 et 12, 4).

²⁶⁶ (4), art. 15, 1). Voir également le Kenya (2), art. 19, 1), et le Royaume-Uni: Gibraltar (11), art. 19, 5) a).

²⁶⁷ (4), art. 14, 1).

²⁶⁸ (2), art. 14, 1).

²⁶⁹ (2), art. 26. A plusieurs reprises, la commission a attiré l'attention du gouvernement sur l'absence d'une interdiction générale recouvrant l'ensemble des travailleurs.

direct ou non, en vue d'obtenir ou de conserver un emploi. Par exemple, en *Argentine*²⁷⁰, en *Azerbaïdjan*²⁷¹, en *Israël*²⁷², en *Fédération de Russie*²⁷³ et à *Sri Lanka*²⁷⁴, les retenues autorisées sur les salaires sont énumérées de façon exhaustive dans la législation nationale. De même au *Botswana*²⁷⁵, en *Iraq*²⁷⁶, au *Nigéria*²⁷⁷ et en *Roumanie*²⁷⁸, l'employeur ne peut pas effectuer de retenue ou conclure un accord avec un travailleur en vue d'une retenue, ou d'un paiement du travailleur, en sa faveur, sauf s'il y est autorisé expressément par la législation du travail, une convention collective ou une sentence arbitrale. En outre, au *Cameroun*²⁷⁹, à *Djibouti*²⁸⁰, au *Gabon*²⁸¹, à *Madagascar*²⁸², au *Niger*²⁸³, au *Sénégal*²⁸⁴, au *Tchad*²⁸⁵ et au *Togo*²⁸⁶, la législation prévoit que toute clause d'un contrat de travail ou d'une convention collective qui autorise les retenues autres que celles expressément permises en vertu du Code du travail est de plein droit nulle et non avenue. De plus, dans la plupart des pays susmentionnés, la législation prévoit que quiconque demande à un travailleur, ou reçoit de ce dernier, des honoraires ou une redevance quels qu'ils soient pour agir en tant qu'intermédiaire en vue du règlement ou du paiement d'un salaire ou de prestations, ou du remboursement de dépenses de quelque type que ce soit, commet une infraction passible de sanction. La législation prévoit en outre que toute somme retenue à un travailleur en violation de ces dispositions est assortie d'un intérêt au taux prévu par la loi qui prend effet à la date où cette somme

²⁷⁰ (1), art. 131 et 132. C'est également le cas dans les pays suivants: *Bélarus* (1), art. 107; *Kirghizistan* (1), art. 242, 2); et *Slovaquie* (1), art. 131, 1) et 2).

²⁷¹ (1), art. 175.

²⁷² (1), art. 25.

²⁷³ (1), art. 137.

²⁷⁴ (1), art. 19, 1) a); (2), art. 2 a); (4), art. 18; (5), art. 2, 1).

²⁷⁵ (1), art. 80, 1). C'est également le cas dans les pays suivants: *Dominique* (1), art. 8; *Guyana* (1), art. 23; *Malaisie* (1), art. 24, 1); et *Ouganda* (1), art. 31 et 32.

²⁷⁶ (1), art. 4, 3).

²⁷⁷ (1), art. 5, 1).

²⁷⁸ (1), art. 87, 3).

²⁷⁹ (1), art. 75, 3) et 168, 8). C'est également le cas dans les pays suivants: *Bénin* (1), art. 227 et 303 g); *Burkina Faso* (1), art. 130 et 238 e); *République centrafricaine* (1), art. 112 et 114; *Comores* (1), art. 114 et 237 f); *Congo* (1), art. 102 et 257 g); *Côte d'Ivoire* (1), art. 34.3; *Guinée* (1), art. 233; *Mali* (1), art. L.121 et L.321; et *Mauritanie* (1), Livre I, art. 107, et Livre V, art. 56 g); *Slovénie* (1), art. 136, 1).

²⁸⁰ (1), art. 109 et 228 g).

²⁸¹ (1), art. 162 et 195 a).

²⁸² (1), art. 80 et 200, 5).

²⁸³ (1), art. 172 et 333 g).

²⁸⁴ (1), art. L.132 et L.279 g).

²⁸⁵ (1), art. 278.

²⁸⁶ (1), art. 105.

aurait dû être payée et qui peut être réclamée tant que ce droit n'aura pas été prescrit.

271. A plusieurs reprises, la commission a adressé des commentaires aux gouvernements et attiré leur attention sur la nécessité d'adopter les dispositions législatives appropriées afin d'interdire effectivement et complètement les retenues sur le salaire qui visent à obtenir ou à conserver un emploi. En particulier, la commission a souligné que cette interdiction devrait s'appliquer non seulement aux retenues effectuées directement par l'employeur, ou lorsque le paiement ou tout autre type de compensation est en fin de compte perçu par l'employeur, mais aussi dans le cas de retenues effectuées par une autre personne que l'employeur, par exemple un fournisseur de main-d'œuvre ou un recruteur. A l'inverse, dans plusieurs cas où il était indiqué que la législation sur les services de l'emploi garantit l'application de cet article de la convention en ce qui concerne les paiements en faveur d'intermédiaires, la commission a fait observer que ces dispositions ne garantissent pas une protection appropriée aux travailleurs contre les paiements versés à des employeurs ou à leurs représentants en vue d'obtenir ou de conserver un emploi²⁸⁷. De temps à autre, la commission reçoit des observations d'organisations de travailleurs qui font état de violations des dispositions des articles 8 et 9 de la convention. Récemment, par exemple, un syndicat national de travailleurs des transports a indiqué que des travailleurs des entreprises de transports publics étaient systématiquement astreints à des retenues sur le salaire destinées à compenser les pertes entraînées par le mauvais fonctionnement du système d'enregistrement électronique des usagers, par les pannes des véhicules et par des accidents de la circulation, et que ces retenues étaient effectuées pour que les travailleurs puissent conserver leur emploi²⁸⁸.

2. Saisie et cession du salaire

272. Lorsqu'un travailleur est endetté, une partie de son salaire peut être retenue par l'employeur en application d'une décision de justice, appelée saisie ou saisie-arrêt. Il se peut aussi que le travailleur convienne avec l'autorité judiciaire ou administrative compétente d'une saisie ou d'une cession volontaire en vertu de laquelle une partie de son salaire sera versée directement aux créanciers en règlement de la dette. Cela étant, la législation nationale de la plupart des pays protège la rémunération du travail, laquelle est la principale source de revenus des travailleurs, en indiquant la portion de salaire qui ne peut pas faire l'objet de saisie ou de cession et qui devrait en théorie permettre aux travailleurs et à leur famille de subvenir à leurs besoins essentiels. Néanmoins,

²⁸⁷ Par exemple, la commission a adressé des demandes directes en ce sens à la *Bulgarie*, à la *République tchèque*, à la *Pologne*, au *Tadjikistan*, à la *Tunisie*, au *Venezuela* et au *Yémen* en 2001, à la *Bolivie* et à la *Guinée* en 2000, aux *Comores* en 1998 et au *Soudan* en 1995.

²⁸⁸ Voir CEACR pour 2002, p. 347 (*Costa Rica*).

l'ampleur de cette protection dépend de la nature de la dette, étant donné que les différents types de dettes ne sont pas tous soumis aux dispositions prévoyant qu'une fraction du salaire ne peut pas faire l'objet d'une saisie. L'article 10 de la convention consacre deux grands principes: premièrement, le salaire ne peut faire l'objet de saisie ou de cession que selon les modalités et dans les limites prescrites par la législation nationale et, deuxièmement, la saisie ou la cession devrait être limitée afin de garantir un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille, même si c'est aux autorités nationales qu'il revient d'indiquer les conditions et les limites précises de la saisie ou de la cession.

2.1. Observations générales

273. A la lecture des travaux préparatoires des instruments à l'examen, les raisons qui ont conduit à ce qu'un article séparé soit consacré à la saisie et à la cession du salaire n'apparaissent pas clairement. Cela étant, la raison pourrait bien être que ce type de retenue, contrairement aux autres, fait intervenir une tierce partie extérieure à la relation employeur-travailleur et que son origine est différente de celle des autres retenues puisqu'elle émane de l'autorité judiciaire. L'article 8, vraisemblablement, était destiné à traiter de types de retenues autres que celles couvertes par l'article 10. Les dispositions de la convention ayant trait à la saisie ou à la cession du salaire, contrairement à celles qui portent sur les retenues en général, ne font pas mention des conventions collectives ou des sentences arbitrales en tant que mesures réglementant ces questions étant donné qu'il est communément admis que la saisie ou la cession du salaire doivent, dans tous les cas, être autorisées par la loi. De plus, comme il est indiqué précédemment, alors que les retenues qui font l'objet de l'article 8 sont effectuées sur le salaire brut, la saisie ou la cession semble porter sur la rémunération nette, c'est-à-dire le montant du salaire après retenues.

274. Il conviendrait à cet égard d'examiner la relation qui existe entre l'article 10 et les articles 5 et 6. Au moment de l'élaboration de la disposition concernant le paiement direct du salaire aux travailleurs, une question avait été soulevée à propos de la faculté des tribunaux d'ordonner, même sans le consentement du travailleur intéressé, le versement de l'ensemble ou d'une partie de son salaire à sa famille. On avait estimé alors que cette question ne présenterait pas de difficulté puisque la compétence des tribunaux est établie par la loi et qu'il en est fait mention à l'article 5 de la législation nationale. De même, une cession du salaire semblerait possible en vertu d'une disposition législative qui exigerait que le salaire soit payé directement à un travailleur, mais qui permettrait de faire exception à cette obligation lorsque le travailleur intéressé y consent. La question de la cession est examinée séparément à l'article 10, mais elle a un rapport avec l'examen de l'article 5, lequel porte sur le paiement direct du salaire.

275. En ce qui concerne l'article 6, la question se pose de savoir s'il n'interdit que la restriction unilatérale, par l'employeur, de la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré, ou si les restrictions que le

travailleur intéressé accepte dans un cadre contractuel, par exemple des accords relatifs à la cession du salaire, sont également interdites de façon implicite. A cet égard, il devrait être clair que des dispositions en matière de cession librement acceptées par le travailleur intéressé peuvent être considérées comme la manifestation de leur liberté de disposer de leur salaire. En ce sens, cela ne semblerait pas poser de difficultés par rapport aux dispositions de l'article 6 alors qu'il pourrait en exister par rapport aux dispositions de l'article 10. Néanmoins, l'article 6 ne permet pas d'effectuer des retenues sur le salaire du travailleur en application d'une procédure de cession établie sous une contrainte quelconque, qu'elle soit exercée par l'employeur ou par l'autre partie à l'accord qui autorise la cession sur le salaire.

2.2. Conditions et limites

276. La plupart des pays ont établi des dispositions très détaillées en ce qui concerne les saisies ou cessions sur le salaire. D'une manière générale, la saisie sur le salaire est autorisée en application de décisions de justice dont l'objet est le règlement de dettes personnelles. C'est le cas par exemple en *Algérie*²⁸⁹, en *Azerbaïdjan*²⁹⁰, en *Iraq*²⁹¹, au *Tadjikistan*²⁹² et au *Yémen*²⁹³. Dans d'autres pays comme la *Slovaquie*²⁹⁴ et la *République tchèque*²⁹⁵, la législation nationale autorise la saisie du salaire à la suite d'une décision exécutoire qui peut émaner non seulement d'un tribunal mais aussi d'une autorité administrative. Dans bien des pays, dont la *Bulgarie*²⁹⁶, la *Guinée-Bissau*²⁹⁷ et le *Pérou*²⁹⁸, la saisie sur le salaire est régie par les dispositions pertinentes du Code de procédure civile.

277. Dans la plupart des pays, la saisie des gains du travailleur découle de l'inobservation d'une ordonnance de versement de pension alimentaire ou d'une ordonnance aux mêmes fins. C'est le cas par exemple à *Malte*²⁹⁹ et en

²⁸⁹ (5), art. 5 à 15.

²⁹⁰ (1), art. 175, 2) b).

²⁹¹ (1), art. 51.

²⁹² (1), art. 109, 2).

²⁹³ (1), art. 63.

²⁹⁴ (1), art. 131, 2) b).

²⁹⁵ (1), art. 121, 1) d); (4), art. 18, 1) c).

²⁹⁶ (1), art. 272, 1) v); (3), art. 341. Voir également les pays suivants: *Pologne* (1), art. 87, 1); (6), art. 833 et 1083; *Roumanie* (1), art. 87, 3), (5), art. 409; *Sri Lanka* (6), art. 218; et *Tunisie* (1), art. 151, (2), art. 354.

²⁹⁷ (1), art. 107, 1).

²⁹⁸ (10), art. 1.

²⁹⁹ (2), art. 381, 3) et 383, 1).

*Zambie*³⁰⁰. En *Egypte*³⁰¹ et dans la *République arabe syrienne*³⁰², la loi prévoit d'une manière générale la saisie sur le salaire en règlement de dettes et précise que les pensions alimentaires constituent une créance privilégiée.

278. Dans certains pays, comme le *Bénin*³⁰³, la *Guinée*³⁰⁴ et *Madagascar*³⁰⁵, le salaire peut faire l'objet d'une saisie en vue du recouvrement d'avances en espèces faites par l'employeur. De même, dans la *République islamique d'Iran*³⁰⁶ la saisie n'est envisagée que dans le cas de dettes envers l'employeur. En *Hongrie*³⁰⁷, les tribunaux peuvent rendre une ordonnance de saisie permettant à l'employeur de récupérer toute somme qu'il aura versée par erreur au travailleur, ou d'autres dettes. En revanche, au *Kirghizistan*³⁰⁸, dans la *République de Moldova*³⁰⁹ et dans la *Fédération de Russie*³¹⁰, un employeur peut donner des instructions en vue de retenir sur le salaire toute somme qu'il aurait avancée et les montants versés à la suite d'une erreur de calcul dans un délai d'un mois à partir de l'échéance fixée pour rembourser l'avance sur le salaire ou les montants versés par erreur. Si l'employeur n'agit pas dans ces délais ou si le travailleur conteste les motifs et le montant des retenues effectuées, le règlement des dettes doit faire l'objet d'une décision de justice.

279. Il convient également de faire mention des pays dans lesquels le salaire ne peut pas faire l'objet de saisie ou de cession. Dans ces pays, un créancier n'est pas en mesure d'obtenir le paiement direct, par le biais de l'employeur, d'une partie quelconque du salaire d'un travailleur en règlement de dettes reconnues par une décision de justice. Ainsi, à *Sri Lanka*³¹¹, la rémunération, les primes ou le salaire de fonctionnaires, de travailleurs et d'employés domestiques ne peuvent pas faire l'objet de saisie ou de cession en application d'un ordre de remboursement de dettes en espèces. De même, au

³⁰⁰ (4), art. 8 à 17.

³⁰¹ (1), art. 41.

³⁰² (1), art. 52.

³⁰³ (1), art. 227, 1). C'est également le cas dans les pays suivants: *Burkina Faso* (1), art. 128; (3), art. 7 à 27; *République centrafricaine* (1), art. 112; (3), art. 7 à 32; *Comores* (1), art. 112, 2); *Congo* (1), art. 100; (3), art. 7 à 28; *Côte d'Ivoire* (1), art. L.34.1; (2), art. 2D-74 à 2D-93; *Djibouti* (1), art. 107; (3), art. 7 à 27; *Gabon* (1), art. 161, 1); (2), art. 7 à 27; *Mauritanie* (1), art. 105; *Niger* (1), art. 170; *République démocratique du Congo* (1), art. 95; *Sénégal* (1), art. L.130; (4), art. 362 et 381; *Tchad* (1), art. 276; (4), art. 7 à 29; et *Togo* (1), art. 103, 1); (2), art. 7 à 27.

³⁰⁴ (1), art. 231.

³⁰⁵ (1), art. 79.

³⁰⁶ (1), art. 44.

³⁰⁷ (1), art. 161, 3); (3), art. 23 et 24.

³⁰⁸ (1), art. 242, 3) i).

³⁰⁹ (1), art. 132, 1).

³¹⁰ (1), art. 137.

³¹¹ (6), art. 218 h) et j).

*Brésil*³¹², dans la *République dominicaine*³¹³, en *Equateur*³¹⁴, au *Mexique*³¹⁵ et en *Uruguay*³¹⁶, d'une manière générale, le salaire ne peut pas faire l'objet de saisie sauf dans le cas du paiement d'une pension alimentaire ou d'une allocation d'entretien.

280. Une cession sur le salaire n'est permise que pour le remboursement d'une dette personnelle ou pour toute avance sur le salaire accordée par l'employeur. La cession ne peut pas dépasser la portion cessible du salaire et ne peut être effectuée qu'en vertu d'une déclaration signée par le cédant en personne devant un magistrat du tribunal local ou un agent de l'inspection du travail. Si ces deux autorités n'existent pas à proximité, le consentement du travailleur doit être enregistré par écrit, en présence du chef de l'entité administrative la plus proche. Les éléments de l'accord de cession, y compris la limite du montant cessible du salaire du travailleur et le montant cédé, doivent être signalés par l'autorité d'enregistrement à l'employeur, lequel est alors habilité à effectuer la retenue correspondante sur le salaire du travailleur. Le cessionnaire peut recevoir, directement de la personne qui paie la rémunération, les montants retenus sur présentation d'une copie de la déclaration du travailleur dûment enregistrée. Toutes retenues sur le salaire effectuées en vertu d'un accord de cession doivent figurer sur le bulletin de paie du travailleur. L'accord de cession peut être annulé par une décision judiciaire (par exemple en cas d'escroquerie présumée), ou résilié d'un commun accord, sous réserve des mêmes conditions de forme – une déclaration doit être déposée auprès d'un magistrat ou d'un inspecteur du travail. Des réglementations concernant les cessions sur le salaire, qui sont conformes à cet esprit, sont en vigueur par exemple en *Algérie*³¹⁷, au *Gabon*³¹⁸, au *Niger*³¹⁹, au *Sénégal*³²⁰ et au *Tchad*³²¹.

³¹² (5), art. 649, IV).

³¹³ (1), art. 200.

³¹⁴ (1), art. 35, 7); (2), art. 91.

³¹⁵ (2), art. 110 v) et 112.

³¹⁶ (11), art. 1 et 2; (12), art. 381; (13), art. 214. Toutefois, en cas de pension alimentaire en faveur de mineurs et de personnes handicapées, jusqu'à la moitié du salaire peut faire l'objet de saisie.

³¹⁷ (5), art. 3 et 4. C'est également le cas dans les pays suivants: *Bénin* (1), art. 227, 1); *Burkina Faso* (1), art. 128; (3), art. 6; *Cameroun* (1), art. 75, 1); (5), art. 5 et 6; *République centrafricaine* (1), art. 112; (4), art. 6; *Comores* (1), art. 112, 2); *Congo* (1), art. 100; (3), art. 6; *Côte d'Ivoire* (1), art. L.34.1; (2), art. 2D-73; *Djibouti* (1), art. 107; (3), art. 6; *Guinée* (1), art. 231; *Madagascar* (1), art. 79; (4), art. 6; *Mauritanie* (1), art. 105; et *Togo* (1), art. 103, 1); (2), art. 6.

³¹⁸ (1), art. 161, 1); (2), art. 6.

³¹⁹ (1), art. 170.

³²⁰ (1), art. L.130; (4), art. 571.1 à 571.6.

³²¹ (1), art. 276; (4), art. 6.

Aux Etats-Unis³²², la législation du travail des Etats prévoit d'une manière générale que, pour qu'elles soient conformes à la loi, toutes les cessions de salaires ou de rémunérations dus ou qui seront dues à quiconque doivent être reconnues par la partie qui les effectue devant un notaire public ou un autre officier de justice autorisé. La cession doit être enregistrée au bureau du greffier du comté où la cession doit être effectuée, et une copie du document d'enregistrement doit être remise à l'employeur ou à la personne qui doit effectuer le paiement. Dans certains cas, l'employeur doit accepter expressément la cession, et son acceptation doit être enregistrée par l'auditeur du comté où réside la partie qui effectue la cession. Par ailleurs, la législation de plusieurs Etats prévoit que, pour qu'une cession effectuée par une personne mariée soit conforme à la loi, il faut le consentement par écrit du conjoint.

281. Dans certains pays, la législation interdit expressément la cession ou le transfert du salaire, en tout ou en partie, à des tiers, quel qu'en soit le motif. C'est le cas, par exemple, en *Argentine*³²³, en *Colombie*³²⁴, au *Mexique*³²⁵, au *Panama*³²⁶ et au *Venezuela*³²⁷. Dans d'autres pays, comme la *Bolivie*, l'*Equateur*, le *Nicaragua* et le *Paraguay*, la législation nationale ne contient pas de dispositions particulières sur la protection du salaire contre la cession.

282. Dans la plupart des pays, la proportion minimum du salaire qui ne peut pas faire l'objet de saisie ou de cession est fixée, étant entendu que le travailleur, dans tous les cas, doit pouvoir disposer du montant en espèces nécessaire pour subvenir à ses propres besoins et à ceux des personnes à sa charge. Dans la pratique, diverses méthodes permettent de déterminer le montant minimum qui ne peut pas faire l'objet de saisie ou de cession. Il peut s'agir d'un montant fixe exprimé dans la monnaie nationale. A titre d'exemple, en *Slovaquie*³²⁸ et dans la *République tchèque*³²⁹, la législation indique le montant minimum du salaire mensuel qui ne peut pas subir les effets de l'exécution d'une décision de justice ou, de quelque autre manière, faire l'objet de retenues. Ce montant peut être augmenté d'une somme fixe au titre du conjoint et de chaque personne à charge, mais il ne peut pas dépasser un certain plafond au-dessus duquel des retenues peuvent être effectuées sans restriction. De même, au

³²² Voir par exemple: Arkansas (8), art. 11-4-101; Californie (9), art. 300 b); Indiana (19), art. 22-2-6-2 et 22-2-7-4; Minnesota (29), art. 181.07; Rhode Island (47), art. 28-15-1 à 28-15-0; Washington (55), art. 49.48.090; et Wyoming (59), art. 27-4-110 et 27-4-111.

³²³ (1), art. 148. En Suisse (2), art. 325, d'une manière générale, la cession de salaires est interdite, sauf aux fins du paiement d'une pension alimentaire et dans la limite du montant saisissable du salaire.

³²⁴ (1), art. 142.

³²⁵ (2), art. 104.

³²⁶ (1), art. 157.

³²⁷ (1), art. 132.

³²⁸ (5), art. 1, 1) et 2, 1).

³²⁹ (7), art. 1 et 2.

Luxembourg³³⁰, les 550 premiers euros du salaire mensuel ne peuvent faire l'objet ni de saisie ni de cession. C'est le cas à *Malte*³³¹ où seuls les salaires dépassant 300 liri par mois peuvent faire l'objet d'une ordonnance de saisie-arrêt émise par un tribunal, étant entendu que seule la partie du salaire qui dépasse le montant susmentionné pourra faire l'objet de la saisie-arrêt. A *Sri Lanka*³³², le traitement et les indemnités d'une personne travaillant dans un commerce ou dans un bureau, lorsque la somme de ce traitement et de ces indemnités ne dépasse pas un certain montant, ne peuvent pas faire l'objet d'une saisie en vue du recouvrement ou du paiement d'une somme d'argent. Au *Guatemala*³³³, la législation prévoit qu'un salaire mensuel inférieur à 100 quetzals ne peut pas faire l'objet d'une cession ou être transféré à des tiers autres que le conjoint ou les membres de la famille du travailleur.

283. Dans d'autres cas, le montant du salaire mensuel qui ne peut pas faire l'objet de saisie ou de cession n'est pas fixe mais peut varier en application d'autres dispositions juridiques. Au *Nicaragua*³³⁴, par exemple, la législation indique que le salaire dont le montant ne dépasse pas celui du salaire minimum ne peut pas faire l'objet de saisie et, en *Israël*³³⁵, la portion du salaire qui ne peut pas faire l'objet de saisie, de cession ou d'imputation est définie comme étant d'un montant égal à celui de la prestation, qui, au titre de la loi sur la garantie du revenu, était payable au cours du mois qui précédait le paiement au travailleur du salaire, en fonction de la composition de la famille, dans le cas où le travailleur aurait droit à cette prestation.

284. Des pays fixent un certain montant qui ne peut pas faire l'objet de saisie, ainsi que le pourcentage maximum saisissable de la fraction du salaire qui dépasse le montant du salaire non saisissable. En *Autriche*³³⁶, par exemple, le montant du salaire non saisissable est fixé à 6 500 shillings et peut être rehaussé de 1 200 shillings pour chacune des personnes auxquelles le débiteur verse une pension alimentaire; par ailleurs, jusqu'à 70 pour cent de la fraction, quelle qu'elle soit, des salaires qui sont supérieurs à 27 000 shillings peut être saisie. En *Egypte*³³⁷ et dans la *République arabe syrienne*³³⁸, pas plus d'un quart du salaire supérieur à un certain montant peut faire l'objet de saisie ou de cession en règlement d'une dette quelle qu'elle soit. Dans d'autres pays, toutefois, la

³³⁰ (3), art. 4; (4), art. 1.

³³¹ (2), art. 382, 1).

³³² (6), art. 218 m).

³³³ (2), art. 100. C'est également le cas au *Honduras* (2), art. 373, où les salaires inférieurs à 200 lempiras par mois ne peuvent pas faire l'objet d'une cession, sauf en faveur de l'épouse du travailleur ou d'autres membres de la famille qui sont à la charge du travailleur.

³³⁴ (1), art. 82, 3); (2), art. 92 et 97.

³³⁵ (1), art. 8 a).

³³⁶ (11), art. 291 a).

³³⁷ (1), art. 41.

³³⁸ (1), art. 52.

législation indique le montant du salaire de base qui ne peut pas faire l'objet d'une saisie, et le montant saisissable maximum est exprimé en pourcentage du montant total du salaire. Au *Tadjikistan*³³⁹, jusqu'à la moitié du salaire peut faire l'objet de saisie en vertu de l'ordre d'exécution d'une demande d'indemnisation, étant entendu que le montant net du salaire après saisie que le travailleur percevra ne pourra pas être inférieur au salaire minimum établi par l'Etat. Au *Kirghizistan*³⁴⁰, le montant total des retenues ne peut pas dépasser 20 pour cent du salaire dû au travailleur et le montant du salaire après retenues ne peut pas être inférieur à celui du salaire minimum fixé par la loi.

285. De même, dans la *République islamique d'Iran*³⁴¹, seul le montant qui dépasse celui du salaire minimum peut, en vertu d'une décision judiciaire, être retenu pour rembourser des dettes du travailleur et, en tout état de cause, ce montant ne peut pas dépasser un quart du salaire total du travailleur. En *Colombie*³⁴² et à El Salvador³⁴³, tout supplément ou montant dépassant le salaire minimum, lequel ne peut pas faire l'objet de saisie, est saisissable dans une proportion maximum de 20 pour cent, et au *Honduras*³⁴⁴, seul le quart de la somme qui dépasse le salaire minimum mensuel (soit 100 lempiras) peut faire l'objet de saisie. Au *Costa Rica*³⁴⁵, la partie de la rémunération du travailleur qui peut faire l'objet de saisie ou de cession est limitée à un huitième de la fraction qui ne dépasse pas le triple du salaire minimum mensuel et à un quart de la fraction restante. Au *Venezuela*³⁴⁶, il peut être saisi jusqu'à un cinquième du montant des salaires qui dépasse le salaire minimum, lequel est insaisissable, lorsque ces salaires ne dépassent pas le double du salaire minimum; lorsqu'ils dépassent le double du salaire minimum, jusqu'à un tiers du montant de ces salaires peut faire l'objet d'une saisie. En *Espagne*³⁴⁷, seule la partie du salaire du travailleur qui dépasse le montant du salaire minimum interprofessionnel peut faire l'objet d'une saisie dans des proportions allant de 30 à 90 pour cent, en

³³⁹ (1), art. 109.

³⁴⁰ (1), art. 243, 1).

³⁴¹ (1), art. 44.

³⁴² (1), art. 154 et 155. C'est également le cas au *Panama* (1), art. 161, 6), 7), et 162, où cette limite est fixée à 15 pour cent du montant du salaire qui dépasse le salaire minimum. Au Pérou (10), art. 1, jusqu'à un tiers de toute partie du salaire qui dépasse le montant de cinq unités de référence peut faire l'objet d'une saisie.

³⁴³ (2), art. 133.

³⁴⁴ (1), art. 128, 5); (2), art. 371.

³⁴⁵ (1), art. 172. De même, dans la *République démocratique du Congo* (1), art. 95, 1), la partie de la rémunération du travailleur qui peut faire l'objet d'une cession ou d'une saisie est limitée à un cinquième de la partie qui ne dépasse pas le quintuple du montant du salaire mensuel minimum interprofessionnel, et à un tiers de la fraction restante.

³⁴⁶ (1), art. 162; (2), art. 104.

³⁴⁷ (1), art. 27, 2); (18), art. 607. Ces limites peuvent être abaissées de 10 à 15 pour cent lorsque le tribunal estime que la situation familiale du travailleur l'exige.

fonction du nombre de fois que le salaire dépasse le montant du salaire minimum prévu par la loi.

286. Dans beaucoup de pays, la loi fixe le pourcentage du salaire qui ne peut pas faire l'objet de saisie; par exemple, la fraction du salaire qui peut être saisie en *Bolivie*³⁴⁸ et en *Iraq*³⁴⁹ va jusqu'à 20 pour cent et, en Arabie saoudite³⁵⁰, dans les Emirats arabes unis³⁵¹ et dans la *Jamahiriyah arabe libyenne*³⁵², jusqu'à 25 pour cent. Au *Bélarus*³⁵³ et dans la *Fédération de Russie*³⁵⁴, jusqu'à 20 pour cent du salaire peut en principe faire l'objet d'une

³⁴⁸ (2), art. 44 et 45; (6), art. 179.

³⁴⁹ (1), art. 51.

³⁵⁰ (1), art. 119 f) et 120. Toutefois, le pourcentage global du montant retenu, que ce soit en application d'un jugement ou au titre d'avances sur salaire, d'amendes ou de cotisations sociales, ne peut pas dépasser la moitié du salaire du travailleur à moins qu'un conseil des conflits du travail n'estime que la moitié de la rémunération du travailleur ne lui suffit pas pour subvenir à ses besoins. Dans ce dernier cas, toutefois, le travailleur ne peut pas percevoir plus des trois cinquièmes de son salaire.

³⁵¹ (1), art. 60 f). Toutefois, lorsque plusieurs dettes sont payables, le montant maximum qui peut faire l'objet de retenues s'élève à la moitié de la rémunération du travailleur.

³⁵² (1), art. 34. C'est également le cas à Bahreïn (1), art. 75; au Koweït (1), art. 32; à Oman (1), art. 58bis; et en *Turquie* (1), art. 28. De même, aux Etats-Unis (3), art. 303 a); (2), art. 531.39 b), en vertu de la loi fédérale sur la saisie-arrêt sur salaire, la part maximum du total des gains disponibles d'une personne pour une semaine de travail qui peut faire l'objet d'une saisie-arrêt ne peut pas dépasser 25 pour cent des gains disponibles de cette personne pour cette semaine de travail, ou le montant de ses gains disponibles pour cette semaine qui dépasse 30 fois le salaire horaire minimum fédéral, le montant le moins élevé étant retenu. On trouve des dispositions analogues dans la législation de certains Etats; par exemple, au Nebraska (34), art. 25-1558, le salaire pour une semaine de travail qui peut faire l'objet d'une saisie-arrêt ne peut pas dépasser 25 pour cent des gains disponibles du travailleur pour cette semaine, ou le montant des gains du travailleur qui dépasse 30 fois le salaire horaire minimum fédéral, le montant le moins élevé étant retenu, ou 15 pour cent des gains du travailleur pour cette semaine, si le travailleur est chef de famille. En matière de cession, la législation des Etats prévoit des limites différentes; par exemple, au Nouveau-Mexique (38), art. 14-13-11(B), toute cession de salaires ou de rémunérations est nulle et non avenue s'il est prévu une cession de plus de 25 pour cent des gains disponibles du cédant pour toute période de paie; en Virginie-Occidentale (57), art. 21-5-3, les trois quarts des gains ou du salaire périodiques du cédant ne peuvent en aucun cas faire l'objet d'une cession. En outre, en Californie (9), art. 300 c), une somme ne dépassant pas la moitié du salaire du cédant peut être retenue par l'employeur du cédant au moment du paiement du salaire. Dans d'autres cas, la législation des Etats permet la cession du salaire sans fixer de limite; voir par exemple Maine (25), art. 627; Mississippi (31), art. 71-1-45; Tennessee (50), art. 50-2-105; Texas (51), art. 63.001; et Virginie (54), art. 40.1-31. Au Japon, selon le rapport du gouvernement, en vertu de l'article 152 de la loi sur la saisie exécution civile, le montant correspondant aux trois quarts du salaire du travailleur ou, si ce montant dépasse celui qui a été prescrit par voie d'arrêté, le montant du salaire prescrit de la sorte (fixé actuellement à 210 000 yen par mois), ne peut pas faire l'objet de saisie.

³⁵³ (5), art. 496 et 523. Voir également l'*Azerbaïdjan* (1), art. 176; et la *République de Moldova* (1), art. 133, 1). Selon les informations fournies par le gouvernement de la Lituanie, l'article 140 du Code du travail prévoit les mêmes limites de saisie.

³⁵⁴ (1), art. 138, 1).

saisie et, dans certains cas définis par la loi, cette limite peut aller jusqu'à 50 pour cent. En *Hongrie*³⁵⁵ et au *Nigéria*³⁵⁶, le montant total qui peut faire l'objet de saisie ou de cession, au cours de n'importe quelle période de paiement, ne peut pas dépasser un tiers du salaire dû au travailleur au titre de cette période de paiement. Au Qatar³⁵⁷, dans le cas d'une saisie effectuée en application d'une décision de justice, son montant ne peut pas représenter plus de 35 pour cent du salaire du travailleur qui est endetté. A *Cuba*³⁵⁸, au *Paraguay*³⁵⁹ et en *Pologne*³⁶⁰, jusqu'à la moitié du salaire peut faire l'objet d'une saisie.

287. Dans plusieurs pays, le montant du salaire qui peut faire l'objet d'une saisie augmente en proportion du total du salaire jusqu'à un montant maximum au-dessus duquel le total du salaire peut faire l'objet d'une saisie ou d'une cession. Le pourcentage saisissable est fonction de la fraction du salaire auquel il s'applique et, souvent, il varie de 5 à 10 pour cent pour la tranche de salaire la moins élevée, et de 50 à 100 pour cent pour la tranche la plus élevée. C'est le cas par exemple au *Cameroun*³⁶¹ en *Côte d'Ivoire*³⁶², au *Gabon*³⁶³, au *Luxembourg*³⁶⁴, à *Madagascar*³⁶⁵, au *Niger*³⁶⁶ et au *Sénégal*³⁶⁷. De même, en

³⁵⁵ (3), art. 65. Voir également la *Barbade* (1), art. 9, 3 c); et le *Swaziland* (1), art. 56, 4). De même, le gouvernement de *Maurice* a indiqué qu'une pratique s'est développée dans les tribunaux, en vertu de laquelle on ne peut pas saisir plus du tiers du salaire du travailleur pour garantir le versement d'une pension alimentaire. En Finlande, selon le rapport du gouvernement, conformément à la loi sur la saisie-exécution, les deux tiers du salaire net du travailleur ne peuvent pas faire l'objet de saisie. Cette loi prévoit aussi qu'il faut veiller à ce que le travailleur dispose au moins du «montant protégé du débiteur» et du quart de la partie de son revenu qui dépasse le montant protégé. L'employeur est tenu de déterminer laquelle de ces deux possibilités est la plus avantageuse pour le salarié, et de choisir cette possibilité. Le montant protégé du débiteur est fixé par voie de décret chaque année. Il est actuellement de 18 euros par jour pour un débiteur célibataire et de 6,56 euros par jour pour chaque membre de sa famille dont il a la charge.

³⁵⁶ (1), art 5, 7).

³⁵⁷ (1), art. 33 b).

³⁵⁸ (1), art. 125. De même, le gouvernement de la République de Corée a indiqué que, en vertu de l'article 579 de la loi de procédure civile, un montant qui équivaut à la moitié ou plus du salaire, de la pension, de la rémunération, de la prime, de la retraite ou de tout autre gain d'une personne ne peut pas faire l'objet de saisie.

³⁵⁹ (1), art. 245.

³⁶⁰ (1), art. 87, 3).

³⁶¹ (1), art. 76, 1); (5), art. 2, 1). C'est également le cas dans les pays suivants: *Burkina Faso* (1), art. 129; (3), art. 1; *République centrafricaine* (1), art. 113; (4), art. 1; *Congo* (1), art. 101, 1); (3), art. 1; *Djibouti* (3), art. 1; *Mali* (1), art. L.123; (2), art. D.123-2; *Maroc* (3), art. 1 à 3; *Mauritanie* (1), art. 106; (2), art. 1; (3), art. 362; *Rwanda* (2), art. 2 et 3; *Tchad* (1), art. 277; (4), art. 1; *Togo* (1), art. 104; (2), art. 1.

³⁶² (1), art. L.34.2; (2), art. 2D-68 et 2D-71.

³⁶³ (2), art. 1.

³⁶⁴ (3), art. 4; (4), art. 1.

³⁶⁵ (1), art. 79; (4), art. 1.

³⁶⁶ (1), art. 171; (3), art. 218.

*Algérie*³⁶⁸ la rémunération nette due au travailleur peut faire l'objet de saisie ou de cession dans des proportions allant de 5 à 50 pour cent, en fonction du nombre de fois que la rémunération nette dépasse le salaire minimum garanti à l'échelle nationale. Au *Guatemala*³⁶⁹, le montant maximum de la saisie va de 10 à 35 pour cent et est en proportion directe du montant du salaire perçu, tandis qu'en *Bulgarie*³⁷⁰ la partie saisissable du salaire va d'un cinquième à la moitié du salaire, selon le niveau du salaire et la situation familiale du travailleur.

288. Dans certains pays, les tribunaux fixent le montant maximum de la saisie au cas par cas. Au *Botswana*³⁷¹, un tribunal ne peut pas ordonner la saisie du salaire ou de tout autre paiement dû aux travailleurs dans une mesure qui porterait gravement atteinte à leur bien-être ou à celui des membres de leur famille dont ils ont la charge. Selon les informations fournies par le gouvernement de la Nouvelle-Zélande³⁷², aucune limite n'est fixée à l'échelle nationale à la saisie ou à la cession du salaire mais les procédures suivies en vertu de décisions de justice ou du Département du fisc sont appliquées de façon à garantir que les retenues effectuées en vertu de la décision d'une autorité agréée seront raisonnables. Par exemple, les retenues sur le salaire effectuées en vertu d'une décision prise conformément à la loi de 1991 sur l'entretien des enfants ne peuvent pas avoir pour effet d'amener les gains nets de la personne visée, après retenue des impôts sur le revenu, en dessous du niveau qui fait l'objet d'une protection. En Suisse³⁷³, la rémunération ou les gains du travail peuvent faire l'objet de saisie, sauf le montant que les autorités judiciaires estiment indispensable pour le débiteur et sa famille. Au Royaume-Uni³⁷⁴ et en *Zambie*³⁷⁵, un tribunal, à la demande d'une personne ayant droit à une pension alimentaire en vertu d'une décision de justice, peut émettre un ordre de saisie sur le salaire aux fins du remboursement de tout montant dû. Pour déterminer le montant de la retenue, le tribunal doit préciser le taux de gain qui est protégé, c'est-à-dire le taux en dessous duquel il n'estime pas raisonnable, compte étant tenu des ressources et des besoins du défendeur et des besoins des personnes auxquelles ce dernier doit ou peut raisonnablement subvenir, de permettre des retenues.

289. Toutefois, le principe général garantissant le droit des travailleurs de conserver la proportion de leur salaire qui est jugée nécessaire pour subvenir à

³⁶⁷ (1), art. L.131; (4), art. 381.

³⁶⁸ (5), art. 1.

³⁶⁹ (1), art. 102 e); (2), art. 96 et 97.

³⁷⁰ (1), art. 272, 2); (3), art. 341.

³⁷¹ (1), art. 82.

³⁷² (6), art. 154 et 165.

³⁷³ (3), art. 93.

³⁷⁴ (2), art. 6, 5) b).

³⁷⁵ (4), art. 8, 3) b).

leurs besoins et à ceux de leur famille comporte des exceptions. Autrement dit, les dispositions qui prévoient qu'une certaine fraction du salaire ne peut pas faire l'objet de saisie ne s'appliquent pas à certaines dettes. Aux termes de la législation de beaucoup de pays, il se peut donc que la réglementation relative à la saisie ou à la cession du salaire ne s'applique pas dans le cas de pensions alimentaires ou d'autres redevances que les travailleurs doivent verser pour remplir leur obligation de subvenir aux besoins de leur famille et des personnes à leur charge. En *Azerbaïdjan*³⁷⁶, en *Israël*³⁷⁷ et en *Turquie*³⁷⁸, par exemple, le montant du salaire qui ne peut pas être saisi et les limites de la saisie fixées par la loi ne s'appliquent pas aux saisies dont le but est l'entretien de la famille, le paiement de dettes au titre d'une pension alimentaire ou le versement d'une allocation d'entretien, selon le cas. A *Malte*³⁷⁹, lorsque le salaire, en principe, ne peut pas faire l'objet de saisie ou de cession, la saisie ou la cession de tout salaire ou rémunération (y compris les primes, prestations, rémunération des heures supplémentaires et autres émoluments) peut exceptionnellement être demandée par un tribunal lorsque la saisie ou la cession vise à garantir le paiement d'une pension alimentaire en faveur de l'épouse, d'un mineur, d'un enfant handicapé ou d'un ascendant du travailleur. De même, au *Brésil*³⁸⁰, en *République dominicaine*³⁸¹ et en *Uruguay*³⁸², en règle générale, le salaire ne peut pas faire l'objet de saisie, sauf pour garantir le paiement d'une pension alimentaire ou d'une allocation d'entretien, dans ce cas jusqu'à un tiers du salaire peut être saisi.

290. Dans certains pays, la loi indique que, lorsque la saisie ou la cession du salaire est destinée au paiement d'une allocation d'entretien, le montant mensuel de cette allocation peut être retenu en totalité sur la fraction de la rémunération qui ne peut pas faire l'objet de saisie, tandis que des retenues peuvent également être effectuées sur la fraction saisissable de la rémunération, si nécessaire, afin de garantir le paiement d'allocations d'entretien en retard. En outre, les allocations familiales qui, en principe, ne peuvent pas faire l'objet de saisie ou de cession peuvent exceptionnellement être saisies en vue du paiement

³⁷⁶ (1), art. 176, 3). C'est également le cas dans les pays suivants: *Bélarus* (1), art. 108; *République islamique d'Iran* (1), art. 44; *Kirghizistan* (1), art. 243, 2); et *République de Moldova* (1), art. 133, 3).

³⁷⁷ (1), art. 8 b).

³⁷⁸ (1), art. 28.

³⁷⁹ (1), art. 21, 3); (2), art. 381, 3).

³⁸⁰ (5), art. 649, IV).

³⁸¹ (1), art. 200.

³⁸² (11), art. 1 et 2; (12), art. 381; (13), art. 214. Toutefois, dans le cas d'une pension alimentaire en faveur de mineurs ou de handicapés, jusqu'à la moitié du salaire peut faire l'objet de saisie.

de pensions alimentaires dues. C'est le cas, par exemple, en *Algérie*³⁸³, au *Burkina Faso*³⁸⁴, au *Congo*³⁸⁵, au *Luxembourg*³⁸⁶, en *Mauritanie*³⁸⁷ et au *Togo*³⁸⁸.

291. Dans d'autres pays, la législation nationale fixe des limites particulières pour les saisies destinées à recouvrer des pensions alimentaires dues dont le montant est considérablement plus élevé que les limites applicables aux saisies effectuées à toute autre fin. Ainsi, en *Hongrie*³⁸⁹, jusqu'à la moitié du salaire peut être saisie pour garantir l'entretien d'un enfant, contre un tiers dans tous les autres cas, et, en *Pologne*³⁹⁰, jusqu'aux trois cinquièmes de la rémunération peuvent faire l'objet de saisie pour garantir le paiement d'une allocation d'entretien, contre la moitié du salaire au maximum dans le cas des saisies destinées au paiement d'autres dettes. Des réglementations analogues existent en *Roumanie*³⁹¹, où jusqu'à la moitié du salaire mensuel net, au lieu de la limite normale d'un cinquième du salaire, peut faire l'objet de saisie pour le paiement d'allocations d'entretien, et, dans la *Fédération de Russie*³⁹², jusqu'à 70 pour cent du salaire peut exceptionnellement être saisi, contre 20 et 50 pour cent normalement, dans le cas du salaire d'une personne détenue dans un camp de rééducation par le travail ou quand il s'agit d'une pension alimentaire en faveur de mineurs, ou lorsque la saisie est destinée à dédommager la victime d'une infraction pénale. Dans la *République démocratique du Congo*³⁹³, il peut être fait exception à la limite générale applicable à la saisie: il peut être décidé que les deux cinquièmes de la rémunération du travailleur feront l'objet de saisie ou de cession lorsque la dette est liée à une pension alimentaire prévue par la loi ou à l'exécution d'une ordonnance de versement d'allocation d'entretien. En *Autriche*³⁹⁴, la fraction du revenu salarial qui ne peut pas faire l'objet de saisie est diminuée de 25 pour cent lorsque l'obligation de verser l'allocation d'entretien découle d'une décision de justice. De même, en *Egypte*³⁹⁵ et dans la

³⁸³ (5), art. 2. C'est aussi le cas dans les pays suivants: *Cameroun* (5), art. 2, 3); *République centrafricaine* (4), art. 2, 1) et 3); *Côte d'Ivoire* (2), art. 2D-69, 1) et 3); *Djibouti* (1), art. 108, 2); (3), art. 2, 1 et 3); *Gabon* (2), art. 2, 1) et 3); *Niger* (3), art. 219; et *Tchad* (4), art. 2, 1) et 3).

³⁸⁴ (3), art. 2, 1) et 3).

³⁸⁵ (3), art. 2, 1) et 3).

³⁸⁶ (3), art. 8.

³⁸⁷ (2), art. 1; (3), art. 363.

³⁸⁸ (2), art. 2, 1) et 3).

³⁸⁹ (3), art. 65.

³⁹⁰ (1), art. 87, 3) et 90; (6), art. 833 et 1083.

³⁹¹ (5), art. 409.

³⁹² (1), art. 138, 3).

³⁹³ (1), art. 95.

³⁹⁴ (11), art. 291b 2).

³⁹⁵ (1), art. 41.

*République arabe syrienne*³⁹⁶, jusqu'à un quart de la fraction du salaire mensuel qui, normalement, ne peut pas être saisi, peut faire l'objet d'une saisie ou d'une cession en vue du règlement d'une pension alimentaire due. Au *Guatemala*³⁹⁷ et au *Honduras*³⁹⁸ jusqu'à la moitié du salaire peut être exceptionnellement saisie aux fins du paiement d'une pension alimentaire.

292. Dans d'autres cas, la loi ne prévoit pas de limite particulière pour la saisie mais dispose seulement que le paiement d'une pension alimentaire a la priorité sur celui de toutes les autres dettes. A Bahreïn³⁹⁹, par exemple, le paiement d'une pension alimentaire a rang de priorité absolue, dans la limite d'un huitième de l'ensemble des sommes retenues, le restant étant disponible pour les autres dettes. Aux Emirats arabes unis⁴⁰⁰, toutes les sommes qui peuvent être retenues doivent être réparties suivant un certain prorata entre les bénéficiaires, après le paiement de toute pension alimentaire prévue par la loi au taux d'un quart de la rémunération du travailleur.

293. Dans certains pays, comme la *Dominique*, *Saint-Vincent-et-les Grenadines* et le *Soudan*, la législation du travail ne précise ni les modalités ni les limites de la saisie ou de la cession du salaire, ni ne contient de dispositions visant à protéger le salaire contre la saisie ou la cession dans la mesure nécessaire pour assurer l'entretien du travailleur et de sa famille. La commission a souligné à cet égard qu'il est important de réglementer ces questions par l'adoption de dispositions législatives appropriées afin de satisfaire pleinement aux exigences de la convention⁴⁰¹.

* * *

294. Les dispositions de la convention et de la recommandation à l'examen visent à protéger le droit des travailleurs de recevoir l'intégralité de leur salaire et, en tant que telles, sont au cœur même des normes sur la protection du salaire. Des retenues sur le salaire sont souvent autorisées à diverses fins, comme le paiement d'impôts sur le revenu, de cotisations sociales ou syndicales, le règlement de dettes personnelles ou l'exécution d'obligations d'entretien. La liste des retenues autorisées tend à s'allonger, d'où la nécessité de plus en plus

³⁹⁶ (1), art. 52.

³⁹⁷ (1), art. 102 e); (2), art. 96 et 97. C'est également le cas en *Colombie* (1), art. 156; au *Costa Rica* (1), art. 172; au *Paraguay* (1), art. 245; et au Rwanda (2), art. 3. Au Pérou (10), art. 1, jusqu'à 60 pour cent du salaire peut faire l'objet de saisie aux fins du paiement d'une pension alimentaire.

³⁹⁸ (2), art. 371.

³⁹⁹ (1), art. 75. Voir également l'Arabie saoudite (1), art. 119 f); le Koweït (1), art. 32; et le Qatar (1), art. 33 b).

⁴⁰⁰ (1), art. 60 f).

⁴⁰¹ Par exemple, la commission a adressé des demandes directes en ce sens au *Botswana* en 2001 et à l'*Ouganda* en 1995.

forte de prévoir des règles appropriées pour que les revenus du travailleur ne soient pas réduits dans une mesure dépassant ce qui est socialement acceptable.

295. A cette fin, les instruments à l'examen établissent trois grands principes: premièrement, pour que des retenues puissent être autorisées, il faut une base juridique appropriée et, à cet égard, la convention ne reconnaît que la législation nationale, les conventions collectives et les sentences arbitrales. Par conséquent, les retenues sur le salaire effectuées pour d'autres raisons que celles énumérées à l'article 8, paragraphe 1, de la convention, par exemple les retenues faites en vertu d'un accord individuel ou avec le consentement du travailleur, ne sont pas conformes aux exigences de la convention. En ce qui concerne le cas spécifique des retenues sur les salaires effectuées à titre de remboursement pour perte ou dommage, qui présuppose que la responsabilité du travailleur ait été clairement établie, les instruments examinés exigent certaines garanties en termes de respect du droit à un procès équitable. A cet égard, la commission considère que les conditions posées par le paragraphe 2 (3) de la recommandation devraient être lues à la lumière du développement des principes des droits de l'homme en termes d'accès à la justice et de droit à être entendu par un tribunal impartial.

296. Deuxièmement, toutes les retenues autorisées doivent être soumises à des limites. Aux termes de la convention, les Etats Membres sont libres d'adopter le système de limitation qu'ils estiment approprié – montant fixe, pourcentage du salaire, salaire minimum de référence. Toutefois, pour fixer ces limites, ils devraient s'inspirer de deux objectifs liés entre eux: tout d'abord, comme le prévoit le paragraphe 1 de la recommandation, le montant net du salaire perçu par le travailleur devrait dans tous les cas être suffisant pour garantir, à lui et à sa famille, un revenu garantissant un niveau de vie suffisant; deuxièmement, cette rémunération nette ne devrait pas être diminuée par des retenues dans une mesure qui ferait perdre son sens aux principes établis à l'article 6 de la convention, à savoir la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré. De l'avis de la commission, il faut fixer des limites pour chaque type de retenue et, par conséquent, il est également important d'établir une limite globale au-delà de laquelle le salaire ne pourra pas faire l'objet d'autres retenues, afin de protéger le revenu du travailleur en cas de retenues multiples.

297. Troisièmement, toutes les informations pertinentes sur les motifs et les limites des retenues dont le salaire peut faire l'objet doivent être communiquées à l'avance aux travailleurs intéressés afin d'éviter toute baisse inattendue de leur rémunération, baisse qui pourrait compromettre leur capacité de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. L'article 8, paragraphe 2, de la convention indique qu'il revient aux autorités nationales de décider comment ces informations devraient être fournies, mais, manifestement, il est préférable d'informer les travailleurs en faisant dûment référence aux retenues dans le contrat de travail, ou en affichant en permanence sur le lieu de travail la législation et/ou le règlement intérieur pertinent, mais, dans tous les cas, de façon telle que les travailleurs pourront prendre préalablement connaissance de la nature et de l'ampleur de toutes les retenues possibles.

CHAPITRE V

LE TRAITEMENT PRÉFÉRENTIEL DES CRÉANCES CONSTITUÉES PAR LES SALAIRES DES TRAVAILLEURS EN CAS DE FAILLITE DE L'EMPLOYEUR

1. Protection des créances constituées par les salaires au moyen d'un privilège

298. L'article 11 de la convention incarne l'une des plus anciennes mesures de protection sociale, celle de la priorité reconnue aux créances salariales lors de la répartition des actifs de l'employeur en cas de faillite. Pour parer à une situation dans laquelle le salarié serait privé de son moyen d'existence en cas de faillite de son employeur, des dispositions doivent garantir le règlement immédiat et intégral des sommes dues au travailleur par l'employeur au titre des salaires. La convention énonce le principe largement reconnu selon lequel les créances des travailleurs constituées par leurs salaires et les autres sommes dues au titre de services fournis au cours d'une période ou à concurrence d'un montant prescrit par la législation nationale doivent être traitées en tant que dettes privilégiées en cas de faillite ou de liquidation judiciaire de l'entreprise. Elle prescrit en outre que les salaires reconnus comme dettes privilégiées doivent être payés intégralement avant que les créanciers ordinaires ne puissent revendiquer leur quote-part. Elle laisse toutefois aux Etats qui l'ont ratifiée la possibilité de déterminer le degré de priorité où se placent les créances salariales parmi les dettes privilégiées et les limites dans lesquelles ces créances doivent être traitées de manière privilégiée¹. L'article 11 de la [convention n° 95](#) a été en partie révisé par la convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur

¹ En première discussion, devant la Conférence, un amendement proposé tendait à exclure les employés appartenant à la famille de l'employeur du bénéfice de la reconnaissance de statut de créance privilégiée de leur salaire, pour éviter des abus. Cet amendement n'a pas été adopté; voir CIT, 31^e session, 1948, *Compte rendu des travaux*, p. 484. En deuxième discussion, devant la Conférence, une autre proposition tendant à ce que les salaires aient une priorité absolue sur les autres créances privilégiées a finalement été retirée, du fait que l'on s'est rendu compte qu'il serait difficile d'accepter une telle règle de caractère général en raison de la complexité de la législation sur la faillite dans les différents pays; voir CIT, 32^e session, 1949, *Compte rendu des travaux*, p. 504. Une disposition similaire se retrouve à l'article 11 de la convention (n° 17) sur la réparation des accidents du travail, 1925, encore qu'il ne soit question, dans cet instrument, que du paiement de la réparation aux victimes des accidents du travail et à leurs ayants droit.

qui a été adoptée en 1992, en vue d'étendre dans deux directions la protection établie en 1949: premièrement, en instaurant des normes spécifiques en ce qui concerne la portée, les limites et le rang du privilège, aspects à peine effleurés dans la [convention n° 95](#), et, deuxièmement, en introduisant de nouveaux concepts, comme celui de l'institution de garantie, conçue pour offrir une meilleure protection que le système traditionnel du privilège. La commission fera dans un premier temps un tour d'horizon des législations et pratiques nationales au regard du système de protection basé sur le privilège, tel qu'envisagé à l'article 11 de la convention, avant d'aborder les nouvelles normes prévues par la [convention n° 173](#), notamment les institutions de garantie du salaire, et leur application dans la pratique.

1.1. Origine et évolution du principe de protection privilégiée des créances des travailleurs

299. Il est largement reconnu que les créances constituées par les salaires des travailleurs justifient une protection particulière, du fait que l'insolvabilité d'une entreprise et, en conséquence, la suspension de ses paiements font peser une menace directe sur la subsistance des travailleurs et de leur famille. De plus, considérant qu'en règle générale les salariés ne perçoivent pas de part sur les bénéfices de l'entreprise, ils ne doivent pas non plus être lésés lorsque celle-ci enregistre des pertes. Le traitement préférentiel de la créance constituée par le salaire est de loin la méthode la plus classique et la plus largement acceptée de protection des créances liées aux services rendus en cas de faillite de l'employeur ou de liquidation judiciaire de l'entreprise. Le principe du privilège a trouvé son expression pour la première fois dans les codes civils au XIX^e siècle, avec le Code Napoléon, le but étant initialement, de protéger les salaires des domestiques. Cette protection a été progressivement étendue à d'autres catégories de salariés, si bien que le principe a été progressivement reconnu par la législation commerciale et par la législation du travail. En *France*, par exemple, le privilège reconnu aux domestiques a été étendu en 1838 aux salariés et aux apprentis pour les salaires échus couvrant une période allant jusqu'à six mois. Toutefois, les créances salariales ne venaient qu'en quatrième position parmi les créances privilégiées, après les frais de justice, si bien que leur protection était le plus souvent illusoire. Grâce à une nouvelle législation, adoptée en 1935, le montant des créances privilégiées indispensables à la subsistance des travailleurs doit être payé immédiatement, ce qui lui vaut l'appellation de «superprivilège».

300. Le système du privilège consiste à payer intégralement sur les actifs disponibles rentrant dans la masse certaines créances qui jouissent d'une priorité ou d'un «privilège» par rapport aux créances ordinaires, non privilégiées. Les créances salariales ne sont naturellement pas les seules créances à être reconnues comme privilégiées. La législation de la plupart des pays accorde aussi un privilège à diverses autres créances, telles que les frais de justice occasionnés par la procédure de faillite, les sommes dues à l'Etat et aux institutions de sécurité

sociale (arriérés d'impôts ou de cotisations obligatoires d'assurance), les créances personnelles du débiteur (par exemple les frais funéraires ou médicaux) et les créances alimentaires des membres de la famille du débiteur. Au privilège s'ajoute un aspect non moins important, qui est celui de l'ordre de priorité – ou rang – qui peut être conféré à ces créances par rapport aux autres dettes privilégiées. Les créanciers occupant un rang plus favorable doivent être satisfaits intégralement avant que ceux qui occupent un rang moins favorable ne puissent recouvrer ne serait-ce qu'une fraction de leurs créances ce qui, dans la plupart des cas, implique qu'un privilège n'est pas suffisant en soi pour garantir le recouvrement de la dette et que, à moins de bénéficier d'un rang de priorité suffisamment élevé, une créance salariale a peu de chances d'être honorée.

301. Même s'il est très largement accepté, le système du privilège varie considérablement d'un pays à l'autre quant aux modalités de son application. Les règles et pratiques régissant le traitement préférentiel diffèrent d'un pays à l'autre principalement du point de vue de la portée de la protection, à savoir des catégories de travailleurs protégées, de la nature des créances couvertes, du rang de priorité accordé aux créances salariales par rapport aux autres dettes privilégiées, de la période de référence couverte par le privilège ou des autres limitations posées à la protection privilégiée, et, enfin, des avoirs de l'entreprise en faillite sur lesquels les créances privilégiées peuvent s'exercer. La commission examine succinctement ci-après chacun de ces quatre aspects.

1.2. Portée du privilège

1.2.1. Catégories de travailleurs considérées comme créanciers privilégiés

302. A travers la protection des créances des travailleurs, la législation de tous les pays veut, au premier chef, protéger le salaire des personnes bénéficiant d'un contrat formel d'emploi ou ayant une relation d'emploi avec un employeur insolvable. Cependant, les règles et pratiques diffèrent à l'égard des personnes dont la relation d'emploi relève du travail à domicile, de l'apprentissage ou de la sous-traitance. En *Uruguay*², le traitement préférentiel n'est accordé apparemment qu'aux catégories suivantes: conseillers juridiques, médecins, avocats, salariés, travailleurs manuels et gens de maison. Au *Venezuela*³, la législation protège apparemment d'une manière différente les créances des gens de maison et les créances des autres travailleurs, ne conférant aux premières qu'un rang de priorité inférieur et ne les faisant porter que sur une période de service plus limitée. A l'inverse, à *Maurice*⁴, par exemple, les apprentis ont rang de créanciers privilégiés exactement de la même manière que les travailleurs

² (14), art. 11; (15), art. 2369, 4); (16), art. 1732, 4).

³ (1), art. 158 et 275; (2), art. 101; (3), art. 1870.

⁴ (3), art. 2148 et 2152.

ordinaires. Dans presque tous les pays, les fonctionnaires et autres employés d'entreprises publiques ne bénéficient pas de la protection assurée par la législation du travail aux créances salariales des autres travailleurs, parce que l'on part du principe que la faillite ou l'insolvabilité de l'employeur pour ces catégories de travailleurs serait tout simplement inconcevable⁵.

303. Dans certains pays, le traitement préférentiel des créances salariales s'étend à tous les travailleurs sans distinction. Ainsi, la législation de l'Algérie⁶ confère un privilège de premier rang aux créances salariales sans considération de leur nature, ni de la validité ou de la forme de la relation d'emploi.

304. Dans d'autres pays, la législation exclut certains salariés du bénéfice de cette protection à raison de leur responsabilité éventuelle dans l'insolvabilité de l'entreprise. Ainsi, il n'est pas conféré de privilège aux créances des cadres ou d'autres personnes dont l'influence est telle qu'il peut être considéré qu'ils ont contribué à conduire l'entreprise dans une mauvaise passe. On considère que les personnes qui sont responsables de la faillite d'une entreprise ne devraient pas, au motif de leur ancien statut de salarié de cette entreprise, pouvoir bénéficier du mécanisme légal conçu pour protéger les victimes non intentionnelles de cette faillite. En Norvège⁷, les catégories de personnes suivantes ne peuvent prétendre au statut de créancier privilégié: 1) les salariés ayant exercé – ou ayant été en mesure d'exercer – un pouvoir effectif dans l'entreprise endettée parce qu'ils y occupaient un poste de direction; 2) les salariés détenant une part du capital de l'entreprise d'au moins 20 pour cent; 3) les salariés ayant siégé au conseil d'administration; 4) les salariés étroitement liés ou apparentés (parent proche, parent direct, concubin, fiancé, etc.) au directeur ou à des personnes ayant une participation d'au moins 20 pour cent au capital de l'entreprise.

305. Dans d'autres cas, si aucun créancier n'est exclu de la protection privilégiée des créances salariales à raison du poste de responsabilité occupé dans l'entreprise en faillite ou de son lien de parenté avec l'employeur en faillite, un tel créancier bénéficie cependant d'un rang de priorité inférieur dans le cadre du partage des actifs. Par exemple, en Nouvelle-Zélande⁸, le salaire dû au

⁵ Par exemple, le gouvernement espagnol a indiqué, à l'occasion de la ratification de la [convention n° 173](#), qui porte révision de l'article 11 de la convention, que les employés du secteur public ont été exclus du champ d'application de la législation relative à la protection des créances des travailleurs par un privilège.

⁶ (1), art. 89.

⁷ (2), art. 9-3. De même, à *Saint-Vincent-et-les Grenadines* (3), art. 457, 1) b), la loi exclut le salaire du directeur du bénéfice du traitement préférentiel accordé par ailleurs aux salaires des autres salariés en cas de liquidation judiciaire de l'entreprise. Aux États-Unis, la législation de certains États dispose expressément qu'aucun cadre, directeur ou directeur général de société, aucun membre d'une association ou partenaire d'une société en nom collectif n'est admis à bénéficier d'un traitement préférentiel en cas de dette salariale; voir par exemple, Utah (52), art. 34.26.1.

⁸ (2), art. 104, 1) g).

conjoint du failli, dans le cas où celui-ci a été employé dans l'entreprise en faillite, n'occupe que le septième rang de priorité et vient ainsi après les frais de justice, les créances salariales des travailleurs (à savoir: quatre mois de salaire ou, au plus, 6 000 dollars), les impôts ainsi que toute somme correspondant à des salaires n'ayant pas rang de créance privilégiée (soit les créances salariales au-delà du quatrième mois ou de 6 000 dollars). En Australie⁹, la législation sur la faillite des sociétés, tout en reconnaissant le même statut prioritaire à certains «salariés exclus», c'est-à-dire ceux qui ont eu qualité de directeur dans l'entreprise en faillite au cours des douze derniers mois précédant la mise en liquidation, leurs conjoints et leurs parents, restreint cependant leurs avantages et limite les montants qui leur sont payables à 2 000 dollars pour les salaires et à 1 500 dollars pour les congés acquis.

1.2.2. Type de créances liées à des services qui bénéficient d'un privilège

306. Dans ce domaine, les législations et les pratiques nationales diffèrent largement, étant donné que la notion juridique de salaire varie considérablement d'un pays à l'autre. Même si, à l'origine, l'intention était de protéger le salaire au sens strict du paiement en espèces du travail accompli ou des services rendus, conformément à un contrat d'emploi, le principe du traitement préférentiel a évolué progressivement et couvre des créances autres que le salaire au sens strict du terme. Ainsi, la législation d'un nombre considérable de pays étend le privilège à des créances plus larges, comme les congés annuels, les prestations liées aux autres congés payés (par exemple, le congé maladie ou le congé maternité) et l'indemnité de départ.

307. Dans un certain nombre de pays, comme le *Brésil*¹⁰, le *Burkina Faso*¹¹, la *Colombie*¹², le *Honduras*¹³, la *Mauritanie*¹⁴, le *Panama*¹⁵, le *Sénégal*¹⁶ et le *Venezuela*¹⁷, la législation prévoit expressément qu'aux fins du

⁹ (4), art. 556, 1A), 1B).

¹⁰ (2), art. 449, 1); (6), art. 102. Il en est de même en *Bolivie* (1), art. 14; (7), art. 1345, 2); en *République centrafricaine* (1), art. 109; au *Chili* (1), art. 61; au *Mali* (1), art. L.115; au *Nicaragua* (2), art. 89; au *Niger* (1), art. 167; au *Rwanda* (1), art. 104.

¹¹ (1), art. 116. A *Maurice* (3), art. 2148 et 2152, de même qu'aux *Seychelles* (1), art. 37, le privilège s'attache à la rémunération du travail sous toutes ses formes, y compris l'indemnité de licenciement et le congé payé, et au *Cameroun* (1), art. 70, 2), il s'étend à la compensation due pour rupture de contrat ainsi qu'aux dommages-intérêts pour licenciement injustifié. En *Azerbaïdjan* (1), art. 178, 2), la priorité est accordée au paiement du salaire et de toutes les prestations sociales, y compris au paiement des congés payés non pris.

¹² (1), art. 157.

¹³ (1), art. 128, 4); (2), art. 374.

¹⁴ (1), art. 93.

¹⁵ (1), art. 166.

¹⁶ (1), art. L.118.

traitement privilégié des créances salariales en cas de faillite le terme de «salaire» est réputé inclure le salaire de base, quelle qu'en soit la dénomination, les suppléments salariaux, les droits à congés, les primes, les compensations et les prestations de toute nature. En Nouvelle-Zélande¹⁸, le privilège s'étend à tous les salaires, qu'ils soient payables au temps passé ou à l'ouvrage et qu'ils aient été gagnés en tout ou en partie par voie de commission, à toute rémunération de congé, ainsi qu'à toute rémunération liée à une absence du travail pour cause de maladie ou toute autre cause valable.

308. Dans beaucoup de pays dont la Croatie¹⁹, la Malaisie²⁰, la République tchèque²¹ et la Thaïlande²², les créances protégées incluent les indemnités de licenciement et autres prestations dues à ce titre, tandis qu'en Equateur²³, au Pérou²⁴ et au Tadjikistan²⁵ il est expressément fait mention du paiement des pensions de retraite. De même, à Singapour²⁶, les dettes salariales prioritaires incluent, outre les salaires ou traitements, les indemnités accordées à titre gracieux ou consécutivement à des mesures d'austérité payables à certains salariés à la suite de compressions de personnel ou d'une réorganisation de l'entreprise, les dédommagements, les arriérés de cotisations dues aux caisses de retraite ou aux caisses de prévoyance.

309. Parmi les pays qui ont accepté la Partie II de la [convention n° 173](#), qui concerne la protection des créances des travailleurs au moyen d'un privilège, la Zambie²⁷ a porté sa législation à un niveau correspondant aux prescriptions minimales de l'article 6 de cet instrument. Ainsi, en cas de faillite, les éléments suivants sont payés en priorité par rapport à toutes les créances non garanties: 1) toutes les sommes dues à titre de salaire gagné par un salarié dans les trois mois qui précèdent la date de la mise en liquidation; 2) toutes les sommes dues au titre des congés pour les deux années qui précèdent la date de mise en liquidation; 3) toutes les sommes dues au titre d'une absence rémunérée dans les trois mois qui précèdent la date de mise en liquidation; 4) les frais de

¹⁷ (1), art. 158 à 160; (2), art. 101.

¹⁸ (2), art. 104, 1) d) et 3); (3), art. 312, 1) et annexe 7, paragr. 2 et 12. Le gouvernement signale qu'il entend, d'une part, inclure les indemnités de licenciement dans les créances salariales protégées et, d'autre part, relever le seuil des sommes salariales protégées par un privilège. Voir également Royaume-Uni: Guernesey (13), art. 1, 1) b), 6 a), et Jersey (20), art. 32, 1) b).

¹⁹ (1), art. 86, 1). Voir également Estonie (3), art. 86, 1); République de Corée (1), art. 37, 1); Maroc (2), art. 1248.

²⁰ (1), art. 31, 2); (2), art. 292, 1).

²¹ (3), art. 31, 3).

²² (1), art. 11.

²³ (1), art. 35, 7); (2), art. 88.

²⁴ (8), art. 1.

²⁵ (2), art. 26, 2).

²⁶ (2), art. 328, 1) et 2B).

²⁷ (2), art. 2, 1).

recrutement et autres sommes remboursables au titre d'un contrat d'emploi; 5) un montant égal à trois mois de salaire à titre d'indemnité de licenciement; et 6) toutes les sommes dues à un travailleur à titre de réparation en vertu du droit positif à la date de la mise en liquidation. De même, *Madagascar*, pour qui l'acceptation des obligations de la Partie II de la [convention n° 173](#) met fin aux obligations au titre de l'article 11 de la [convention n° 95](#), déclare conférer un statut privilégié aux éléments suivants: 1) les créances salariales des travailleurs pour une période prescrite qui, à ce jour, n'a pas été spécifiée; 2) les créances correspondant à des congés payés; 3) les indemnités pour défaut de préavis de licenciement, à concurrence de six mois de salaire; et 4) les indemnités de licenciement sur la base de dix jours par année entière d'ancienneté, à concurrence de six mois de salaire. Le *Mexique*²⁸, qui a lui aussi accepté les obligations découlant de la Partie II de la convention n° 173, étend le privilège aux salaires gagnés au cours de l'année écoulée et à tous les autres compléments du salaire, dont les congés payés, les sommes dues au titre d'autres absences rémunérées et l'indemnité de licenciement correspondant à trois mois de salaire à la date de la cessation d'emploi. L'*Espagne*²⁹, quant à elle, étend le privilège aux créances salariales, congés payés compris, sans aucune limitation spécifique dans le temps mais avec un plafond financier, et aussi aux indemnités de licenciement.

1.3. Ordre de priorité du privilège

310. Le degré de priorité du privilège des travailleurs par rapport à celui d'autres créanciers est aussi important que l'existence d'un actif suffisant dans la masse de la liquidation. Souvent, les créances salariales ont un ordre de priorité inférieur à celui des frais de justice encourus au nom des créanciers, des frais funéraires et des frais médicaux concernant le débiteur défunt, et même des créances de l'Etat ou du système de sécurité sociale. Dans ce dernier cas, d'ailleurs, le risque est que le privilège accordé aux créances des travailleurs n'ait aucune valeur pratique, si l'on veut bien considérer que les créances des autorités fiscales et celles des institutions de sécurité sociale absorbent presque toujours la plus grande part des actifs.

1.3.1. Priorité absolue

311. Dans beaucoup de pays, les travailleurs bénéficient d'un degré de priorité plus élevé que tous les autres créanciers privilégiés, y compris l'Etat et le système de sécurité sociale. Par exemple, en *Algérie*³⁰, au *Brésil*³¹, en

²⁸ (1), art. 123A, XXIII); (2), art. 113, 162, I), 434, V) et 436.

²⁹ (1), art. 26, 1) et 32, 3).

³⁰ (1), art. 89. Les créances salariales ont également un privilège de premier rang dans les pays suivants: Arabie saoudite (1), art. 15; Côte d'Ivoire (1), art. 33, 3); El Salvador (2), art. 121; Gabon (1), art. 157; Guinée (1), art. 223; Mali (1), art. L.115; Malte (1), art. 27; Norvège (2),

Croatie³², en Hongrie³³, au Paraguay³⁴ et aux Philippines³⁵, les dettes salariales sont payables avant toutes les autres, y compris celles à l'égard du Trésor et de la sécurité sociale. A Maurice³⁶, les salaires dus pour les 120 derniers jours de travail sont réglés en priorité, avant même, par ordre hiérarchique décroissant, les frais de justice, les créances de l'Etat et du système de sécurité sociale et les frais funéraires. Il est intéressant de noter que les salaires dus au titre des services rendus au cours des six derniers mois ont, eux aussi, statut de créances privilégiées, mais jouissent d'un rang moins favorable puisqu'ils viennent en sixième position parmi les privilèges s'exerçant sur les actifs mobiliers, et en quatrième position parmi les privilèges s'exerçant sur les actifs immobiliers.

312. Il convient d'aborder ici la notion de «superprivilège», selon laquelle certaines créances salariales viennent avant des créances qui sont garanties par un droit *in rem* et peuvent à ce titre être satisfaites hors de la procédure de liquidation. Les origines de ce concept se trouvent dans les droits français et mexicain du travail. L'un et l'autre ont été les premiers à prévoir le paiement immédiat d'une certaine part du salaire dû, sans considération de l'existence de toute autre créance privilégiée ou encore d'une dette garantie par une sûreté ou une hypothèque. Dans la plupart des cas, le superprivilège se limite à la part de la créance salariale indispensable à la subsistance du travailleur. Par exemple, en Côte d'Ivoire³⁷, en Guinée³⁸ et à Madagascar³⁹, le superprivilège couvre les soixante derniers jours de travail ou d'apprentissage à concurrence du montant mensuel maximum applicable à toutes les catégories de bénéficiaires. En Espagne⁴⁰, les dettes constituées par les salaires dus pour les trente derniers jours de travail ont la priorité sur toutes les autres, y compris celles garanties par hypothèque, à

art. 9-3; Oman (1), art. 47; Panama (1), art. 166; République démocratique du Congo (1), art. 91; Roumanie (1), art. 87, 2); (2), art. 7, 2); Rwanda (1), art. 102; Suisse (3), art. 219; Tchad (1), art. 268; Viet Nam (1), art. 66; Yémen (1), art. 8; Zambie (2), art. 2, 2). En Tunisie (1), art. 151-2, seule la part incessible du salaire a la priorité sur toutes les autres créances privilégiées, tandis que la part restante de la créance salariale n'a qu'un quatrième rang de priorité parmi les créances privilégiées, juste avant les dettes à l'égard du Trésor.

³¹ (6), art. 102.

³² (1), art. 86, 1); (2), art. 71, 2).

³³ (2), art. 57, 1) a) et 2) a).

³⁴ (3), art. 445; (1), art. 247 et 248.

³⁵ (1), art. 110.

³⁶ (3), art. 2148 et 2152.

³⁷ (1), art. 33, 4).

³⁸ (1), art. 227.

³⁹ (1), art. 83.

⁴⁰ (1), art. 32, 1) et 3). De même, en Arabie saoudite (1), art. 15, en Jordanie (1), art. 51 b), et en Jamahiriya arabe libyenne (1), art. 60, la législation prévoit une avance immédiate égale à un mois de salaire en faveur des travailleurs avant tout autre déboursement, y compris des frais de justice ou des frais de faillite ou de liquidation.

concurrence d'un montant n'excédant pas deux fois le salaire minimum interprofessionnel. En *Malaisie*⁴¹, la loi confère une priorité aux salariés dont le salaire est dû par un employeur en cessation de paiements avant même les créances garanties, sous réserve que les montants n'excèdent pas les salaires dus pour les quatre derniers mois. Au *Bénin*⁴², aux *Comores*⁴³ et au *Sénégal*⁴⁴, les dettes au titre des salaires, à concurrence d'un maximum correspondant au pourcentage du salaire restant incessible, jouissent d'une priorité par rapport à toutes les autres dettes privilégiées, d'ordre général ou particulier, quelle que soit l'ancienneté du travailleur. Ce superprivilège peut s'exercer sur le patrimoine mobilier ou le patrimoine immobilier de l'employeur, et le paiement doit s'effectuer dans les dix jours qui suivent la déclaration de faillite ou la liquidation judiciaire, la seule condition étant que le liquidateur dispose des fonds nécessaires.

313. Dans un certain nombre de pays, les créances salariales et celles des autorités fiscales ou du système de sécurité sociale ont le même rang de priorité. Tel est le cas par exemple en *République tchèque*⁴⁵, où les impôts et les cotisations de sécurité sociale, de même que les frais de faillite et les créances des travailleurs, rentrent dans la première catégorie dans l'ordre légal de priorité. La législation des *Bahamas*⁴⁶, de la *Barbade*⁴⁷, de la *Dominique*⁴⁸, du *Guyana*⁴⁹ et de *Saint-Vincent-et-les Grenadines*⁵⁰ prévoit que tous les droits, impôts et

⁴¹ (1), art. 31, 1). Voir également Luxembourg (2), art. 42, 43, où le «superprivilège» couvre les six derniers mois de salaire mais se limite à six fois le salaire social minimum.

⁴² (1), art. 228. Il en est de même dans les pays suivants: *Burkina Faso* (1), art. 117; *Cameroun* (1), art. 70, 1); *Congo* (2), art. 92; *Mauritanie* (1), art. 94 et 96. La situation est encore comparable en *République centrafricaine* (1), art. 109; à *Djibouti* (1), art. 104; au *Niger* (1), art. 167, et au *Togo* (1), art. 100.

⁴³ (1), art. 108. Aucune disposition n'a encore été prise pour définir la part du salaire qui reste incessible, et la commission émet des commentaires depuis un certain nombre d'années quant à la nécessité d'adopter une législation ou une réglementation appropriée pour définir le degré de priorité des dettes constituées par des créances salariales privilégiées, conformément à l'article 11, paragraphe 3, de la convention.

⁴⁴ (1), art. L.119 et L.121.

⁴⁵ (3), art. 32, 1).

⁴⁶ (2), art. 30. De même, en *Ouganda* (3), art. 37, 1) et 2); (4), art. 314, et à *Sri Lanka* (3), art. 347, 1) et 2); (1), art. 50A; (2), art. 57, toutes les taxes et tous les impôts locaux exigibles pour les douze derniers mois, de même que tous les salaires à concurrence d'un montant prescrit, sont payés intégralement en premier. Voir également *Chypre* (4), art. 38, 1) b) et 2); (5), art. 299 et 300, 1) b); *Kenya* (3), art. 38, 1), 2); (4), art. 311, 1) et 5); et *Nigéria* (2), art. 494, 1) et 4); (3), art. 36, 2); *Royaume-Uni* (4), art. 175, 2), 386, 1), et annexe 6, art. 6, de même que certains territoires non métropolitains tels que *Guernesey* (13), art. 1, 4) et *Jersey* (20), art. 32, 2).

⁴⁷ (3), art. 34, 1) et 2).

⁴⁸ (3), art. 37, 1).

⁴⁹ (2), art. 39, 1) f); (3), art. 225, 1) b) et c).

⁵⁰ (3), art. 457, 1) b) et 3) a).

autres taxes, de même que tous les salaires dus à des salariés pour les quatre derniers mois (pour les deux derniers mois en ce qui concerne les travailleurs journaliers), ont le même rang de priorité entre eux et, dans le cas où la masse disponible ne suffit pas à les satisfaire, chacun est réduit dans des proportions égales.

1.3.2. Priorité relative

314. Les créances au titre des salaires ne se voient pas reconnaître partout une priorité absolue. Dans certains pays comme la *République dominicaine*⁵¹, l'*Equateur*⁵², l'*Espagne*⁵³ et le *Honduras*⁵⁴, la législation place les créances de l'Etat et du système de sécurité sociale avant celles des travailleurs. Il en est de même au *Liban*⁵⁵ où les créances constituées par les salaires de l'année écoulée viennent après celles du Trésor, les frais de justice et les hypothèques garanties. Aux Emirats arabes unis⁵⁶, les salaires impayés sont imputables sur l'ensemble des biens meubles et immeubles de l'employeur et doivent être réglés immédiatement après les frais de justice, les sommes dues au Trésor public et les pensions alimentaires attribuées aux anciennes épouses et aux enfants conformément aux règles de l'Islam. En Guinée-Bissau⁵⁷ et au Mozambique⁵⁸, la législation prévoit que tous les salaires doivent être payés intégralement avant que les créanciers ordinaires, à l'exclusion de l'Etat, ne puissent exiger leur quote-part des actifs. Le gouvernement de *Madagascar* indique que les créances de l'Etat et du système de sécurité sociale ont encore un rang plus élevé que les salaires mais que le nouveau projet de Code du travail, actuellement à l'étude, donnera la priorité à ces derniers.

315. Dans d'autres pays, les créances salariales n'ont pas un privilège de premier rang mais viennent cependant avant les créances fiscales. Par exemple, en *Bolivie*⁵⁹, en *Chine*⁶⁰ et à *Singapour*⁶¹, les créances salariales sont satisfaites

⁵¹ (1), art. 207.

⁵² (3), art. 2398 et 2399.

⁵³ (11), art. 1924. Toutefois, ce rang concerne les créances des salariés autres que celles couvertes par l'institution de garantie.

⁵⁴ (3), art. 2257, 2) d).

⁵⁵ (1), art. 48. De même, en *Egypte* (1), art. 5, en *Jamahiriya arabe libyenne* (1), art. 60, et en *République arabe syrienne* (1), art. 8, où les créances salariales sont réglées immédiatement après les frais de justice, les sommes dues au Trésor et les dépenses de conservation et de réparation. Toutefois, le gouvernement de l'*Egypte* indique qu'aux termes de l'article 6 de son projet de nouveau Code du travail, actuellement soumis pour approbation au législatif, le salaire bénéficie d'une priorité de premier rang parmi les dettes privilégiées.

⁵⁶ (1), art. 4.

⁵⁷ (1), art. 108.

⁵⁸ (1), art. 58, 2).

⁵⁹ (7), art. 1345, 2). C'est aussi le cas en *Estonie* (3), art. 86, 1); en *Lituanie* (3), art. 35; au *Soudan* (1), art. 71; au *Tadjikistan* (2), art. 26, 1) et 2); et en *Ukraine* (3), art. 21, 2); (2), art. 28. En

immédiatement après les dépenses liées à l'administration de la faillite, avant les impôts nationaux et locaux. Au *Bélarus*⁶² et en *Fédération de Russie*⁶³, les salaires dus sont des créances de deuxième rang, qui viennent immédiatement après les créances au titre de la compensation des lésions corporelles ou du décès et les frais de justice, mais avant les impôts et les cotisations de sécurité sociale. Au *Canada*⁶⁴, en *République centrafricaine*⁶⁵, en *Colombie*⁶⁶, aux *Etats-Unis*⁶⁷ et en *Uruguay*⁶⁸, les dettes salariales viennent en quatrième position et sont

Malaisie (2), art. 292, 1), les créances salariales n'occupent que le deuxième rang, après les coûts et les dépenses liées à la procédure de liquidation. Toute somme payable au titre du congé annuel n'a que le quatrième rang, et toute somme due au titre des cotisations exigibles pour les douze derniers mois précédant la mise en liquidation ou au titre de pensions de retraite, retraite complémentaire comprise, n'a qu'un cinquième rang de priorité, juste avant les taxes fédérales, qui viennent en sixième position.

⁶⁰ (4), art. 37.

⁶¹ (2), art. 328, 1), 2B) et 3).

⁶² (2), art. 144. C'est également le cas en *Azerbaïdjan* (2), art. 53; au *Kirghizistan* (2), art. 87; en *République de Moldova* (3), art. 28, 1) et 2); (2), art. 20, 1).

⁶³ (2), art. 106, 2); (3), art. 855, 2).

⁶⁴ (3), art. 136, 1) d). Dans ce pays, seul le gouvernement fédéral est compétent en matière de faillite et d'insolvabilité. Il existe au niveau provincial de nombreux textes qui confèrent une protection particulière aux créances salariales d'une manière générale mais ces dispositions ne sont pas applicables en cas de faillite puisque la législation fédérale en la matière prime; voir par exemple *Alberta* (4), art. 109, 3); *Colombie-Britannique* (6), art. 87, 3); *Manitoba* (7), art. 101; *Terre-Neuve et Labrador* (9), art. 37, 1); *Ontario* (14), art. 14, 1).

⁶⁵ (1), art. 108. Voir également *Chili* (2), art. 2472; *Guatemala* (2), art. 101, b); *Maroc* (2), art. 1248; *Mexique* (1), art. 123A (XXIII); (2), art. 113, 114; (3), art. 262; *Niger* (1), art. 166; *Togo* (1), art. 99. De même, au *Bostwana* (3), art. 82, 1), 83, 1), 84, 1), 85, 1) et 86 a), et au *Zimbabwe* (2), art. 101 à 104, 105, 1), (6), 106, 1), les créances salariales sont payées sur le solde libre de la masse, c'est-à-dire sur la partie de la masse sous séquestre qui n'est pas sujette à un droit de préférence à raison d'une hypothèque spéciale, d'une hypothèque légale, d'un nantissement ou d'un droit de rétention, immédiatement après les frais funéraires et les frais médicaux du failli, les coûts du séquestre et tous les coûts grevés d'impôts de toute exécution effectuée sur la masse de la faillite, mais avant tous impôts sur le revenu dus par le failli, lesquels occupent la cinquième place dans l'ordre des privilèges. En *Bulgarie* (2), art. 722, 1), les créances salariales ont un privilège de quatrième rang, tandis que les cotisations de sécurité sociale non versées et les impôts non acquittés occupent respectivement les sixième et septième rangs. Voir aussi les *Seychelles* (2), art. 2101, et la *Thaïlande* (1), art. 11.

⁶⁶ (1), art. 157; (2), art. 2495.

⁶⁷ Selon le Code fédéral des faillites, en cas de faillite d'un employeur, le salaire ou les commissions, y compris les congés payés, les indemnités de départ, les congés payés de maladie sont des créances préférentielles et ont un rang de priorité qui vient juste après les frais administratifs, les frais funéraires, les frais de maladie du défunt et les indemnités de conjoint survivant et de mineur à charge. On trouve des dispositions similaires dans la législation de la plupart des Etats; voir par exemple *Arizona* (7), art. 23.354; *Idaho* (17), art. 45-602; *Indiana* (19), art. 22-2-10-1; *Rhode Island* (47), art. 28-14-6.1; *Utah* (52), art. 34-26-1; *Washington* (55), art. 49.56.010.

⁶⁸ (15), art. 2369, 4); (16), art. 1732, 4).

satisfaites immédiatement après les frais de justice, les dépenses funéraires et les frais médicaux du débiteur défunt. En Nouvelle-Zélande⁶⁹, le paiement de tous les arriérés de salaires vient en quatrième position des créances privilégiées, immédiatement après les coûts, frais et dépenses liés à la procédure de liquidation et à l'administration de la masse de la faillite, tandis que les impôts sur le revenu et autres sommes payables aux contributions directes (Commissioner of Inland Revenue) n'ont que le cinquième rang de priorité lors du partage des actifs. En Australie⁷⁰, conformément à la législation du Commonwealth concernant les faillites personnelles, les frais de liquidation, y compris les frais de l'administration de la masse de faillite, les frais des liquidateurs, les coûts d'expertise et les frais funéraires en cas de décès du débiteur, sont les seules créances non garanties qui viennent avant les créances salariales. Plus concrètement, le cinquième rang est accordé à une somme fixe (1 500 dollars ou tout autre montant fixé par voie de règlement) pour chaque salarié concerné; en sixième position vient l'acquittement de toutes les sommes dues aux travailleurs à titre d'indemnisation; et en septième position celui de toutes les sommes dues au titre du congé d'ancienneté, du congé annuel ou du congé maladie pour une période spécifiée précédant la date de la faillite. De même, selon les lois fédérales régissant la faillite des entreprises, la priorité est accordée aux droits que les salariés sont susceptibles d'exercer, tels que les salaires et les cotisations de retraite, les indemnités pour handicap, les droits à congé et les indemnités de licenciement, après certaines dépenses liées à la préservation ou au maintien de l'activité de l'entreprise et à certains coûts de liquidation.

316. Dans certains pays, comme Bahreïn et le Koweït, il n'existe apparemment pas de loi ou de règlement conférant un statut privilégié aux travailleurs en matière de créances en cas de faillite de l'employeur ou de liquidation judiciaire de l'entreprise. De même, les autorités des îles Vierges britanniques indiquent, d'après la législation du territoire, que le salaire ne constitue pas une créance privilégiée et n'est pas protégé par une garantie quelconque. Le gouvernement de l'Allemagne indique qu'en vertu de la nouvelle ordonnance sur l'insolvabilité, entrée en vigueur en 1999, tous les droits préférentiels généraux (y compris ceux du Trésor, des caisses de sécurité sociale et des salariés) ont été abolis et les salariés sont désormais protégés par une prestation en cas d'insolvabilité qui couvre les salaires non payés des trois derniers mois qui précèdent le déclenchement de la procédure. Inversement, le gouvernement de la *République-Unie de Tanzanie* indique que les travailleurs sont traités comme des créanciers privilégiés dans la pratique, malgré l'absence de toute loi ou règlement à ce sujet. Dans d'autres pays, comme la *République islamique d'Iran*⁷¹, l'*Iraq*⁷² et la Namibie⁷³, tout en conférant aux travailleurs le

⁶⁹ (2), art. 104, 1) d) et e); (3), art. 312, 1) et annexe 7.

⁷⁰ (3), art. 109, 1); (4), art. 556, 1).

⁷¹ (1), art. 13, 1). Voir également Qatar (1), art. 7.

statut de créanciers privilégiés, la loi n'établit aucun ordre de priorité entre les dettes salariales et les autres dettes privilégiées.

1.4. Limites du traitement privilégié des créances salariales

317. La plupart des pays ont estimé nécessaire de fixer des limites à la mesure dans laquelle les créances salariales doivent être protégées au moyen d'un privilège. Ainsi, les créances salariales préférentielles doivent porter sur une période prescrite de service antérieure à la faillite ou à la liquidation judiciaire de l'entreprise, ou encore ne peuvent excéder un montant prescrit. Il arrive que la législation prévoie une combinaison de ces deux types de limites.

1.4.1. Limites dans le temps

1.4.1.1. Créances salariales afférentes à un travail effectué ou des services rendus avant la faillite ou la liquidation

318. Dans beaucoup de pays, le privilège couvre au minimum une période de service spécifique, autrement désignée «période de référence», précédant l'ouverture de la procédure de faillite ou la fermeture de l'entreprise. La période protégée peut aller de trois mois, comme au Kirghizistan⁷⁴ et en Zambie⁷⁵, à trois ans comme en Slovaquie⁷⁶, au Tadjikistan⁷⁷ et en République tchèque⁷⁸. A Maurice⁷⁹ et en Ouganda⁸⁰, la période de référence est fixée à quatre mois, tandis qu'en Argentine⁸¹ et en Norvège⁸² la période protégée maximale est de

⁷² (1), art. 12.

⁷³ (1), art. 48, 2).

⁷⁴ (2), art. 87.

⁷⁵ (2), art. 2, 1) a).

⁷⁶ (3), art. 32, 2) a). Les créances salariales remontant à trois mois à partir des dix-huit derniers mois de la relation d'emploi qui précèdent l'insolvabilité de l'employeur sont couvertes par un fonds de garantie spécial.

⁷⁷ (2), art. 26, 2).

⁷⁸ (3), art. 31, 4).

⁷⁹ (3), art. 2148 et 2152. Tel est également le cas à Saint-Vincent-et-les Grenadines (3), art. 457, 1) b), et au Swaziland (1), art. 54, 2).

⁸⁰ (1), art. 36, 1).

⁸¹ (1), art. 268 et 273; (4), art. 241 et 246. Tel est également le cas en Azerbaïdjan (2), art. 53; au Danemark (2), art. 95, 1) i); au Guatemala (2), art. 101; au Maroc (2), art. 1248; en République de Moldova (3), art. 28, 2) b); au Paraguay (1), art. 247 et 248; en Suisse (3), art. 219; au Venezuela (1), art. 158. De plus, les gouvernements du Japon et de la Suède indiquent que les créances privilégiées se limitent à celles qui sont devenues exigibles au cours des six derniers mois de service du salarié auprès du débiteur en faillite. De même, aux Etats-Unis, au Kansas (21), art. 44-312, la préférence accordée aux salaires en cas d'insolvabilité porte sur six mois de salaire

six mois. Dans d'autres pays, comme la *Bulgarie*⁸³ et le *Honduras*⁸⁴, la législation nationale limite le traitement préférentiel des créances salariales aux douze mois qui précèdent le début de la procédure de liquidation de l'entreprise endettée. En *Bolivie*⁸⁵ et en *République centrafricaine*⁸⁶, les créances privilégiées sont celles qui ont trait au travail effectué pendant l'année au cours de laquelle l'insolvabilité s'est déclarée et pendant l'année précédente.

319. Dans certains pays, la période de référence est définie différemment selon la catégorie professionnelle du travailleur, la nature du débiteur ou la périodicité du paiement du salaire. En *Guinée*⁸⁷, par exemple, la période protégée est de six mois pour les salaires versés à intervalles n'excédant pas la quinzaine et de douze mois pour les salaires versés mensuellement. En *Turquie*⁸⁸, la loi prévoit qu'en cas de banqueroute d'une entreprise les gens de maison employés par le propriétaire de l'entreprise ont rang de créanciers privilégiés, en ce qui concerne les salaires impayés pour une période allant jusqu'à douze mois, tandis que tous les salariés, employés de bureau et ouvriers rémunérés à l'heure ou à la pièce, ou encore à la tâche ont rang de créanciers privilégiés en ce qui concerne les salaires pour une période n'excédant pas les six mois qui précèdent la faillite. Inversement, en *Uruguay*⁸⁹, la période protégée est de six mois pour les salaires des travailleurs manuels et d'un an pour les créances des avocats, médecins, magistrats, salariés et gens de maison. La situation la plus insolite est celle de l'*Ouganda*⁹⁰, où la durée de la période protégée dépend de la nationalité ou de l'origine du travailleur, étant donné que les dettes privilégiées recouvrent tous les salaires du travailleur à concurrence d'un montant prescrit pour un travail effectué dans les quatre derniers mois qui

et en Utah (52), art. 34-26-1, les salaires dus à un travailleur pour un travail accompli dans les cinq mois qui précèdent la cessation d'activité ou la mise en faillite sont considérés et traités comme des créances privilégiées.

⁸² (2), art. 9-3.

⁸³ (2), art. 722, 1). De même, en *Côte d'Ivoire* (1), art. 33, 2); au *Liban* (1), art. 48; au *Mali* (1), art. L.113.

⁸⁴ (1), art. 128, 4); (2); art. 374.

⁸⁵ (7), art. 1345, 2).

⁸⁶ (1), art. 108.

⁸⁷ (1), art. 221.

⁸⁸ (2), art. 206. Au *Guyana* (2), art. 39, 1) d) et f), conformément à l'ordre de répartition des actifs d'un employeur insolvable, si les actifs en question ont été obtenus par la vente d'une plantation, les salaires des personnes employées dans l'entreprise sont protégés par le privilège des trois mois qui précèdent la mise en faillite, tandis que les salaires des travailleurs employés dans les mines, la foresterie ou encore la collecte du latex constituent une dette privilégiée pour services rendus pour les quatre mois qui précèdent la date de la déclaration de faillite, et ceux des vendeurs des magasins de détail ou encore des gens de maison pour les deux mois qui précèdent cette date.

⁸⁹ (15), art. 2369, 4); (16), art. 1732, 4).

⁹⁰ (3), art. 37, 1) d); (4), art. 314.

précèdent la date de la mise en faillite, ou bien, dans le cas d'un travailleur journalier africain, au cours des douze mois qui précèdent cette date.

1.4.1.2. Créances salariales afférentes à un travail accompli après la date de référence

320. Aux termes de l'article 11, paragraphe 1, de la convention, le privilège se limite aux salaires dus au titre de services rendus au cours d'une période prescrite antérieure à la date de l'ouverture de la procédure de faillite, également appelée «date de référence». A une époque où la faillite signifiait pratiquement la fermeture immédiate de l'établissement et la cessation d'emploi des travailleurs, la question de la protection des salaires dus au titre des services rendus après la faillite ne se posait pas. A la cessation d'activité de l'employeur insolvable, tous les travailleurs étaient automatiquement licenciés et il était donc naturel de limiter le traitement préférentiel des salaires des travailleurs aux services rendus avant la date de la faillite ou de la liquidation judiciaire. La pratique moderne a cependant démontré la nécessité de la protection des créances nées après la date de référence, puisque la législation de nombreux pays permet désormais aux entreprises insolvable de continuer de fonctionner, soit temporairement en vue de la liquidation, soit sur des bases nouvelles en vue d'un redressement de leur situation financière. Etant donné que la tendance n'est plus à liquider une entreprise en difficulté mais plutôt à essayer de la rétablir, il est devenu très courant que des salariés continuent de travailler alors que l'entreprise est en cessation de paiements et que la procédure est engagée, si bien qu'il est devenu indispensable d'étendre la protection privilégiée aux créances nées après cette date de référence.

321. La législation de plusieurs pays fait rentrer le salaire dû au titre de services rendus après l'ouverture de la procédure de faillite dans les frais administratifs ou dans les coûts de liquidation. Par exemple, en *Bulgarie*⁹¹, les frais de liquidation, y compris les sommes devenues exigibles par les salariés alors que l'entreprise débitrice était déjà déclarée en faillite, viennent en troisième position, ce qui les place avant les créances salariales afférentes au travail accompli avant la déclaration de faillite. En *Autriche*⁹², la législation ne considère comme dettes privilégiées que les créances salariales nées après le début de la procédure de liquidation, étant donné que les créances antérieures sont couvertes – comme on l'explique ci-après – par le fonds de garantie des salaires et ont ainsi rang de dettes exigibles sur le patrimoine, au même titre que les coûts de liquidation, les impôts et les cotisations de sécurité sociale.

⁹¹ (2), art. 723.

⁹² (3), art. 46, 1); (4), art. 23, 1).

1.4.2. Limites financières

322. Il existe principalement deux sortes de limites financières s'attachant à la dette salariale protégée par privilège: le plafonnement en chiffres absolus, à savoir un montant spécifique, ou bien une limite calculée sur la base de variables telles que le salaire minimum interprofessionnel, ou bien le salaire mensuel maximum pris en considération aux fins des cotisations de sécurité sociale. Dans le deuxième cas, il n'est pas nécessaire de prévoir des ajustements périodiques de cette limite puisque celle-ci évolue automatiquement en fonction de l'évolution des valeurs de référence. En *Espagne*⁹³, par exemple, la protection privilégiée, c'est-à-dire la protection autre que le «superprivilège», se limite à trois fois le salaire minimum journalier multiplié par le nombre total de journées de salaire impayées. A *Malte*⁹⁴, les dettes salariales constituent, à concurrence d'un montant de 200 livres maltaises, des créances privilégiées et sont payées avant toutes les autres créances. En *Australie*⁹⁵, la législation concernant les faillites, plus précisément celle qui concerne l'insolvabilité des individus et non des sociétés, fixe un plafond aux montants exigibles au titre de dettes salariales (étant exclues les sommes dues au titre du congé d'ancienneté, du congé de longue durée, du congé annuel, du congé de détente ou du congé de maladie). Par salarié, ces montants s'élèvent à 1 500 dollars ou tel chiffre plus élevé que la réglementation prescrit. Par contre, la législation concernant l'insolvabilité des sociétés ne fixe de plafond qu'en ce qui concerne les prestations prioritaires dues aux personnes ayant occupé un poste de direction dans la société et à leurs ayants droit pour les douze mois précédant la mise en liquidation en limitant les sommes ainsi exigibles à 2 000 dollars pour les salaires et 1 500 dollars pour les droits à congé. Aux *Seychelles*⁹⁶, la protection privilégiée des créances salariales se limite à un maximum de 30 000 roupies pour chaque créancier.

323. Au *Bénin*⁹⁷, au *Burkina Faso*⁹⁸ et au *Congo*⁹⁹, le montant de la créance protégée par un privilège se limite à la fraction insaisissable du salaire. Il convient de noter à cet égard que, selon l'article 7, paragraphe 1, de la [convention n° 173](#), instrument qui, incidemment, a été ratifié par le *Burkina Faso* en 1999 pour ce qui concerne la Partie II, la limitation de la protection des créances des travailleurs par un privilège est admise, mais les montants prescrits ne doivent pas être inférieurs à «un seuil socialement acceptable». Il convient aussi de noter que le paragraphe 4 de la [recommandation n° 180](#) donne quelques orientations quant à ce qui peut constituer objectivement un seuil socialement

⁹³ (1), art. 32, 3).

⁹⁴ (1), art. 27.

⁹⁵ (3), art. 109, 1) e); (4), art. 556, 1A), 1B).

⁹⁶ (1), art. 37.

⁹⁷ (1), art. 228.

⁹⁸ (1), art. 117.

⁹⁹ (2), art. 92.

acceptable, en se référant à des variables telles que le salaire minimum, la fraction insaisissable du salaire ou le salaire qui sert de base de calcul aux cotisations à la sécurité sociale ou encore le salaire moyen dans l'industrie. On part du principe que, la fraction insaisissable du salaire correspondant par définition au minimum indispensable à la subsistance du travailleur et de sa famille, cet élément peut servir de critère fiable pour la détermination d'un seuil socialement acceptable de protection du revenu du travailleur en cas de faillite ou d'insolvabilité de l'employeur.

1.4.3. Limites multiples

324. Dans beaucoup de pays, la législation fixe plusieurs limites en ce qui concerne à la fois les montants maxima protégés et la période de service maximale protégée. Il en est ainsi, par exemple, en *Malaisie*¹⁰⁰, où le privilège s'étend à tous les salaires ou traitements (prestations ou commissions comprises) à concurrence de 1 500 ringgit ou de tout autre montant prescrit périodiquement sur une base temporelle ou qualitative au titre des services rendus dans les quatre mois qui précèdent la déclaration de faillite de l'entreprise insolvable. Au *Botswana*¹⁰¹, un privilège est accordé aux créances constituées par les salaires d'un mois et ceux du mois en cours (ou à une semaine de salaire plus la semaine de salaire en cours pour les employés payés à la semaine), mais à concurrence d'un montant n'excédant pas 100 pula. Aux *Bahamas*¹⁰² et à la *Barbade*¹⁰³, dans le cas d'un employé, c'est soit quatre mois de salaire, soit un montant prescrit, selon ce qui est moindre, qui doit être payé avant les dettes ordinaires, tandis que dans le cas d'un travailleur journalier ou d'un ouvrier les dettes privilégiées se limitent à deux mois de salaire ou la moitié du montant prescrit pour l'employé.

325. Au Canada¹⁰⁴, la législation fédérale accorde la priorité aux créances portant sur les salaires, les commissions ou la rétribution de tout employé,

¹⁰⁰ (2), art. 292, 1) b). De même, au Kenya (3), art. 38, 1) c), d); (4), art. 311, 1) c), (2), la priorité est accordée aux salaires d'un employé ou d'un fonctionnaire au titre des services rendus dans les quatre derniers mois qui précèdent la date retenue, à concurrence d'un montant de 4 000 shillings, tandis qu'au Royaume-Uni (4), titre 6, art. 9, les créances privilégiées incluent les salaires couvrant une période de quatre mois précédant immédiatement la date retenue ou une somme n'excédant pas 800 livres. Quatre mois de salaire ou un maximum de 1 500 livres constitue également la limite à Guernesey (13), art. 1, 1) b), tandis qu'à Jersey (20), art. 32, 1) b), les créances privilégiées couvrent les salaires dus pour une période allant jusqu'à six mois ou à concurrence de 2 000 livres.

¹⁰¹ (3), art. 85, 1). De même, au Zimbabwe (2), art. 105, 1), le traitement préférentiel des créances salariales se limite à trois mois dans le cas d'un travailleur engagé au mois et à quatre semaines dans le cas d'un travailleur engagé à la semaine, à concurrence d'un montant de 400 dollars.

¹⁰² (2), art. 30; (3), art. 159, 1) b) et c). C'est aussi le cas à la *Dominique* (3), art. 37, 1) b) et c); au *Guyana* (3), art. 225, 1) b) et c); au *Nigéria* (3), art. 36, 1) b); (2), art. 494, 1) c) et d); en *Ouganda* (3), art. 37, 1) c) et d); à *Sri Lanka* (3), art. 347, 1) f).

¹⁰³ (3), art. 34, 1) b) et c).

¹⁰⁴ (3), art. 136, 1) d).

fonctionnaire, voyageur de commerce, journalier ou ouvrier pour les services rendus au cours des six mois qui précèdent immédiatement la faillite, à concurrence de 2 000 dollars dans chaque cas. A *Chypre*¹⁰⁵, le traitement préférentiel des dettes salariales se limite à la période de dix-huit semaines qui précède l'ordonnance de mise en liquidation, ou à un montant n'excédant pas 18 fois le double des gains soumis à des cotisations d'assurance. En Croatie¹⁰⁶, seules les créances salariales portant sur les trois mois qui précèdent la mise en liquidation ou la fin du contrat d'emploi sont couvertes, et ce à concurrence d'un montant correspondant, pour un mois donné, aux deux tiers du salaire mensuel moyen national. A Singapour¹⁰⁷, le montant des créances salariales réglées en priorité par rapport à toutes les autres dettes non garanties ne peut excéder un montant équivalant à cinq fois le salaire mensuel ou à 7 500 dollars, selon ce qui est le moins. En Nouvelle-Zélande¹⁰⁸, les salaires et les congés payés des salariés sont protégés pour la période de quatre mois qui précède immédiatement le jugement déclaratif de faillite ou à concurrence de 6 000 dollars. Aux Etats-Unis¹⁰⁹, selon le Code fédéral des faillites, la priorité est accordée aux salaires correspondant aux quatre-vingt-dix jours qui précèdent la date de la mise en faillite ou de la cessation d'activité du débiteur, à concurrence d'un maximum de 4 000 dollars par personne.

326. Enfin, il convient de mentionner certains pays, comme le *Bélarus*, le Chili, la Chine, la *Colombie*, la *République dominicaine*, l'*Egypte*, l'*Equateur*, El Salvador, l'Estonie, la Guinée-Bissau, la *Hongrie*, l'*Iraq*, la *Jamahiriya arabe libyenne*, le *Nicaragua*, Oman, le *Panama*, le Pérou, les *Philippines*, la *République démocratique du Congo*, la *Fédération de Russie*, la *République arabe syrienne* et l'*Ukraine*, où la législation ne fixe pas une durée maximale de service ou un montant maximum pour les créances salariales privilégiées, ou pour lesquels on ne dispose d'aucune information à ce sujet.

¹⁰⁵ (4), art. 38, 1) b); (5), art. 300, 1) b).

¹⁰⁶ (1), art. 86, 1) et 2).

¹⁰⁷ (1), art. 33, 4); (2), art. 328, 2).

¹⁰⁸ (2), art. 104, 1) d); (3), art. 312, 1) et annexe 7. Selon le rapport du gouvernement, le seuil de 6 000 dollars applicable aux créances prioritaires des salariés sera prochainement porté à 15 000 dollars.

¹⁰⁹ Au niveau des Etats, les limites du privilège des créances salariales vont de soixante jours de salaire ou un montant de 100 dollars dans l'Etat de Washington (55), art. 49.56.010, à trois mois de salaire ou 600 dollars dans l'Indiana (19), art. 22-2-10-1. En Arizona (7), art. 23-354, la législation accorde la priorité aux salaires à concurrence de 200 dollars pour des services rendus dans les soixante jours qui précèdent le déclenchement de la procédure d'insolvabilité, tandis qu'en Idaho (17), art. 45-602, la limite est fixée à soixante jours de salaire ou 500 dollars. Au Rhode Island (47), art. 28-14-6.1, la priorité est accordée aux salaires dus au cours des trois derniers mois à concurrence de 300 dollars.

1.5. Exercice d'un privilège sur les actifs du débiteur

327. On fait souvent une distinction entre privilèges généraux et privilèges particuliers, selon la nature des actifs sur lesquels lesdits privilèges peuvent s'exercer. D'une manière générale, les privilèges généraux peuvent s'exercer sur l'ensemble des actifs du débiteur tandis que les privilèges particuliers ne peuvent s'exercer que sur certains actifs.

328. Dans la plupart des pays, on accorde aux créances salariales un privilège général, exerçable sur l'ensemble des actifs du débiteur – meubles et immeubles; tel est le cas par exemple, dans les pays suivants: *Brésil*¹¹⁰, *Côte d'Ivoire*¹¹¹, *Equateur*¹¹², *Egypte*¹¹³, *Gabon*¹¹⁴, *Mexique*¹¹⁵, *Niger*¹¹⁶, *Seychelles*¹¹⁷ et *Venezuela*¹¹⁸.

329. Dans certains pays, la législation attribue aux créances salariales un privilège général qui se trouve néanmoins limité aux biens meubles. Par exemple, en *Guinée*¹¹⁹, les créances salariales des salariés et apprentis nées au cours de l'année où l'insolvabilité est survenue et au cours de l'année précédente s'exercent en priorité seulement à l'égard des biens meubles du débiteur.

330. Des privilèges particuliers sont souvent reconnus aux gens de mer s'agissant des salaires dus pour le dernier voyage, qui constituent une créance exerçable sur le navire, de même qu'aux maçons, charpentiers et autres travailleurs du bâtiment, dont les créances peuvent s'exercer sur le bien immeuble qu'ils ont contribué à construire ou réparer et, enfin, dans le cas des travailleurs de l'agriculture, le privilège est exerçable sur la récolte¹²⁰. A *Madagascar*¹²¹, outre les catégories susmentionnées, les assistants employés par

¹¹⁰ (6), art. 102. De même, en *Bolivie* (7), art. 1345; au *Burkina Faso* (1), art. 117; en *République centrafricaine* (1), art. 108; au *Congo* (2), art. 92; en *République dominicaine* (1), art. 207; au *Guatemala* (2), art. 101; en *Jamahiriya arabe libyenne* (1), art. 60; à *Madagascar* (1), art. 77; à *Maurice* (3), art. 2148 et 2152; en *République démocratique du Congo* (1), art. 91; au *Rwanda* (1), art. 102; en *République arabe syrienne* (1), art. 8; au *Tchad* (1), art. 268; au *Togo* (1), art. 99.

¹¹¹ (1), art. 33, 2).

¹¹² (3), art. 2391 et 2399.

¹¹³ (1), art. 5.

¹¹⁴ (1), art. 156.

¹¹⁵ (2), art. 113.

¹¹⁶ (1), art. 166.

¹¹⁷ (2), art. 2101 et 2104.

¹¹⁸ (1), art. 158 à 160; (2), art. 101; (3), art. 1870.

¹¹⁹ (1), art. 226.

¹²⁰ Tel est le cas, par exemple, à *Djibouti* (1), art. 103; en *Guinée* (1), art. 224; au *Mali* (1), art. L.116; et au *Togo* (1), art. 99.

¹²¹ (1), art. 83.

des gens de maison jouissent eux aussi de privilèges spéciaux. En *Argentine*¹²² et à *Maurice*¹²³, les architectes, entrepreneurs de maçonnerie, maçons et autres ouvriers jouissent d'un privilège particulier sur le bâtiment ou autres ouvrages de construction exécutés pour le compte du débiteur, à concurrence des honoraires ou des salaires qui leur sont dus; tandis qu'en *Bolivie*¹²⁴ les travailleurs des transports jouissent d'un privilège sur les biens transportés.

2. Protection des créances des travailleurs par une institution de garantie

2.1. Faiblesses du système de privilège et nécessité de la révision de la **convention n° 95**

331. Au fil des ans, la protection des créances salariales des travailleurs en cas de faillite au moyen d'un privilège ne s'est pas révélée très satisfaisante. L'article 11 de la convention n° 95 s'est attiré des critiques à plusieurs égards: premièrement, il est tout simplement inefficace lorsqu'il n'y a pas suffisamment d'actifs réalisables dans la masse de faillite. Deuxièmement, il traite certes de l'ordre de priorité des créances des travailleurs mais ne garantit pas un rang minimum de priorité pour ces créances. Troisièmement, il reconnaît la possibilité de fixer un plafond au privilège, sans établir pour autant une norme de ce qui constitue le minimum de protection socialement acceptable. Enfin, il n'aborde pas la question des créances salariales au titre du travail accompli après la déclaration d'insolvabilité dans le cas où ladite insolvabilité n'entraîne pas nécessairement la fermeture de l'entreprise¹²⁵. Il était donc devenu manifeste que le système de privilège, malgré toutes les améliorations ou consolidations qu'on puisse imaginer, ne suffirait jamais à garantir le règlement intégral et final des dettes salariales et que de nouvelles garanties des créances salariales étaient nécessaires.

332. De plus, une évolution marquante des législations et pratiques nationales, depuis l'époque de l'adoption de la **convention n° 95**, a montré qu'il était nécessaire d'adopter de nouvelles normes. En premier lieu, la législation du travail de nombreux pays a étendu la notion de salaires couverts par le privilège en y incluant diverses primes et allocations. Deuxièmement, des progrès indéniables ont été marqués sur le plan de la priorité accordée aux créances des

¹²² (1), art. 271.

¹²³ (3), art. 2151.

¹²⁴ (7), art. 1349, 3).

¹²⁵ Pour une analyse critique du système de préférence, voir Bronstein A.S.: «Protection des créances salariales en cas d'insolvabilité de l'employeur: du droit civil à la sécurité sociale», *Revue internationale du Travail*, vol. 126, 1987, pp. 795-812. Voir également le rapport de la Réunion d'experts sur la protection des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'employeur, doc. MEWPI/1985/D.3/Rev., paragr. 29-36.

travailleurs, lesquelles ont progressivement bénéficié d'une préférence par rapport à la plupart des autres créances privilégiées. Troisièmement, depuis 1967 sont apparus de nombreux systèmes de garantie du salaire qui offrent une protection des créances des travailleurs grâce à l'intervention d'une institution indépendante.

333. Il est une autre critique à l'égard de la philosophie sous-jacente du système de préférence qui a progressivement acquis un certain poids: la procédure de règlement des faillites, dans le cadre du système de préférence, a pour seul et unique objet de prendre des dispositions pour la liquidation de l'entreprise en difficulté et la vente de ses actifs en vue de satisfaire les créanciers. Mais, aujourd'hui, on reconnaît largement qu'une telle procédure devrait plutôt avoir pour objectif de secourir les entreprises en difficulté, l'idée étant que, dans la plupart des cas, il est préférable, économiquement et socialement, de maintenir l'entreprise à flot en séparant son destin de celui de son propriétaire. Sous l'influence de ce qu'il est convenu d'appeler la «culture du sauvetage», le système du privilège est donc apparu comme étant non seulement inadéquat dans son application pratique mais également dépassé dans sa conception.

2.2. De la créance privilégiée à la garantie du salaire: la convention de l'OIT n° 173

334. La convention n° 173 est l'un des rares instruments de l'OIT qui soit composé de différentes parties pouvant être ratifiées séparément ou ensemble. Elle propose une série de normes tendant à la protection des travailleurs au moyen d'un privilège et une autre tendant au même but par une institution indépendante de garantie. Cet instrument, qui a donc une double portée, repose sur une approche flexible permettant aux Etats Membres de choisir le système de protection qui correspond le mieux à leurs besoins et à leurs intérêts. Lorsqu'il ratifie la convention, l'Etat Membre peut donc s'engager à appliquer soit les dispositions de la Partie II, relatives à la protection des créances des travailleurs au moyen d'un privilège, soit celles de la Partie III, relatives à la protection des créances des travailleurs par une institution de garantie. Rien n'empêche, en outre, un Membre ayant accepté initialement l'une des parties d'accepter aussi l'autre ultérieurement¹²⁶.

¹²⁶ Pour les discussions au sein de la Conférence ayant précédé l'adoption de la convention, voir CIT, 78^e session, 1991, *Compte rendu des travaux*, pp. 20/1-20/29, 26/2-26/6, et CIT, 79^e session, 1992, *Compte rendu des travaux*, pp. 25/1-25/43, 30/2-30/9. La [convention n° 173](#) est entrée en vigueur le 8 juin 1995. A ce jour, elle a été ratifiée par 14 Etats Membres, dont neuf ont accepté les obligations de la Partie II, trois autres seulement les obligations de la Partie III et deux autres enfin, celles des deux parties. Il est intéressant de noter que l'Australie et la Slovaquie, bien que n'ayant accepté, à ce jour, que les obligations de la Partie II, relative à la protection des créances des travailleurs au moyen d'un privilège, se sont d'ores et déjà dotées d'un système de

335. En ce qui concerne le système du privilège, la [convention n° 173](#) marque une amélioration nette par rapport aux normes énoncées par la [convention n° 95](#) à trois égards. Tout d'abord, elle définit ce que le privilège doit couvrir au minimum, à savoir: 1) les créances au titre des salaires afférents à une période déterminée, laquelle ne doit pas être inférieure à trois mois, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi; 2) les créances au titre des congés payés dus en raison du travail effectué dans le courant de l'année dans laquelle est survenue l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi, ainsi que dans l'année précédente; 3) les créances au titre des montants dus pour d'autres absences rémunérées (par exemple le congé maladie ou le congé maternité) afférentes à une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à trois mois, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi; et 4) les créances au titre d'indemnités de départ¹²⁷. Deuxièmement, la convention prévoit que la législation nationale doit placer les créances des travailleurs à un rang de privilège plus élevé que la plupart des autres créances privilégiées, et en particulier celles de l'Etat au titre des arriérés d'impôts et de la sécurité sociale au titre des cotisations non versées¹²⁸. Troisièmement, la convention précise que, lorsque la législation nationale fixe un plafond à la protection des créances des travailleurs au moyen d'un privilège, le montant prescrit ne peut se situer en deçà d'un niveau socialement acceptable, si bien qu'il doit être ajusté périodiquement pour que la valeur en soit préservée¹²⁹.

336. S'agissant des systèmes de garantie du salaire, la [convention n° 173](#) prévoit que ceux-ci doivent couvrir au moins: i) les créances au titre des salaires afférents à une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à huit

garantie du salaire qui fonctionne. Des indications complètes concernant les Etats ayant ratifié sont données à l'annexe I.

¹²⁷ Aux termes de la [recommandation n° 180](#), le privilège devrait également porter sur les heures supplémentaires, les commissions et autres formes de rémunération, de même que sur les primes de fin d'année ou autres primes afférentes au travail accompli au cours d'une période déterminée, précédant l'insolvabilité, qui ne devrait pas être inférieure à douze mois, les sommes dues à défaut de préavis de licenciement et les indemnités payables directement par l'employeur au titre d'accidents du travail et de maladies professionnelles. De plus, les autres créances telles que les cotisations dues à des institutions nationales de sécurité sociale ou d'autres institutions de protection sociale pourraient également être protégées.

¹²⁸ La convention prévoit cependant que, lorsque les créances des travailleurs sont protégées par une institution de garantie, les créances ainsi protégées peuvent avoir un rang inférieur à celles de l'Etat et du système de sécurité sociale.

¹²⁹ Sur ce point, la recommandation indique que, pour connaître ce qui constitue un niveau socialement acceptable, il convient de tenir compte de variables telles que le salaire minimum, la fraction insaisissable du salaire, le salaire pris en considération aux fins des cotisations de sécurité sociale ou encore le salaire moyen dans l'industrie. On se reportera également aux dispositions de la recommandation qui traitent de la question du paiement des créances des travailleurs nées après le déclenchement de la procédure de faillite, c'est-à-dire tandis que l'entreprise était autorisée à poursuivre ses activités, de même que du problème de la procédure spéciale de paiement accéléré lorsque la procédure de liquidation n'assure pas un règlement rapide des créances privilégiées des travailleurs.

semaines, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi; ii) les créances au titre des congés payés dus en raison du travail effectué pendant une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à six mois, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi; iii) les créances au titre des paiements dus pour d'autres absences rémunérées afférentes à une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à huit semaines, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi; et iv) les indemnités de départ. La couverture offerte par un système de garantie du salaire est plus limitée que celle offerte par le système du privilège, parce qu'une institution de garantie apporte une assurance du paiement qui n'est pas présente dans le cas du privilège. La convention admet la limitation à un certain montant de la garantie de versement. Cependant, elle prescrit que ce montant ne doit pas être inférieur à un niveau socialement acceptable, et que ce niveau soit ajusté périodiquement afin d'en maintenir la valeur.

337. La [recommandation n° 180](#) fait ressortir les grands principes qui devraient présider au fonctionnement, à l'exploitation et au financement des institutions de garantie. Tout d'abord, ces institutions devraient jouir de l'autonomie administrative, financière et juridique à l'égard de l'employeur. Deuxièmement, les employeurs devraient contribuer au financement, à moins que celui-ci ne soit assuré intégralement par les pouvoirs publics, et les fonds qu'elles gèrent ne devraient être utilisés que pour les buts pour lesquels ils ont été collectés. Troisièmement, elles devraient assumer leurs obligations à l'égard des travailleurs protégés, que l'employeur se soit ou non acquitté de ses obligations éventuelles de contribuer à leur financement.

338. Il convient de remarquer que les normes énoncées dans la Partie III de la [convention n° 173](#), à propos des institutions de garantie des créances des travailleurs, présentent une certaine similitude par rapport aux dispositions de la directive 80/987/CEE du Conseil de l'Union européenne concernant le rapprochement des législations des Etats Membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur. Cette directive prescrit aux Etats Membres de faire en sorte que des institutions de garantie assurent le paiement des créances impayées des travailleurs salariés dont l'employeur est devenu insolvable par rapport à une période qui se situe avant une date déterminée. Pour limiter la durée de la garantie, les Etats Membres ont la faculté de choisir entre trois dates quant au début de la période de référence dans laquelle est comprise la période minimale pour laquelle la rémunération est garantie. La directive autorise également les Etats Membres à fixer un plafond pour la garantie de paiement des créances impayées des salariés et elle rappelle les principes devant être observés dans le fonctionnement des institutions de garantie, à savoir l'indépendance financière, le financement par les employeurs

et l'obligation de paiement des institutions indépendamment de l'exécution des obligations de contribuer au financement¹³⁰.

5.1. Directive 2002/74/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 80/987/CEE du Conseil concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur

Article premier

1. La présente directive s'applique aux créances des travailleurs salariés résultant de contrats de travail ou de relations de travail et existant à l'égard d'employeurs qui se trouvent en état d'insolvabilité au sens de l'article 2, paragraphe 1. [...]

Article 2

2. Aux fins de la présente directive, un employeur est considéré comme se trouvant en état d'insolvabilité lorsqu'a été demandée l'ouverture d'une procédure collective fondée sur l'insolvabilité de l'employeur, prévue par les dispositions législatives, réglementaires et administratives d'un Etat membre qui entraîne le dessaisissement partiel ou total de cet employeur ainsi que la désignation d'un syndic, ou une personne exerçant une fonction similaire, et que l'autorité qui est compétente en vertu desdites dispositions a: a) soit décidé l'ouverture de la procédure; b) soit constaté la fermeture définitive de l'entreprise ou de l'établissement de l'employeur, ainsi que l'insuffisance de l'actif disponible pour justifier l'ouverture de la procédure. [...]

(suite)

¹³⁰ En septembre 2002, le Parlement européen et le Conseil ont adopté la directive 2002/74/CE modifiant la directive 80/987/CEE en vue d'en adapter la teneur aux nouvelles tendances de la législation des Etats Membres en matière d'insolvabilité et de mieux tenir compte des autres directives communautaires adoptées entre-temps ainsi que de la jurisprudence récente de la Cour européenne de justice. La nouvelle directive envisage une plus large définition de l'insolvabilité de manière à couvrir non seulement la faillite ou la liquidation, mais aussi les autres procédures collectives d'insolvabilité. Elle étend également le champ de la protection des travailleurs couverts en prévoyant que les Etats Membres ne pourraient exclure de cette protection les travailleurs à temps partiel, les travailleurs en contrat de courte durée ou les travailleurs recrutés temporairement au sens des directives pertinentes. Ce texte tend de plus à simplifier les dispositions concernant la limitation dans le temps des créances salariales garanties en fixant une période minimale (trois mois), libre aux Etats Membres de fixer la date de référence, étant entendu qu'une telle période ne concernerait pas nécessairement les seuls salaires dus avant la date de référence mais aussi les créances nées après cette date. Enfin, ce texte répond à la question de la juridiction dans les cas d'insolvabilité transfrontière. Voir également à cet égard le règlement (CE) n° 1346/2000 du Conseil en date du 29 mai 2000 relatif aux procédures d'insolvabilité, entré en vigueur en mai 2002, dont le but est l'amélioration et l'accélération des procédures d'insolvabilité comportant des aspects transfrontières. Pour de plus amples informations, voir Pierre Rodière: *Droit social de l'Union européenne*, 2002, pp. 490-494.

(suite)

Article 3

3. Les Etats Membres prennent les mesures nécessaires afin que les institutions de garantie assurent, sous réserve de l'article 4, le paiement des créances impayées des travailleurs salariés résultant de contrats de travail ou de relations de travail y compris, lorsque le droit national le prévoit, des dédommagements pour cessation de la relation de travail. Les créances prises en charge par l'institution de garantie sont les rémunérations impayées correspondant à une période se situant avant et/ou, le cas échéant, après une date déterminée par les Etats Membres.

Article 4

1. Les Etats Membres ont la faculté de limiter l'obligation de paiement des institutions de garantie visée à l'article 3.

2. Lorsque les Etats Membres font usage de la faculté visée au paragraphe 1, ils fixent la durée de la période donnant lieu au paiement des créances impayées par l'institution de garantie. Cette durée ne peut toutefois être inférieure à une période portant sur la rémunération des trois derniers mois de la relation de travail se situant avant et/ou après la date visée à l'article 3. Les Etats membres peuvent inscrire cette période minimale de trois mois dans une période de référence dont la durée ne peut être inférieure à six mois. [...]

3. En outre, les Etats Membres peuvent assigner des plafonds aux paiements effectués par l'institution de garantie. Ces plafonds ne doivent pas être inférieurs à un seuil socialement compatible avec l'objectif social de la présente directive. Lorsque les Etats Membres font usage de cette faculté, ils communiquent à la Commission les méthodes selon lesquelles ils fixent le plafond.

Article 8 bis

1. Lorsqu'une entreprise ayant des activités sur le territoire d'au moins deux Etats membres se trouve en état d'insolvabilité au sens de l'article 2, paragraphe 1, l'institution compétente pour le paiement des créances impayées des travailleurs est celle de l'Etat membre sur le territoire duquel ils exercent ou exerçaient habituellement leur travail.

2. L'étendue des droits des salariés est déterminée par le droit régissant l'institution de garantie compétente.

3. Les Etats Membres prennent les mesures nécessaires afin d'assurer que, dans les cas visés au paragraphe 1, les décisions prises dans le cadre d'une procédure d'insolvabilité visée à l'article 2, paragraphe 1, dont l'ouverture a été demandée dans un autre Etat membre, sont prises en compte pour déterminer l'état d'insolvabilité de l'employeur au sens de la présente directive. [...]

339. Globalement, la révision partielle de l'article 11 de la convention n° 95 a abouti à un instrument flexible, établissant des normes de protection beaucoup plus élevées tout en offrant des réponses modernes aux défis que pose aujourd'hui la réglementation de l'insolvabilité des sociétés. De l'avis de la commission, la [convention n° 173](#) propose une solution valable et ambitieuse aux problèmes de protection sociale en cas d'insolvabilité, lesquels se posent avec de plus en plus d'acuité dans le contexte d'une économie mondialisée et dans une conjoncture de récession. Elle donne un contenu substantiel au système de privilège, introduit de nouvelles méthodes de protection sous la forme

d'institutions de garantie du salaire et laisse une marge de manœuvre aux Etats Membres quant à la mise en œuvre des normes. Les informations dont on dispose montrent que la plupart des pays, notamment ceux qui ont subi au cours des dix dernières années des changements structurels dictés par le marché, se dotent actuellement d'institutions de garantie des salaires ou sont en pourparlers avec les partenaires sociaux en vue de constituer de telles institutions dans un proche avenir. La commission note également que dans certains cas l'assistance technique du BIT a été requise pour élaborer une législation ou une réglementation appropriée, ou pour diffuser l'information pertinente se rapportant aux expériences comparables vécues par d'autres pays. La commission a toutes les raisons de croire que, comme expliqué ci-après au [chapitre IX](#), le taux d'acceptation de la [convention n° 173](#) va considérablement progresser ces prochaines années et elle demande au Bureau d'intensifier les efforts qu'il déploie auprès des Etats Membres afin que ceux-ci se dotent de régimes efficaces d'insolvabilité satisfaisant aux normes établies par cet instrument.

2.3. Les fonds de garantie des salaires

340. Les institutions de garantie des salaires ont pour vocation d'offrir une solution pour tous les salariés qui, à défaut, verraient leurs créances insatisfaites. Le système consiste à imposer une charge financière à tous les employeurs, y compris ceux qui sont solvables et responsables. Ces systèmes ont commencé à voir le jour en Europe occidentale à la fin des années soixante et au début des années soixante-dix, tout d'abord en *Belgique*, premier pays où un tel fonds de garantie a été constitué en 1967, puis aux *Pays-Bas* en 1968, en Suède en 1970, au Danemark en 1972, et en Finlande, en *France* et en *Norvège* en 1973. Plusieurs autres pays comme l'Australie, l'*Autriche*, la République de Corée, l'*Espagne*, l'Estonie, la *Grèce*, *Israël*, l'*Italie*, le Japon, la Lituanie, le Luxembourg, la *Pologne*, la *Slovaquie*, la Suisse et la *République tchèque* se sont entre-temps dotés d'institutions de garantie des créances salariales.

2.3.1. Portée de la garantie salariale

341. En principe, tous les salariés peuvent bénéficier d'un système de garantie du salaire. Dans certains cas, cependant, des personnes telles que les membres de la direction ou les membres de la parenté directe de l'employeur insolvable sont exclues de ce privilège de crainte d'abus. En *Autriche*¹³¹, par

¹³¹ (2), art. 1, 6). De même, le gouvernement de la Finlande indique que la garantie du salaire prévue par la loi sur la sécurité du salaire ne s'applique pas au PDG d'une société, au partenaire d'une société, et aux autres personnes ayant occupé un poste de direction. Au Royaume-Uni: île de Man (14), art. 70, aucune somme ne peut être versée à une personne qui, au cours des douze mois ayant précédé l'insolvabilité a occupé un poste de directeur de la société ou a été propriétaire de 50 pour cent ou plus des actions émises sur le capital de la société ou de toute autre société ayant eu (directement ou indirectement) au cours de cette période un contrôle sur celle-ci.

exemple, le personnel de direction et les cadres supérieurs ayant exercé une influence décisive sur le fonctionnement de la société, de même que les partenaires ayant exercé une influence prépondérante dans la société ne sont pas admis à bénéficier de la Caisse de compensation en cas d'insolvabilité (IAG). En Suisse¹³², le système de compensation en cas d'insolvabilité ne s'applique pas aux cadres supérieurs ou aux personnes ayant une participation financière dans l'entreprise, non plus qu'à leurs conjoints lorsque ceux-ci sont employés dans la même entreprise. En Australie¹³³, un salarié qui a été directeur exécutif détenteur de parts de capital de l'employeur insolvable, un parent d'un tel directeur ou un parent de l'employeur insolvable est réputé «salarié exclu», n'ayant droit à aucun versement dans le cadre des systèmes en vigueur. Le terme «parent» s'entend, à cet égard, du conjoint, d'un parent ou autre ascendant plus éloigné en ligne directe, d'un fils, d'une fille ou d'un membre plus éloigné de la descendance, d'un frère ou d'une sœur. Le gouvernement de l'Espagne, quant à lui, signale avoir exclu, au moment de la ratification de la convention n° 173, les gens de maison de l'application de la Partie III de cet instrument, qui traite de la protection des créances des travailleurs au moyen d'une institution de garantie.

342. Les salaires et autres créances liées à des services rendus qui sont couverts par les fonds de garantie peuvent varier considérablement. Pour ce qui est du salaire, la plupart des systèmes garantissent le paiement de tous les éléments de la rémunération, soit le salaire de base, les allocations, les primes, les augmentations, les congés annuels et les congés maladie, de même que toute indemnisation liée à la cessation de la relation d'emploi, comme l'indemnité de départ. Il en est ainsi, par exemple, en Israël¹³⁴ en Pologne¹³⁵ et en République

¹³² (4), art. 51, 2). A cet égard, il est intéressant de noter que la directive 2002/74/CE du 23 septembre 2002 modifiant la directive 80/987/CEE du Conseil concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur prévoit la possibilité de refuser ou de réduire la responsabilité des institutions de garantie «dans les cas où le travailleur salarié possédait, seul ou conjointement avec ses parents proches, une partie essentielle de l'entreprise ou de l'établissement de l'employeur et exerçait une influence considérable sur ses activités».

¹³³ Voir Operational Arrangements of the Employee Entitlements Support Scheme (EESS) et General Employee Entitlements and Redundancy Scheme (GEERS), art. 5.1. Le GEERS a été fondé en septembre 2001 pour faire face aux créances consécutives à des licenciements résultant d'une insolvabilité survenue à compter du 12 septembre 2001, tandis que l'EESS, fondé en février 2000, continue de s'appliquer aux créances nées de licenciements résultant d'une insolvabilité à compter du 1^{er} janvier 2000 jusqu'au 11 septembre 2001. Pour se renseigner sur les modalités de fonctionnement de ces systèmes, consulter le site <http://www.workplace.gov.au/>. De même, aux Etats-Unis, la législation de certains Etats prévoit expressément qu'aucun cadre ou directeur, dans le cas d'une société par action, aucun partenaire, dans le cas d'une société en nom collectif ni aucun propriétaire, dans le cas d'une propriété unique ne peut être considéré comme salarié aux fins d'un fonds de garantie des salaires; voir par exemple Maine (25), art. 632, 1).

¹³⁴ (2), art. 180; (1), art. 1.

¹³⁵ (2), art. 6, 2); (3), art. 1.

*tchèque*¹³⁶. En Australie¹³⁷, les sommes versées aux créanciers qualifiés englobent les salaires non payés (y compris les prestations telles que les indemnités de déplacement et les heures supplémentaires), le congé annuel, le congé d'ancienneté, les indemnités dues pour défaut de préavis et les indemnités de licenciement. La législation de l'*Autriche*¹³⁸, de la *Norvège*¹³⁹, de la *Slovaquie*¹⁴⁰ et de la Suède¹⁴¹ garantit, outre ces créances, toute dépense nécessairement encourue pour les faire valoir. Inversement, ni la législation de la Finlande, de la Grèce, ni celle de la Suisse¹⁴² ne garantissent le paiement des indemnités de départ, tandis qu'en *Espagne*¹⁴³ seule l'indemnité de licenciement est garantie.

2.3.2. Limites de la garantie sur le salaire

343. Comme pour le système du privilège, les paiements garantis par un fonds sont sujets à des limites qui portent sur la durée de service ou sur un montant prescrit, ou encore sur une combinaison des deux critères. Par exemple, la période de service protégée se limite à trois mois en Finlande¹⁴⁴, en *Italie*¹⁴⁵, en *Pologne*¹⁴⁶, en *Slovaquie*¹⁴⁷ et en *République tchèque*¹⁴⁸, et à six mois au Luxembourg¹⁴⁹, en *Norvège*¹⁵⁰ et en Suisse¹⁵¹. Par contre, en *Autriche*¹⁵², la

¹³⁶ (5), art. 3 b). Voir également République de Corée (2), art. 6, 2); Danemark (1), art. 2, 1); Luxembourg (2), art. 46, 2); Royaume-Uni: îles Falkland (9), art. 100, 3), et île de Man (14), art. 67, 3).

¹³⁷ Voir Operational Arrangements of the Employee Entitlements Support Scheme (EESS) et General Employee Entitlements and Redundancy Scheme (GEERS), art. 6.1.

¹³⁸ (2), art. 1, 2).

¹³⁹ (3), art. 1.

¹⁴⁰ (4), art. 64b, 2) i).

¹⁴¹ (2), art. 7 et 8.

¹⁴² (5), art. 5, 2).

¹⁴³ (1), art. 26, 1), 33, 1), 2) et 8), 50, 51 et 52 c).

¹⁴⁴ (2), art. 5. De plus, en *Grèce* (5), art. 5, 3) et en *Slovénie* (2), art. 19, la garantie du paiement se limite également aux salaires dus pour les trois mois qui précèdent la date de la cessation d'emploi. De même, en République de Corée (2), art. 6, 2); (3), art. 10, 1), le salaire des trois derniers mois et la prestation de retraite des trois dernières années est garantie par la loi sur la garantie des créances salariales.

¹⁴⁵ (2), art. 2, 1).

¹⁴⁶ (2), art. 6, 2).

¹⁴⁷ (6), art. 22, 4). Les créances salariales non réglées par le fonds de garantie et qui sont nées au cours des trois années qui précèdent la déclaration de mise en faillite restent des dettes privilégiées de la première catégorie et sont satisfaites avant les impôts et les cotisations de sécurité sociale.

¹⁴⁸ (5), art. 5, 1). Le salarié ne peut faire valoir de créance pour arriérés de salaires à l'égard du même employeur qu'une fois dans une période de trois ans.

¹⁴⁹ (2), art. 46, 2).

période de service protégée semble être illimitée, la seule restriction étant que la compensation est payable pour les salaires dus plus de six mois avant l'ouverture de la procédure de faillite ou d'insolvabilité. En Australie¹⁵³, conformément à l'EESS, les créances protégées concernent les arriérés de salaires des quatre dernières semaines, les arriérés de congés des quatre dernières semaines, les indemnités de licenciement des quatre dernières semaines, les indemnités en lieu de préavis des cinq dernières semaines et les congés d'ancienneté acquis sur douze semaines. A l'inverse, selon le GEERS, il n'y a pas de maximum en ce qui concerne la période sur laquelle les créances salariales se sont constituées, sauf en ce qui concerne les indemnités de licenciement, qui se limitent à huit semaines. Au Royaume-Uni¹⁵⁴, la garantie de paiement couvre les arriérés de salaire jusqu'à huit semaines et les congés payés jusqu'à six semaines. Aux Etats-Unis¹⁵⁵, au niveau des Etats, les limites vont normalement de deux semaines à deux mois.

344. Dans certains cas, la compensation garantie ne peut excéder un montant spécifique ou une limite fixée par référence au salaire minimum national ou à la somme servant de base de calcul des cotisations de sécurité sociale. Par exemple, en *Norvège*¹⁵⁶, le fonds de garantie du salaire ne couvre pas les créances au-delà de trois fois le montant de base de l'assurance nationale, qui est ajusté tous les ans. En *Espagne*¹⁵⁷, le paiement garanti ne peut excéder deux fois le produit du taux minimum de rémunération journalière par le nombre total de journées dues, à concurrence de 120. En *Autriche*¹⁵⁸, le maximum susceptible d'être versé par la caisse ne peut excéder deux fois le montant maximum de la somme servant de base pour le calcul des cotisations du régime général de sécurité sociale. Ce montant est revu tous les ans pour tenir compte de l'évolution des pensions. En Suisse¹⁵⁹, en cas d'insolvabilité, les sommes

¹⁵⁰ (2), art. 9-3; (3), art. 1.

¹⁵¹ (3), art. 219.

¹⁵² (2), art. 1, 3) 2b).

¹⁵³ Voir Operational Arrangements of the Employee Entitlements Support Scheme (EESS) et General Employee Entitlements and Redundancy Scheme (GEERS), art. 6.1.

¹⁵⁴ (1), art. 184, 1). Tel est également le cas aux îles Falkland (9), art. 100, 3) a) et c), et à l'île de Man (14), art. 67, 3) a) et c).

¹⁵⁵ Par exemple, dans le Maine (25), art. 632, le Fonds d'assurance des salaires couvre les salaires dus pour un maximum de deux semaines et en Oregon (45), art. 652.414, le Fonds de sécurité des salaires couvre les salaires dus pour les soixante jours qui précèdent la date de la cessation d'activité, à concurrence de 4 000 dollars.

¹⁵⁶ (3), art. 1. De même, en *Italie* (2), art. 2, 2), les paiements assurés par le Fonds de garantie des salaires (CIG) ne peuvent excéder un montant correspondant à trois fois le montant maximum du supplément du revenu mensuel extraordinaire net de cotisations de sécurité sociale.

¹⁵⁷ (1), art. 33, 1).

¹⁵⁸ (2), art. 1, 3).

¹⁵⁹ (4), art. 52.

versées au titre des créances salariales sont plafonnées au montant mensuel maximum des gains pris en considération au titre des cotisations d'assurance maladie. En République tchèque¹⁶⁰, le total des arriérés de salaires versés à un salarié en un mois ne peut excéder une fois et demie le salaire moyen national de l'année civile précédente, tel que déterminé annuellement par décret ministériel. De plus, en Estonie¹⁶¹ et en Lituanie¹⁶², le montant des créances salariales couvertes par l'institution de garantie est limité à trois fois le salaire mensuel minimum.

345. En Israël¹⁶³, la prestation garantie devant être versée en cas de faillite ou de liquidation d'une société ne peut excéder dix fois le salaire moyen par salarié. En Finlande¹⁶⁴, le montant maximum est déterminé par décret, sur la base des niveaux généraux de rémunération et se trouve actuellement fixé à 90 000 FIM, tandis qu'en Suède¹⁶⁵ le plafond des créances est fixé par la loi à 100 000 SEK. En Australie¹⁶⁶, les sommes susceptibles d'être versées à tout bénéficiaire de l'EESS sont plafonnées à 20 000 dollars et, dans le cadre du GEERS, ce plafonnement concerne le revenu (à l'heure actuelle de 75 000 dollars par an, ce montant étant revu chaque année), étant entendu que les salariés dont les gains étaient supérieurs sont indemnisés comme s'ils percevaient un taux correspondant au revenu plafonné dans le cadre du système. Au Royaume-Uni¹⁶⁷, le maximum payable à un salarié au titre du système de garantie du salaire ne peut excéder 210 livres pour chaque semaine considérée. En République de Corée¹⁶⁸, le maximum garanti pour les salaires impayés est fonction de l'âge du travailleur, il est actuellement de 1 million de won pour les travailleurs de moins de 30 ans et de 1,45 million de won pour les travailleurs de plus de 45 ans.

¹⁶⁰ (5), art. 5, 2). De même, en Pologne (2), art. 6, 2), le paiement total financé par la caisse pour une période d'un mois ne saurait excéder le niveau de la rémunération mensuelle moyenne du trimestre précédent, tandis qu'en Slovaquie (6), art. 22, 5) les sommes versées par le fonds de garantie ne sauraient excéder trois fois le salaire mensuel moyen du premier semestre de l'année civile précédente.

¹⁶¹ (4), art. 20, 3). De même, en Slovénie (2), art. 19, la garantie du salaire couvre les créances salariales à concurrence d'un maximum de trois salaires minimum, les créances correspondant aux congés annuels non pris, à concurrence de la moitié du salaire minimum et les créances correspondant aux indemnités de départ à concurrence d'un salaire minimum. Au Luxembourg (2), art. 46, 2), les paiements garantis par le Fonds pour l'emploi sont limités à six fois le salaire minimum social.

¹⁶² (4), art. 5, 1).

¹⁶³ (2), art. 183.

¹⁶⁴ (2), art. 9. Voir également Danemark (1), art. 3.

¹⁶⁵ (2), art. 9.

¹⁶⁶ Voir Operational Arrangements of the Employee Entitlements Supports Scheme (EESS) et General Employee Entitlements and Redundancy Scheme (GEERS), art. 6.4.

¹⁶⁷ (1), art. 186, 1).

¹⁶⁸ (2), art. 6, 2); (3), art. 6 et tableau 2.

2.3.3. Organisation, gestion et financement des institutions de garantie du salaire

346. Le fonctionnement des systèmes de garantie du salaire repose sur le même principe que les autres systèmes de sécurité sociale, à savoir une participation obligatoire, des cotisations basées sur les salaires, une administration par des entités autonomes et une responsabilité collective de la communauté des employeurs au regard du risque inhérent à l'entreprise. Agissant généralement en tant que débiteur secondaire et non en tant que débiteur principal, les institutions de garantie du salaire ne satisfont aux créances des travailleurs que lorsqu'il n'y a pas d'actif disponible dans le patrimoine de l'employeur insolvable. Toute somme avancée par un fonds de garantie du salaire peut ultérieurement être recouvrée selon une procédure ordinaire d'insolvabilité. Ce droit de subrogation est protégé par le même privilège que la dette salariale initiale.

347. Dans la plupart des pays, les fonds de garantie salariale sont gérés par des organismes indépendants constitués dans le cadre d'institutions administratives existantes. En *Autriche*¹⁶⁹, par exemple, la Caisse de compensation en cas d'insolvabilité (IAG) est placée sous l'autorité du ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales. En *Norvège*¹⁷⁰, le Fonds national de garantie est géré par la direction de l'inspection du travail. En *Espagne*¹⁷¹, le Fonds de garantie des salaires (FOGASA) est une institution autonome affiliée au ministère du Travail et de la Sécurité sociale. En *Australie*¹⁷², les systèmes de garantie protégeant les créances non satisfaites des salariés sont administrés par le Département de l'emploi et des relations du travail. En *Grèce*¹⁷³, la gestion des avoirs de la Caisse de garantie des salaires est confiée au Conseil de direction de l'Organisation de l'emploi de la main-d'œuvre (OAED), conseil constitué par une moitié de membres employeurs et pour l'autre de membres travailleurs. En *Pologne*¹⁷⁴, le Fonds de garantie des prestations des travailleurs est une institution publique ayant la personnalité juridique, administrée par un conseil de six membres constitué de représentants des organisations

¹⁶⁹ (2), art. 13, 1). C'est également le cas en République de Corée (2), art. 17, 1).

¹⁷⁰ (4), art. 4-1, 4-2. En Finlande (2), art. 3, 10 et 11, le système de garantie de la rémunération est administré par le ministère du Travail à travers les bureaux de placement de district, tandis qu'en Suède (2), art. 22, 24 et 25 la garantie du salaire est de la compétence du Conseil administratif du comté dans lequel le tribunal de district compétent pour la faillite a son siège. De plus, au Danemark (1), art. 11, l'administration de la Caisse de garantie des salaires est confiée au Service des pensions complémentaires.

¹⁷¹ (1), art. 33, 1); (13), art. 1, 1).

¹⁷² Voir Operational Arrangements of the Employee Entitlements Support Scheme (EESS) et General employee Entitlements and Redundancy Scheme (GEERS), art. 10.1.

¹⁷³ (5), art. 3, 1), 4, 1).

¹⁷⁴ (2), art. 12 et 15; (4), art. 6, 10 et 11.

d'employeurs (deux tiers) et de travailleurs (un tiers). En Suisse¹⁷⁵, le système de compensation en cas d'insolvabilité est intégré dans le système d'assurance chômage. En Israël¹⁷⁶, les prestations salariales garanties sont versées par l'Institut national d'assurances, qui relève plus généralement du ministère du Travail et des Affaires sociales. En République tchèque¹⁷⁷, les créances au titre des arriérés de salaires sont traitées par le bureau local du travail compétent pour le district dans lequel se trouve le siège de l'entreprise insolvable, le lieu de l'activité de l'entreprise ou le domicile de l'employeur insolvable.

348. Quant au financement des fonds de protection du salaire, en principe il est assuré exclusivement par les cotisations obligatoires des employeurs. Tel est effectivement le cas en Autriche¹⁷⁸, au Danemark¹⁷⁹, en Finlande¹⁸⁰, en Norvège¹⁸¹ et en Pologne¹⁸². Dans d'autres pays, ce financement est également assuré par des fonds publics. En Slovaquie¹⁸³, par exemple, il est financé à parts égales par les cotisations des employeurs et une aide de l'Etat. De même, en Grèce¹⁸⁴, le ministère du Travail verse au Fonds de garantie du salaire un montant annuel de 1,5 million d'euros. Dans d'autres pays, comme la Slovénie¹⁸⁵, l'institution de garantie du salaire n'est financée que par le budget de l'Etat. En Australie¹⁸⁶, les deux systèmes sont financés d'une manière générale par les impôts, la seule différence entre l'un et l'autre étant que si le premier a été constitué sur la base d'une contribution des gouvernements des Etats à hauteur de 50 pour cent, le second se trouve entièrement financé par le gouvernement du Commonwealth. Plus généralement, les recettes des fonds de garantie proviennent aussi de sources autres que les cotisations obligatoires ou

¹⁷⁵ (4), art. 57. De même, en Estonie (4), art. 21, 1), 33, 1), la caisse de garantie du salaire fait partie intégrante de la caisse d'assurance chômage.

¹⁷⁶ (2), art. 8 c). De même, au Royaume-Uni (1), art. 182; (7), art. 161, 1), les montants protégés qui sont dus aux salariés sont versés par le Fonds national d'assurance (NIF) et en Italie (5), art. 2, la caisse fait partie intégrante de l'Institut national de prévoyance sociale (INPS).

¹⁷⁷ (5), art. 4, 2), 6, 8 et 10.

¹⁷⁸ (2), art. 12, 1).

¹⁷⁹ (1), art. 9. Le montant des cotisations annuelles peut être ajusté sur décision ministérielle tandis que les cotisations non payées assorties de l'intérêt légal d'un pour cent par mois peuvent être recouvrées par une saisie.

¹⁸⁰ (2), art. 31.

¹⁸¹ (3), art. 2.

¹⁸² (2), art. 17.

¹⁸³ (5), art. 77a 2), 4), 5). La situation est similaire en Lituanie (4), art. 4, 1).

¹⁸⁴ (6), art. 16, 2).

¹⁸⁵ (29), art. 13 et 14. Selon le rapport du gouvernement, la loi sur le Fonds de garantie prévoit que le financement de ce fonds doit être assuré en partie par des cotisations des employeurs mais ce système n'a pas encore été mis en place.

¹⁸⁶ Voir Operational Arrangements of the Employee Entitlements Support Scheme (EESS), art. 6.8, et General employee Entitlements and Redundancy Scheme (GEERS), art. 9.

les fonds publics, comme les sommes recouvrées auprès des employeurs par règlement des créances, les intérêts produits par les actifs financiers déposés dans les banques ou encore les pénalités ou amendes perçues pour paiement tardif des cotisations ou infraction aux règlements des caisses.

5.2. Les conditions de la création d'institutions de garantie du salaire

Les institutions de garantie du salaire déplacent le risque propre à une entreprise individuelle vers ce que l'on peut appeler la «communauté des employeurs», ce qui rend possible de régler en toutes circonstances une créance afférente à des services rendus par l'entremise d'une tierce partie qui est par définition solvable et agit comme assureur du «risque d'insolvabilité». [...] En dernière analyse, le principe d'assurance par la communauté des employeurs du risque d'insolvabilité individuelle n'est pas très différent du principe d'assurance accident du travail financée exclusivement par les cotisations des employeurs. Il n'est pas très différent non plus de l'assurance collective et obligatoire de la responsabilité professionnelle pour certaines professions, comme les notaires, ou encore de la garantie collective constituée par des banques dans certains pays pour indemniser les tierces parties de tout préjudice résultant de malversations ou de la maladie d'un membre de la profession. [...] Reste cependant à savoir si la création d'institutions de garantie des salaires, qui voient le jour jusqu'à présent dans les pays industrialisés dotés d'un système évolué de sécurité sociale, seraient viables dans les autres pays également. Le problème fondamental réside dans l'ampleur des différences d'un pays à l'autre, quant au fonctionnement des institutions de sécurité sociale et, en particulier, de la capacité d'administrer de telles institutions. Autre élément à prendre en considération, la sécurité sociale est en général une institution qui évolue progressivement, et ce n'est pas sans raison que certains disent que, avant de créer une institution de garantie du salaire, il serait préférable de renforcer les autres régimes, comme celui des pensions de retraite ou de l'assurance maladie, lesquels couvrent des risques sociaux beaucoup plus répandus. [...] Si aujourd'hui des pays sont capables de se doter d'une institution de garantie du salaire, ce n'est certainement pas le cas partout. A cela s'ajoutent des considérations économiques, des facteurs politiques et des questions de mentalité qui ont chacune un poids différent d'un pays à l'autre. On peut dire, d'une part, que dans certains pays la situation économique est si favorable que le risque de faillite est plutôt limité et que, lorsqu'il s'en produit, elle touche si peu de travailleurs que le problème du non-paiement des créances de ceux-ci – qui n'affecte guère que quelques individus – ne risque pas d'avoir des répercussions sociales. Inversement, il peut se trouver d'autres pays dans lesquels le nombre de faillites est si élevé que le financement d'une garantie du salaire comporterait un coût insupportable. Dans ce dernier cas, le problème se complique par ses conséquences sociales et sera très difficile à traiter. Enfin, la situation qui peut se présenter dans certaines sociétés est que le degré de sensibilité de la société au problème du non-paiement des créances salariales soit très faible, si bien que l'Etat ne juge pas nécessaire de mettre en place une institution de garantie du salaire, même si, techniquement et financièrement, cela serait faisable.

Source: Arturo Bronstein, «Comparative study» dans Edward Yemin et Arturo Bronstein (responsables de la publication): *The protection of workers' claims in the event of the employer's insolvency*, OIT, 1991, pp. 52-54.

349. Les cotisations sont assises sur les revenus salariaux. Elles ne peuvent cependant dépasser un certain montant, souvent déterminé sur la base des cotisations de sécurité sociale. Elles peuvent être ajustées en fonction de la situation financière de la caisse. De même, elles peuvent augmenter en période de crise économique et de forte incidence de faillites ou au contraire baisser

lorsque la conjoncture économique générale s'améliore. En *Autriche*¹⁸⁷, par exemple, les cotisations revêtent la forme d'un supplément aux cotisations que les employeurs versent au titre de l'assurance chômage. Le taux de ce supplément, qui est fixé chaque année par voie de décret ministériel en tenant compte de la situation financière de la caisse, peut être majoré si, sur la base de premières estimations, les actifs disponibles ne suffisent pas pour couvrir les dépenses prévisibles de l'année en cours ou bien, au contraire, être abaissé si ces estimations font apparaître un surplus de 20 pour cent par rapport aux dépenses moyennes de l'année précédente et de l'année en cours. En *Grèce*¹⁸⁸, les cotisations de l'employeur, actuellement fixées à 0,15 pour cent du total des gains du travailleur, peuvent être modifiées par décision conjointe des ministères du Travail et de l'Economie nationale, sur recommandation de l'institution qui administre le fonds.

350. Les systèmes de garantie des salaires peuvent cependant revêtir des formes différentes. Au *Bélarus*¹⁸⁹, par exemple, la législation nationale prescrit à chaque employeur de constituer un fonds de réserve salariale en vue d'assurer le paiement des salaires et autres prestations en cas d'insolvabilité ou de faillite, de liquidation ou encore de cessation d'activité. Un tel fonds est financé sur la base des bénéfices dont l'entreprise dispose après avoir acquitté ses impôts, à concurrence, quant à son provisionnement, de 25 pour cent de la charge salariale annuelle. Une législation comparable est en vigueur au *Kirghizistan*¹⁹⁰, où sont prévus des fonds de réserve salariale, dont le niveau et le mode de fonctionnement peuvent être déterminés par une loi ou une convention collective. En *République dominicaine*¹⁹¹ et au *Mozambique*¹⁹², en l'absence d'une institution unifiée de garantie du salaire, le Code du travail stipule que toutes les entreprises doivent avoir une police d'assurance couvrant les créances salariales. Enfin, en ce qui concerne l'*Argentine*¹⁹³, on évoquera la loi de 1986 prévoyant la création d'un fonds de garantie salariale, loi qui n'est cependant

¹⁸⁷ (2), art. 12, 1) et 2). Le taux est fixé actuellement à 0,7 pour cent de la base générale des cotisations globales de sécurité sociale, tandis qu'en *Slovaquie* (5), art. 128a, 1) il est fixé à 0,25 pour cent de l'assiette. De même, en *Italie* (2), art. 4, 1); (5), art. 2, la cotisation des employeurs s'établit à 0,05 pour cent de la rémunération servant de base de calcul pour l'assurance chômage obligatoire mais peut être majorée ou abaissée par décret du ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale, en fonction de la situation financière de la caisse. Voir également *Pologne* (2), art. 13, 17, 18; et *Espagne* (1), art. 33, 5); (13), art. 12, 1).

¹⁸⁸ (6), art. 16, 2).

¹⁸⁹ (1), art. 76; (3), art. 1, 3, 5.

¹⁹⁰ (1), art. 236, 1) et 2).

¹⁹¹ (1), art. 465 et 466, conformément à l'article 738, la garantie doit être régie par accord tripartite, mais cette disposition n'a pas encore été, pour le moment, mise en œuvre dans la pratique.

¹⁹² (1), art. 58, 3).

¹⁹³ Voir loi 23.473 du 22 décembre 1986 concernant la création d'un fonds de garantie salariale.

toujours pas entrée en vigueur puisque les textes exécutoires n'ont toujours pas été promulgués.

* * *

351. Sur la base de ces considérations, la commission conclut que la protection privilégiée des créances constituées par les salaires des travailleurs en cas de faillite de l'employeur semble constituer d'une manière générale un élément commun à la législation générale du travail de presque tous les Etats Membres. Beaucoup de pays sont même allés plus loin que ce que prévoyaient les termes assez larges de l'article 11 en faisant bénéficier d'un traitement préférentiel des créances liées à la relation d'emploi autres que le salaire, en conférant aux créances salariales une priorité absolue par rapport à toutes les autres dettes privilégiées, dont celles de l'Etat et de la sécurité sociale et, dans certains cas, en garantissant le règlement des créances constituées par les salaires des travailleurs par un système de garantie du salaire.

352. Il semble donc qu'en droit comme en pratique la grande majorité des pays se soient progressivement écartés des dispositions assez générales de l'article 11 de la [convention n° 95](#) pour adopter des normes plus spécifiques, qui reflètent souvent les principes et règles énoncés par la [convention n° 173](#). Le fait est que la commission estime que c'est ce dernier instrument qui contient les normes les plus pertinentes en matière de protection des créances des travailleurs en cas de faillite ou d'insolvabilité de l'employeur, et elle encourage vivement les Etats Membres qui ne l'ont pas encore fait à envisager la ratification de cet instrument dans un futur très proche. Conçue comme un texte à deux composantes, qui ménage une grande part de flexibilité, la convention n° 173 renforce le système de privilège tout en proposant des voies nouvelles pour la protection, sous la forme d'institutions de garantie du salaire.

353. Il convient cependant de rappeler que les institutions de garantie du salaire, même si elles comportent de nombreux avantages, ne sont pas la panacée à tous les problèmes d'insolvabilité des sociétés. Certes, elles apportent une certaine assurance du paiement qui est absente du système de privilège, mais elles se heurtent à des limites, en termes de durée maximale d'ancienneté et de maximum des montants protégés. Elles ne remplacent pas totalement les procédures traditionnelles de faillite relatives à la liquidation des avoirs et au règlement des dettes prioritaires conformément à un ordre établi de répartition. Elles présupposent l'existence d'institutions du travail saines et une gestion non moins saine de ces institutions, si bien que, dans beaucoup de contextes, le système n'est pas susceptible d'application immédiate. Cela étant, la commission reste convaincue que, dans une conjoncture économique mondiale caractérisée par une incertitude croissante et des prévisions plutôt sombres, qui ont hélas été récemment confirmées et même amplifiées par quelques-unes des faillites les plus retentissantes de tous les temps, la nécessité d'une protection renforcée des gains des travailleurs dus au titre du travail accompli est plus

pressante que jamais et, à cet égard, on ne soulignera jamais trop la pertinence de la [convention n° 173](#) et de la [recommandation n° 180](#).

Références supplémentaires

Patrick Chaumette: «De l'abandon de marins – Vers une garantie internationale de paiement des créances salariales?», *Droit social*, 1999, pp. 872-877.

Neil Cooper et Rebecca Jarvis: *Recognition and enforcement of cross-border insolvency*, 1996.

Ian F. Fletcher: *Insolvency in private international law – National and international approaches*, Oxford, 1999.

Fonds monétaire international: *Orderly and Effective Insolvency Procedures*, 1999.

Jean-Victor Gruat: «Régimes de garantie des créances salariales en cas de faillite», *Revue internationale de sécurité sociale*, vol. 33, 1980, pp. 67-87.

Philippe Langlois: «Les créances salariales et la dynamique du redressement judiciaire» dans *Droit social*, 1987, pp. 799-806.

Thierry Meteye: «Les conditions d'intervention de l'AGS» dans *Droit social*, 1987, pp. 827-835.

Catherine Rault et Frédéric Claudel: «Entreprises en difficulté» dans *Liaisons sociales*, numéro special, octobre 1996.

Philip Smart: *Cross-border insolvency*, 1998.

Edward Yemin et Arturo Bronstein (responsables de la publication): *The protection of workers' claims in the event of the employer's insolvency*, OIT, 1991.

Sites Web

www.austlii.edu.au/links/2404.html

(Institut d'informations juridiques mondiales, base de données sur le droit de l'insolvabilité et de la faillite)

www.abiworld.org/international/foreign.html

(Institut américain de la faillite, répertoire de sources législatives internationales en anglais disponibles en ligne)

www.hg.org/bankrpt.html

(HierosGamos – Centre de recherches juridiques, guide sur le droit de la faillite dans le monde)

www.iiiglobal.org/international/index.html

(Institut international de l'insolvabilité, ressources relatives à l'insolvabilité sur le plan international)

www.insolvency.ca

(Institut d'insolvabilité du Canada – liens vers des ressources juridiques en matière d'insolvabilité nationales et internationales)

www.uncitral.org/english/texts/insolven/ml+guide.htm

(Commission des Nations Unies pour le droit commercial international – Loi type de la CNUDCI sur l’insolvabilité internationale (1999) et Guide pour son incorporation)

www.ibanet.org/general/CommHome.asp?section=SBL&Committee=SBLJ

(Association internationale du barreau – Comité sur l’insolvabilité et les droits des créanciers – site Web)

www.abanet.org/buslaw/busubkcy/home.html

(Association américaine du barreau – Comité sur la faillite d’entreprise)

www.insol.org

(INSOL INTERNATIONAL – Fédération internationale des professionnels en matière d’insolvabilité, liens vers des associations professionnelles, des institutions académiques, des agences gouvernementales et des sources législatives)

CHAPITRE VI

PÉRIODICITÉ, JOURS ET LIEU DU PAIEMENT DU SALAIRE

1. Paiement du salaire à intervalles réguliers

354. Aux termes de l'article 12, paragraphe 1, de la [convention n° 95](#), le salaire sera payé à intervalles réguliers et, à moins qu'il n'existe d'autres arrangements satisfaisants qui assurent le paiement du salaire à des intervalles réguliers, les intervalles auxquels le salaire doit être payé seront prescrits par la législation nationale ou fixés par une convention collective ou une sentence arbitrale. Aux termes du quatrième paragraphe de la recommandation, les intervalles maxima auxquels le paiement des salaires s'effectuera devraient être tels que le salaire soit payé au moins deux fois par mois, à 16 jours ou plus d'intervalle, lorsqu'il s'agit de travailleurs dont la rémunération est calculée à l'heure, à la journée ou à la semaine, et au moins une fois par mois lorsqu'il s'agit de personnes employées moyennant une rémunération calculée au mois ou à l'année¹.

355. L'idée sous-jacente à ces dispositions était de parer à l'éventualité d'intervalles particulièrement longs entre deux paiements du salaire, afin de ne pas exposer le travailleur aux risques d'endettement. En fait, la quintessence de la protection du salaire, c'est l'assurance d'un paiement périodique qui permet au travailleur d'organiser sa vie quotidienne selon un degré raisonnable de certitude et de sécurité. Par voie de conséquence, le retard du paiement du salaire ou bien l'accumulation de dettes salariales vont clairement contre la lettre et l'esprit de la convention et privent de tout intérêt l'application de la plupart du reste de ses dispositions. Dans les paragraphes qui suivent, pour s'en tenir à

¹ Le texte initial proposé par le Bureau avait la teneur suivante: «le salaire doit être payé régulièrement à des intervalles qui permettent de réduire au minimum, pour les travailleurs, la possibilité d'endettement». Cette proposition a été modifiée en première discussion de telle sorte que les intervalles en question soient déterminés par la législation ou une convention collective; voir CIT, 31^e session, 1948, *Compte rendu des travaux*, p. 485. En deuxième discussion, la suppression du paragraphe 4 de la recommandation avait été proposée, aux motifs qu'il était peu souhaitable d'insérer dans un instrument international la nature des dispositions devant être reprises dans des conventions collectives et, d'autre part, que le paiement des salaires par semaine ou par quinzaine n'était pas coutumier dans certaines parties du monde. Finalement, cet amendement fut rejeté tandis qu'un autre, tendant à rendre l'expression «deux fois par mois» plus précise en ajoutant les mots «à seize jours au plus d'intervalle», a été adopté; voir CIT, 32^e session, 1949, *Compte rendu des travaux*, p. 509.

l'actualité, la commission va commencer par examiner certains des cas les plus choquants et consternants que l'on ait connus ces dernières années en matière d'arriérés de salaires, en particulier dans les pays d'Europe centrale et orientale, après quoi elle procédera à un tour d'horizon des diverses législations et pratiques nationales au regard de la périodicité du paiement du salaire.

1.1. Paiement différé du salaire

356. Ces cinq dernières années, presque toutes les observations formulées par la commission d'experts à propos de la [convention n° 95](#) ont porté sur des problèmes d'arriérés de salaires et de manquement de certains gouvernements à leur obligation de garantir le paiement du salaire à intervalles réguliers conformément à l'article 12, paragraphe 1, de la convention. De même, ces dix dernières années, la Commission de l'application des conventions et recommandations de la Conférence a été appelée régulièrement à examiner des cas portant sur des situations graves d'arriérés de salaires. De plus, ces dix dernières années, le Conseil d'administration du BIT a été saisi de neuf réclamations fondées sur l'article 24 de la Constitution de l'OIT alléguant l'inexécution de la convention n° 95, essentiellement pour des questions de paiement retardé ou de non-paiement du salaire².

357. Le cumul de sommes considérables en arriérés de salaires et autres salaires impayés est devenu l'un des phénomènes des plus alarmants et des plus persistants qui sévissent dans beaucoup de pays d'Europe centrale et orientale en transition vers une économie de marché. Antérieurement, le phénomène des arriérés de salaires se limitait en général à certains secteurs et se manifestait essentiellement lorsque des entreprises se heurtaient à des problèmes transitoires

² Voir, par ordre chronologique inverse, la réclamation alléguant l'inexécution par la République tchèque de la [convention n° 95](#) présentée par la Confédération tchéco-morave des syndicats (mars 2000, GB.277/18/2); la réclamation alléguant l'inexécution par la République de Moldova de la convention n° 95, présentée par la Fédération générale des syndicats de la République de Moldova (nov. 1999, GB.276/17/2); la réclamation alléguant l'inexécution par la Fédération de Russie de la convention n° 95, présentée par l'Internationale de l'éducation et le Syndicat des salariés de l'enseignement et de la science de Russie (mars 1997, GB.268/15/3 et GB.270/15/5); la réclamation alléguant l'inexécution par le Venezuela de la convention n° 95, présentée conjointement par plusieurs syndicats de ce pays (nov. 1996, GB.267/16/1 et GB.268/14/9); la réclamation alléguant l'inexécution par le Congo de la convention n° 95, présentée par la Confédération des syndicats de travailleurs du Congo (mars 1996, GB.265/13/1 et GB.268/14/6); la réclamation alléguant l'inexécution par le Nicaragua de la convention n° 95, présentée par la Centrale latino-américaine des travailleurs (nov. 1994, GB.261/14/11 et GB.264/16/3); la réclamation alléguant l'inexécution par le Gabon de la convention n° 95, présentée par la Fédération des travailleurs des mines, du pétrole et assimilés et par l'Organisation internationale de l'énergie et des mines (nov. 1994, GB.261/14/10); la réclamation alléguant l'inexécution par le Congo de la convention n° 95, présentée par l'Organisation internationale de l'énergie et des mines (nov. 1994, GB.261/14/8 et GB.265/12/6); la réclamation alléguant l'inexécution par la France de la convention n° 95, présentée par la Confédération générale des travailleurs – Force ouvrière (mars 1994, GB.259/15/30).

de liquidités ou d'insolvabilité. Il était circonscrit à des secteurs touchés par des conflits, des crises ou une conjoncture économique adverse, dans le pays ou à l'extérieur. Mais maintenant, le phénomène que les pays d'Europe centrale et orientale connaissent depuis une dizaine d'années s'étend à toutes les branches d'activité – énergie, mines, industries manufacturières et agriculture – et se révèle particulièrement tenace, générant une sorte de «culture enracinée du non-paiement». En *Fédération de Russie*, d'après les plus récentes informations communiquées par le gouvernement, les arriérés de salaires s'élèvent à 29,9 milliards de roubles (soit environ 1 milliard de dollars E.-U.) et touchent l'industrie, l'agriculture, la construction, les services publics et les transports. En Ukraine, d'après une étude récente du BIT, 69 pour cent des usines déclarent éprouver de grosses difficultés à régler les salaires. Cinquante-neuf pour cent des usines, c'est-à-dire près de trois sur cinq d'entre elles, ne règlent pas tout ou partie des salaires dus et, en moyenne, les impayés remontent à près de six semaines³. En *République de Moldova*, comme le révèle une autre étude du BIT, les retards constatés dans le paiement des salaires vont de deux mois à deux ans, la plupart des entreprises recourant au troc en remplaçant les salaires en espèces par des produits manufacturés⁴. Des rapports de recherche montrent qu'en *Bulgarie* le volume des dettes salariales des entreprises n'appartenant pas à l'Etat s'est multiplié par plus de sept entre 1991 et 1996, doublant pratiquement sur la seule période de 1997-1999, si bien que le total des salaires impayés ou en retard dans le secteur public représente aujourd'hui 2,5 pour cent du PIB du pays⁵. Au *Bélarus*, les arriérés de salaires dans les entreprises d'Etat, qui s'élevaient déjà à 2 millions de dollars en 1994, atteignaient les 42 millions de dollars en 1996⁶. Le Kazakhstan lui aussi a connu ce phénomène d'accumulation massive d'arriérés de salaires, le total des dettes des entreprises entre elles, y compris les dettes salariales, atteignant 38 pour cent du PIB en 1996⁷. Des arriérés considérables portant sur les salaires et aussi les pensions

³ Voir Guy Standing et Lászlo Zsoldos, *Worker in securities in Ukrainian industry: The 2000 ULFS*, OIT, 2001, pp. 36-45. Selon les informations recueillies en 2001 par la Commission de l'application des normes de la Conférence, en mai 2001, le montant total des arriérés de salaires représentait 1,3 fois la masse salariale mensuelle représentée par l'ensemble des travailleurs et touchait non moins de 5 millions d'entre eux; voir CIT, 89^e session, 2001, *Compte rendu des travaux*, p. 19, partie 2/62.

⁴ Voir *République de Moldova: Analyse de la flexibilité et de la sécurité de la main-d'œuvre dans les entreprises*, BIT, oct. 2001 (sous presse).

⁵ Voir Vassil Tsanov et Temenuzka Zlatanova, «Non-payment of wages in Bulgaria», mémoire de recherche présenté lors de la Conférence sous-régionale tripartite sur la protection du salaire notamment par des fonds de garantie du salaire en Europe centrale et orientale, Sofia, 9-10 nov. 2001 (non publié).

⁶ Voir *Bélarus: Prices, markets and enterprise reform*, Banque mondiale, 1997, p. 59.

⁷ Voir *Kazakhstan: Living standards during the transition*, Banque mondiale, 1998, p. 4.

ont été signalés à propos d'autres pays, comme le *Tadjikistan*, le Turkménistan et l'Ouzbékistan⁸.

6.1. Rompre le cercle vicieux du non-paiement

La première des priorités consiste assurément à rétablir une économie monétaire en mettant aussi vite que possible un terme à une économie de troc en expansion. Le cercle vicieux de l'endettement entre entreprises doit être brisé lui aussi. Même si, à court terme, le système de troc peut apparaître comme une bonne solution, sa généralisation à l'ensemble de l'économie peut générer des mouvements incontrôlables dont les travailleurs sont en général les principales victimes. La priorité devrait être aussi d'assurer le paiement des salaires, avec l'appui du système bancaire, sous le contrôle étroit, pour l'ensemble, des pouvoirs publics. Ces derniers devraient aussi – avec l'appui des syndicats – statuer de manière plus systématique conformément à la procédure de faillite à l'égard des entreprises non rentables qui n'assurent plus le paiement des salaires et des cotisations sociales depuis des mois, lorsque les mesures de restructuration ne suffisent pas à améliorer la situation. [...] Il importe également de réduire l'imposition, de manière à aider les entreprises à accroître leur dotation en capital, améliorer leur capacité de production, et accéder ainsi à une position où elles seront susceptibles de payer plus d'impôts et verser plus de cotisations sociales. [...] Une telle série de mesures requiert indubitablement de la part des autorités un programme d'action dans plusieurs directions. L'inspection du travail doit être, elle aussi, renforcée. Dans beaucoup de régions de Russie et d'Ukraine, des équipes d'inspection ont été mises en place pour analyser en détail la situation et les responsabilités des entreprises. Sur le plan législatif aussi, des initiatives seraient nécessaires sur plusieurs fronts: le caractère prioritaire du paiement du salaire, la responsabilité des employeurs, les monopoles, l'endettement et le système bancaire, le régime des faillites, etc. Les syndicats ont un rôle déterminant à jouer, qui consiste à inciter les gouvernements à plus d'initiatives dans ce domaine et à insister sur le paiement intégral des arriérés de salaires. Des entretiens tripartites doivent être encouragés, entre pouvoirs publics et partenaires sociaux, sur le non-paiement du salaire. Il est intéressant de constater que, chaque fois que ce problème grave a finalement conduit les autorités à prendre des mesures, celles-ci ont presque toujours été prises de manière unilatérale: les syndicats et les organisations d'employeurs n'ont en général pas été consultés. Considérant l'ampleur de ce phénomène dans certains pays, il serait temps d'impliquer tous les partenaires sociaux plus activement dans le processus.

Source: D'après Daniel Vaughan-Whitehead: «Wage policy reforms in Central and Eastern Europe: A first assessment (1990-1996)», in Daniel Vaughan-Whitehead (responsable de la publication): *Paying the price – The wage crisis in Central and Eastern Europe*, MacMillan, ILO Studies, 1998, pp. 64-65.

358. Les experts tendent à attribuer le phénomène à plusieurs facteurs – effondrement de la demande, recul du rendement et marasme de l'emploi dans les grandes entreprises, lacunes à tous les niveaux de l'encadrement, incurie de l'administration vis-à-vis des entreprises d'Etat, fiscalité écrasante, politiques monétaires anti-inflationnistes strictes. Mais, aussi

⁸ Voir Emine Gürgen et al., *Economic reforms in Kazakhstan, Kyrgyz Republic, Tadjikistan, Turkmenistan and Uzbekistan*, Fonds monétaire international, 1999, p. 21.

complexes que puissent être les causes du phénomène, il est clair que la pratique consistant à retarder, détourner ou retenir le paiement du salaire contribue à entretenir un cercle vicieux qui ne fait que favoriser l'économie parallèle, le marché noir et la corruption, avec son inévitable cortège de maux pour une population en voie de paupérisation: malnutrition, morbidité croissante, abandon scolaire, etc. Toutes les études consacrées à la question signalent comme l'une des conséquences de ce phénomène persistant de non-paiement du salaire la dégradation marquée du niveau de vie. Dans la plupart des cas, la consommation des ménages s'est considérablement ralentie, l'espérance de vie a reculé dans des proportions effarantes, notamment pour les hommes, en même temps que les taux de morbidité se sont accrus et les indicateurs de pauvreté aggravés. La population de l'*Ukraine* a ainsi perdu plus de deux millions de personnes en moins d'une décennie en conséquence de la chute marquée de l'espérance de vie chez les hommes du fait du stress infligé aux hommes jeunes ou d'âge moyen par les ajustements et l'insécurité du revenu. De même, en *Fédération de Russie*, l'espérance de vie des hommes a chuté dans des proportions spectaculaires entre les seules années 1992 et 1994, passant de 62 à 57 ans seulement, les chiffres faisant ressortir au premier chef que l'aggravation des taux de mortalité chez les hommes d'âge moyen est liée à l'alcool⁹.

359. Un autre aspect du problème réside dans le très faible niveau du salaire, qui a pour conséquence que, même ceux qui perçoivent leur salaire intégralement et en temps voulu ne sont pas, pour la plupart dans une situation tellement plus envieuse que ceux qui ne sont pas payés du tout, car leur salaire est si bas qu'il ne contribue que relativement peu à l'entretien du foyer. Les analystes ont décelé un retour massif à l'agriculture de subsistance – en 1996, 90 pour cent des pommes de terre et 85 pour cent du reste des légumes consommés en *Fédération de Russie* provenaient de cultures de particuliers, encouragées par l'insuffisance du revenu en espèces et la démonétisation croissante de l'économie¹⁰. Le problème du non-paiement du salaire contribue ainsi à amplifier les effets d'un autre problème non moins inquiétant dans la plupart des économies en transition, celui du niveau dérisoire des salaires¹¹. En *Bulgarie*, où la chute du revenu réel atteint aussi des proportions dramatiques,

⁹ Voir Simon Clarke, «Poverty in Russia», in *Problems of Economic Transition*, vol. 42, sept. 1999, p. 13; Guy Standing, *Global labour flexibility – Seeking distributive justice*, 1999, p. 250; Guy Standing et László Zsoldos, *Worker insecurities in Ukrainian industry: The 2000 ULFS*, OIT, 2001, p. 1.

¹⁰ Il est assez révélateur de constater que si le salaire minimum légal en Fédération de Russie en 1996 s'élevait à 13 dollars par mois, 64 pour cent des foyers déclaraient un revenu global par habitant inférieur au seuil officiel correspondant au minimum vital, qui se chiffrait, quant à lui, à 66 dollars par mois; voir Simon Clarke, «Trade unions and the non-payment of wages in Russia», in *International Journal of Manpower*, vol. 19, 1998, p. 84.

¹¹ Ainsi, par exemple, on estime qu'en Fédération de Russie, même lorsque le salaire est payé intégralement, moins de 25 pour cent des foyers où les deux conjoints travaillent gagnent assez pour maintenir une famille à deux enfants au-dessus du niveau minimum de subsistance; voir Simon Clarke «Poverty in Russia», in *Problems of Economic Transition*, vol. 42, sept. 1999, p. 23.

début 1998, le salaire moyen réel ne représentait plus que 35 pour cent de son niveau de 1990¹².

360. Le problème du non-paiement ou du paiement tardif du salaire n'est cependant pas circonscrit aux seuls pays en transition d'Europe centrale et orientale ou aux anciennes républiques soviétiques. Si cette région du monde a été placée sous les feux de la rampe ces dix dernières années, cela ne doit pas masquer le fait que le même problème handicape les économies nationales d'autres régions du monde, notamment l'Afrique et l'Amérique latine. Les informations dont on dispose font apparaître que la situation sur ce plan est particulièrement grave au Congo, où les arriérés de salaires ont atteint 220 milliards de francs CFA et les délais de paiement varient de 18 à 22 mois¹³. En République centrafricaine, des salariés du secteur public auraient perçu leur salaire avec 16 mois de retard et même, à Bangui, des fonctionnaires municipaux n'auraient pas été payés au cours des 26 derniers mois¹⁴. La commission a reçu en outre une communication du Congrès des syndicats de Zambie (ZCTU) selon laquelle les salaires ne seraient plus payés depuis deux à dix-neuf mois dans la plupart des collectivités territoriales, le phénomène affectant près de 10 000 travailleurs¹⁵. Selon d'autres sources, au Tchad, des agents publics des secteurs de la santé et de l'enseignement n'auraient pas perçu trois mois de salaire, tandis qu'aux Comores, selon les informations communiquées par l'Union des syndicats autonomes des travailleurs comoriens (USATC), dans certaines régions, les secteurs publics connaîtraient des arriérés de salaires de l'ordre de 20 à 30 mois¹⁶. S'agissant de l'Amérique latine, selon nombre d'observations émanant d'organisations de travailleurs, il y aurait des abus dans le paiement des salaires en Argentine¹⁷, en Colombie¹⁸, au Costa Rica¹⁹ et en

¹² Voir Vassil Tzanov et Daniel Vaughan-Whitehead, *Republic of Bulgaria: For a new incomes policy and strategy*, BIT, 1998, p. 11.

¹³ On rappellera qu'en 1995 la Confédération syndicale des travailleurs du Congo (CSTC) a saisi l'OIT d'une réclamation fondée sur l'article 24 de la Constitution, alléguant l'inexécution par ce pays de la convention n° 95 au motif d'arriérés de salaires cumulés dans le secteur public et du licenciement de milliers d'agents des services publics sans règlement final des salaires et des indemnités qui leur étaient dus. Dans ses conclusions, le comité tripartite constitué pour examiner la réclamation a rappelé qu'un pays ayant ratifié la convention est tenu non seulement de veiller à ce qu'elle s'applique dans le secteur privé mais encore de l'appliquer scrupuleusement aux travailleurs qui dépendent directement de l'État; voir doc. GB.268/14/6, paragr. 19 et 22.

¹⁴ La commission a pris note des observations formulées à cet égard par l'Organisation démocratique syndicale des travailleurs africains (ODSTA) et a prié le gouvernement de fournir des informations détaillées sur l'ampleur du problème; voir rapport de la CEACR pour 2002, p. 343 (*République centrafricaine*) et pour l'année 2000, p. 225.

¹⁵ Voir rapport de la CEACR pour 1999, p. 340 et, pour 2002, p. 370 (*Zambie*).

¹⁶ Voir rapport de la CEACR pour 1999, p. 332, pour 2001, p. 379, et pour 2002, p. 346 (*Comores*).

¹⁷ Voir rapport de la CEACR pour 1999, p. 328, pour 2000, p. 223, et pour 2002, p. 340 (*Argentine*).

*République dominicaine*²⁰, et des pratiques d'esclavage, impliquant naturellement le non-paiement du salaire, en particulier en zone rurale, ont même été dénoncées en *Bolivie*²¹ et au *Brésil*²².

361. Il arrive que l'on propose à titre de règlement de dettes salariales des biens de consommation ou des billets à ordre au lieu de monnaie ayant cours légal. Selon une étude menée par le BIT sur cinq pays nouvellement indépendants de l'ancienne Union soviétique, 47 pour cent des entreprises interrogées en *Fédération de Russie* et jusqu'à 70 pour cent au *Kirghizistan* déclaraient avoir des difficultés à percevoir leur salaire. Près d'une personne interrogée sur cinq faisait état d'un paiement partiel du salaire en nature. La part du salaire ainsi versé en nature équivalait en moyenne à 16 pour cent du total de la production de l'établissement considéré²³. Comme les autres instances de contrôle de l'OIT, la commission a toujours eu comme position que toute mesure tendant à résoudre un problème d'arriérés de paiement du salaire, c'est-à-dire tout effort tendant à faire droit aux prescriptions de l'article 12 de la convention, ne doit pas s'accomplir au prix d'une atteinte à d'autres dispositions de la convention, telles que l'article 3, relatif au paiement du salaire en monnaie ayant cours légal, ou encore l'article 4, relatif aux prestations en nature.

362. Pour en venir à la réclamation présentée en 1997 par l'Internationale de l'éducation et le Syndicat des salariés de l'enseignement et des sciences de Russie contre le gouvernement de la *Fédération de Russie* pour non-exécution de la [convention n° 95](#), les organisations plaignantes alléguaient que, dans certaines zones rurales, les autorités locales avaient conclu avec certains commerces des accords prévoyant de fournir aux enseignants et à d'autres catégories de personnel des denrées alimentaires d'une certaine valeur, étant entendu que leur paiement ne se ferait que lorsque les salaires auraient été perçus. A ce propos, le Conseil d'administration a rappelé les termes de l'article 4 de la convention, en vertu desquels certains critères restreignent et

¹⁸ Voir rapport de la CEACR pour 2000, p. 225, pour 2001, p. 377, et pour 2002, p. 344 (*Colombie*).

¹⁹ Voir rapport de la CEACR pour 1995, p. 236, pour 2001, p. 381, et pour 2002, p. 347 (*Costa Rica*).

²⁰ Voir rapport de la CEACR pour 1999, p. 333, et pour 2001, p. 384 (*République dominicaine*).

²¹ Voir rapport de la CEACR pour 1992, p. 236, et pour 2001, p. 376 (*Bolivie*).

²² Voir rapport de la CEACR pour 1997, p. 236, pour 1999, p. 330, et pour 2002, p. 342 (*Brésil*). Voir également rapport du comité tripartite constitué pour examiner la réclamation présentée en 1993 par la Centrale latino-américaine des travailleurs (CLAT) en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT alléguant l'inexécution par le Brésil des [conventions n°s 29](#) et [105](#), doc. GB.264/16/7.

²³ Voir Christine Evans-Klock et Alexander Samorodov, *The employment impact of privatisation and enterprise restructuring in selected economies*, BIT, 1998, pp. 79-80. Voir également Daniel Vaughan-Whitehead (responsable de la publication), *Paying the price: The wage crisis in Central and Eastern Europe*, BIT, 1998, pp. 26-29.

réglementent le paiement du salaire en nature, et il a appelé instamment le gouvernement à veiller à ce que les mesures prises pour assurer le versement des arriérés de salaires n'entraînent pas la violation d'autres dispositions de la convention²⁴. Ultérieurement, suite à certaines communications émanant du Syndicat russe des employés de la culture et du Syndicat des employés de l'enseignement et des sciences de Russie dénonçant une tendance croissante au paiement du salaire en nature dans certaines régions, la commission a exprimé ses préoccupations devant le fait que ce pays persiste à recourir à des paiements en nature faisant litière des conditions posées par la convention pour résoudre le problème des arriérés de salaires cumulés²⁵.

363. On évoquera, dans le même ordre d'idée, la réclamation présentée en 2000 par la Fédération générale des syndicats de la République de Moldova alléguant l'inexécution par ce pays de la [convention n° 95](#), dans laquelle l'organisation plaignante dénonce le fait qu'une centaine de milliers de travailleurs, dans la plupart des secteurs d'activité économique, n'aient pas touché leurs salaires depuis six mois ou plus et parfois depuis plus d'un an, et aussi une pratique usitée chez la plupart des employeurs, qui consiste à offrir des boissons alcoolisées et du tabac à la place du salaire. Dans ses recommandations, le comité constitué par le Conseil d'administration avait déclaré ne pouvoir que se livrer à des conjectures en ce qui concerne la part de la diminution récente du montant des arriérés de salaires qui s'explique par le paiement du salaire sous forme de boissons alcoolisées et de tabac, et il a rappelé au gouvernement que les mesures prises en vue du paiement des salaires dus ne doivent pas aboutir à une violation d'autres dispositions de la convention²⁶. Dans la réclamation présentée par la Confédération syndicale des travailleurs du Congo (CSTC) en 1997 contre le gouvernement du Congo, toujours pour inexécution de la convention n° 95, le gouvernement avait proposé aux fonctionnaires de l'administration et aux travailleurs de certaines entreprises publiques ayant accumulé entre 15 et 18 mois d'arriérés depuis 1992 d'assurer la régularité du paiement des salaires et de rattraper les arriérés de salaires en convertissant le tout en une dette intérieure. Dans ses conclusions et recommandations, le Conseil d'administration a rappelé que le paiement des salaires sous forme de billets à ordre, de bons, de coupons ou sous toute autre forme censée représenter la monnaie ayant cours légal est interdit par la convention, et il a prié le gouvernement de communiquer des informations, d'une part, sur l'éventuelle mise en œuvre de la proposition qu'il avait faite en avril 1994 d'assurer la régularité du paiement des salaires et de couvrir les arriérés de salaires et, d'autre part, sur les modalités de remboursement desdits arriérés²⁷.

²⁴ Voir GB.270/15/5, paragr. 40 et 43.

²⁵ Voir *Etudes économiques de l'OCDE: Fédération de Russie*, 1997, p. 115 de l'anglais.

²⁶ Voir document GB.278/5/1, paragr. 34.

²⁷ Voir document GB.268/14/6, paragr. 21.

364. Plus récemment, le gouvernement de la *Fédération de Russie* signalait l'initiative prise par une société minière d'émettre pour 750 000 roubles de billets à ordre pour essayer de réduire le montant des arriérés de salaires. La commission a instamment appelé le gouvernement à mettre un terme à de telles pratiques, qui contreviennent de manière flagrante à l'article 3, paragraphe 1, de la convention²⁸. Il semble que dans la plupart des anciennes républiques soviétiques, et principalement en *Fédération de Russie*, le paiement en nature en lieu et place d'un règlement en monnaie – pratique connue sous le vocable de troc – se soit largement répandu depuis 1992, s'étendant à tous les secteurs d'activité économique et contribuant à une situation dans laquelle les entreprises ne peuvent plus payer leurs fournisseurs, les fournisseurs ne peuvent plus payer leurs travailleurs, les travailleurs ne peuvent plus acquitter leurs factures et où personne, pratiquement, n'acquitte plus d'impôts. D'après les chiffres de la Banque mondiale, en 1997, les dettes impayées des entreprises russes, englobant les salaires impayés, représentaient plus du double des sommes alors en circulation sous forme de monnaie ayant cours légal. Selon certains analystes, pendant la deuxième moitié des années quatre-vingt-dix, le troc est devenu non plus un phénomène exceptionnel, mais une institution sociale pérennisée, d'autres disent même que le troc a été érigé en système et que l'économie est démonétisée²⁹. Dans une situation caractérisée par une pénurie croissante de liquidités et une généralisation des impayés, il est naturel que le troc comme moyen de paiement soit jugé préférable à la persistance d'arriérés non réglés. La presse abonde d'articles sur des arrangements de troc conçus comme un palliatif au paiement en espèces. On évoquera ainsi l'exemple de cette usine de la ville de Perm qui payait régulièrement ses salariés en bicyclettes, que ceux-ci devaient écouler au mieux sur le marché, en concurrence directe avec leur propre employeur. En fait, dans certaines économies en transition, l'usage du billet à ordre et la pratique du troc comme moyens de paiement du salaire font partie intégrante d'un système plus vaste de recours à des artifices monétaires pour le règlement des dettes entre entreprises³⁰. C'est dans ce sens que les arriérés de

²⁸ Voir rapport de la CEACR pour 2002, p. 360 (*Fédération de Russie*).

²⁹ Voir V. Makarov et G. Kleiner, «Barter in Russia: An institutional stage», dans *Problems of Economic Transition*, vol. 42, n° 11, mars 2000, pp. 51-79; A. Iakovlev, «The causes of barter, non-payments, and tax evasion in the Russian economy», *ibid.*, pp. 80-96. D'après les conclusions d'une récente étude portant sur plus de 3 000 entreprises de quelque 20 pays en transition, le troc et les autres transactions non monétaires restent très usités en Fédération de Russie et en Ukraine, de même qu'au Bélarus, en République de Moldova et au Kazakhstan, et aussi, peut-être à un degré moindre, dans d'autres pays d'Europe centrale et orientale, en particulier en Croatie et en Slovénie; voir Wendy Carlin, Steven Fries, Mark Schaffer et Paul Seabright, «Barter and non-monetary transactions in transition economies: Evidence from a cross-country survey», BERD, document de travail n° 50, juin 2000. Voir également Simon Commander et Christian Mumssen, «Understanding barter in Russia», BERD, document de travail n° 37, déc. 1998.

³⁰ On estimait qu'à la fin des années quatre-vingt-dix, dans la seule *Fédération de Russie*, il y avait en circulation pour plus de 15 milliards de dollars de reconnaissances de dettes, appelées *veksels* (de l'allemand «wechsel», littéralement: change). Beaucoup de *veksels* sont convertibles en monnaie, mais d'autres ne peuvent être échangés que contre du pétrole, de l'électricité, des

salaires et le paiement en nature peuvent être considérés, bien souvent, comme le coût social d'une économie privée de monnaie, ou encore le prix à payer pour que l'activité économique ne s'arrête pas purement et simplement mais que les gens continuent de travailler.

365. Ce n'est certainement pas ici le lieu de discuter en détail des crises actuelles d'arriérés de salaires et d'insécurité des revenus qui sévissent de par le monde. Mais la commission saisit cette occasion pour récapituler les principaux points sur lesquels elle a fait porter son attention ces dernières années, à propos des obligations découlant de l'article 12, paragraphe 1, de la convention.

366. De l'avis de la commission, le paiement différé du salaire s'inscrit dans un cercle vicieux qui affecte inexorablement une économie nationale tout entière. Priver les travailleurs de leur revenu en espèces réduit la consommation, ce qui entraîne une réduction des recettes fiscales de l'Etat, et la maigreur des recettes fiscales conduit elle-même à une stagnation des dépenses publiques et à une aggravation de l'endettement. Ce type de phénomène contribue à son tour à aggraver le chômage, donc la crise sociale. La commission est également préoccupée par les pratiques consistant à geler les dettes salariales antérieures et à ne s'occuper que du paiement des salaires venant à échéance. Certaines entreprises s'efforcent de retenir leurs salariés par ce biais, en évitant de prendre clairement des engagements quant à la liquidation des arriérés de salaires antérieurs. Tout concourt à démontrer que les arriérés de salaires sont un phénomène qui porte en lui-même la cause de sa propagation, si bien qu'il génère, tôt ou tard, un nouveau cycle de défaut de paiement. La commission insiste donc sur le point que, si dans des cas vraiment exceptionnels il peut être légitime d'étaler sur une période raisonnable la liquidation de dettes salariales cumulées, rien moins que le paiement intégral du salaire ne saurait offrir de réelles perspectives de sortir de ce cercle vicieux.

367. Sans méconnaître que la solution de la crise des dettes salariales est subordonnée aussi à l'existence d'une administration du travail efficace, d'un système judiciaire crédible, d'institutions financières saines et de relations du travail solides, la commission tient à faire valoir qu'une situation dans laquelle une partie de la force de travail se voit systématiquement refuser les fruits de son labour ne peut durer éternellement et qu'en conséquence une intervention prioritaire s'impose pour mettre un terme à ces pratiques. La commission est fermement convaincue que, si le problème des retards dans le paiement des salaires est un phénomène symptomatique des économies en transition, cela ne peut constituer une raison suffisante pour excuser, année après année, que l'on persiste à ne pas honorer l'obligation contractuelle voulant que le travailleur perçoive intégralement son dû à intervalles réguliers³¹. On ne saurait invoquer

produits chimiques ou du ciment. A propos des *veksels* et autres substituts de la monnaie, voir OCDE, *Etudes économiques de l'OCDE: Fédération de Russie*, 1997, pp. 178-185.

³¹ Voir, par exemple, rapport de la CEACR pour 2002, p. 368 (*Ukraine*). Des remarques similaires ont été faites par la Commission de la Conférence lors de l'examen de cas individuels

non plus comme excuse que ces retards n'ont qu'uniquement ou principalement cours dans le secteur privé. A cet égard, la commission a fait valoir à de nombreuses reprises, qu'un gouvernement est tenu d'user de toute son autorité pour assurer que non seulement les salaires soient versés à intervalles réguliers dans le secteur public, mais en plus que les prescriptions de la convention soient pleinement et scrupuleusement respectées dans les entreprises privées et autres entreprises qui ne sont pas la propriété de l'Etat.

6.2. L'importance du contrôle, des sanctions et d'une juste réparation

71. La commission note avec préoccupation l'augmentation du nombre des cas de paiement des salaires en retard, de non-paiement ou de paiement partiel des salaires dans un nombre toujours plus grand de pays d'Europe de l'Est, d'Afrique ou d'Amérique latine [...] De telles pratiques bafouent ouvertement la justice sociale et, plus précisément, le principe de la protection du salaire posé par la [convention n° 95](#), en particulier celui du paiement régulier du salaire pour un travail effectué ou un service rendu [...]

72. Si ces situations ont leur origine dans les difficultés économiques et financières suscitées par la transition vers une économie de marché ou la mise en œuvre de programmes d'ajustement structurel, leur ampleur et leur persistance peuvent être aggravées par le fait que les Etats concernés n'usent pas de leur prérogative pour faire respecter une législation qui, dans la plupart des pays, institue une protection adéquate des travailleurs contre les retards dans le paiement ou le non-paiement total ou partiel de leur salaire. De tels retards ou non-paiements ont des conséquences sociales graves puisqu'ils privent les travailleurs et leurs familles des ressources auxquelles ils ont droit et ont aussi des répercussions désastreuses sur l'économie et les finances publiques [...]

73. La commission considère, à la lumière des cas que les organes de contrôle de l'OIT ont été amenés à examiner par le passé, que l'application de la convention à travers les dispositions nationales lui donnant effet doit comprendre trois aspects fondamentaux:

- i) une évaluation effective de la situation, permettant de connaître le montant et la nature des dettes salariales, le nombre de travailleurs concernés, le nombre et la nature des entreprises concernées par les retards dans le paiement des salaires, de manière à analyser les causes de ce retard et déterminer les remèdes à y apporter;
- ii) des sanctions appropriées, pour la prévention et la répression des infractions. Il ne suffit pas que la législation prévoie des sanctions: il faut en outre que celles-ci soient appliquées avec rigueur à l'égard de ceux qui profitent de la situation économique pour se livrer à des manœuvres illicites;
- iii) des mesures de réparation du préjudice subi, consistant non seulement dans le règlement des sommes dues au titre des salaires, mais encore dans celui de sommes destinées à compenser les pertes causées par le retard dans le paiement. Sur ce plan, il est utile de se pencher sur les possibilités selon lesquelles de tels cas peuvent être soumis à la justice en vue d'une réparation du préjudice subi.

Source: Rapport de la CEACR pour 1997, Rapport général, paragr. 71-73, p. 22.

concernant le respect de la convention; voir CIT, 85^e session, 1997, *Compte rendu des travaux*, p. 19/104, et CIT, 86^e session, 1998, *Compte rendu des travaux*, p. 18/105.

368. Sur un plan plus pratique, la commission considère que l'application de la convention sur ce point repose sur trois éléments essentiels: i) un contrôle efficace; ii) des sanctions appropriées; et iii) des voies de recours pour le préjudice subi, en perspective non seulement du versement intégral des sommes dues, mais encore d'une indemnisation des pertes causées par le paiement tardif³².

369. En ce qui concerne le contrôle, la commission n'a pas besoin de souligner l'importance de services d'inspection du travail fonctionnant convenablement, capables de détecter les infractions à la législation du travail et de poursuivre les contrevenants. De l'avis de la commission, l'efficacité de tels services se mesure non pas tant au nombre de visites d'inspection ou à la prolifération d'organes ou organismes compétents, mais aux résultats concrets enregistrés sur le plan de la prévention des retards de paiement. Il est vrai naturellement que, pour exercer un contrôle efficace sur le plan du paiement des salaires, les services d'inspection du travail doivent pouvoir compter sur un solide effectif et sur les ressources matérielles qu'exigent l'ampleur et la difficulté de leur tâche³³. Les informations dont on dispose font apparaître que, dans les pays qui ont été le plus gravement touchés par les problèmes d'arriérés de salaires ces dernières années, soit la *Fédération de Russie* et l'*Ukraine*, malgré la restructuration et le renforcement des services d'inspection du travail de l'Etat, les violations massives des droits du travail persistent, notamment le paiement irrégulier du salaire. Dans bien des cas, le non-paiement du salaire à terme échu ne tient pas à des problèmes de liquidités mais simplement à une affectation autre des fonds destinés aux salaires. On constate également que c'est dans les secteurs les plus prospères de l'économie, où les salaires nominaux sont les plus élevés, comme ceux du gaz et de l'électricité, que se rencontre la plus forte incidence d'arriérés de salaires parce que ces secteurs cherchent, pour éluder le fisc, à réduire autant qu'ils le peuvent leurs ressources monétaires et privilégient au contraire les transactions relevant du troc. Ce cas démontre bien que le contrôle revêt une importance critique.

³² Voir, par exemple, rapport de la CEACR pour 2000, p. 229 (*Fédération de Russie*); rapport de la CEACR pour 1997, p. 226 (*Ukraine*); rapport de la CEACR pour 1995, p. 247 (*Turquie*). Voir également rapport du comité constitué pour examiner la réclamation présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution alléguant l'inexécution par la *Fédération de Russie* de la [convention n° 95](#), nov. 1997, doc. GB.270/15/5, paragr. 30-40, et rapport du comité constitué pour examiner la réclamation présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution alléguant l'inexécution de la convention n° 95 par le Congo, mars 1996, doc. GB.265/12/6, paragr. 21-24.

³³ Par exemple, en 1999, lors de la discussion du cas de la *Fédération de Russie* devant la Commission de la Conférence, les membres employeurs ont jugé qu'à leur sens le système russe d'inspection du travail ne traitait guère que 1 pour cent des cas de non-paiement du salaire, et qu'il était remédié à une proportion encore plus faible de cas; voir CIT, 87^e session, 1999, *Compte rendu des travaux*, p. 23/133.

6.3. Quand l'Etat ne garantit plus le paiement du salaire à intervalles réguliers

30. Le comité rappelle qu'un Etat qui ratifie la convention est tenu non seulement de l'appliquer scrupuleusement aux travailleurs dont les salaires sont financés directement par le budget de l'Etat, mais aussi de veiller à ce qu'elle soit appliquée par les autorités locales et les entreprises privées. [...]

31. Qu'il s'agisse d'arriérés de salaires, de retards dans le paiement des salaires ou de non-paiement des salaires, la situation entre dans le champ d'application de la convention dès lors que le paiement régulier des salaires, tel que prévu au paragraphe 1 de l'article 12, n'est pas assuré. [...]

33. Les présentes allégations concernent par conséquent l'application effective de la législation nationale pertinente puisque, si elle n'est pas mise en œuvre de manière efficace, cette législation ne suffit pas, par sa seule conformité à la convention, à assurer le respect satisfaisant de cette dernière. [...]

35. Le comité note que le gouvernement considère que le problème des arriérés de salaires ne pourra être résolu que par le règlement de la crise financière. Il serait difficile de nier la relation entre le problème des arriérés de salaires et la situation générale des finances et de l'économie nationale, néanmoins il est évident que des arriérés de salaires atteignant une telle ampleur dans l'ensemble du pays et dans tous les secteurs ont des répercussions négatives sur l'économie nationale. Il paraît indispensable, aux yeux du comité, que le gouvernement s'engage fermement à mettre un terme au problème des arriérés de salaires et prenne à cette fin toutes les mesures en son pouvoir afin de briser le cercle vicieux crise financière-arriérés de salaires, qui handicape sérieusement l'économie nationale puisqu'il se traduit par un manque à percevoir sur le plan des recettes fiscales, qui ne fait lui-même qu'aggraver la crise financière.

36. Ce que le comité note avec une inquiétude particulière, c'est que le gouvernement invoque parmi les principales causes des arriérés de salaires, le détournement des fonds destinés initialement au paiement des salaires vers d'autres fins, telles que des transactions financières, détournement qui est l'expression d'un lourd mépris des principes du droit civil, qui confine à l'acte illicite relevant du pénal. Si de telles pratiques devaient se perpétuer, toutes les autres mesures financières prises pour mobiliser des ressources afin d'assurer le prompt règlement des salaires n'auraient que des résultats limités et continueraient simplement de profiter à ceux qui tirent avantage de la situation.

37. De l'avis du comité, l'application effective de la convention comprend trois aspects fondamentaux: le contrôle; des sanctions adéquates pour prévenir et punir les infractions, et des mesures permettant la réparation du préjudice subi. [...]

Source: D'après le rapport du comité constitué pour examiner la réclamation présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par l'Internationale de l'éducation et le Syndicat des salariés de l'enseignement et des sciences de Russie alléguant l'inexécution par la Fédération de Russie de la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949. Document GB.270/15/5, nov. 1997.

370. Il ne fait pas de doute que le problème du paiement différé ou du non-paiement du salaire est souvent l'expression de graves lacunes de la législation nationale, qui appelleraient pour leur solution une initiative appropriée, sur le plan législatif précisément. Cependant, la commission tient à souligner que la conformité de la législation à la convention ne saurait, en soi, garantir le respect de cette dernière. A défaut de moyens efficaces de mise en

œuvre, une législation ou une réglementation nationale est vouée à rester lettre morte et ne constituera jamais qu'une piètre consolation pour les travailleurs lorsque ceux-ci se retrouvent privés de leurs moyens d'existence.

371. Pour ce qui est de l'imposition de sanctions, la commission attache une importance particulière à ce qu'elles soient véritablement dissuasives, et consistent par exemple en amendes pécuniaires sévères, de sorte qu'il ne soit pas plus intéressant pour l'employeur d'acquitter une amende symbolique au lieu de déboursier à terme échu les fonds destinés aux salaires³⁴. Elle rappelle une fois de plus que l'adéquation des sanctions prévues en cas d'infraction à la législation concernant la protection du salaire ne peut être mesurée qu'à l'aune des résultats, soit, en l'occurrence, une réduction appréciable du nombre de travailleurs subissant des arriérés dans le paiement de leurs salaires³⁵.

372. S'agissant du troisième des éléments évoqués ci-dessus, la commission n'a pas vraiment besoin de rappeler que des travailleurs qui ne sont pas payés depuis plusieurs mois, voire plusieurs années, ont droit non seulement à percevoir intégralement les salaires qui leur sont dus mais encore à une indemnisation qui corresponde au préjudice subi. Des mesures propres à réparer ce préjudice s'imposent en particulier dans des situations caractérisées par une forte inflation, où tout retard du paiement du salaire se traduit *ipso facto* par une réduction en termes réels du revenu du travailleur.

373. Autre aspect important, le besoin d'informations fiables sur la nature et l'ampleur des arriérés de salaires. Comme la commission le fait observer depuis un certain nombre d'années, une évaluation adéquate du problème quant à ses véritables dimensions, ses causes et ses effets n'est possible que moyennant la collecte systématique de statistiques actualisées émanant de sources crédibles. Dans pratiquement tous les commentaires qu'elle a formulés à ce sujet, la commission a été amenée à demander des données complètes concernant le nombre de travailleurs touchés, le montant des arriérés liquidés et le montant des sommes non encore réglées, les inspections effectuées, les sanctions infligées et les délais impartis pour le remboursement des sommes restant dues³⁶.

³⁴ Voir rapport de la CEACR pour 2002, p. 364 (*Turquie*).

³⁵ Cet avis était également celui du comité constitué pour examiner la réclamation présentée en 1984 par la Confédération générale des travailleurs portugais (CGTP-IN) en vertu de l'article 24 de la Constitution, alléguant l'inexécution par le Portugal de la [convention n° 95](#). Ce comité avait conclu que «les sanctions [dont il était question] ne semblaient pas avoir permis d'arrêter le développement et la multiplication des cas de retard dans le paiement des salaires au cours de la période considérée, si bien qu'elles ne pouvaient être considérées comme appropriées au sens de l'article 15 c) de la convention»; voir *Bulletin officiel*, supplément spécial 4/1985, vol. LXVIII, série B, paragr. 45, p. 15.

³⁶ Voir, par exemple, rapport de la CEACR pour 2002, p. 343 (*République centrafricaine*), p. 350 (*Djibouti*), p. 370 (*Zambie*). De même, la Commission de la Conférence a souligné que sans l'aide de telles données il lui serait difficile d'apprécier les progrès accomplis dans le sens du règlement des arriérés de salaires et de tirer des conclusions quant à la mesure dans laquelle la

374. De l'avis de la commission, mettre un terme à l'accumulation d'arriérés de salaires nécessite des efforts soutenus, un dialogue ouvert et continu avec les partenaires sociaux et toute une série de mesures, qui ne se cantonnent pas au niveau législatif mais concernent aussi la pratique³⁷. La commission reste convaincue qu'en raison de leur complexité les problèmes de paiement différé du salaire ne peuvent trouver une solution satisfaisante qu'à travers la coopération des partenaires sociaux. Cet aspect revêt une importance particulière dans les pays en transition, puisque le dialogue social est le seul moyen de répartir la charge des réformes de l'économie tout en préservant la paix sociale. Des solutions négociées ont beaucoup plus de chances de succès lorsque la seule base solide permettant de poursuivre des changements structuraux particulièrement pénibles est le consensus social. Enfin, la commission est conduite à réaffirmer qu'un engagement fort et une action résolue de la part des autorités de l'Etat sont indispensables pour s'attaquer au problème sous trois aspects déterminants – un contrôle rigoureux, des sanctions sévères et une réparation appropriée du préjudice subi par les travailleurs.

1.2. Périodicité du paiement du salaire dans la législation nationale et dans la pratique

375. Dans la plupart des pays, la législation du travail prescrit que le salaire soit payé régulièrement et à intervalles rapprochés. Souvent, elle prévoit qu'une période maximale entre deux paiements s'applique d'une manière générale à tous les salariés, mais dans certains cas les intervalles entre deux paies varient selon la nature du travail ou le type de contrat d'emploi.

376. Dans bien des pays, la législation nationale fixe un intervalle maximum qui s'applique à tous les salariés en général ou bien aux principales catégories de travailleurs. Ces pays prévoient, pour la plupart, que le salaire soit payé au moins une fois par mois. Tel est le cas, par exemple, du Brésil³⁸, de la

convention se trouverait respectée; voir, par exemple, CIT, 87^e session, 1999, *Compte rendu des travaux*, p. 23/134.

³⁷ Voir, par exemple, rapport de la CEACR pour 2001, p. 380 (*Congo*) et rapport de la CEACR pour 1999, p. 339 (*Ukraine*). Voir également CIT, 86^e session, 1998, *Compte rendu des travaux*, p. 18/114, et CIT, 75^e session, 1988, *Compte rendu des travaux*, p. 28/50.

³⁸ (2) art. 459; (7), art. IV; (8), art. 331. Tel est le cas, également, des pays suivants: Bahamas (1), art. 3; Cameroun (1), art. 68, 1; Cap-Vert (1), art. 118; Chili (1), art. 55; République de Corée (1), art. 42, 2; Dominique (2), annexe, art. 3 b); Estonie (2), art. 31, 1; Guinée-Bissau (1), art. 104, 2; Hongrie (1), art. 155, 1; Kirghizistan (1), art. 233, 1; Jamahiriya arabe libyenne (1), art. 32, 1; Malte (1), art. 28, 1; Maurice (1), art. 4, 1 et 8, 1; Ouganda (1), art. 35; Paraguay (1), art. 232 a); Pologne (1), art. 85, 1; Roumanie (1), art. 87, 1; (2), art. 7, 1; République démocratique du Congo (1), art. 80; Royaume-Uni: îles Vierges britanniques (22), art. C34, 1; Jersey (17), art. 10; Montserrat (21), art. 16, 2; Slovénie (1), art. 134, 1; Suisse (2), art. 323; Swaziland (1), art. 47, 1; République-Unie de Tanzanie (1), art. 58, 1; Tchad (1), art. 259; Turquie (1), art. 26; Uruguay (2), art. 31; Yémen (1), art. 61. De même, aux Etats-Unis, dans certains Etats comme le Colorado (19, art. 8-4-105, le Dakota du Sud (49), art. 60-11-9, le

Chine³⁹, de Cuba⁴⁰, de la République dominicaine⁴¹, de l'Espagne⁴², de l'Iraq⁴³, du Japon⁴⁴, de la Malaisie⁴⁵, du Nigéria⁴⁶, de Sri Lanka⁴⁷ et de la République tchèque⁴⁸. En règle générale, la législation de ces pays permet qu'une périodicité plus rapprochée – un paiement quotidien, hebdomadaire ou par quinzaine – soit stipulée par les conventions collectives, les accords d'entreprise ou les contrats d'emploi individuels. Dans certains cas, la législation veut que le contrat ne spécifie aucune période, la fréquence du paiement étant réputée être d'un mois⁴⁹. Aux Seychelles⁵⁰, la rémunération en espèces est payable à des intervalles réguliers convenus entre l'employeur et le travailleur, qui ne peuvent cependant dépasser un mois, le paiement devant avoir été effectué au plus tard cinq jours après la date de son échéance. En Australie, selon la législation du Queensland⁵¹, le salaire doit être payé au minimum tous les mois à moins qu'un instrument conventionnel régissant les conditions d'emploi ne stipule un intervalle différent. En Inde⁵², des intervalles entre deux paies sont fixés par l'employeur sous réserve de ne pas excéder un mois. En

Delaware (13), art. 1102, a), l'Idaho (17), art. 45-608, le Kansas (21), art. 44-314, le Minnesota (29), art. 181.101, et le Wisconsin (58), art. 109.03, 1), les périodes de paie n'excèdent pas un mois civil ou trente jours. Le gouvernement indique que les périodes de paie plus longues ne sont pas courantes et peuvent être attaquées en justice. En Allemagne (1), art. 119 a); (4), art. 64, d'après le rapport du gouvernement, la mensualisation de la paie est certainement devenue une règle générale.

³⁹ (1), art. 7; (2), art. 50.

⁴⁰ (1), art. 123.

⁴¹ (1), art. 198, 199, 208, 209.

⁴² (1), art. 29, 1).

⁴³ (1), art. 42, 1).

⁴⁴ (2), art. 24, 2); (5), art. 53.

⁴⁵ (1), art. 18.

⁴⁶ (1), art. 9, 4) et 15. Aucun contrat ne peut stipuler un paiement du salaire à des intervalles supérieurs à un mois sauf autorisation écrite préalable de l'autorité publique.

⁴⁷ (1), art. 19, 1) b) et 31, 3); (2), art. 2 b) et 23, 1).

⁴⁸ (1), art. 119, 1).

⁴⁹ Par exemple, à Singapour (1), art. 20, l'employeur peut fixer des périodes de paie non supérieures à un mois, mais en l'absence d'une telle décision la périodicité du paiement est réputée d'un mois.

⁵⁰ (1), art. 32, 2). De même, en Croatie (1), art. 83, 2) et 3), la législation prévoit que les période de paie sont déterminées par les conventions collectives ou les contrats d'emploi individuels mais n'excèdent pas un mois.

⁵¹ (7), art. 393, 1).

⁵² (1), art. 4, 2). Il en est de même en Thaïlande (1), art. 70, 1), où les salaires sont calculés sur une base mensuelle, journalière ou horaire, sur la base d'une autre période non supérieure à un mois, ou encore à la pièce, auquel cas le paiement du salarié doit s'effectuer au moins une fois par mois.

Indonésie⁵³, le paiement du salaire a lieu au maximum une fois par semaine et au minimum une fois par mois.

377. Dans d'autres pays, comme la *Bulgarie*⁵⁴, la *Lituanie*⁵⁵, le *Mexique*⁵⁶, le *Panama*⁵⁷, les *Philippines*⁵⁸, la *Fédération de Russie*⁵⁹ et le *Venezuela*⁶⁰, la période de paie standard est la quinzaine, même si la périodicité du paiement peut, en principe, être négociée dans le cadre de conventions collectives ou d'accords individuels. Au Canada⁶¹, la fréquence des paiements du salaire obéit à des règles différentes dans le pays, encore que dans la majorité des juridictions la quinzaine ou une période non supérieure à seize jours soit de

⁵³ (2), art. 17. Il en est de même en Namibie (1), art. 36, 1), où la loi veut que le salaire soit payé chaque semaine ou bien, si l'employeur et l'employé y consentent, par quinzaine ou mensuellement.

⁵⁴ (1), art. 245, 1) et 270, 2). Il en est de même au *Bélarus* (1), art. 73; en *République de Moldova* (1), art. 102; (2), art. 19, 1); au *Tadjikistan* (1), art. 108. De même, aux Etats-Unis, le salaire est payé en général par quinzaine ou à des intervalles n'excédant pas seize jours dans un grand nombre d'Etats, dont les suivants: Arizona (7), art. 23-351(A); Arkansas (8), art. 11-4-401 a); Californie (9), art. 204; District of Columbia (14), art. 32-1302; Hawaii (16), art. 388-2 a); Illinois (18), art. 115/3; Indiana (19), art. 22-2-5-1; Kentucky (22), art. 337.020; Maine (25), art. 621-A, 1); Maryland (26), art. 3-502; Mississippi (31), art. 71-1-35, 1); Missouri (32), art. 290.080; Nevada (35), art. 608.060; New Jersey (37), art. 34:11-4.2; Nouveau-Mexique (38), art. 50-4-2(A); Ohio (43), art. 4113.15; Oklahoma (44), art. 40-165.2; Utah (52), art. 34-28-3, 1) a); et Wyoming (59), art. 27-4-101. Inversement, dans d'autres Etats, comme le Connecticut (11), art. 31-71b, le New Hampshire (36), art. 275:43, et le Rhode Island (47), art. 28-14.2.2, le salaire est payé, en principe, non moins d'une fois par semaine, encore que des arrangements différents puissent être prévus par les conventions collectives. Un tableau des règles applicables en la matière dans les différents Etats est accessible par le site www.dol.gov/esa/programs/whd/state/payday.htm.

⁵⁵ (2), art. 11.

⁵⁶ (2), art. 88.

⁵⁷ (1), art. 148.

⁵⁸ (1), art. 103; (2), vol. III, règle VIII, art. 3 a). Si, pour cause de force majeure ou pour des circonstances dont la maîtrise échappe à l'employeur, le paiement du salaire ne peut avoir lieu, l'employeur doit payer le salaire dès que ladite force majeure ou lesdites circonstances ont cessé. En tout état de cause, aucun employeur ne peut payer les salaires à des intervalles supérieurs à un mois.

⁵⁹ (1), art. 136.

⁶⁰ (1), art. 150. Toutefois, les salaires peuvent être payés à des intervalles n'excédant pas un mois en ce qui concerne les travailleurs auxquels l'employeur assure le logement et la nourriture. La situation est la même au *Nicaragua* (2), art. 86 et 146, où les intervalles entre deux paies ne peuvent excéder la quinzaine dans le cas des salariés, sauf en ce qui concerne les gens de maison, qui peuvent ne percevoir leur salaire que mensuellement.

⁶¹ Voir, par exemple, *Colombie-Britannique* (6), art. 17, 1); île du Prince-Edouard (15), art. 30, 2) a); *Manitoba* (7), art. 86, 1); *Nouveau-Brunswick* (8), art. 35, 1); *Terre-Neuve et Labrador* (9), art. 33, 1); *Nouvelle-Ecosse* (12), art. 79, 1) a); *Québec* (16), art. 43; *Saskatchewan* (17), art. 48, 1). Inversement, en *Alberta* (4), art. 7, 2), la période de paie ne peut excéder un mois alors qu'en *Ontario* (14), art. 11, 1), la loi prescrit à l'employeur de fixer la périodicité de la paie mais n'en détermine pas pour autant la longueur.

règle. En *Ukraine*⁶², le salaire est versé à intervalles réguliers conformément à des échéances fixées par convention collectives et, de toute façon, au moins deux fois par mois à des intervalles n'excédant pas 16 jours francs. A *Saint-Vincent-et-les Grenadines*⁶³, le salaire des travailleurs journaliers, c'est-à-dire de ceux qui sont employés à la journée ou pour accomplir à la journée de travail une tâche rémunérée forfaitairement, sont payés à des intervalles n'excédant pas 14 jours. En Australie, dans l'Etat de Nouvelle-Galles du Sud⁶⁴, la rémunération due à un salarié doit être versée, à sa demande, au moins une fois par quinzaine, tandis que les instruments conventionnels peuvent stipuler d'autres intervalles de paie, comme la semaine. En Tasmanie⁶⁵, les sentences arbitrales et les accords enregistrés prévoient en règle générale que le salaire est payé par semaine ou par quinzaine.

378. Dans un certain nombre de pays, des intervalles différents sont prévus en fonction des catégories d'emploi. Pour l'essentiel, les législations nationales différencient les travailleurs manuels ou les travailleurs employés à l'heure, à la journée ou à la semaine, des salariés ou travailleurs dont la rémunération est calculée sur une base mensuelle ou annuelle. Ainsi, la rémunération doit être versée chaque semaine ou chaque quinzaine à la première catégorie et chaque quinzaine ou chaque mois à la seconde. Il en est ainsi, par exemple, dans les pays suivants: *Azerbaïdjan*⁶⁶, *Colombie*⁶⁷, *Egypte*⁶⁸, *Equateur*⁶⁹, *Israël*⁷⁰ et *Tunisie*⁷¹. Au *Costa Rica*⁷² et au *Guatemala*⁷³, les

⁶² (2), art. 24.

⁶³ (1), art. 3.

⁶⁴ (5), art. 117, 1).

⁶⁵ Selon les termes de la plupart des sentences arbitrales, les salaires doivent être payés chaque semaine au plus tard le jeudi; voir, par exemple, la Fuel Merchants Award, art. 32; la Baking Industry Award, art. 24; l'Optical Industries Award, art. 26 a); la Meat Retailing Award, art. 23. Selon d'autres instruments, la fréquence du paiement ne doit pas être inférieure à la quinzaine, citons à cet égard l'Hospitals Award, art. 39 a); et la Broadcasting and Television Award, art. 28 a). D'autres sentences, comme l'Estate Agents Award, art. 24, stipulent que la fréquence du paiement ne doit pas être inférieure à un mois.

⁶⁶ (1), art. 172, 1), 2), 174, 1) et 178, 1). Il en est de même dans les pays suivants: *Bénin* (1), art. 221; *Burkina Faso* (1), art. 113; *République centrafricaine* (1), art. 105; *Comores* (1), art. 104; *Côte d'Ivoire* (1), art. 32, 3); *Djibouti* (1), art. 100; *Gabon* (1), art. 152; *République islamique d'Iran* (1), art. 37; *Liban* (1), art. 47; *Maroc* (1), art. 3; *Oman* (1), art. 55; *Royaume-Uni*: *Gibraltar* (11), art. 19, 1) a) et c); *République arabe syrienne* (1), art. 47; *Togo* (1), art. 96. De même, aux Etats-Unis, dans l'Etat de New York (39), art. 191, 1) a) et d), les travailleurs manuels doivent être payés toutes les semaines alors que les employés de bureau doivent être payés au minimum toutes les quinzaines. Au *Kenya* (1), art. 5, 2), les travailleurs occasionnels doivent être payés à la fin de la journée mais les travailleurs engagés pour une période n'excédant pas un mois doivent être payés à la fin de chaque mois.

⁶⁷ (1), art. 134, 1).

⁶⁸ (1), art. 34.

⁶⁹ (2), art. 83.

parties peuvent convenir entre elles de la périodicité des paiements, lesquels ne peuvent en aucun cas excéder la quinzaine pour les travailleurs manuels ou le mois pour les travailleurs intellectuels et les gens de maison. Des dispositions similaires existent au *Congo*⁷⁴ et au *Niger*⁷⁵, étant entendu qu'un journalier, engagé à l'heure ou à la journée pour un travail de courte durée, doit être payé chaque jour à la fin du travail. Au Viet Nam⁷⁶, l'employeur a la faculté de déterminer la périodicité du paiement, que le salaire soit calculé sur une base horaire, journalière, hebdomadaire ou mensuelle ou encore sur la base du rendement, sous réserve que l'intervalle retenu soit appliqué pendant une période déterminée et que le salarié en soit avisé. Les salariés dont le salaire est calculé sur une base horaire, journalière ou hebdomadaire doivent être payés à la fin de l'heure, de la journée ou de la semaine ou bien de manière cumulative selon les conditions convenues entre les parties mais au moins tous les 15 jours, tandis que les salariés dont la rémunération est calculée sur une base mensuelle sont payés tous les mois ou toutes les quinzaines. En *Argentine*⁷⁷ aussi, les travailleurs dont la rémunération est calculée sur une base mensuelle doivent être payés à la fin de chaque mois calendaire, tandis que les travailleurs rémunérés sur une base journalière ou horaire doivent être payés chaque semaine ou chaque quinzaine. Au Koweït⁷⁸ et au Qatar⁷⁹, les travailleurs dont la rémunération est

⁷⁰ (1), art. 9, 10 et 13. Le ministre du Travail peut prescrire le paiement du salaire à des intervalles autres que ceux spécifiés par la loi sur la protection du salaire mais, jusqu'à présent, il n'a jamais fait usage de cette possibilité.

⁷¹ (1), art. 140.

⁷² (1), art. 168. De même, au *Honduras* (2), art. 368, l'intervalle entre deux paies ne peut en aucune circonstance dépasser une semaine en ce qui concerne les travailleurs manuels et un mois en ce qui concerne les travailleurs intellectuels et les gens de maison. En *Bolivie* (1), art. 34, 53; (2), art. 40, la législation prévoit un paiement hebdomadaire pour les travailleurs à domicile, un paiement mensuel pour les salariés des gens de maison et un paiement par quinzaine pour les travailleurs manuels.

⁷³ (2), art. 92.

⁷⁴ (1), art. 88 et 89. Il en est de même pour le *Mali* (1), art. L.103; la *Mauritanie* (1), art. 90; le *Sénégal* (1), art. L.115. Dans ces pays, la loi prévoit en outre que d'autres intervalles, conformes à l'usage, peuvent s'appliquer à certaines activités et professions spécifiées par le ministre du Travail, sur recommandation du Conseil du travail.

⁷⁵ (1), art. 160. Toutefois, l'article 206 du décret n° 67-126/MFP/T du 7 septembre 1967 dispense toutes les entreprises agricoles, industrielles et commerciales de l'obligation de payer les travailleurs employés sur une base journalière ou hebdomadaire à des intervalles réguliers n'excédant pas 15 jours. La commission formule depuis plus de trente ans des commentaires à propos de l'incompatibilité d'une telle disposition avec les prescriptions de la convention; voir rapport de la CEACR pour 2002, p. 358 (*Niger*).

⁷⁶ (1), art. 58, 2), 3).

⁷⁷ (1), art. 126 a), b).

⁷⁸ (1), art. 29. Il en est de même à Bahreïn (1), art. 68, et aux Emirats arabes unis (1), art. 56. De même, en Arabie saoudite (1), art. 116, les salaires des travailleurs rémunérés sur une base journalière doivent être versés au moins une fois par semaine, tandis que les salaires calculés sur une base mensuelle doivent être payés sur la même base. En Finlande (1), chap. 2, art. 13, si la

calculée sur une base annuelle ou mensuelle doivent être payés au moins une fois par mois, tandis que ceux dont la rémunération est calculée sur une base horaire, journalière ou hebdomadaire, ou encore à la pièce, doivent être payés au moins une fois par quinzaine.

379. En *France*⁸⁰ et en *Guinée*⁸¹, les employés, de même que les ouvriers bénéficiant d'une convention prévoyant le paiement mensuel, sont payés au moins une fois par mois, tandis que les ouvriers qui ne bénéficient pas d'une telle convention sont payés au moins deux fois par mois à des intervalles n'excédant pas 16 jours. En *Norvège*⁸², lorsque la rémunération est calculée sur une base horaire, journalière ou hebdomadaire, le paiement doit avoir lieu au moins une fois par semaine tandis que, lorsque la rémunération est calculée sur une base mensuelle ou annuelle, le paiement s'effectue deux fois par mois, sauf accord contraire. En *Belgique*⁸³ et au *Luxembourg*⁸⁴, le paiement s'effectue, en principe, au moins deux fois par mois, à des intervalles n'excédant pas 16 jours et en aucun cas moins d'une fois par mois. Des dérogations peuvent être autorisées au moyen d'une décision prise par la commission paritaire compétente et rendue obligatoire par le Chef de l'Etat.

380. Dans d'autres pays⁸⁵, la loi établit en outre une distinction quant aux intervalles entre les paiements aux personnes dont la rémunération est calculée à

base du barème de rémunération est une période inférieure à une semaine, le paiement est dû au moins deux fois par mois, autrement une fois par mois.

⁷⁹ (1), art. 29, 2).

⁸⁰ (1), art. L.143-2. La possibilité de conclure des conventions collectives en vertu desquelles les salaires des ouvriers doivent être payés sur une base mensuelle et d'étendre aux ouvriers tout ou partie des avantages jusque-là accordés aux employés a été introduite par la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978. Seuls les travailleurs à domicile, les saisonniers, les travailleurs occasionnels ou les travailleurs à temps partiel sont exclus de ces dispositions. Selon une observation soumise récemment par une organisation française de travailleurs, la formulation de la disposition pertinente du Code du travail français est ambiguë, puisqu'elle ne précise pas si le terme «mois» désigne le mois calendaire ou une période de trente jours comprise entre deux dates. Sur la base de la première interprétation, un salaire pourrait être payé le premier jour d'un mois donné puis le dernier jour du mois suivant, ce qui voudrait dire selon un intervalle de 60 jours. Dans sa réponse, le gouvernement a reconnu que l'article L.143-2 du Code du travail peut être interprété différemment, mais il a déclaré que cela ne remettait pas en question le principe du paiement régulier du salaire, notamment à la lumière de l'article R.154-3 du Code, lequel prévoit des sanctions bien précises en cas d'infractions aux dispositions concernant le paiement du salaire.

⁸¹ (1), art. 215 et 216.

⁸² (1), art. 55, 2).

⁸³ (1), art. 9.

⁸⁴ (1), art. 4.

⁸⁵ Par exemple, *Burkina Faso* (2), art. 113; *République centrafricaine* (1), art. 105; *Comores* (1), art. 104; *Congo* (1), art. 88; *Côte d'Ivoire* (1), art. 32, 3); *Djibouti* (1), art. 100; *Gabon* (1), art. 152; *Mali* (1), art. L.103; *Mauritanie* (1), art. 90; *Niger* (1), art. 160; *Sénégal* (1), art. L.115; *Togo* (1), art. 96. De même, en *France* (1), art. L.143-2, en *Guinée* (1), art. 215, et au *Liban* (1), art. 47, et au *Maroc* (1), art. 3, dans le cas d'un travail rémunéré à la pièce d'une durée

la pièce ou dépend de l'accomplissement d'une tâche spécifique. Ainsi, dans le cas d'un travail à la pièce devant prendre plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées par accord mutuel, mais le travailleur doit percevoir chaque quinzaine une avance d'un montant correspondant au moins à 90 pour cent du salaire minimum, le solde devant être intégralement réglé dans les 15 jours qui suivent la livraison de l'ouvrage. De même, en Arabie saoudite⁸⁶ et en Tunisie⁸⁷, dans le cas d'un travail rémunéré à la pièce devant prendre plus de deux semaines, le travailleur doit percevoir chaque semaine une avance proportionnelle au travail accompli, le solde devant être réglé dans la semaine qui suit la livraison de l'ouvrage. Aux Philippines⁸⁸, les travailleurs engagés pour accomplir une tâche qui ne peut pas être achevée en deux semaines doivent être payés à intervalles n'excédant pas 16 jours, à proportion de la quantité de travail effectuée, le solde devant être réglé à l'achèvement de celui-ci, tandis qu'en Hongrie⁸⁹ les travailleurs engagés pour accomplir une tâche dont l'exécution nécessite plus d'un mois doivent percevoir une avance d'au moins un mois. En Argentine⁹⁰, en Equateur⁹¹, au Nicaragua⁹² et au Paraguay⁹³, les travailleurs rémunérés à la pièce ou à l'ouvrage doivent être payés au moins une fois par semaine ou par quinzaine, à proportion du travail accompli. En Israël⁹⁴, la rémunération due au titre d'un contrat portant sur un ouvrage nécessitant plus de 14 jours doit être versée le jour de l'achèvement de l'ouvrage, à moins que des avances ne soient prévues par les clauses d'une convention collective ou d'un contrat d'emploi. Au Suriname⁹⁵, la rémunération qui n'est pas calculée sur

supérieure à la quinzaine, la date de paiement peut être fixée par accord mutuel mais le salarié doit percevoir un acompte chaque quinzaine, le solde devant être intégralement réglé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage. Voir également Malte (1), art. 28, 1) b), et Royaume-Uni: Gibraltar (11), art. 19, 1) b).

⁸⁶ (1), art. 116. Il en est de même en Egypte (1), art. 34 b); en Jamahiriya arabe libyenne (1), art. 32, 2); au Rwanda (1), art. 96; en République arabe syrienne (1), art. 47 b).

⁸⁷ (1), art. 140.

⁸⁸ (1), art. 103; (2), vol. III, règle VIII, art. 3 b). De même, en Finlande (1), chap. 2, art. 13, si le travail payé à la tâche dure plus d'une période de paie, une partie de la paie doit être déterminée sur la base du temps passé au travail et être réglée à l'expiration de chaque période de paie.

⁸⁹ (1), art. 155, 2). Au Kenya (1), art. 5, 1) b), en Ouganda (2), art. 31, 2), et en République-Unie de Tanzanie (2), art. 34, 3), et en les ouvriers travaillant à la pièce perçoivent une rémunération proportionnelle à la quantité de travail accomplie à la fin de chaque mois, ou bien à la date d'achèvement de l'ouvrage, si cette dernière est plus rapprochée. Voir également Swaziland (1), art. 47, 1) d), et Viet Nam (1), art. 140.

⁹⁰ (1), art. 126 c).

⁹¹ (2), art. 84.

⁹² (2), art. 159.

⁹³ (1), art. 232 b).

⁹⁴ (1), art. 11.

⁹⁵ (1), art. 1614M et 1614P.

une base temporelle doit être versée selon les mêmes intervalles que pour le travail le plus directement comparable quant à la nature, au temps et au lieu, au travail pour lequel la rémunération est due. De plus, lorsque la rémunération est calculée en fonction des résultats du travail accompli, une certaine part, au moins égale aux trois quarts de la rémunération habituelle pour un travail comparable, doit être versée chaque jour de paie, selon ce qui a été convenu pour cela, sous réserve d'un règlement final devant intervenir au premier jour de paie où cela est possible.

381. Des intervalles spécifiques pour le paiement du salaire sont prévus par la législation de certains pays en ce qui concerne les personnes payées à la commission ou au pourcentage, comme les agents commerciaux ou les voyageurs de commerce. Tel est le cas, par exemple, en *Tunisie*⁹⁶. Au *Costa Rica*⁹⁷ et à *Malte*⁹⁸, les rémunérations qui consistent en une part des bénéfices, en une commission sur les ventes ou en émoluments perçus de l'employeur doivent être réglées par quinzaine ou mensuellement dans des proportions qui peuvent être déterminées par voie d'accord entre l'employé et l'employeur, les comptes devant être apurés au moins une fois par an. De même, en *Espagne*⁹⁹ et au *Mexique*¹⁰⁰, la législation fixe une base annuelle pour le règlement des participations aux bénéfices.

382. Dans certains pays, la périodicité du versement du salaire est librement négociable, même si, dans la pratique, le salaire est payé à la semaine, à la quinzaine ou au mois. Il est en ainsi, par exemple, au *Ghana*¹⁰¹, au *Guyana*¹⁰² et en *Slovaquie*¹⁰³. En Thaïlande¹⁰⁴, les salaires autres que ceux calculés sur une base mensuelle, journalière ou horaire sont payables au moment convenu entre l'employeur et le travailleur. Au *Botswana*¹⁰⁵ et en *Zambie*¹⁰⁶, les

⁹⁶ (1), art. 140. Au Maroc (1), art. 3, et au Rwanda (1), art. 96, les commissions dues aux voyageurs de commerce et représentants de commerce doivent être réglées au moins toutes les trois semaines.

⁹⁷ (1), art. 168. Tel est également le cas au *Guatemala* (2), art. 92; au *Honduras* (2), art. 368; au Royaume-Uni: Gibraltar (11), art. 19, 1) d) et 4).

⁹⁸ (1), art. 28, 1) e), 3).

⁹⁹ (1), art. 29, 2).

¹⁰⁰ (2), art. 122.

¹⁰¹ (1), art. 31, 1) e) et 33, 2), 3). Le gouvernement indique que le nouveau projet de Code du travail actuellement à l'examen devant le Parlement comporte une disposition spécifique prévoyant le paiement de la rémunération du travail directement au travailleur intéressé et à intervalles réguliers.

¹⁰² (1), art. 18, 3).

¹⁰³ (1), art. 130, 2).

¹⁰⁴ (1), art. 70, 2).

¹⁰⁵ (1), art. 75, 1). De même, au Mozambique (1), art. 53, 1) c), les salaires doivent être versés à intervalles réguliers d'une semaine, d'une quinzaine ou d'un mois, selon les conditions fixées par le contrat d'emploi individuel ou la convention collective, tandis qu'au *Soudan* (1),

intervalles sont déterminés sur la base des conditions du contrat de service, sous réserve que la période de paie ne soit pas inférieure à une semaine ou supérieure à un mois. Aux *Pays-Bas*¹⁰⁷, le paiement du salaire peut être réglé selon la fréquence que les parties conviennent, mais en aucun cas moins d'une fois par trimestre. En *Autriche*¹⁰⁸, les questions touchant aux procédures de règlement des rémunérations, notamment au temps et au lieu du paiement, sont normalement réglées par voie d'accords d'entreprise conclus entre l'employeur et le comité d'établissement, mais lorsqu'un tel accord ne peut se faire, la question peut être tranchée par un conseil de prud'hommes à la demande de l'une ou l'autre des parties. En *Italie*¹⁰⁹, la seule et unique disposition légale pertinente prévoit que la fréquence et les modalités de paiement sont celles qui s'appliquent habituellement au lieu où le travail est accompli. Dans la pratique, les périodes de paiement sont fixées par voie de conventions collectives, même si, le plus souvent, le paiement des ouvriers comme celui des employés s'effectue mensuellement, mais avec le versement d'un acompte intervenant habituellement en milieu de mois. Toutefois, d'autres fréquences sont prescrites en ce qui concerne les prestations ou suppléments divers, par exemple à l'année en ce qui concerne les primes de productivité, le treizième mois, etc. Aux Etats-Unis¹¹⁰, dans certains Etats, la périodicité semble être librement négociable, pouvant être quotidienne, semi-hebdomadaire, hebdomadaire, semi-mensuelle ou mensuelle.

383. La législation de certains pays comme l'*Algérie*¹¹¹ et *Madagascar*¹¹² énonce comme règle générale le paiement du salaire à intervalles réguliers sans préciser pour autant la longueur de ces intervalles. Dans d'autres pays, comme la *Barbade* et *Chypre*, aucun intervalle n'est prévu par la législation mais les prescriptions de la convention se trouvent pleinement appliquées dans la pratique. De même, le gouvernement de la Nouvelle-Zélande indique qu'il n'existe pas de disposition législative concernant spécifiquement la fréquence du

art. 35, 2), le salaire doit être versé sur une base journalière, hebdomadaire ou mensuelle, selon ce qui est convenu entre les parties, sauf dans les cas spécifiés par décision de l'autorité compétente.

¹⁰⁶ (1), art. 48, 1).

¹⁰⁷ (1), art. 1638L. Au *Suriname* (1), art. 1614L, 1614N, les salaires sont en principe payables à la fin de chaque semaine, mois ou trimestre. Les parties peuvent décider par accord mutuel que ces intervalles soient plus rapprochés, mais elles ne peuvent décider qu'ils soient plus espacés sans une autorisation écrite du gouverneur. Dans le cas des travailleurs dont la rémunération dépend de certaines données qui sont précisées par la comptabilité de l'employeur, le paiement doit intervenir chaque fois que le montant de la rémunération peut être déterminé et, en tout état de cause, au moins une fois par an.

¹⁰⁸ (1), art. 97, 3).

¹⁰⁹ (1), art. 2099.

¹¹⁰ Voir, par exemple, *Alaska* (5), art. 23.05.140 a); *Caroline du Nord* (40), art. 95-25.6; *Iowa* (20), art. 91A.3, 1); *Michigan* (28), art. 408.472, 2).

¹¹¹ (1), art. 6 et 88.

¹¹² (1), art. 73.

paiement du salaire mais que des clauses prévoyant le paiement régulier de celui-ci sont convenues par les parties à la relation d'emploi au moment de la négociation de l'accord. De même, au Tchad¹¹³, la législation ne dit pas expressément que le salaire est dû à des intervalles réguliers, non plus qu'elle ne fixe de tels intervalles; elle se borne à prévoir que, sauf cas de *force majeure*, le salaire calculé sur une base mensuelle doit être payé au plus tard huit jours après la fin du mois. De même, en Jordanie¹¹⁴, la législation prévoit que la rémunération doit être versée dans un délai de sept jours à compter de la date à laquelle elle devient exigible.

2. Règlement final du salaire à l'expiration du contrat d'emploi

384. Aux termes de l'article 12, paragraphe 2, de la convention, lorsque le contrat de travail prend fin, le règlement final de la totalité du salaire dû sera effectué conformément à la législation nationale, à une convention collective ou à une sentence arbitrale ou, à défaut d'une telle législation, d'une telle convention ou d'une telle sentence, dans un délai raisonnable compte tenu des dispositions du contrat¹¹⁵.

385. Dans certains pays, la législation prévoit que tous les paiements dus au travailleur doivent être réglés intégralement le jour où la relation d'emploi prend fin. Tel est le cas, par exemple, dans les pays suivants: *Azerbaïdjan*¹¹⁶, *Botswana*¹¹⁷, *Brésil*¹¹⁸, *Colombie*¹¹⁹, *Ouganda*¹²⁰ et *République tchèque*¹²¹. De

¹¹³ (1), art. 259 et 260. Le travailleur qui le demande peut percevoir à titre d'acompte jusqu'à 60 pour cent de son salaire.

¹¹⁴ (1), art. 46 a). Le gouvernement indique cependant que, dans la pratique, les salaires sont payés chaque mois, chaque quinzaine ou chaque semaine.

¹¹⁵ Le texte initialement proposé par le Bureau avait la teneur suivante: «lorsque le contrat de travail prend fin, le règlement du salaire sera effectué dans le délai prescrit par la législation nationale». Lors de la Conférence, en première discussion, ce texte a été modifié de manière à offrir un plus grand degré de latitude, en parlant d'«un délai raisonnable, compte tenu des dispositions du contrat». En deuxième discussion, le projet de disposition et, en particulier, les termes «un délai raisonnable» ont été critiqués comme étant trop imprécis pour une convention mais la proposition de transférer cette disposition de la convention à la recommandation s'est heurtée à l'opposition des membres travailleurs, si bien qu'elle a été rejetée; voir CIT, 31^e session, 1948, *Compte rendu des travaux*, p. 485, et CIT, 32^e session, 1949, *Compte rendu des travaux*, p. 504.

¹¹⁶ (1), art. 69, 2), 83, 2) et 171, 4). Il en est de même au *Bélarus* (1), art. 77; au Chili (1), art. 163; en Estonie (1), art. 74, 2); (2), art. 32, 1); au *Kirghizistan* (1), art. 238, 1); en *Slovaquie* (1), art. 129, 3); en *Zambie* (1), art. 48, 4). En Namibie (1), art. 36, 1), la rémunération due à un travailleur à la fin de son contrat d'emploi doit être réglée le jour où le contrat se termine, non moins d'une heure après la fin de la journée de travail ordinaire.

¹¹⁷ (1), art. 77, 1) et 78, 1). La loi sur l'emploi dit cependant que, lorsque cela n'est pas praticable, le paiement interviendra dès qu'il en sera raisonnablement ainsi.

¹¹⁸ (2), art. 467 et 477. Le paiement s'effectue au moment de la clôture du contrat d'emploi.

même, en Australie, au niveau des Etats¹²², la plupart des sentences arbitrales et conventions collectives prévoient que toutes les sommes dues aux travailleurs soient payées le jour de l'expiration du contrat ou lui soient envoyées par courrier recommandé dans les deux jours consécutifs à cette date. En Hongrie¹²³, en Lituanie¹²⁴, en République de Moldova¹²⁵ et au Tadjikistan¹²⁶, le travailleur doit percevoir son salaire et tous autres émoluments le dernier jour passé au travail. Au Nigéria¹²⁷ et en République-Unie de Tanzanie¹²⁸, tous les salaires et prestations annexes doivent être réglés au plus tard à l'expiration de toute période de préavis donné par l'une des deux parties au contrat. L'employeur est tenu de payer au travailleur, au plus tard à la date d'expiration du préavis, toutes les rémunérations dues à cette date et, dans le cas où un tel préavis n'est pas obligatoire, le paiement doit s'effectuer au plus tard le premier jour ouvrable qui suit le dernier jour du contrat.

386. Il existe dans d'autres pays des dispositions légales similaires prévoyant que toute somme exigible à titre de salaire doit être réglée dès que l'emploi cesse. Tel est le cas, par exemple, au Bénin¹²⁹, au Congo¹³⁰, en

¹¹⁹ (1), art. 65.

¹²⁰ (1), art. 19 et 35 d).

¹²¹ (1), art. 119, 4). Cependant, si cela n'est pas possible en raison du système utilisé pour le calcul du salaire, l'employeur doit verser le salaire au plus tard le jour de paie régulier qui fait suite au jour de la fin du contrat.

¹²² Pour la Tasmanie, par exemple, voir la Civil Construction and Maintenance Award, art. 28 c); la Building and Construction Industry Award, art. 30 g); l'Hospitals Award, art. 39 g); la Broadcasting and Television Award, art. 28 c).

¹²³ (1), art. 97. La législation de la Fédération de Russie (1), art. 140, et celle de l'Ukraine (1), art. 116, prévoient qu'en cas de licenciement toutes les sommes dues doivent être payées le jour du départ ou, si l'intéressé n'a pas travaillé ce jour, au plus tard le lendemain de la présentation par lui d'une demande de règlement. En cas de divergence quant au montant des sommes dues, l'entreprise est tenue de régler au moins le montant qui n'est pas contesté.

¹²⁴ (2), art. 11.

¹²⁵ (1), art. 104; (2), art. 19, 7).

¹²⁶ (1), art. 108.

¹²⁷ (1), art. 11, 7). Voir également Ghana (1), art. 33, 8).

¹²⁸ (2), art. 31, 4).

¹²⁹ (1), art. 222. Il en est de même dans les pays suivants: Burkina Faso (1), art. 113; Cameroun (1), art. 68, 3); République centrafricaine (1), art. 105; Comores (1), art. 104; Côte d'Ivoire (1), art. 32, 7); Djibouti (1), art. 100; Gabon (1), art. 152; Guinée (1), art. 215; Mali (1), art. L.103; Niger (1), art. 162; Rwanda (1), art. 97; Tchad (1), art. 261; Togo (1), art. 96bis. Au Zimbabwe, (1), art. 13, 1), tous les salaires et prestations dus à la fin de l'emploi doivent être réglés aussitôt que possible après le licenciement, la démission, la mise en invalidité ou le décès du travailleur. En Finlande, (1), chap. 2, art. 14, la loi veut que si le paiement de sommes dues à la cessation de la relation d'emploi est retardé, le travailleur a droit à une rémunération intégrale des jours d'attente, à concurrence de six jours civils. De même, voir Chine (1), art. 9 et Grèce (1), art. 655.

¹³⁰ (1), art. 88.

*Mauritanie*¹³¹ et au *Sénégal*¹³², même si, dans les cas litigieux, l'employeur peut obtenir d'un tribunal des prud'hommes l'autorisation de retenir provisoirement tout ou partie de la fraction saisissable des sommes exigibles. Aux Etats-Unis¹³³, la législation de certains Etats prescrit le paiement du chèque final immédiatement à l'expiration du contrat ou au moment du licenciement.

387. Dans d'autres pays, la législation fait une distinction entre la fin du contrat d'emploi et la rupture de la relation d'emploi à l'initiative du travailleur. A Bahreïn¹³⁴, en *Egypte*¹³⁵ et en *République arabe syrienne*¹³⁶, les salaires et toutes autres sommes dues à un travailleur dont l'emploi a pris fin doivent être réglés sans délai ou avant la fin du jour de paie qui suit, sauf lorsque le travailleur quitte son emploi de sa propre initiative, auquel cas l'employeur peut régler toutes les sommes dues dans les sept jours qui suivent. En *Malaisie*¹³⁷, à l'expiration normale du contrat, ou lorsque l'employeur y met fin sans préavis, le paiement de tout salaire exigible doit être effectué au plus tard le dernier jour de travail, tandis que, lorsque c'est le travailleur qui met fin à son emploi sans préavis, le paiement doit s'effectuer au plus tard dans les trois jours qui suivent le dernier jour de contrat. A *Maurice*¹³⁸, même en cas de licenciement sans préavis, toute rémunération exigible doit être réglée dans les deux jours ouvrables qui suivent la fin du contrat. Aux Etats-Unis¹³⁹, la législation de

¹³¹ (1), art. 90.

¹³² (1), art. L.115.

¹³³ Voir, par exemple, Arkansas (8), art. 11-4-405, a) et b); Hawaii (16), art. 388-3; Illinois (18), art. 115/5; Massachusetts (27), art. 148; Missouri (32), art. 290.110; Nevada (35), art. 608.020. De même, en Oregon (45), art. 652-140, le paiement doit être effectué au plus tard le premier jour ouvrable qui suit la cessation d'emploi.

¹³⁴ (1), art. 72. Il en est de même en Arabie saoudite (1), art. 117; *Jamahiriya arabe libyenne* (1), art. 32, 4); à Oman (1), art. 56; au Qatar (1), art. 30; à Singapour (1), art. 22 et 23, 2). De même, au *Yémen* (1), art. 65, le paiement doit avoir lieu le dernier jour du contrat, à moins que le travailleur ait mis fin lui-même à son emploi, auquel cas le salaire doit être réglé dans les six jours qui suivent la date de son dernier jour de travail. De plus, dans la province canadienne de l'Alberta (4), art. 9 et 10, lorsque l'employeur ou le travailleur met fin à la relation d'emploi en avisant dûment son interlocuteur, les gains doivent être réglés au plus tard trois jours après le dernier jour d'emploi, tandis que lorsque l'emploi cesse sans qu'aucun préavis ne soit nécessaire, le paiement doit être effectué dans les dix jours qui suivent le dernier jour d'emploi. En Colombie-Britannique (6), art. 18, tout paiement dû doit être réglé dans les quarante-huit heures qui suivent la cessation de l'emploi ou dans les six jours lorsque c'est le travailleur qui met fin à son emploi.

¹³⁵ (1), art. 38.

¹³⁶ (1), art. 48.

¹³⁷ (1), art. 20 et 21.

¹³⁸ (1), art. 11.

¹³⁹ Il en est ainsi, par exemple, dans les Etats suivants: Colorado (10), art. 8-4-104, 1) a) et b); Connecticut (11), art. 31-71c, a) et b); District of Columbia (14), art. 32-1303; Montana (33), art. 39-3-205, 1) et 2); Utah (52), art. 34-28-5, 1) et 2). La situation est similaire en Alaska (5), art. 23.05.140, b); en Arizona (7), art. 23-353(A) et (B); au New Hampshire (36), art. 275:44(I) et (II); au Texas (51), art. 61.014 et en Virginie-Occidentale (57), art. 21-5-4, b) et c), où en cas de

certaines Etats prévoit qu'en cas de licenciement, tous les salaires doivent être payés immédiatement ou au plus tard le jour ouvrable suivant ou dans les vingt-quatre heures. Inversement, lorsque c'est le travailleur qui met fin à son emploi, il n'est censé percevoir l'intégralité des paiements dus que le jour de paie ordinaire qui suit.

388. Il convient de noter que, même dans les cas où le règlement immédiat le jour de la fin de contrat n'est pas obligatoire, la réglementation en vigueur prévoit un règlement final de toutes les sommes dues au titre de l'emploi dans un délai très court, qui n'excède pas en général une semaine à compter du dernier jour de contrat. Par exemple, en *République démocratique du Congo*¹⁴⁰ et à *Sri Lanka*¹⁴¹, toute somme restant due au titre d'un contrat d'emploi au moment où celui-ci se termine doit être payée dans un délai de deux jours ouvrables. En Thaïlande¹⁴², lorsque la relation d'emploi est rompue, l'employeur est tenu de régler au travailleur sous trois jours la totalité des salaires, heures supplémentaires, congés payés et congés compensatoires auxquels il a droit, tandis qu'au Luxembourg¹⁴³, toute somme due doit être réglée sous cinq jours. En *Israël*¹⁴⁴, lorsque la relation d'emploi est rompue, le salaire du travailleur doit être réglé au moment où il aurait été normalement exigible si la relation d'emploi avait été maintenue.

389. En *Iraq*¹⁴⁵ et au *Soudan*¹⁴⁶, le travailleur doit percevoir toutes les sommes qui lui sont dues dans un délai d'une semaine à compter du dernier jour

licenciement, le salarié doit percevoir dans un délai de trois à six jours ouvrables tous salaires et indemnités dus alors que si c'est lui qui a mis fin à son emploi, le paiement n'est dû qu'au prochain jour de paie ordinaire.

¹⁴⁰ (1), art. 81. Voir également Inde (1), art. 5, 2); 3), art. 21, 1) ii).

¹⁴¹ (1), art. 19, 1) c); (2), art. 2 c).

¹⁴² (1), art. 70. La situation est similaire dans l'Etat australien du Queensland (7), art. 393, 6).

¹⁴³ (2), art. 40, 2).

¹⁴⁴ (1), art. 12. De même, en *Belgique* (1), art. 11, à *Malte* (1), art. 28, 2), et au Royaume-Uni: Gibraltar (11), art. 19, 3), tout salaire dû doit être réglé sans délai et, en tout état de cause, au premier jour de paie qui fait suite à la fin du contrat d'emploi. Aux Etats-Unis, la législation de plusieurs Etats prévoit que tous les salaires dus doivent être réglés le jour de paie ordinaire qui suit; voir par exemple: Caroline du Nord (40), art. 95-25.7 et (41), art. 13-12.0308; Dakota du Nord (42), art. 34-14-03; Dakota du Sud (49), art. 60-11-10, 60-11-11; Delaware (13), art. 1103, a); Kansas (21), art. 44-315; New Jersey (37), art. 34:11-4.3; Oklahoma (44), art. 40-165.3; Rhode Island (47), art. 28-14-4, a); Virginie (54), art. 40.1-29(A.1); Washington (55), art. 49.48.010; Wisconsin (58), art. 109.03, 2). Dans d'autres Etats, tout salaire dû doit être réglé au plus tard le jour de paie ordinaire qui suit ou dans les dix à quinze jours qui suivent la fin de la cessation d'emploi; voir par exemple: Idaho (17), art. 45-606; Kentucky (22), art. 337.055; Louisiane (24), art. 631(A), 1) a); Maine (25), art 626. De plus, au Wyoming (59), art. 27-4-104, a), le salaire doit être réglé dans les cinq jours qui suivent la fin de l'emploi et au Michigan (28), art. 408.475, le salaire doit être payé dès qu'il est raisonnablement possible d'en déterminer le montant.

¹⁴⁵ (1), art. 48. De même, au Viet Nam (1), art. 43; (2), art. 11, chaque partie est tenue d'acquitter à l'autre toutes les sommes dues dans les sept jours qui suivent celui de la fin du

du contrat. Au Canada¹⁴⁷, selon la juridiction et les circonstances, les délais dans lesquels le règlement final du salaire doit intervenir varie de sept à trente jours après la cessation d'emploi. Enfin, en *Argentine*¹⁴⁸, à *Cuba*¹⁴⁹, au *Guatemala*¹⁵⁰, en *République islamique d'Iran*¹⁵¹, au *Nicaragua*¹⁵², au *Paraguay*¹⁵³ et en *Turquie*¹⁵⁴, la législation prévoit simplement que les salaires et autres prestations doivent être intégralement réglés en cas de cessation de la relation d'emploi, sans dire expressément que ce règlement doit intervenir rapidement ou dans un délai raisonnablement court. Il convient également de mentionner l'*Equateur* où, selon les précédents rapports du gouvernement, le règlement final du salaire lorsque la relation d'emploi prend fin est régi par le règlement interne de l'entreprise.

390. Dans d'autres pays, la législation nationale ne comporte pas de dispositions abordant directement la question du règlement final du salaire, abstraction faite de celles qui fixent les procédures de règlement des litiges en cas de non-paiement du salaire. Tel est le cas, par exemple, des pays suivants: *Algérie, Autriche, Bahamas, Bulgarie, Dominique, Liban, Madagascar, Mexique, Philippines, Pologne, Roumanie et Tunisie*. On suppose, dans de tels cas, que l'obligation échéant à l'entreprise ou l'établissement de payer le salaire à la date prévue garantit effectivement le règlement prompt de tout salaire dû lors de la cessation de l'emploi¹⁵⁵. A la *Barbade*¹⁵⁶ et au *Guyana*¹⁵⁷, la

contrat d'emploi, même si, dans certains cas particuliers, ce délai peut être porté à trente jours. Au Japon (2), art. 23, 1), au décès ou au départ du travailleur, l'employeur est tenu de régler sous sept jours tout salaire, toute somme déposée, toute épargne ou toute autre cotisation à laquelle le travailleur avait droit. De même, en République de Corée (1), art. 36, en cas de départ en retraite, tous les salaires, indemnités et autres sommes doivent être réglés dans les quatorze jours.

¹⁴⁶ (1), art. 35, 7).

¹⁴⁷ Le paiement est dû dans un délai d'une semaine à Terre-Neuve et Labrador (9), art. 33, 2) et en Ontario (14), art. 11, 5), sous dix jours au Manitoba (7), art. 86, 1) b) et sous quatorze jours au Saskatchewan (17), art. 48, 2). De plus, au Nouveau-Brunswick (8), art. 37, tout salaire dû qui n'a pas encore été réglé à la cessation d'emploi doit l'être au plus tard le jour où le travailleur l'aurait perçu s'il avait continué de travailler et, en tout état de cause, dans un délai maximum de vingt et un jours. A l'île du Prince Edouard (15), art. 30, 5), la loi stipule que tout salaire dû à la cessation d'emploi doit être réglé par l'employeur au plus tard le dernier jour de la période de paie qui suit.

¹⁴⁸ (1), art. 156, 231-233, 245-247, 250-251.

¹⁴⁹ (1), art. 60. Toutefois, le gouvernement indique que les sommes exigibles sont réglées au moment même où le contrat d'emploi prend fin.

¹⁵⁰ (1), art. 99.

¹⁵¹ (1), art. 22.

¹⁵² (2), art. 42 et 77.

¹⁵³ (1), art. 244.

¹⁵⁴ (1), art. 26.

¹⁵⁵ Par exemple, en *France*, il n'existe pas de disposition légale prescrivant expressément le règlement prompt de tous les salaires dus à la cessation d'un contrat d'emploi, mais le

législation prévoit que tout travailleur est fondé à exiger de l'employeur le règlement de la totalité de son salaire ou des sommes restant dues par l'employeur, déduction faite des retenues légales. En Nouvelle-Zélande¹⁵⁸, en cas de défaut de paiement de tout salaire ou autre prestation exigible aux termes d'un contrat d'emploi, les sommes en jeu peuvent être recouvrées par le travailleur par une action devant l'Administration des relations d'emploi, organe doté de pouvoirs d'investigation ayant pour mission de résoudre ce genre de problèmes.

391. Ces dernières années, la commission a été confrontée à un certain nombre de cas de non-respect de l'article 12, paragraphe 2, de la convention, qui consistaient dans l'omission, par les autorités de l'Etat, de l'usage de leur prérogative pour assurer le règlement final de créances salariales à la cessation de contrats d'emploi. Le cas le plus grave concernait la situation de travailleurs migrants, qui avaient parfois été expulsés en grand nombre du pays d'accueil pour des raisons économiques ou politiques sans avoir perçu les salaires gagnés. Par exemple, en octobre 2000, selon la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), plusieurs milliers de travailleurs migrants originaires du Sud-Sahara, venus en *Jamahiriya arabe libyenne*, pour la plupart des Nigériens et des Ghanéens, auraient été expulsés de ce pays sans percevoir les salaires qui leur étaient dus et les autorités libyennes leur auraient suggéré de réclamer les salaires impayés auprès de leurs propres gouvernements. La commission a souligné à ce propos que l'obligation découlant de l'article 12, paragraphe 2, de la convention échoit à l'employeur, si bien que le gouvernement n'était pas fondé à demander aux travailleurs concernés d'adresser la demande de règlement final de leurs salaires à leurs gouvernements respectifs, mais il lui

gouvernement a dit qu'à son avis cette obligation résulte implicitement des principes généraux du droit français. Le gouvernement des *Pays-Bas*, quant à lui, déclare qu'en raison des intervalles maximums entre deux paies prévus par la législation nationale, des dispositions spécifiques portant sur le règlement final de tout salaire dû à la cessation d'un contrat d'emploi ne seraient pas nécessaires. La situation est comparable en *Espagne* où, d'après les informations fournies par le gouvernement, le règlement final des salaires découle des dispositions générales relatives aux intervalles entre deux paies. En *Italie*, la question est abordée normalement dans les conventions collectives et le gouvernement déclare qu'en l'absence de dispositions légales expresses il est présumé que le paiement de toutes les sommes dues doit se faire aussi rapidement que possible.

¹⁵⁶ (1), art. 6. De même, à Chypre, tout salaire à la cessation d'un contrat d'emploi peut être recouvré par une action au civil en cas de défaut de paiement de la part de l'employeur.

¹⁵⁷ (1), art. 19.

¹⁵⁸ (5), art. 131, 1), 157, 161, 1) g). Le gouvernement indique qu'aucune disposition législative ne dit quand doit s'effectuer le règlement final du salaire en cas de cessation de la relation d'emploi mais que, dans la pratique, tout salaire restant dû de même que tout congé payé est réglé immédiatement. Le gouvernement de l'Allemagne indique que sa législation ne comporte pas de dispositions correspondant à cet article de la convention mais que tout travailleur qui, à la fin de son emploi, a droit à des arriérés de salaire est admis à faire valoir ses droits devant un tribunal du travail.

incombait au contraire de veiller à ce que les salaires dus fussent réglés dans leur totalité¹⁵⁹.

392. Quelques années plus tôt, en 1995, des milliers de travailleurs palestiniens avaient été contraints de partir de la *Jamahiriya arabe libyenne* sans percevoir aucune des sommes qui leur étaient dues. La situation a été examinée par la Commission de la Conférence en juin 1996 et le gouvernement avait confirmé à cette occasion son intention de satisfaire pleinement à tous les droits constitués de ces travailleurs palestiniens, venus en Libye au bénéfice de permis de travail valides et de contrats en bonne et due forme¹⁶⁰. Dans ce contexte, la commission d'experts a rappelé que la convention est applicable à toutes les personnes auxquelles un salaire est payé ou payable, sans considération des caractéristiques du contrat, formel ou informel, et que le gouvernement était par conséquent dans l'obligation d'assurer le règlement final des salaires à l'expiration d'un contrat à l'égard de tous les travailleurs palestiniens, y compris de ceux qui n'auraient pas eu de permis de travail ou de contrat formel¹⁶¹.

393. Une situation similaire est apparue en *Iraq* en 1991, à propos de travailleurs étrangers ayant quitté le pays tant avant qu'après l'invasion du Koweït. D'après le gouvernement, les travailleurs qui étaient partis après la mise en place de l'embargo, laquelle s'était traduite par le gel des avoirs iraqiens détenus par les banques étrangères, avaient perçu leurs salaires conformément à la législation sauf pour ce qui était de la part qui, en vertu même de leurs contrats, devait être transférée en devises. L'affaire a été examinée en juin 1992 par la Commission de la Conférence, qui a fait valoir que, selon les dispositions de la convention, les travailleurs étrangers ne sauraient être les victimes désignées de difficultés politiques survenues dans la région entre le gouvernement et d'autres pays et qu'en conséquence celui-ci restait tenu d'assurer le règlement des sommes dues aux travailleurs étrangers, sans considération de l'embargo ni du gel des avoirs iraqiens¹⁶².

394. En novembre 1990, la Fédération des syndicats égyptiens avait présenté une réclamation fondée sur l'article 24 de la Constitution alléguant

¹⁵⁹ Voir rapport de la CEACR pour 2001, p. 386 (*Jamahiriya arabe libyenne*) et pour l'année 2002, p. 353 (*Jamahiriya arabe libyenne*).

¹⁶⁰ Voir CIT, 83^e session, 1996, *Compte rendu des travaux*, p. 14/93.

¹⁶¹ Voir Rapport de la CEACR pour 1996, p. 189 (*Jamahiriya arabe libyenne*) et pour 1997, p. 223 (*Jamahiriya arabe libyenne*). Il convient de rappeler que, suite à l'expulsion de plusieurs milliers de travailleurs étrangers, notamment de travailleurs égyptiens et tunisiens, de la *Jamahiriya arabe libyenne* en août 1985, une plainte et une réclamation avaient été déposées respectivement par le gouvernement de la Tunisie et la Fédération des syndicats égyptiens, alléguant l'une et l'autre le non-respect de la convention par la *Jamahiriya arabe libyenne*. Les deux procédures furent alors examinées conjointement. Le différend se régla finalement au terme d'une série de discussions menées sous les auspices du Bureau, en conséquence de quoi la plainte fut retirée en 1987 et la réclamation quatre ans plus tard, en 1991; voir documents GB.251/20/7, GB.240/14/20, GB.232/17/32.

¹⁶² Voir CIT, 79^e session, 1992, *Compte rendu des travaux*, p. 27/75.

l'inexécution par l'Iraq de cette convention, entre autres raisons, pour celle du non-respect de contrats de travail à l'égard de travailleurs égyptiens employés en Iraq avant et après l'invasion du Koweït. D'après la réclamation, le gouvernement envisageait de rembourser les sommes dues sous forme de pétrole ou de toute autre marchandise que réclamerait le gouvernement égyptien. Dans cette affaire, le Conseil d'administration a conclu que le non-paiement, quelle qu'en soit la raison, de tout ou partie du salaire à des intervalles réguliers était contraire à l'article 12 de la convention et ce, d'autant plus que les arriérés ne résultaient pas des sanctions imposées à l'Iraq mais avaient une origine antérieure à la décision d'application de l'embargo. Il a également estimé que, en dépit du caractère limité de sa marge de manœuvre, le gouvernement iraquien aurait dû trouver à ce moment-là un moyen d'assurer que les travailleurs perçoivent les sommes qui leur étaient dues¹⁶³.

395. Des problèmes particulièrement graves, concernant le règlement de salaires échus, ont également été rencontrés par des travailleurs sénégalais employés en *Mauritanie* qui avaient fui ce pays à la suite des violents incidents survenus en avril 1989 et des tensions ethniques qui en étaient issues entre les deux pays. En réponse à la réclamation présentée en 1990, en vertu de l'article 24 de la Constitution, par la Confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS), dans laquelle cette organisation alléguait l'inexécution de la convention par la *Mauritanie*, le gouvernement de ce pays arguait que les travailleurs sénégalais en question avaient été rapatriés à la demande expresse des autorités sénégalaises, si bien que les employeurs ne pouvaient être tenus de verser un salaire à des travailleurs ayant délaissé leurs obligations et quitté le territoire national. Dans ses conclusions, le Conseil d'administration a fait observer qu'aux termes de l'article 12, paragraphe 2, de la convention un règlement final du salaire dû doit être effectué lorsque le contrat de travail prend fin, quelle que soit la cause de cette fin, et que la question de la nationalité du salarié n'a aucune incidence sur la manière dont la convention s'applique¹⁶⁴.

396. Examinant cette même question en juin 1995, la Commission de la Conférence a appelé vivement le gouvernement de la *Mauritanie* à déployer des efforts sérieux et significatifs pour que soient réglés les salaires dus aux travailleurs lésés, en recourant à l'assistance technique de l'OIT pour la question de l'application de la législation nationale, laquelle prévoit le versement des salaires dus¹⁶⁵. Etant donné que le gouvernement persistait à ne donner aucun

¹⁶³ Voir document GB.250/15/25, paragr. 20-24. A propos des mesures prises comme suite aux recommandations du comité tripartite constitué pour examiner la réclamation, la commission d'experts a émis des commentaires et a notamment incité le gouvernement iraquien à prendre les mesures appropriées pour établir avec certitude le nombre de travailleurs concernés et le montant des sommes dues, en vue d'assurer le règlement de ces dernières et de faire rapport sur les progrès accomplis dans ce sens; voir Rapport de la CEACR pour 1993, p. 260; pour 1995, p. 243, et pour 2001, p. 385 (sur l'Iraq dans les trois cas).

¹⁶⁴ Voir *Bulletin officiel*, vol. LXXIV, 1991, supplément 1, série B, paragr. 68-71.

¹⁶⁵ Voir CIT, 82^e session, 1995, *Compte rendu des travaux*, pp. 24-105.

indice concret de progrès quant au règlement des salaires dus aux travailleurs, et qu'il avait d'ailleurs affirmé peu avant que toutes les personnes contraintes de quitter le pays en 1989 avaient recouvré les sommes qui leur étaient dues depuis 1996, la commission d'experts a rappelé que, selon les conclusions adoptées par le Conseil d'administration, vu les circonstances dans lesquelles les travailleurs en question avaient quitté le pays, il était hautement improbable que le règlement final des salaires dus ait eu lieu conformément aux dispositions pertinentes de la convention et de la législation nationale, si bien qu'il incombait au gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires en vue d'établir ou de faire établir les montants dus aux travailleurs concernés et d'effectuer ou faire effectuer le règlement final des salaires dus¹⁶⁶.

397. Un autre cas ayant fait l'objet d'observations de la part des instances de contrôle de l'OIT concerne un conflit entre une entreprise multinationale et ses salariés congolais, qui avaient été licenciés au moment où cette société avait cessé toute activité sur le territoire du *Congo* sans acquitter les salaires et les diverses prestations et primes qui leur étaient dues. En 1994, l'Organisation internationale de l'énergie et des mines (OIEM) avait soumis une réclamation contre le *Congo*, alléguant l'inexécution de la convention par ce pays et reprochant aux autorités de l'Etat de ne pas avoir pris les mesures qui s'imposaient vis-à-vis de la direction de la société pour infraction à la législation du travail. Le Conseil d'administration a conclu que le gouvernement n'avait pas assuré le respect effectif des dispositions pertinentes de la convention en ne s'acquittant pas de son devoir de prévenir ou réprimer les infractions, puisqu'il n'avait pas fait usage de ses prérogatives pour contraindre l'employeur défaillant de se conformer à la législation en vigueur. Il a rappelé à cet égard que, lorsque la législation n'est pas appliquée, c'est aux autorités compétentes qu'il appartient de prendre les mesures nécessaires et que l'ordre public risque d'être mis à mal si elles ne le font pas¹⁶⁷. Depuis l'adoption de ces recommandations par le Conseil d'administration, en 1996, la commission d'experts suit l'évolution de la situation et presse le gouvernement de prendre les mesures qui s'imposent pour que les travailleurs concernés recouvrent promptement toutes les sommes qui leur sont dues¹⁶⁸.

398. En conclusion, la commission tient à souligner que le principe du paiement régulier du salaire, tel qu'énoncé par l'article 12 de la convention, trouve son expression pleine et entière non seulement dans la périodicité du

¹⁶⁶ Voir Rapport de la CEACR pour 1996, p. 191 (*Mauritanie*) et, pour l'année 2002, p. 354 (*Mauritanie*).

¹⁶⁷ Voir doc. GB.265/12/6, paragr. 21-24. Voir également doc. GB.268/14/6, pour la réclamation déposée en 1997 par la Confédération syndicale des travailleurs du Congo (CSTC).

¹⁶⁸ Voir Rapport de la CEACR pour 1997, p. 237; pour 1998, p. 221 et, pour 2001, p. 380 (*Congo*). La commission a adressé des observations similaires à d'autres pays quant aux mesures à prendre pour assurer l'application de la convention au regard du règlement final des salaires dus à la cessation des contrats de travail; voir, par exemple, Rapport de la CEACR pour 1995, p. 227 (*Côte d'Ivoire*).

paiement, telle qu'elle peut être réglementée par la législation nationale ou des conventions collectives, mais aussi dans l'obligation complémentaire de régler rapidement et intégralement toutes les sommes dues lorsque le contrat d'emploi prend fin¹⁶⁹.

3. Lieu et jour du paiement du salaire

3.1. Paiement du salaire les jours ouvrables, au lieu du travail ou à proximité de celui-ci

399. Aux termes de l'article 13, paragraphe 1, de la convention, le paiement du salaire, lorsqu'il est fait en espèces, sera effectué les jours ouvrables seulement, et au lieu du travail ou à proximité de celui-ci, à moins que la législation nationale, une convention collective ou une sentence arbitrale n'en dispose autrement ou que d'autres arrangements dont les travailleurs intéressés auront eu connaissance paraissent plus appropriés¹⁷⁰.

400. La commission note que l'article 13, paragraphe 1, de la convention laisse une marge de manœuvre considérable quant aux moyens de sa mise en œuvre puisqu'il permet de s'en remettre, pour ce qui est de la détermination du jour et du lieu de paiement, aux dispositions législatives ou réglementaires, aux clauses de conventions collectives, aux sentences arbitrales ou encore à d'autres arrangements appropriés. On peut se demander à ce propos si le paiement du salaire par mandat postal ou bancaire est compatible avec la règle voulant que le paiement se fasse au lieu du travail ou à proximité de celui-ci. La commission est d'avis que tout arrangement formel réglementant le paiement du salaire par mandat postal ou bancaire s'inscrit largement dans les exceptions admises par cet article 13, paragraphe 1 (c'est-à-dire celles qui sont prévues par la «législation nationale»), si bien que ce mode de paiement ne pose pas de problème au regard de cet article¹⁷¹.

¹⁶⁹ Par exemple, la commission a adressé des demandes directes à la *Bolivie* et au *Venezuela* en 2001.

¹⁷⁰ Le texte initialement proposé par le Bureau prévoyait que le paiement du salaire se fasse les jours ouvrables et au lieu du travail ou à proximité de celui-ci «à moins que l'autorité compétente n'autorise des pratiques différentes»; voir CIT, 31^e session, 1948, Rapport VI c) 2), pp. 52-53 et 91. Cette formulation fut modifiée de manière à inclure les mots «ou que d'autres arrangements paraissent plus appropriés», mais cette proposition a paru encore plus compliquée et le texte fut à nouveau refondu de manière à faire référence aux dérogations visées par la législation, une convention collective ou une sentence arbitrale. Cette disposition fut à nouveau modifiée en vue de garantir que d'autres méthodes ne puissent être utilisées que si les travailleurs sont informés d'avance, par quelque moyen approprié que ce soit, du lieu et de la date du paiement; voir CIT, 31^e session, 1948, *Compte rendu des travaux*, p. 485, et CIT, 32^e session, 1949, *Compte rendu des travaux*, p. 505.

¹⁷¹ Cette question a été examinée dans un avis informel rendu par le Bureau en 1974 en réponse à une question au gouvernement du Japon.

401. Sur un autre plan, l'exigence posée par l'article 13, paragraphe 1, de la convention semble revêtir une importance particulière si l'on pense à certains systèmes de paiement différé du salaire pratiqués à l'égard de travailleurs migrants. Par exemple, selon le système qui se serait appliqué aux travailleurs venus du Lesotho, du Malawi et du Mozambique pour travailler en Afrique du Sud, de 60 à 90 pour cent du salaire gagné n'était pas payé directement mais transféré dans le pays d'origine à titre de paiement différé, qui ne pouvait être perçu que par un règlement global intervenant à l'expiration du contrat. A ce propos, la commission estime qu'il faut d'abord et avant tout s'assurer que le paiement différé est véritablement consenti, et que les règles concernant la protection du salaire, notamment celles prévoyant le paiement du salaire à intervalles réguliers et sur le lieu de travail, sont respectées¹⁷². Il convient de se reporter à ce propos aux conclusions de la commission chargée d'enquêter sur l'application de la convention par la *République dominicaine* à l'égard des travailleurs haïtiens employés dans les plantations de sucre. S'agissant du système imposé de paiement différé de la part de rémunération du coupeur de canne désignée «prime d'encouragement», la commission recommanda qu'elle fût supprimée en tant que telle pour être intégrée dans le salaire du travailleur devant être payé, à ce titre, à intervalles réguliers et à dates fixes. La commission concéda que les plantations avaient intérêt à conserver leurs ouvriers pour la durée de la récolte et, qu'à ce titre, elles pouvaient souhaiter offrir une incitation pécuniaire dans ce sens, mais elle souligna que «l'octroi d'une prime pour inciter un travailleur à faire toute la récolte ne doit pas être soumis à des modalités qui seraient contraires à la convention». Enfin, elle fit valoir qu'il était certes souhaitable d'aider les travailleurs saisonniers des plantations de sucre à faire des économies en vue de leur retour chez eux, mais à la condition que cela se fasse à travers un système d'épargne volontaire¹⁷³.

402. L'analyse des informations dont on dispose révèle que dans presque tous les pays le moment et le lieu de paiement du salaire sont réglementés. Dans la plupart d'entre eux, cette réglementation précise que le salaire doit être payé au lieu où le travail s'accomplit effectivement et les jours ouvrables seulement ou encore, au gré des formulations employées, qu'il ne doit pas être payé un jour de repos. Dans certains cas, il est précisé que le salaire ne peut être payé que pendant les heures de travail, mais aussi qu'il peut être payé à proximité, et non précisément au lieu du travail. Tel est le cas, par exemple, des pays suivants:

¹⁷² Pour plus ample informé concernant le système de paiement différé du salaire pratiqué en Afrique du Sud, voir W. R. Böhning (responsable de la publication): *Black Migration to South Africa*, OIT, 1981, pp. 117-130.

¹⁷³ Voir Rapport de la commission d'enquête constituée conformément à l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner l'observation de certaines conventions internationales du travail par la République dominicaine et Haïti au regard de l'emploi de travailleurs haïtiens dans les plantations de sucre de la République dominicaine, *Bulletin officiel*, vol. LXVI, 1983, supplément spécial, série B, paragr. 541-542, p. 159.3

*Autriche*¹⁷⁴, *Bahamas*¹⁷⁵, *Bulgarie*¹⁷⁶, *Cuba*¹⁷⁷, *Egypte*¹⁷⁸, *République islamique d'Iran*¹⁷⁹, *Malte*¹⁸⁰, *Nicaragua*¹⁸¹, *Philippines*¹⁸², *Tunisie*¹⁸³ et *Venezuela*¹⁸⁴. Des dispositions législatives énonçant spécifiquement que le salaire est payé les jours ouvrables et au lieu du travail existent aussi en Arabie saoudite¹⁸⁵, à Bahreïn¹⁸⁶, aux Emirats arabes unis¹⁸⁷, au Koweït¹⁸⁸ et au Rwanda¹⁸⁹.

403. Dans un certain nombre de pays, comme le *Congo*¹⁹⁰, le *Gabon*¹⁹¹ et le *Sénégal*¹⁹², la législation nationale prescrit que le salaire doit être payé, sauf

¹⁷⁴ (7), art. 22 e). Il en est de même dans les pays suivants: *Argentine* (1), art. 129; *Belgique* (1), art. 13 et 14; *Bolivie* (1), art. 53; *Botswana* (1), art. 79, 1); *Equateur* (2), art. 86 et 96; *France* (1), art. R.143-1; *Grèce* (3), art. 2, 1) et 2); *Guyana* (1), art. 18, 4); *Hongrie* (1), art. 158, 1), 2); *Iraq* (1), art. 42, 1); *Kenya* (1), art. 4, 2); *Liban* (1), art. 47; *Jamahiriya arabe libyenne* (1), art. 32; *Maurice* (1), art. 8, 4); *République de Moldova* (2), art. 19, 1); (1), art. 103; *Panama* (1), art. 153; *Soudan* (1), art. 35, 5) et 6); *Swaziland* (1), art. 50, 1); *République arabe syrienne* (1), art. 47; *République-Unie de Tanzanie* (1), art. 61, 2); *Yémen* (1), art. 61; *Zambie* (1), art. 44, 2).

¹⁷⁵ (1), art. 63, 1). Contrairement à la législation antérieure, la nouvelle loi sur l'emploi ne comporte aucune disposition relative au lieu du paiement.

¹⁷⁶ (1), art. 270, 1). Aucune disposition spécifique ne concerne, cependant, le paiement du salaire les jours ouvrables seulement.

¹⁷⁷ (1), art. 123 et 124.

¹⁷⁸ (1), art. 34.

¹⁷⁹ (1), art. 37. Le Code du travail ne comporte pas de dispositions relatives au lieu du paiement, mais le gouvernement affirme que la règle selon laquelle le salaire doit être payé pendant les heures de travail implique que ce même paiement doit s'effectuer au lieu du travail ou à proximité de celui-ci.

¹⁸⁰ (1), art. 19, 3). Toutefois, la législation du travail ne comporte pas apparemment de disposition concernant le lieu du paiement.

¹⁸¹ (1), art. 82, 2); (2), 86.

¹⁸² (1), art. 104; (2), vol. III, Règle VIII, art. 4 a). Le paiement en un lieu autre que le lieu du travail n'est admis que si: i) les conditions naturelles rendraient le paiement sur place impossible; ii) l'employeur met à disposition un moyen de transport gratuit; ou iii) dans toute autre circonstance analogue, sous réserve que le temps passé par le salarié pour percevoir son salaire soit pris sur le temps de travail.

¹⁸³ (1), art. 142. Le Code du travail ne comporte apparemment aucune disposition concernant le lieu du paiement du salaire.

¹⁸⁴ (1), art. 151 et 152.

¹⁸⁵ (1), art. 116.

¹⁸⁶ (1), art. 68.

¹⁸⁷ (1), art. 55.

¹⁸⁸ (1), art. 29.

¹⁸⁹ (1), art. 92.

¹⁹⁰ (1), art. 87, 4) et 5). Il en est de même dans les pays suivants: *Bénin* (1), art. 222, 4); *Burkina Faso* (1), art. 112, 4); *Cameroun* (1), art. 68, 5); *République centrafricaine* (1), art. 104, 3); *Comores* (1), art. 103, 4) et 5); *Côte d'Ivoire* (1), art. 32.2; *Djibouti* (1), art. 99, 4); *Guinée* (1), art. 214 et 215, 4); *Mali* (1), art. L.102; *Mauritanie* (1), art. 89, 4) et 5); *Niger* (1), art. 159; *Tchad* (1), art. 258; *Togo* (1), art. 95, 4).

en cas de *force majeure*, au lieu du travail ou au siège de l'employeur, si ce dernier se trouve près du lieu de travail, mais en aucun cas le jour où le travailleur a droit au repos. Aux *Pays-Bas*¹⁹³ et au *Suriname*¹⁹⁴, le Code civil prévoit que le paiement du salaire, à moins d'être déterminé par le contrat, la réglementation de l'emploi ou la coutume, s'effectue au lieu du travail ou au siège de l'employeur (si ce dernier se trouve à proximité du domicile de la majorité des salariés), ou au domicile du salarié, selon le choix de l'employeur.

404. En *Israël*¹⁹⁵, la loi prévoit que le paiement s'effectue au lieu du travail et dans un délai maximum de deux heures après la fin de celui-ci, à moins que le travailleur ne fasse «les trois-huit». De même, au *Mexique*¹⁹⁶, en *Norvège*¹⁹⁷ et au *Paraguay*¹⁹⁸, le salaire doit être payé au lieu du travail ou à proximité de celui-ci pendant les heures de travail ou immédiatement à la fin de celles-ci. En *Fédération de Russie*¹⁹⁹, en *Ukraine*²⁰⁰ et au *Venezuela*²⁰¹, le Code du travail stipule que si le jour de paie tombe un jour chômé officiel ou un week-end, le salaire doit être payé la veille. Inversement, en *Argentine*²⁰², si le jour de paie tombe un jour chômé, le paiement s'effectue le jour ouvrable suivant.

405. Dans certains pays, le principe général du paiement du salaire les jours ouvrables et au lieu du travail ou à proximité de celui-ci s'applique à moins qu'il n'en soit disposé autrement par la réglementation nationale, les conventions collectives, les contrats individuels ou encore les sentences arbitrales. En *Slovaquie*²⁰³ et en *République tchèque*²⁰⁴ et en, par exemple, le salaire doit être

¹⁹¹ (1), art. 151, 2).

¹⁹² (1), art. L.114, 4) et 5).

¹⁹³ (1), art. 1638K.

¹⁹⁴ (1), art. 1614K.

¹⁹⁵ (1), art. 15. De même, au Chili (1), art. 56, le paiement doit se faire un jour ouvrable, c'est-à-dire du lundi au vendredi, sur le lieu de travail et dans l'heure qui suit la fin du travail, à moins que les parties n'en aient convenu autrement.

¹⁹⁶ (2), art. 108 et 109. De même, au Brésil (2), art. 465; en Colombie (1), art. 138, 1); au Costa Rica (1), art. 170; en République dominicaine (1), art. 196; El Salvador (2), art. 128 et 131; au Guatemala (2), art. 95; Guinée-Bissau (1), art. 103, 1) et 104, 3) et au Honduras (2), art. 369.

¹⁹⁷ (1), art. 55(1). Voir également Mozambique (1), art. 53, 1) b).

¹⁹⁸ (1), art. 236.

¹⁹⁹ (1), art. 136, 8). Tel est également le cas en Azerbaïdjan (1), art. 172, 3); au Bélarus (1), art. 73 et 75; en Chine (1), art. 7; en Estonie (2), art. 33; en Finlande (1), chap. 2, art. 15; au Kirghizistan (1), art. 233, 4) et 235, 1); et au Tadjikistan (1), art. 108.

²⁰⁰ (2), art. 24, 1), 3).

²⁰¹ (1), art. 151.

²⁰² (1), art. 129. Tel est également le cas en Slovénie (1), art. 134, 3).

²⁰³ (1), art. 130, 4). De même, au Cap-Vert (1), art. 120, 1); en Estonie (2), art. 31, 2); en Guinée-Bissau (1), art. 103, 1); en Lituanie (2), art. 11 et en Pologne (1), art. 86, 1), le lieu, la date et le moment du paiement doivent être spécifiés dans les règlements internes aux entreprises, tandis qu'en Indonésie (2), art. 16, le salaire doit être payé au lieu où le travail s'accomplit

payé pendant les heures de travail et au lieu du travail, à moins qu'il n'en soit disposé autrement dans le contrat d'emploi ou la convention collective. Au *Botswana*²⁰⁵, le paiement peut s'effectuer ailleurs qu'au lieu du travail ou à proximité de celui-ci, mais sous réserve du consentement préalable du travailleur. Au *Guyana*²⁰⁶, le salaire doit être payé les jours ouvrables seulement et au lieu du travail ou à proximité de celui-ci, à moins d'arrangements plus appropriés. A *Maurice*²⁰⁷, l'employeur ne peut verser la rémunération du travailleur à un autre moment que pendant les heures de travail et en un autre lieu que le lieu de travail seulement sur accord écrit du Secrétaire permanent. En *Espagne*²⁰⁸, la législation nationale prescrit simplement que les salaires doivent être versés à la date et au lieu convenus ou habituels.

406. La question du paiement du salaire les jours ouvrables et au lieu du travail ou à proximité de celui-ci n'est pas spécifiquement abordée par la législation du travail des pays suivants: *Algérie, Barbade, Chypre, Dominique, Malaisie, Nigéria, Ouganda, Roumanie, Sri Lanka, Turquie* et *Uruguay*²⁰⁹. On ne trouve pas non plus de disposition à cet effet dans les lois et réglementations de la République de Corée, de la Croatie, du Ghana, du Japon, de la Jordanie et de la Namibie et du Pérou. Dans certains pays, comme les Seychelles²¹⁰ et la Thaïlande²¹¹, la législation nationale prévoit que le paiement du salaire en espèces s'effectue au lieu du travail ou à proximité de celui-ci mais ne précise pas qu'il doit s'effectuer uniquement les jours ouvrables. Inversement, en Inde²¹², au Maroc²¹³ et en Suisse²¹⁴ la législation prévoit que tous les paiements

ordinairement ou au siège de l'entreprise, à moins qu'il n'en soit déterminé autrement par le contrat ou le règlement de l'entreprise.

²⁰⁴ (1), art. 120, 3).

²⁰⁵ (1), art. 79, 1). De même, à Singapour (1), art. 25, 1), le paiement du salaire s'effectue un jour ouvrable et pendant les heures de travail, au lieu du travail ou à tout autre lieu convenu entre l'employeur et le salarié, tandis qu'en *République démocratique du Congo* (1), art. 79, 2), le salaire doit être versé au moment et au lieu convenus.

²⁰⁶ (1), art. 18, 4).

²⁰⁷ (1), art. 8, 4). Il en est de même au Qatar (1), art. 29, 3), où le paiement du salaire doit s'effectuer un jour ouvrable, pendant les heures de travail et au lieu habituel du travail ou en tout autre lieu approuvé par la Direction du travail.

²⁰⁸ (1), art. 29. De même, en Slovaquie (1), art. 135, 1), le paiement doit être fait avant la fin du jour de paie, au lieu habituel.

²⁰⁹ Cependant, selon le rapport du gouvernement, en pratique, le paiement du salaire s'effectue en général au lieu du travail ou à une banque proche de celui-ci ou du domicile du travailleur.

²¹⁰ (1), art. 32, 1) a).

²¹¹ (1), art. 55 et 77. La loi précise en outre que, si le paiement doit s'effectuer ailleurs, le consentement écrit du travailleur doit être obtenu. Voir également Viet Nam (1), art. 59, 1).

²¹² (1), art. 5, 4). Tel est également le cas au Myanmar (1), art. 5, 4); au Royaume-Uni: Gibraltar (11), art. 17, 2), Jersey (17), art. 10, *Montserrat* (21), art. 16, 1); îles Vierges britanniques (22), art. C34, 2).

de salaire se font un jour ouvrable mais elle ne régleme pas le lieu. En Australie, il n'existe pas de disposition législative qui concerne spécifiquement le moment ou le lieu du paiement. La seule disposition pertinente en la matière est inscrite dans la plupart des sentences arbitrales du niveau des Etats, où il est dit que les salariés tenus dans l'attente de leur paie un jour de paie doivent être rémunérés pour le temps ainsi passé au taux ordinaire ou au taux des heures supplémentaires, à moins que le délai d'attente tienne à des raisons échappant au contrôle de l'employeur²¹⁵. Aux Etats-Unis²¹⁶, au niveau fédéral, il n'existe pas de disposition déterminant spécifiquement le moment et le lieu de paiement du salaire mais, au niveau des Etats fédérés, il existe des dispositions prescrivant que le salaire doit être payé au lieu habituel d'emploi et pendant les heures habituelles de travail à moins qu'il n'en ait été convenu autrement. Dans beaucoup de cas, la législation des Etats se borne à prévoir que si le jour de paie ordinaire ne tombe pas un jour ouvrable, l'employeur doit payer le travailleur le jour ouvrable précédent. De même, au Canada²¹⁷, il existe peu de dispositions législatives qui prévoient spécifiquement que le paiement du salaire a lieu un jour ouvrable et sur le lieu de travail.

3.2. Interdiction du paiement du salaire dans les débits de boisson, les magasins de vente au détail et les lieux de divertissement

407. Dans le but de protéger les gains des travailleurs contre les abus éventuels, la convention interdit que le paiement du salaire se fasse dans certains lieux, tels que les débits de boisson ou autres établissements similaires, et elle prévoit qu'au besoin cette interdiction sera étendue aux magasins de vente au détail et aux lieux de divertissement. L'article 13, paragraphe 2, de la convention exige donc l'existence d'une disposition expresse en ce qui concerne les débits

²¹³ (1), art. 8.

²¹⁴ (2), art. 323b.

²¹⁵ Voir, à titre d'exemple, les sentences arbitrales suivantes: Tasmanian Child Care and Children's Service Award, art. 3 a); Transport Workers General Award, art. 32 h); Automotive Industries Award, partie III, art. 7 c); Cleaning and Property Services Award, art. 23. Cependant, le paiement intégral du salaire pendant les heures de travail ordinaires est expressément inscrit dans certaines sentences arbitrales, telles que les suivantes: Clothing Industry Award, art. 23 a); Civil Construction and Maintenance Award, art. 28 b); Wireworking Award, art. 24 c); Dentists Award, art. 21; Independent Schools (Teachers) Tasmania Award, partie III, art. 4 a). Plus rarement, une disposition stipule que le paiement du salaire s'effectue sur le lieu de travail, voir par exemple Entertainment Award, art. 19.

²¹⁶ Voir, par exemple, Arkansas (8), art. 11-4-402, b); Connecticut (11), art. 31-71b, b); Delaware (13), art. 1102 b); Iowa (29), art. 91A.3, 3); Maryland (26), art. 3-502, b); Massachusetts (27), art. 151; Minnesota (29), art. 181.10; New Jersey (37), art. 34:11-4.2; Texas (51), art. 61.017; Utah (52), art. 34-28-3, 1) c); Wyoming (59), art. 27-4-101, a).

²¹⁷ Voir, par exemple, Ontario (14), art. 11, 3); Québec (16), art. 44 et 45; Saskatchewan (17), art. 48, 3); Terre-Neuve et Labrador (9), art. 34, 1).

de boisson ou autres établissements similaires, prévoyant des sanctions adéquates en cas de non-respect ou d'autres voies de recours adéquates. Les modalités propres à faire respecter une telle interdiction sont, naturellement, du ressort de l'autorité compétente, la seule condition étant que les arrangements que celle-ci juge appropriés servent effectivement leur objectif. Quant à étendre cette interdiction à des commerces, des magasins de vente au détail et des lieux de divertissement, la convention ne le requiert que dans des cas où cela est nécessaire pour prévenir les abus, si bien que cet aspect doit être réglementé en se basant sur la réalité concrète²¹⁸.

408. Dans certains pays, la législation fait porter effet à l'article 13, paragraphe 2, de la convention à travers une interdiction formelle du paiement du salaire dans les lieux où l'on débite des spiritueux, des boissons enivrantes ou d'autres boissons alcooliques, de même que dans les établissements similaires, tels que les bars et les cafés. C'est le cas, par exemple, des pays suivants: *Autriche*²¹⁹, *Kenya*²²⁰ et *Nicaragua*²²¹. Dans d'autres pays, le paiement du salaire dans des lieux de divertissement est également interdit. En *Hongrie*²²², par exemple, le paiement du salaire est interdit dans les bars et dans les lieux de distraction, tandis qu'aux *Philippines*²²³ aucun paiement ne peut se faire dans un bar, un night-club, un salon de danse ou un local abritant des jeux d'argent.

409. Dans d'autres pays, par contre, cette interdiction ne concerne pas seulement les établissements où l'on consomme de l'alcool ou les lieux de divertissement, mais encore tous les commerces ou magasins de vente au détail de marchandises. Les seules personnes à ne pas être visées par l'interdiction du paiement du salaire dans de tels lieux sont celles qui y sont employées

²¹⁸ Un avis informel dans ce sens avait été rendu par le Bureau en 1954, pour répondre à une question du gouvernement de la République fédérale d'Allemagne. Voir *Bulletin officiel*, vol. 37, 1954, p. 390 de l'anglais. Il convient de rappeler à cet égard que le libellé de cette disposition avait été modifié lors de la Conférence, en première discussion, dans le but de préciser clairement que si le paiement des salaires dans les débits de boisson doit être absolument interdit, l'interdiction quant au paiement des salaires dans les magasins et lieux de divertissement ne doit être prévue que pour garantir contre des abus possibles; voir CIT, 31^e session, 1948, *Compte rendu des travaux*, p. 485.

²¹⁹ (9), art. 78, 6); (10), art. 206 b). Tel est également le cas au Ghana (1), art. 53, 5); en Grèce (3), art. 2, 1); au Guyana (1), art. 26; en Israël (1), art. 15; au Pays-Bas (3), art. 19, 1). De même, voir Royaume-uni: îles Vierges britanniques (22), art. C34, 3), et Montserrat (21), art. 14, où aucun paiement ne peut s'effectuer dans un commerce ou dans un point de vente de spiritueux, de vin, de bière ou d'autres boissons alcooliques ou issues de fermentation.

²²⁰ (1), art. 4, 3).

²²¹ (2), art. 86.

²²² (1), art. 158, 1). Tel est également le cas au Cap-Vert (1), art. 120, 2), et en Guinée-Bissau (1), art. 103, 4).

²²³ (2), vol. III, règle VIII, art. 4 b). De même, en Namibie (1), art. 37 e), il est interdit à l'employeur de payer un travailleur dans un commerce, un magasin de boissons ou un autre lieu de stockage ou de débit de boissons enivrantes, de même qu'en tout lieu de divertissement.

normalement. Il en est ainsi, par exemple, dans les pays suivants: *Argentine*²²⁴, *Belgique*²²⁵, *Côte d'Ivoire*²²⁶, *Equateur*²²⁷, *France*²²⁸, *Guatemala*²²⁹, *Maurice*²³⁰, *Turquie*²³¹ et *Venezuela*²³².

410. La législation de certains pays ne contient aucune interdiction expresse du paiement du salaire dans les débits de boisson ou autres établissements similaires, comme l'exige pourtant cet article de la convention. C'est le cas des pays suivants: *Azerbaïdjan*, *Bélarus*, *Brésil*, *Bulgarie*, *Chypre*, *Cuba*, *République dominicaine*, *Espagne*²³³, *Italie*, *Kirghizistan*, *République de Moldova*, *Norvège*, *Ouganda*, *Paraguay*, *Roumanie*, *Fédération de Russie*, *Slovaquie*, *Sri Lanka*, *Tadjikistan*, *République tchèque* et *Uruguay*. Cet aspect n'est pas abordé non plus dans la législation des pays suivants: Arabie saoudite, Australie, Bahreïn, Chine, République de Corée, Croatie, Emirats arabes unis, Inde, Indonésie, Japon, Koweït, Oman, Qatar, Seychelles, Singapour, Suisse, Thaïlande, et Viet Nam. Le gouvernement de la Nouvelle-Zélande déclare quant à lui que, même si sa législation ne comporte aucune disposition spécifique concernant le moment et le lieu du paiement du salaire, l'interdiction de ce paiement dans les débits de boisson, commerces de détail ou lieux de divertissement ne se pose pas réellement comme une nécessité dans un pays où, de plus en plus, le salaire est payé par virement direct sur un compte bancaire.

²²⁴ (1), art. 129. De même, dans les pays suivants: *Bahamas* (1), art. 63, 2); *Barbade* (1), art. 14; *Bénin* (1), art. 222, 4); *Bolivie* (1), art. 53; *Botswana* (1), art. 86, 1); *Burkina Faso* (1), art. 112, 4); *Cameroun* (1), art. 68, 5); *République centrafricaine* (1), art. 104, 3); *Colombie* (1), art. 138, 2); *Comores* (1), art. 103, 5); *Congo* (1), art. 87, 4); *Costa Rica* (1), art. 170; *Djibouti* (1), art. 99, 4); *Dominique* (1), art. 14; *El Salvador* (2), art. 129; *Gabon* (1), art. 151, 2); *Guinée* (1), art. 214; *Honduras* (2), art. 369; *Luxembourg* (1), art. 3; *Malaisie* (1), art. 28; *Mali* (1), art. L.102; *Malte* (1), art. 19, 3); *Maroc* (1), art. 8; *Mauritanie* (1), art. 89, 4); *Mexique* (1), art. 123A-XXVII d); *Niger* (1), art. 159; *Nigéria* (1), art. 3; *République démocratique du Congo* (1), art. 79, 3); *Royaume-Uni*: *Gibraltar* (11), art. 17, 2); *Rwanda* (1), art. 92; *Sénégal* (1), art. L.114, 4); *Swaziland* (1), art. 49; *République-Unie de Tanzanie* (1), art. 66, 1); *Tchad* (1), art. 258; *Togo* (1), art. 95, 4); *Tunisie* (1), art. 142; *Ukraine* (2), art. 24, 3); *Zambie* (1), art. 44, 4). De même, en *Allemagne* (1), art. 115a, le paiement du salaire ne peut s'effectuer dans les restaurants et points de vente sans autorisation des autorités compétentes. Toutefois, le gouvernement indique que cette disposition est réputée désuète et doit être abrogée.

²²⁵ (1), art. 14.

²²⁶ (1), art. 32.2.

²²⁷ (2), art. 96.

²²⁸ (1), art. R.143-1.

²²⁹ (2), art. 95.

²³⁰ (1), art. 8, 5).

²³¹ (1), art. 26.

²³² (1), art. 152.

²³³ (14), art. 54; (15), dispositions finales. Par effet d'une législation adoptée en 1994, la disposition interdisant expressément le paiement du salaire dans les lieux de divertissement, les bars ou les commerces a été abrogée. Malgré tout, selon les plus récents rapports du gouvernement, il n'est pas de coutume de payer le salaire dans de tels lieux.

De même, le gouvernement du Canada indique qu'il n'y a pas dans sa législation de disposition interdisant le paiement du salaire dans les tavernes ou autres établissements similaires, dans des points de vente et dans les lieux de divertissement étant donné que la situation au Canada ne justifie pas de telles interdictions. A cet égard, la commission souhaite rappeler que, même s'il y a peu d'indices – ou même aucun – d'un paiement du salaire dans des débits de boisson ou des établissements similaires, il n'en reste pas moins que la convention interdit catégoriquement le paiement du salaire dans de tels lieux et requiert par conséquent des dispositions effectives pour en assurer le respect.

* * *

411. En conclusion, de l'avis de la commission, la situation au regard de la mise en œuvre de l'article 12 de la convention est assez représentative des cas qui souvent se caractérisent par un véritable abîme entre la conformité formelle de la législation par rapport à la convention et les effets donnés à ses dispositions dans la pratique. On ne constate à nul autre égard de lacune plus flagrante que par rapport au principe du paiement du salaire à intervalles réguliers. Au terme de ce tour d'horizon des informations dont on dispose sur les situations d'arriérés de salaires sévissant dans diverses parties du monde, la commission regrette profondément que: le non-paiement ou le paiement différé du salaire semble avoir pris des proportions alarmantes dans certaines régions d'Afrique, d'Europe centrale et orientale en ne laissant entrevoir aucun signe d'amélioration, tout en continuant de grever certaines économies mal en point d'Amérique latine. La commission est particulièrement inquiète en voyant s'affirmer une tendance qui fait apparaître le paiement du salaire dû au travailleur comme une option plutôt que comme une obligation ou, au mieux, comme une obligation susceptible d'être honorée seulement si d'autres conditions le permettent. Les pratiques du troc et du paiement en nature ont souvent pour effet d'amplifier cette distorsion du concept de rémunération du travail, par le fait qu'elles semblent impliquer que, lorsque le travailleur n'obtient pas ce qui lui est dû par contrat, il doit se contenter de la forme et du moyen de paiement proposés, quels qu'ils soient.

412. Compte tenu de ces éléments, la commission juge de la plus haute importance de réaffirmer le caractère fondamental du salaire, caractère inhérent à sa nature alimentaire, avec toutes les garanties spécifiques qui découlent de ce principe. Aucune des raisons habituellement avancées à titre d'excuses, comme la mise en œuvre d'ajustements structurels ou de plans de «rationalisation», la diminution des marges bénéficiaires ou la faiblesse de la conjoncture, ne sauraient être acceptées comme autant de raisons valables de ne pas assurer intégralement et en temps voulu le paiement du salaire dû au travailleur pour le travail accompli ou les services rendus, conformément à l'article 12 de la convention. Les difficultés financières d'une entreprise privée ou d'une administration publique peuvent être traitées de diverses manières, mais non par le retard ou le non-paiement des salaires dus aux travailleurs. Tirant les enseignements de récentes expériences, la commission rappelle que le paiement

différé du salaire est un problème particulièrement ardu, qui, pour être résolu, requiert une vigilance des services d'inspection accrue notamment à travers le renfort de leurs effectifs; l'imposition effective de sanctions qui, au surplus, soient véritablement dissuasives; une compensation raisonnable du préjudice subi par les travailleurs qui n'ont pas perçu leurs salaires; un dialogue social continu; un large éventail de mesures législatives ou autres bien ciblées; et surtout une volonté politique forte de rompre le cercle vicieux constitué par l'aggravation des arriérés de salaires, la multiplication des transactions non monétaires et la détérioration du niveau de vie.

413. La commission note que, globalement, les obligations posées par la convention qui concernent le lieu et le moment du paiement du salaire semblent être acceptées et appliquées sans difficultés particulières. De plus, les sauvegardes que cet instrument prévoit en interdisant le paiement du salaire dans les débits de boisson, les lieux de divertissement et, sous certaines conditions, les commerces de détail, semblent quelque peu moins pertinentes aujourd'hui dans la plupart des pays développés, surtout compte tenu de la généralisation croissante des moyens scripturaux de paiement tels que le virement bancaire. Mais ces dispositions restent indubitablement d'actualité dans le contexte d'autres pays, notamment au regard des pratiques de rémunération concernant les travailleurs agricoles.

Références supplémentaires

Yogesh Atal (responsable de la publication): *Poverty in transition and transition in poverty – Recent developments in Hungary, Bulgaria, Romania, Georgia, Russia, Mongolia*, UNESCO, 1999.

Erik Berglöv et Romesh Vaitilingam (responsables de la publication): *Stuck in transit – Rethinking Russian economic reform*, 1999.

Hartmut Lehmann; Jonathan Wadsworth et Alessandro Acquisit: *Grime and punishment: Job insecurity and wage arrears in the Russian Federation*, 1998.

Guy Standing: *Global labour flexibility – Seeking distributive justice*, 1999.

Guy Standing et László Zsoldos: *Worker insecurities in Ukrainian industry: The 2000 ULFS*, ILO, 2001.

Daniel Vaughan-Whitehead (responsable de la publication): *Paying the price – The wage crisis in Central and Eastern Europe*, 1998.

Sites Web

www.ebrd.commission/english/region/workingp/main.htm

(Rapports annuels sur le processus de transition dans les pays d'Europe centrale et orientale et la Communauté d'Etats indépendants)

www.hhs.se/site/Publications/workingpapers/workingpapers.htm

(Institut de Stockholm sur les économies en transition et les économies d'Europe de l'Est, documents de recherche sur les questions liées au processus de transition)

www.icem.org/campaigns/isito/isito_reports.html

(Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses – documents de recherche concernant le non-paiement des salaires dans la Fédération de Russie de l'Institut de recherches en relations professionnelles comparées (ISITO) de Moscou)

www.slavweb.commission/eng/Russia/econ-e.html

(site Internet des Etudes slaves et eurasiennes, ressources sur l'Eurasie et les Etats baltes, références de sites Web sur les questions liées au travail)

www.warwick.ac.uk/fac/soc/complabstuds/russia/nopay.htm

(Université de Warwick, Centre d'études sociales comparées, documents de recherche et liens concernant les salaires impayés au sein de la Fédération de Russie)

CHAPITRE VII

OBLIGATION DE FOURNIR DES INFORMATIONS SUR LE SALAIRE

414. Comme il est indiqué dans l'introduction de la présente étude, l'obligation de fournir des informations est l'un des cinq principaux objets autour desquels s'articulent les instruments à l'examen. La convention comporte des dispositions essentielles qui visent à ce que les travailleurs, au moment où ils sont affectés à un emploi et en cours d'emploi, aient pleinement connaissance des conditions de salaire qui leur sont applicables. L'article 14 indique que des mesures efficaces doivent être prises, s'il y a lieu, en vue d'informer les travailleurs des conditions et des éléments de leurs salaires, et l'article 15 *d)* exige, dans tous les cas où il y a lieu, la tenue d'états appropriés des salaires. En outre, les paragraphes 6 et 7 de la recommandation précisent les informations sur les conditions de salaire qui doivent être portées à la connaissance des travailleurs, entre autres les taux de salaire, la méthode de calcul des salaires et la périodicité des paiements, ainsi que les modalités du calcul de leurs gains pour chaque période de paie.

1. Communication des conditions de salaire aux travailleurs avant qu'ils ne soient affectés à un emploi

415. Aux termes de l'article 14 *a)* de la convention, s'il y a lieu, des mesures efficaces doivent être prises en vue d'informer les travailleurs d'une manière appropriée et facilement compréhensible des conditions de salaire qui leur seront applicables avant qu'ils ne soient affectés à un emploi ou à l'occasion de tout changement dans ces conditions. Cette disposition est complétée par le paragraphe 6 de la recommandation qui énumère les informations sur les conditions de salaire qui doivent être portées à la connaissance des travailleurs, informations qui devraient comporter, s'il y a lieu, les précisions suivantes: *a)* les taux de salaire; *b)* la méthode de calcul des salaires; *c)* la périodicité des paiements; *d)* le lieu du paiement; et *e)* les conditions dans lesquelles des retenues peuvent être effectuées¹.

¹ Le texte initialement proposé par le Bureau indiquait que «toutes mesures possibles doivent être prises pour que les travailleurs soient informés, suivant une procédure approuvée par une autorité compétente, des conditions de salaire auxquelles ils sont employés». Cette disposition a été modifiée au cours de la première discussion de la Conférence pour bien indiquer que les travailleurs devraient être informés de leurs conditions de salaire au moment de leur engagement et

416. A cet égard, la commission estime que deux points appellent des premiers commentaires. Tout d'abord, l'expression «avant qu'ils ne soient affectés à un emploi» nécessite peut-être des éclaircissements: littéralement, elle semblerait exiger, dans tous les cas, de donner des informations sur le salaire aux travailleurs intéressés avant que la relation d'emploi ne soit établie. Comme il ressort des travaux préparatoires, cette expression visait à indiquer clairement que les travailleurs devraient être informés de leurs conditions de salaire «au moment de leur engagement» mais pas nécessairement avant le début de la période d'emploi². Ayant à l'esprit que l'intention des auteurs de la convention était de garantir que les travailleurs reçoivent des informations essentielles sur leur salaire au moment de leur engagement, il apparaît que ces informations pourraient effectivement être données avant le commencement de l'emploi ou au commencement de celui-ci. Il est vrai que dans certains pays, comme on le verra ci-après, la communication des conditions de salaire aux travailleurs est expressément requise avant la conclusion formelle d'un contrat de travail ou avant l'exécution du contrat, l'exigence d'informations énoncée à l'article 14 a) de la convention pourrait ne pas s'appliquer strictement à la période qui précède l'instauration de la relation de travail, mais pourrait également couvrir une période relativement courte après le commencement de l'emploi.

417. Le second point porte sur la nature des obligations des Etats ayant ratifié la convention qui découlent de cet article. A cet égard, il convient de noter que les mots «s'il y a lieu» ont été insérés au début de l'article 14 avant la seconde discussion de la Conférence au motif que, sans ces mots, le texte semblait prescrire que des mesures devaient être prises par l'autorité compétente, même lorsque les conditions substantielles énoncées dans l'article étaient de pratique courante³. Le libellé final de l'article 14 montre clairement qu'il s'agit d'une disposition souple qui laisse aux autorités compétentes le soin de déterminer si les mesures existantes sont efficaces et si d'autres sont nécessaires.

1.1. Mentions concernant le salaire qui doivent être indiquées dans le contrat de travail

418. Les législations nationales contiennent beaucoup de dispositions qui obligent à informer les travailleurs des conditions de salaire auxquelles ils sont employés. Dans certains cas, il est indiqué expressément quelles informations doivent être fournies avant la signature d'un contrat de travail ou avant que les personnes nouvellement engagées prennent leurs fonctions. Par exemple, en

ultérieurement, lorsque des changements se produisent, et que ces renseignements devraient être fournis d'une manière facilement compréhensible. Un autre amendement a été également accepté en vue du remplacement des termes «toutes mesures possibles» par les termes «des mesures efficaces»; voir CIT, 31^e session, 1948, *Compte rendu des travaux*, pp. 485 et 486.

² Voir CIT, 32^e session, 1949, rapport VII (1), pp. 13-14.

³ Voir CIT, 32^e session, 1949, rapport VII (2), p. 20.

*Slovaquie*⁴ et en *République tchèque*⁵, avant de conclure un contrat de travail, les employeurs sont tenus d'informer les travailleurs de leurs droits et obligations au titre de ce contrat et des conditions de travail et de salaire dans lesquelles ils devront s'acquitter de leur tâche. De plus, l'employeur doit informer à l'avance le travailleur de toutes modifications du mode de rémunération, du niveau de salaire ou des conditions dans lesquelles la rémunération ou le salaire sont versés. En *Zambie*⁶, l'employeur, avant que le travailleur ne prenne ses fonctions ou lorsque des changements interviennent dans la nature de l'emploi, doit expliquer les causes de ces changements au travailleur et lui indiquer le taux et les conditions de salaire, tandis qu'en *République démocratique du Congo*⁷ l'employeur doit remettre au travailleur copie du projet de contrat et des documents essentiels dont il est fait mention dans le contrat au moins deux jours ouvrables avant la signature du contrat. En *Malaisie*⁸, chaque employeur doit remettre à chaque travailleur, à la date du commencement de l'emploi ou avant celle-ci, puis chaque fois qu'une modification des conditions de travail a des incidences sur le salaire, une copie certifiée des données consignées dans le registre des conditions de travail, y compris les taux de salaire et de rémunération des heures supplémentaires, ainsi que d'autres primes et prestations. De même, à *Sri Lanka*⁹, chaque employeur doit fournir au travailleur, au moment du commencement de l'emploi, des informations détaillées sur les conditions de travail, y compris sur les éléments suivants: rémunération de base, barème de la rémunération, périodicité des paiements et toutes prestations. Tous ces renseignements doivent être communiqués par écrit au travailleur dans la langue qu'il maîtrise; le travailleur doit accuser réception de ces renseignements dans un document dont l'employeur conservera le double.

419. Dans la grande majorité des cas, la législation nationale exige que des informations sur la rémunération figurent dans les conventions individuelles ou dans les contrats de travail. A *Malte*¹⁰, lorsqu'un contrat de service est établi par écrit, il doit contenir, entre autres, des indications sur le taux de salaire payable pour le temps normal de travail et pour les heures supplémentaires, sur

⁴ (1), art. 41, 1) et 54. De même, en Croatie (1), art. 5, 2), avant que le travailleur ne prenne ses fonctions, l'employeur est tenu de l'aider à se familiariser avec la réglementation du travail et de l'informer de l'organisation du travail et des mesures de sécurité. En Slovénie (1), art. 26, 7), avant de conclure un contrat d'emploi, l'employeur doit informer le candidat des conditions de travail et des droits et obligations des travailleurs et des employeurs dans le cadre du travail pour lequel il va être recruté.

⁵ (1), art. 28; (2), art. 18, 2).

⁶ (1), art. 24 f), g), 30 f), g) et 51.

⁷ (1), art. 35; (3), art. 2, 2).

⁸ (3), art. 8, 1). De même, au *Guyana* (1), art. 17, 1), lorsqu'un employeur offre un emploi à une personne, il doit lui indiquer soit au moment de l'offre, soit aussitôt que possible après, s'il sera rémunéré à la tâche ou à la journée, selon le cas, et à quel taux.

⁹ (1), art. 17; (4), art. 15, 1) et 2).

¹⁰ (1), art. 31, 1) et 32.

la périodicité des paiements du salaire, sur les droits relatifs aux congés et sur les conditions dans lesquelles des amendes peuvent être infligées. Lorsque le contrat n'est pas conclu par écrit, l'employeur doit fournir ou adresser au cours des six premiers jours de travail une déclaration signée dans laquelle figureront les mêmes indications. De même, en *Ouganda*¹¹, tout contrat écrit doit indiquer le taux de salaire, la méthode de calcul du salaire, la périodicité des paiements et les conditions d'octroi et de remboursement d'avances sur le salaire; un travailleur occupé en vertu d'un contrat qui n'a pas été établi par écrit doit disposer d'une carte de travail sur laquelle devront figurer le taux de paiement et toutes les prestations en nature – nourriture par exemple. En *République de Moldova*¹² et en *Ukraine*¹³, la législation prévoit que, au moment de la conclusion d'un contrat de travail, l'employeur doit informer les travailleurs, entre autres, des taux de salaire, des modalités de rémunération, de la méthode de calcul de la rémunération, de la périodicité des paiements, du lieu du paiement et des retenues. Egalement, les travailleurs doivent être avertis de toutes modifications du barème des salaires et du montant du salaire au moins deux mois à l'avance. En outre, cinq jours après l'engagement, l'unité d'emploi doit communiquer à l'ensemble des salariés les livres de salaire où sont indiquées les conditions de travail et la méthode de calcul des salaires. En *République de Corée*¹⁴ et au *Japon*¹⁵, la législation prévoit qu'à la conclusion d'un contrat de travail, l'employeur doit indiquer clairement le salaire, les heures de travail et les autres conditions d'emploi du travailleur, y compris les éléments tels que la forme de rémunération, son mode de calcul et les dates de clôture des comptes salaires et de paiement du salaire.

420. En outre, en *Bulgarie*¹⁶, en *Pologne*¹⁷, au *Venezuela*¹⁸ et au *Yémen*¹⁹, le contrat de travail doit indiquer le lieu et la nature du travail et les

¹¹ (1), art. 9, 1) et 11 e); (2), art. 21 et 22 e).

¹² (1), art. 29 et 106; (2), art. 19, 2). De même, en *Azerbaïdjan* (1), art. 43, 2) g) et 56, 2) et au *Kirghizistan* (1), art. 92, 2), 108 et 225, 1), l'employeur doit informer par écrit le travailleur de l'entrée en vigueur de nouvelles conditions de salaire ou de la modification des conditions existantes au moins un mois à l'avance. Le contrat de travail doit contenir des informations sur le montant et les formes de la rémunération, ainsi que sur le lieu et le moment du paiement. Voir également le *Bélarus* (1), art. 19, 32 et 373; l'*Estonie* (1), art. 26; (2), art. 3, 2); 4), 1); et 10), 1); la *Lituanie* (1), art. 8 et 22; (2), art. 3; et le *Tadjikistan* (1), art. 5, 2).

¹³ (2), art. 29.

¹⁴ (1), art. 24.

¹⁵ (2), art. 15, 1); (3), art. 5.

¹⁶ (1), art. 66, 1). De même, en *Colombie* (1), art. 38 et 39, le contrat de travail doit indiquer le montant et les modalités de la rémunération, ainsi que la périodicité des paiements. Au *Guatemala* (2), art. 27 et 29, et au *Nicaragua* (2), art. 20 f) et 24, en ce qui concerne les contrats verbaux, qui sont principalement conclus avec les travailleurs agricoles, domestiques ou occasionnels, l'employeur doit fournir dans un délai de trois jours après le commencement de l'emploi une déclaration écrite ou un autre document écrit contenant des informations sur la rémunération qui a été convenue. En *Slovénie* (1), art. 29, 1), le contrat d'emploi doit préciser, entre autres conditions, le montant du salaire de base, les autres composantes de la rémunération,

conditions de paiement de la rémunération; à Bahreïn²⁰, au Niger²¹ et au Sénégal²², les contrats de travail doivent être conclus par écrit et indiquer, entre autres, le montant du salaire qui a été convenu, les méthodes et la date de paiement, et tous les éléments du salaire reçus en espèces ou en nature. Aux Seychelles²³, les contrats de travail, qu'il s'agisse d'un emploi continu, à durée déterminée ou à temps partiel, doivent indiquer aussi précisément que possible, entre autres, la nature et le lieu de l'emploi, la rémunération ou le salaire à payer, les périodes de paiement et toute autre prestation à laquelle le travailleur a droit. Lorsque le travailleur ne sait ni lire ni écrire, le contrat doit être lu, expliqué et attesté pour l'employeur par un témoin dont la signature, le nom complet et l'adresse doivent figurer dans le contrat. En Égypte²⁴, le contrat de travail doit être établi par écrit et, entre autres, indiquer le salaire qui a été convenu et les modalités et la date du paiement, ainsi que tous les avantages en nature et en espèces qui ont été convenus. En Chine²⁵, au Koweït²⁶ et au Viet Nam²⁷, la loi indique simplement que le montant du salaire ou de la rémunération fait partie des principales dispositions qui doivent figurer dans le contrat de travail.

421. En outre, en Indonésie²⁸, un accord de travail conclu par écrit doit indiquer le montant du salaire et le mode de paiement, lesquels doivent être conformes au règlement de l'entreprise, à la convention collective et à toute loi en vigueur. Au Botswana²⁹, la législation oblige l'employeur à délivrer et à signer en deux exemplaires une carte de travail indiquant la date du

la période de paie, le jour de paie et les modalités de paiement. Voir également Cuba (1), art. 28, 37 e) et 115; République dominicaine (1), art. 19, 20 et 24, 3); Honduras (2), art. 37 h) et 39; et Fédération de Russie (1), art. 57.

¹⁷ (1), art. 29, 1), 3) et 42. Lorsque le contrat n'a pas été conclu par écrit, l'employeur doit confirmer par écrit dans un délai de sept jours après le commencement du travail la nature et les conditions du contrat.

¹⁸ (1), art. 71 f).

¹⁹ (1), art. 30, 2).

²⁰ (1), art. 39. Voir également Cap-Vert (1), art. 9, 2); Congo (2), art. 32-3; Guinée-Bissau (1), art. 7; Jamahiriya arabe libyenne (1), art. 23; République démocratique du Congo (1), art. 187.

²¹ (1), art. 26; (2), art. 4.

²² (3), art. 3.

²³ (1), art. 21, 1) c); (3). De même, au Ghana (1), art. 31, 1), tous les contrats doivent indiquer de façon claire et univoque la nature et la durée de l'emploi, le taux de rémunération et sa méthode de calcul ainsi que les modalités et la date du paiement de la rémunération.

²⁴ (1), art. 30 d).

²⁵ (2), art. 19.

²⁶ (1), art. 12. Voir également Oman (1), art. 28.

²⁷ (1), art. 29, 1); (2), art. 2.

²⁸ (1), art. 14, 1).

²⁹ (1), art. 32, 1); (2); (4), art. 3. Voir également Maroc (1), art. 9.

commencement de l'emploi, le taux de rémunération des heures normales et des heures supplémentaires, la périodicité des paiements, l'horaire habituel de travail et le nombre de jours de congés payés par an. De plus, l'employeur doit délivrer la carte de travail au travailleur, laquelle doit être conservée en lieu sûr. Aux Etats-Unis³⁰, un grand nombre de législations des Etats prescrivent à l'employeur de faire connaître au travailleur au moment de l'embauche le taux de rémunération, les retenues susceptibles d'être faites et le jour et le lieu du paiement. De plus, l'employeur doit aviser le travailleur de tout changement dans le jour de paie avant que ce changement n'intervienne. Au Canada³¹, quelques juridictions prescrivent à l'employeur d'informer les travailleurs des conditions de travail au moment de l'embauche ou avant. Le gouvernement indique toutefois que toutes les provinces, mais non les territoires, offrent un service gratuit d'information téléphonique en matière de normes du travail et entretiennent des sites Web pour ce même objet, notamment sur les conditions de travail et les retenues sur les salaires. De plus, d'autres moyens de communication, tels que des journées d'information, des séminaires, des brochures, de la documentation accessible dans les bibliothèques publiques permettent, dans les diverses juridictions, aux partenaires sociaux de se documenter sur la législation du travail.

422. A propos des questions qui font l'objet de cet article de la convention, la législation de presque tous les pays européens reprend les dispositions de la directive 91/533/CEE des Communautés européennes, adoptée le 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail. Aux termes de cette directive, qui vise «à mieux protéger les travailleurs salariés contre une éventuelle méconnaissance de leurs droits et à offrir une plus grande transparence sur le marché du travail», l'employeur est tenu de porter à la connaissance du travailleur salarié, deux mois au plus tard après le début de son travail, les éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail, y compris au moins: i) l'identité des parties; ii) le lieu de travail; iii) le titre, le grade, la qualité ou la catégorie d'emploi dans lesquels le travailleur est occupé, ou la caractérisation ou la description sommaire du travail; iv) la date du début du

³⁰ Voir par exemple Alaska (5), art. 23.05.160; Caroline du Nord (40), art. 95-25.13; (41), art. 13-12.0803, 13-12.0804 et 13-12.0805; Caroline du Sud (48), art. 41-10-30(A); Connecticut (11), art. 31-71f; Delaware (13), art. 1108; Hawaï (16), art. 388-7; Idaho (17), art. 45-610, 2); Illinois (18), art. 115/10; Iowa (20), art. 91A.6, 1); Maryland (26), art. 3-504; Minnesota (29), art. 181.55; New Hampshire (36), art. 275.49; New Jersey (37), art. 34:11-4.6; Etat de New York (39), art. 195, 1) et 2); Pennsylvanie (46), art. 231.22 c); Utah (52), art. 34-28-4, 1); Virginie-Occidentale (57), art. 21-5-9. Dans certains cas, la législation des Etats prévoit la notification des conditions de salaire mais seulement sur demande écrite; voir Montana (33), art. 39-3-203.

³¹ Voir, par exemple, Terre-Neuve et Labrador (9), art. 2.1, 1). En Alberta (4), art. 13, 1), la loi prescrit à l'employeur d'informer le travailleur d'une réduction de son taux de rémunération, du taux de rémunération des heures supplémentaires, des congés payés, des jours fériés payés ou de l'indemnité de licenciement avant le début de la période de paie sur laquelle cette réduction porte effet.

travail; v) le montant des congés payés; vi) la durée des délais de préavis à observer par les parties; vii) le montant de base initial, les autres éléments constitutifs ainsi que la périodicité de versement de la rémunération; et viii) la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du travailleur. L'obligation d'information peut être remplie au moyen d'un contrat écrit, d'une lettre d'engagement, ou d'un ou de plusieurs autres documents. La directive précise en outre que toute modification des éléments susmentionnés doit faire l'objet d'un document écrit à remettre par l'employeur au travailleur au plus tard un mois après la date de la prise d'effet de la modification concernée³².

423. La plupart des pays européens ont adopté une législation qui transpose les principes de la directive dans la législation nationale. Par exemple, en *Italie*³³ et au *Pays-Bas*³⁴, l'employeur est tenu, dans un délai d'un mois après le commencement du travail, de communiquer au travailleur une déclaration écrite indiquant, entre autres, le taux de salaire et la périodicité des paiements. Lorsque la personne engagée doit travailler à l'étranger, des informations devraient également être données sur la monnaie qui sera utilisée pour le paiement. De plus, toute modification doit être communiquée par écrit au travailleur un mois avant que cette modification ne prenne effet. De même, à *Chypre*³⁵ et en *Grèce*³⁶, chaque employeur est tenu d'informer le travailleur des éléments essentiels du contrat de travail, y compris de tous les éléments de la rémunération auxquels le travailleur a droit, ainsi que de la fréquence des paiements. Ces informations doivent être fournies par écrit (sous la forme d'un contrat, d'une lettre d'engagement ou d'un autre document signé par l'employeur) et pas plus d'un mois – à Chypre – et de deux mois – en Grèce – après le commencement du travail, sauf pour les travailleurs dont la relation de travail est inférieure à un mois. En *Espagne*³⁷, dans le cas de contrat de travail d'une durée de plus de quatre semaines, l'employeur doit informer par écrit le

³² La Cour européenne de justice a interprété le champ d'application de la directive dans son jugement du 4 décembre 1997 sur les affaires jointes C-253/96 à C-258/96. Elle a jugé que l'objectif de la directive ne sera pas réalisé si le travailleur salarié n'est pas en mesure, de quelle que façon que ce soit, d'utiliser les informations contenues dans la communication pour les invoquer devant les juridictions nationales, et qu'il incombe donc aux juridictions nationales d'appliquer et d'interpréter les règles nationales relatives à la charge de la preuve à la lumière de la finalité de la directive, en attribuant à la communication une force probante telle qu'elle puisse être considérée comme un élément susceptible de démontrer la réalité des éléments essentiels du contrat, et qu'elle soit, de ce fait, revêtue d'une présomption de vérité comparable à celle qui s'attacherait, dans l'ordre juridique interne, à pareil document établi par l'employeur et communiqué au travailleur. Pour un complément d'information sur cette directive, voir Catherine Barnard, *EC Employment Law*, 2000, pp. 436 à 440 et Pierre Rodière, *Droit social de l'Union européenne*, 2002, pp. 440 à 448.

³³ (3), art. 1, 1), 2, 1) et 3.

³⁴ (2), art. 1; (1), art. 1637F. La situation est la même en Allemagne (2), art. 2, 1) et 3).

³⁵ (1), art. 3, 2), 4, 1), 2), 5 et 6, 1), 3).

³⁶ (2), art. 1, 3), 2, 1), 2) et 3.

³⁷ (1), art. 8, 5); (10), art. 2, 2) e).

travailleur des conditions de travail, y compris du montant initial du salaire, de tout supplément de salaire et de la périodicité des paiements.

**7.1. Directive 91/533/CEE du Conseil de l'Europe, du 14 octobre 1991,
relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions
applicables au contrat ou à la relation de travail**

Article 2

Obligation d'information

1. L'employeur est tenu de porter à la connaissance du travailleur salarié auquel la présente directive s'applique ci-après dénommé «travailleur» les éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail.

2. L'information visée au paragraphe 1 porte au moins sur les éléments suivants:

- a) l'identité des parties;
- b) le lieu de travail; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le travailleur est occupé à divers endroits, ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur;
- c) i) le titre, le grade, la qualité ou la catégorie d'emploi en lesquels le travailleur est occupé ou
ii) la caractérisation ou la description sommaires du travail;
- d) la date de début du contrat ou de la relation de travail;
- e) s'il s'agit d'un contrat ou d'une relation de travail temporaire, la durée prévisible du contrat ou de la relation de travail;
- f) la durée du congé payé auquel le travailleur a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé;
- g) la durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le travailleur en cas de cessation du contrat ou de la relation de travail ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités de détermination de ces délais de préavis;
- h) le montant de base initial, les autres éléments constitutifs ainsi que la périodicité de versement de la rémunération à laquelle le travailleur a droit;
- i) la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du travailleur;
- j) le cas échéant:
 - i) la mention des conventions collectives et/ou accords collectifs régissant les conditions de travail du travailleur; ou
 - ii) s'il s'agit de conventions collectives conçues en dehors de l'entreprise par des organes ou institutions paritaires particuliers, la mention de l'organe compétent ou de l'institution paritaire compétent au sein duquel/de laquelle elles ont été conclues. [...]

(suite)

(suite)

Article 3

Moyens d'information

1. L'information sur les éléments visés à l'article 2, paragraphe 2, peut résulter de la remise au travailleur, deux mois au plus tard après le début de son travail:

- a) d'un contrat de travail écrit; et/ou
- b) d'une lettre d'engagement; et/ou
- c) d'un ou plusieurs autres documents écrits, dès lors que l'un de ces documents comporte au moins l'ensemble des éléments visés à l'article 2, paragraphe 2, points a), b), c), d), h) et i). [...]

Article 5

Modification d'éléments du contrat ou de la relation de travail

1. Toute modification des éléments visés à l'article 2, paragraphe 2, et à l'article 4, paragraphe 1, doit faire l'objet d'un document écrit à remettre par l'employeur au travailleur dans les plus brefs délais et au plus tard un mois après la date de la prise d'effet de la modification concernée. [...]

Article 8

Défense des droits

1. Les Etats Membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour permettre à tout travailleur qui s'estime lésé par le non-respect des obligations découlant de la présente directive de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle après, éventuellement, le recours à d'autres instances compétentes. [...]

424. En outre, en *Autriche*³⁸, l'employeur est tenu d'indiquer par écrit au travailleur, immédiatement après le début de la relation de travail, les principaux droits et obligations qui découlent du contrat de travail, y compris la rémunération de départ et, en particulier, le salaire de base et les autres éléments de la rémunération, par exemple les paiements spéciaux, ainsi que la date requise de la paie. Le travailleur doit également être immédiatement informé de toute modification ou, en tout état de cause, pas plus d'un mois après l'entrée en vigueur de ces modifications. De même, en *Norvège*³⁹, toute relation de travail doit faire l'objet d'un contrat écrit qui indiquera, entre autres, le barème de salaire applicable ou le salaire convenu au commencement de la relation de

³⁸ (5), art. 2.

³⁹ (1), art. 55B, 55C h), 55D et 73P. Lorsque le travailleur est affecté dans un autre pays de l'Espace économique européen, l'accord de travail devrait aussi indiquer la monnaie dans laquelle la rémunération sera payée et toutes prestations, en espèces ou en nature, liées au travail à effectuer à l'étranger. De même, en Croatie (1), art. 12, 1) et 2), un contrat écrit de travail doit comporter, entre autres éléments, le salaire de base, les suppléments de salaire et la périodicité des paiements ou bien indiquer la législation, les conventions collectives ou les règles de travail qui s'appliquent à ces questions.

travail, ainsi que tout supplément et autre rémunération, par exemple les prestations de retraite, de repas ou de logement, ainsi que la périodicité des paiements. Il doit être fait mention de la législation et des conventions collectives qui régissent ces questions et toutes modifications de la relation de travail doivent être indiquées dans le contrat dès que possible et pas plus d'un mois après leur entrée en vigueur. Au Royaume-Uni⁴⁰, aux termes de la loi sur les droits en matière d'emploi, l'employeur est tenu de fournir au travailleur dans les deux mois qui suivent son embauche une déclaration écrite des conditions particulières de son emploi, comportant notamment le barème de rémunération ou la méthode de calcul de sa rémunération et les intervalles entre deux paies, et en cas de changement une nouvelle déclaration doit être communiquée dans les meilleurs délais et, au plus tard, un mois après le changement en question.

425. La période au cours de laquelle les travailleurs doivent être informés des conditions de salaire liées à leur travail diffère considérablement d'un pays à l'autre et peut aller de quelques jours à quelques semaines, voire quelques mois, à partir du début du travail. Ainsi, au *Nigéria*⁴¹, l'employeur doit indiquer par écrit au travailleur les taux de salaire, leurs méthodes de calcul et les modalités et la périodicité des paiements, au plus tard trois mois après le commencement du travail; en cas de modifications des conditions de travail, le travailleur doit être informé par écrit de la nature de ces modifications au plus tard un mois après leur entrée en vigueur. La législation prévoit également qu'aucune personne ne peut être employée tant qu'un fonctionnaire compétent du travail ne s'est pas assuré que cette personne comprend et accepte les conditions de son travail. Au *Swaziland*⁴², par exemple, l'employeur doit remettre à chaque travailleur, dans un délai de six semaines après le début du travail, un formulaire dûment rempli où figureront, entre autres, le montant et la méthode de calcul du salaire, la périodicité des paies, le temps normal de travail, les droits en matière de congé annuel, de jours fériés payés et de congé maladie payé, etc. A la *Dominique*⁴³, le contrat de travail doit être établi par écrit au plus tard 14 jours après le commencement du travail et doit indiquer, entre autres, le taux et la méthode de calcul de la paie, la périodicité des paies, le taux de rémunération des heures supplémentaires, les droits en matière de congé maladie et de congé annuel et la rémunération que le travailleur doit recevoir pendant ces congés. Au *Brésil*⁴⁴, l'employeur doit consigner toutes les informations utiles, y compris le

⁴⁰ (1), art. 1, 2), 4), 2, 6), et 4, 3). Des dispositions similaires se retrouvent dans les législations des territoires non métropolitains, comme à Gibraltar (11), art. 21, 1); à Guernesey (12), art. 1, 3); aux îles Falkland (9), art. 4, 3); à l'île de Man (14), art. 1, 3); et à Jersey (19), art. 2, 2). Le délai imparti pour produire cette déclaration écrite va, pour l'ensemble de ces territoires, de six jours à treize semaines.

⁴¹ (1), art. 7, 1 f), 2) a) et 33, 2) a) et b).

⁴² (1), art. 22, 1).

⁴³ (2), art. 3 et 5, 1).

⁴⁴ (2), art. 29.

taux de rémunération, les modalités de paiement et le montant estimé des pourboires dans le livret de travail du travailleur, dans un délai de deux jours après la date de l'engagement.

426. Dans certains pays, la législation oblige à indiquer dans le contrat de travail certaines des informations sur les conditions de salaire qui sont mentionnées au paragraphe de la recommandation. Par exemple, en *Côte d'Ivoire*⁴⁵ et à *Madagascar*⁴⁶, le contrat de travail ou la lettre d'engagement doivent indiquer, entre autres, la position hiérarchique du travailleur, le salaire et les suppléments de salaire. Néanmoins, il n'y est pas fait mention de la périodicité des paiements, du lieu de paiement, de la méthode de calcul ou des conditions et limites d'éventuelles retenues. De même, au *Mexique*⁴⁷, au *Panama*⁴⁸ et au *Paraguay*⁴⁹, la loi n'exige que l'indication, dans un contrat de travail écrit, de la forme et du montant du salaire. En *République islamique d'Iran*⁵⁰ et en *Iraq*⁵¹, la législation prévoit d'une manière générale qu'un contrat de travail doit contenir des informations sur le salaire ou la rémunération de base et sur tout supplément y afférent. En *Hongrie*⁵², le contrat de travail doit indiquer le salaire de base, les fonctions à remplir et le lieu de travail; au *Soudan*⁵³, le contrat de travail doit indiquer, entre autres, le taux de salaire qui a été convenu et les dates de paiement.

427. Dans d'autres pays, comme le *Bénin*⁵⁴, le *Cameroun*⁵⁵, le *Mali*⁵⁶ et la *Mauritanie*⁵⁷, il n'est obligatoire de communiquer les conditions de salaire qu'en ce qui concerne certaines catégories de travailleurs, dont les travailleurs domestiques et les travailleurs affectés ailleurs qu'à leur lieu habituel de résidence, et que pour certains types de contrats, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de plus de trois mois. En *Algérie*⁵⁸, les garanties législatives relatives à la communication aux travailleurs de leurs conditions de

⁴⁵ (3), art. 2 et 3.

⁴⁶ (1), art. 17.

⁴⁷ (2), art. 24 et 25 vi). Voir également Chili (1), art. 10, 4); et El Salvador (2), art. 23, 8) et 9).

⁴⁸ (1), art. 67 et 68, 7).

⁴⁹ (1), art. 233.

⁵⁰ (1), art. 10.

⁵¹ (1), art. 30.

⁵² (1), art. 76, 3) et 82, 3).

⁵³ (1), art. 30 d).

⁵⁴ (1), art. 65.

⁵⁵ (1), art. 27, 1); (4), art. 2, 2).

⁵⁶ (1), art. L.27; (2), art. D.86-6.

⁵⁷ (1), art. 42.

⁵⁸ (3), art. 8; (4), art. 5.

salaires s'appliquent également aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs à domicile.

428. Dans certains pays comme l'*Equateur*⁵⁹ et la *Tunisie*⁶⁰, la législation générale du travail n'oblige pas à donner des informations particulières sur le salaire dans le contrat de travail, mais implique que toute clause en matière de rémunération devrait faire l'objet d'un accord préalable. Le même principe s'applique en cas de modification des termes du contrat. Par exemple, au *Burkina Faso*⁶¹, en *Guinée*⁶², au *Niger*⁶³ et au *Sénégal*⁶⁴, toute modification substantielle des conditions définies dans un contrat de travail doit être communiquée à l'avance par écrit au travailleur et acceptée par celui-ci.

429. Enfin, dans des pays comme la Jordanie et l'*Uruguay*, il ne semble pas y avoir de dispositions législatives pour garantir que les travailleurs seront clairement et pleinement informés, avant d'être engagés ou lorsque des modifications ont lieu, sur certains aspects du salaire – taux de salaire, périodicité de la paie, lieu du paiement, méthode de calcul du salaire ou motifs des retenues qui peuvent être effectuées.

1.2. Eléments du salaire régis par le règlement de l'entreprise

430. Dans plusieurs pays, les travailleurs sont informés des conditions salariales auxquelles ils sont employés par le biais du règlement de l'entreprise, lequel, souvent, est établi en accord avec le syndicat à l'échelle de l'entreprise et est affiché sur le lieu de travail. Par exemple, au *Guatemala*⁶⁵, au *Honduras*⁶⁶ et en *Pologne*⁶⁷, le règlement de l'entreprise doit indiquer, entre autres, la date, le lieu et le moment du paiement de la rémunération; par ailleurs, l'employeur est tenu de veiller à ce que chaque travailleur ait pris connaissance du contenu de ce règlement avant le commencement du travail. En *Norvège*⁶⁸, un règlement du

⁵⁹ (2), art. 12.

⁶⁰ (1), art. 134.

⁶¹ (1), art. 18 et 20.

⁶² (1), art. 68.

⁶³ (1), art. 62.

⁶⁴ (1), art. L.67.

⁶⁵ (2), art. 60, d). C'est également le cas dans les pays suivants: *Costa Rica* (1), art. 68 c); *République dominicaine* (1), art. 131, 8); *Panama* (1), art. 185, 3).

⁶⁶ (2), art. 92, 8).

⁶⁷ (1), art. 104-1, 1), 104-2, 1) et 104-3, 2).

⁶⁸ (1), art. 69 et 70, 3). En *Autriche* (7), art. 22 e) et 23, 1); (6), art. 4, 4), un règlement du travail doit être établi dans toute entreprise occupant plus de 20 personnes et doit indiquer, entre autres, la date du calcul et du paiement du salaire; il doit être affiché visiblement dans l'entreprise et être tenu à la disposition de tous les travailleurs. Au *Suriname* (1), art. 1613J, 1), le règlement du

travail portant, entre autres, sur le paiement du salaire est obligatoire dans tous les établissements industriels, commerciaux et administratifs qui occupent plus de dix personnes et il doit être affiché en un ou plusieurs endroits visibles dans l'établissement et distribué à chaque travailleur. De même, en Thaïlande⁶⁹, un employeur qui occupe dix personnes ou plus doit communiquer le règlement du travail où seront indiqués, entre autres, le jour et le lieu du paiement du salaire. Le règlement doit être distribué et affiché dans un endroit visible sur le lieu de travail afin que les travailleurs puissent en prendre facilement connaissance. C'est également le cas en *Jamahiriya arabe libyenne*⁷⁰, au *Mali*⁷¹, en *République démocratique du Congo*⁷² et au *Tchad*⁷³ où le règlement du travail, qui est obligatoire dans toutes les entreprises industrielles, commerciales et agricoles occupant plus de dix personnes, doit porter sur les modalités de paiement du salaire et être affiché dans un endroit approprié et facilement accessible pour pouvoir être consulté à tout moment.

431. En outre, en Croatie⁷⁴, les employeurs occupant plus de 20 personnes doivent établir et diffuser un règlement du travail concernant les questions liées au paiement du salaire et à l'organisation du travail, et d'autres questions importantes pour le travailleur, à l'exception de celles réglementées par voie de convention collective. L'employeur doit veiller à ce que le règlement, ainsi que toute convention collective applicable, soit facilement accessible au travailleur. En Indonésie⁷⁵, le règlement de l'entreprise que l'employeur doit établir, sauf si une convention collective est déjà en vigueur, doit contenir des dispositions sur les droits et obligations de l'employeur et des travailleurs. De plus, l'employeur est tenu de porter le règlement à la connaissance des travailleurs et de donner à ces derniers toutes les explications pertinentes.

432. En revanche, dans certains pays, comme le *Cameroun*⁷⁶, la *Côte d'Ivoire*⁷⁷ et le *Sénégal*⁷⁸, la législation indique expressément que les règlements

travail a force contraignante, à condition que son texte complet soit affiché de façon visible à un endroit facile d'accès.

⁶⁹ (1), art. 108 et 110. Voir également République de Corée (1), art. 96; et Japon (2), art. 89; (5), art. 97 et 103.

⁷⁰ (1), art. 76.

⁷¹ (1), art. L.64 et L.67.

⁷² (1), art. 136; (4), art. 6.

⁷³ (1), art. 81 et 85. Voir également le *Yémen* (1), art. 89 f).

⁷⁴ (1), art. 5, 3) et 123, 1).

⁷⁵ (1), art. 39, 1), 41, 1), 42, 1) et 45.

⁷⁶ (1), art. 29, 2); (3), art. 1, 1) et 6, 1). C'est également le cas dans les pays suivants: *Bénin* (1), art. 137; *Burkina Faso* (1), art. 78; *Comores* (1), art. 41; *Congo* (1), art. 75; *Niger* (1), art. 57; *Togo* (1), art. 31. En *Guinée* (1), art. 120, 121, 122 et 127, toute entreprise qui occupe normalement au moins 25 personnes est tenue d'établir un règlement intérieur portant sur les questions de discipline et la santé et la sécurité dans l'établissement, à l'exception des dispositions sur la mobilité ou sur la perte de l'emploi, ou des clauses susceptibles d'entraver ou de limiter les droits des travailleurs consacrés par la législation en vigueur.

internes doivent se référer exclusivement à l'organisation technique du travail, aux normes disciplinaires et à la sécurité et à la santé, et que tous les autres règlements, en particulier ceux portant sur le rémunération, sont considérés nuls et non avenus.

1.3. Affichage sur le lieu de travail des règlements et avis applicables

433. Dans d'autres pays, l'employeur est tenu d'afficher sur le lieu de travail des avis présentant des extraits de la législation applicables, par exemple, aux taux de salaire ou à la périodicité des paiements. Par exemple, à la *Barbade*⁷⁹, au *Guyana*⁸⁰, à *Sri Lanka*⁸¹, en *République-Unie de Tanzanie*⁸² et en *Zambie*⁸³, conformément à la législation, chaque employeur est tenu d'afficher des avis pour informer les travailleurs de la réglementation en matière de salaire qui s'applique à eux. De même, en *République centrafricaine*⁸⁴, à *Djibouti*⁸⁵, en *Guinée*⁸⁶ et au *Togo*⁸⁷, les taux du salaire minimum et les taux de rémunération du travail à la pièce doivent être affichés dans les bureaux des travailleurs et dans les endroits où ces derniers sont payés. A *Malte*⁸⁸, l'employeur doit afficher visiblement les réglementations relatives aux salaires sur le lieu de travail (usines, ateliers, bureaux, clubs, hôtels, magasins, lieux de divertissements ou garages) et, au moment de l'engagement de toute personne, l'employeur doit indiquer à cette personne les dispositions relatives à toutes les conditions de travail qui lui sont applicables. En Inde⁸⁹, la personne chargée de payer les salaires des personnes occupées dans une usine ou dans un établissement industriel ou autre doit afficher des extraits de la loi sur le paiement des salaires en anglais et dans la langue que parle la majorité des travailleurs. Au Japon⁹⁰ et en République de Corée⁹¹, la législation prescrit à

⁷⁷ (1), art. 15.1.

⁷⁸ (1), art. L.100.

⁷⁹ (4), art. 16, 2).

⁸⁰ (1), art. 29, 1); (4), art. 15, 2).

⁸¹ (2), art. 42; (5), art. 25; (1), art. 18 c).

⁸² (3), art. 17, 2).

⁸³ (1), art. 52.

⁸⁴ (1), art. 102.

⁸⁵ (1), art. 97.

⁸⁶ (1), art. 211.

⁸⁷ (1), art. 93.

⁸⁸ (1), art. 15, 1) et 2). De même, au Royaume-Uni: Gibraltar (11), art. 16.

⁸⁹ (1), art. 25.

⁹⁰ (2), art. 106.

⁹¹ (1), art. 13.

l'employeur d'informer les travailleurs des principaux éléments de la loi sur les normes du travail en assurant leur affichage permanent à un emplacement bien visible du lieu de travail et des dortoirs.

434. En outre, en *Malaisie*⁹², lorsqu'une convention collective est en vigueur et applicable à un travailleur, l'employeur est tenu de communiquer au travailleur copie de la convention collective ou de l'afficher, visiblement et en permanence, sur le lieu de travail, à un endroit auquel le travailleur a accès. De même, dans l'Etat de Tasmanie (Australie)⁹³, l'employeur doit s'assurer qu'une copie de la sentence arbitrale ou de l'accord enregistré qui sont applicables aux travailleurs peut être facilement consultée et lue par ces travailleurs dans un endroit du lieu de travail auquel ils ont accès. La même disposition s'applique en Australie-Méridionale⁹⁴, où l'employeur est tenu d'afficher la sentence arbitrale ou l'accord d'entreprise dans un endroit où ont facilement accès les travailleurs visés par cette sentence ou cet accord, et d'en communiquer copie à tout travailleur qui en fait la demande.

435. Aux Etats-Unis⁹⁵, la législation fédérale prescrit à l'employeur d'assurer un affichage permanent, en des emplacements visibles de l'établissement, d'un avis précisant les taux minima de rémunération applicables aux salariés. On retrouve dans la législation de la plupart des Etats des obligations similaires d'affichage concernant le salaire minimum, les jours de paie, le moment et le lieu de la paie et aussi tout changement éventuel de ces dispositions. L'avis doit être affiché autant que possible sur le lieu de travail ou, à défaut, là où il peut être vu par des travailleurs se rendant au travail, ou encore à l'agence ou au bureau le plus proche tenu par l'employeur pour la paie. Dans certains cas, les employeurs doivent pouvoir obtenir gratuitement, sur demande,

⁹² (3), art. 8, 2). De même, en *Hongrie* (1), art. 38, 2) et 3), l'employeur est tenu de faire en sorte que les travailleurs prennent connaissance des termes de la convention collective qui leur est applicable et de fournir copie de la convention aux membres du comité d'usine et aux représentants du syndicat sur le lieu de travail.

⁹³ (9), art. 84.

⁹⁴ (8), art. 103, 1) et 4). De même, en *Australie-Occidentale* (12), art. 25, l'employeur doit veiller à ce qu'il soit communiqué aux travailleurs copie de l'accord d'entreprise de travail dès que possible après son adoption et, d'une manière générale, il doit afficher la sentence arbitrale ou l'accord d'entreprise dans un endroit auquel les travailleurs ont facilement accès.

⁹⁵ (2), art. 516.4. Voir également *Alaska* (5), art. 23.05.160; *Arkansas* (8), art. 11-4-216; *Californie* (9), art. 207; *Caroline du Nord* (40), art. 95-25.13 et (41), art. 13-12.0806; *Caroline du Sud* (48), art. 41-1-10; *Colorado* (10), art. 8-4-107; *Connecticut* (11), art. 31-71f; *Delaware* (13), art. 1108; *Géorgie* (15), art. 34-4-5; *Hawaii* (16), art. 388-7; *Illinois* (18), art. 115/10; *Kansas* (21), art. 44-320; *Kentucky* (22), art. 337.325; *Louisiane* (24), art. 15; *Maine* (25), art. 668; *Michigan* (28), art. 408.391; *Missouri* (32), art. 290.522; *Montana* (33), art. 39-3-203; *Nebraska* (34), art. 48-1205; *Nevada* (35), art. 608.080(1); *New Hampshire* (36), art. 275.49; *New Jersey* (37), art. 34-11-4.6; *Ohio* (43), art. 4111.09; *Pennsylvanie* (46), art. 231.37; *Rhode Island* (47), art. 28-12-11; *Tennessee* (50), art. 50-2-103 d); *Utah* (52), art. 34-28-4, 1); *Vermont* (53), art. 393; *Virginie-Occidentale* (57), art. 21-5-9; *Washington* (56), art. 296-126-080.

copie de ces règlements, pour pouvoir les afficher. Au Canada⁹⁶, d'après la législation fédérale, tout employeur est tenu d'afficher les informations concernant le paiement du salaire, et la moitié des juridictions du Canada exigent que les employeurs affichent en un lieu visible de l'établissement leur législation propre.

2. Communication de feuilles de salaire détaillées

436. En vertu de l'article 14 *b)* de la convention, s'il y a lieu, des mesures efficaces doivent être prises en vue d'informer les travailleurs, d'une manière appropriée et facilement compréhensible lors de chaque paiement de salaires, des éléments constituant leurs salaires pour la période de paie considérée, dans la mesure où ces éléments sont susceptibles de varier. Le paragraphe 7 de la recommandation ajoute à cet égard que, dans tous les cas appropriés, les informations suivantes relatives à une période de paie donnée devraient être portées, lors de chaque paiement de salaires, à la connaissance des travailleurs: *a)* le montant brut du salaire gagné; *b)* toutes retenues qui pourraient avoir été effectuées, avec indication des raisons et du montant de ces retenues; et *c)* le montant net du salaire dû⁹⁷.

437. Dans la plupart des pays, la législation prévoit non seulement que le salaire doit être payé régulièrement mais aussi qu'au moment de chaque paiement les travailleurs doivent être informés en détail et par écrit du montant total du salaire, de tous les éléments du salaire et de toutes retenues éventuellement effectuées. Cette pratique, qui a été grandement facilitée par les progrès de la technologie de l'information, n'est plus limitée à certaines industries ou secteurs économiques mais s'est rapidement étendue aux entreprises plus petites et même à celles aux effectifs réduits. Il ressort manifestement de la législation et de la pratique nationales une généralisation de l'obligation de donner des indications sur les salaires, afin de tenir les travailleurs pleinement et régulièrement informés du calcul de leurs gains. Ces indications constituent non seulement des informations importantes mais aussi des preuves et, en tant que telles, elles sont largement utilisées par les tribunaux pour régler des conflits du travail. La force probante du bulletin de paie ne se limite pas au niveau et au calcul du salaire dû, mais recouvre aussi d'autres indications, par exemple la classification du poste du travailleur ou le montant des cotisations sociales. D'une manière plus générale, la feuille de paie permet au travailleur de démontrer qu'il dispose de ressources financières suffisantes

⁹⁶ (2), art. 25, 2). Voir également île du Prince Edward (15), art. 5, 4), 34; Nouveau-Brunswick (8), art. 11, 2); Nouvelle-Ecosse (12), art. 45, 54; Saskatchewan (17), art. 69, 1); Terre-Neuve et Labrador (9), art. 2.2; Territoires du Nord (11), art. 4.

⁹⁷ Ces dispositions n'ont pas donné lieu à des commentaires particuliers au cours des deux discussions de la Conférence et elles ont été adoptées pratiquement sous la forme proposée par le Bureau; voir CIT, 31^e session, 1948, *Compte rendu des travaux*, pp. 485 et 488, et CIT, 32^e session, 1949, *Compte rendu des travaux*, pp. 505 et 510.

lorsqu'il a affaire avec des tierces personnes, par exemple des banques ou des agences immobilières. Dans un certain nombre de pays, la feuille de paie constitue une présomption du paiement des sommes indiquées mais, lorsqu'il s'agit d'infirmer cette présomption, la charge de la preuve pèse sur le travailleur.

438. Dans plusieurs pays, la législation nationale indique les éléments du salaire que les employeurs sont tenus de communiquer par écrit aux travailleurs à chaque paiement du salaire. Le plus souvent, la législation reprend les éléments énumérés au paragraphe 7 de la recommandation et prévoit que les états de salaire doivent donner les informations suivantes: le montant total du salaire gagné, y compris les suppléments de salaire et les prestations; toutes retenues effectuées, y compris le motif et le montant de ces retenues et la somme effectivement due au travailleur. C'est le cas par exemple en *Argentine*⁹⁸ aux *Bahamas*⁹⁹, en *Espagne*¹⁰⁰, à *Maurice*¹⁰¹, en *République de Moldova*¹⁰², au *Paraguay*¹⁰³, en *Fédération de Russie*¹⁰⁴, en *Ukraine*¹⁰⁵, en *Uruguay*¹⁰⁶ et au *Venezuela*¹⁰⁷. Au Mozambique¹⁰⁸, au moment de la paie, l'employeur doit remettre aux travailleurs un document indiquant leur nom, le montant net du salaire payable, les dates de la période de paie visée et les détails du calcul du salaire et de toutes retenues effectuées. En Namibie¹⁰⁹, les données qui doivent être indiquées sur le bulletin de salaire comprennent le barème ordinaire de rémunération – horaire, journalière, hebdomadaire, bimensuelle ou mensuelle – du travailleur, la période de paie, le montant payé en ce qui concerne le salaire de base, les heures supplémentaires, le travail de nuit, le travail effectué pendant

⁹⁸ (1), art. 138 à 140. De même, dans les pays suivants: Allemagne (1), art. 134, 2); Chili (1), art. 54; Estonie (2), art. 8, 2); Luxembourg (2), art. 40, 1); Maroc (1), art. 10; Royaume-Uni (1), art. 8, 2); Rwanda (4), art. 2; Slovénie (1), art. 135, 3); et certains territoires non métropolitains tels que Guernesey (12), art. 3A, 2); îles Falkland (9), art. 10, 11, 1); et île de Man (14), art. 7.

⁹⁹ (4), art. 30, 1); (1), art. 4. Toutefois, le ministre, par un arrêté, peut dispenser tous types d'employeur de l'une ou de l'ensemble des obligations prévues en matière d'états de salaire.

¹⁰⁰ (1), art. 29, 1); (6), art. 2 et Annexe.

¹⁰¹ (1), art. 49, 2) c) ii); (2), art. 7. Seuls les employeurs occupant 15 travailleurs ou plus sont tenus de communiquer des états de salaire.

¹⁰² (1), art. 102; (2), art. 19, 3). En *Azerbaïdjan* (1), art. 173, 2), les états de salaire doivent également indiquer le montant des dettes dues par une partie à l'autre.

¹⁰³ (1), art. 235.

¹⁰⁴ (1), art. 136.

¹⁰⁵ (2), art. 30.

¹⁰⁶ (5), art. 2.

¹⁰⁷ (1), art. 133, 5).

¹⁰⁸ (1), art. 53, 4).

¹⁰⁹ (1), art. 36, 3) a); (3), Annexe. La législation prévoit en outre que l'état de salaire doit être remis aux travailleurs même lorsque la rémunération a été effectuée par un virement bancaire direct.

des jours fériés, toutes les prestations, le montant brut et net de la rémunération payable, ainsi que la raison et le montant de toute retenue effectuée.

439. Aux Etats-Unis¹¹⁰, la législation de la plupart des Etats exige la délivrance d'une feuille de paie au moment de chaque paie, que ce soit sous forme d'une partie détachable du chèque, de l'avis de paiement ou du bon de paiement ou séparément, lorsque le salaire est payé par un chèque individuel ou en espèces. Ce bulletin de paie doit faire apparaître le salaire brut gagné, la période sur laquelle porte le paiement et toutes les retenues et déductions légales. Au Canada¹¹¹, au niveau fédéral, l'employeur est tenu, au moment de payer le salaire, de fournir au travailleur un état détaillant par écrit la période considérée et le nombre d'heures rémunérées, le taux de rémunération, les retenues effectuées et le montant effectivement perçu par le travailleur. De plus, dans presque toutes les juridictions canadiennes, l'employeur est tenu de fournir à la fin de chaque période de paie ou le jour de paie des bulletins de paie faisant apparaître le nombre d'heures de travail, le taux de rémunération, le montant et l'objet des retenues, la période couverte par le bulletin et la rémunération brute et nette.

440. Au Swaziland¹¹² et en Tunisie¹¹³, le bulletin de salaire remis au travailleur doit comporter les indications suivantes: nom et profession du travailleur; taux de salaire; période sur laquelle le salaire porte; nombre d'heures rémunérées au taux ordinaire; nombre d'heures rémunérées au taux des heures

¹¹⁰ Voir, par exemple, Californie (9), art. 226, a); Caroline du Sud (48), art. 41-10-30(C); Colorado (10), art. 8-4-105, 4); Delaware (13), art. 1108; Hawaii (16), art. 388-7; Idaho (17), art. 45-609, 2); Illinois (18), art. 115/10; Maryland (26), art. 3-504; Michigan (28), art. 408.391 et 408.479, 2); Minnesota (29), art. 181.032; New York (39), art. 195, 3); Nouveau-Mexique (38), art. 50-4-2(B); Texas (51), art. 62.003; Washington (56), art. 296-126-040. Dans certains Etats, l'obligation de délivrer une feuille de paie ne concerne que le montant des retenues sur salaire; Caroline du Nord (40), art. 95-25.13; (41), art. 13-12.0807; Kentucky (22), art. 337.070; Massachusetts (27), art. 150A; Missouri (32), art. 290.080; Montana (33), art. 39-3-101; Nevada (35), art. 608.110, 2); New Hampshire (36), art. 275.49; New Jersey (37), art. 34:11-4.6; Oregon (45), art. 652.610, 1), 2); Rhode Island (47), art. 28-14-2.1; Utah (52), art. 34-28-3, 4); Virginie-Occidentale (57), art. 21-5-9; Wyoming (59), art. 27-4-101 b). En Iowa (20), art. 91A.6, 3), une feuille de paie détaillée indiquant les gains et les retenues doit être délivrée dans les dix jours qui suivent la demande du travailleur, mais l'employeur ne doit déférer à une telle requête qu'une fois par an à moins que le taux de rémunération, les heures de travail ou les retenues aient changé au cours de cette année. Des feuilles de paie ne doivent être remises aux travailleurs qu'à leur demande au Kansas (21), art. 44-320; au Nevada (35), art. 608.115(2); en Virginie (54), art. 40.1-29(C).

¹¹¹ (1), art. 254, 1). Voir aussi Alberta (4), art. 14, 2); Nouveau-Brunswick (8), art. 36, 1); Nouvelle-Ecosse (13), art. 9, 1); Québec (16), art. 46; Terre-Neuve et Labrador (9), art. 35. Dans certaines juridictions, un nouveau bulletin de paie n'est nécessaire qu'en cas de changement; voir: Colombie-Britannique (6), art. 27, 1) et 4); Manitoba (7), art. 135, 4) et 5). En Ontario (14), art. 12, 1) et 3), la loi autorise la délivrance du bulletin de paie par courrier électronique plutôt que sur support papier si le travailleur a accès à un moyen de faire une copie papier de ce bulletin.

¹¹² (1), art. 61, 1).

¹¹³ (1), art. 143.

supplémentaires; nature et montant des prestations payées; salaire brut gagné; montant et motif de toute éventuelle retenue; montant du salaire net payé. De même, au *Burkina Faso*¹¹⁴, à *Madagascar*¹¹⁵ et au *Niger*¹¹⁶, l'état de salaire peut revêtir la forme d'une feuille, d'une carte, d'une enveloppe ou d'un carnet, mais il doit avoir un caractère personnel et être remis au moment du paiement, même si le travailleur n'a été engagé que pour quelques heures ou pour une seule journée. Les indications suivantes doivent y être portées: le type du travail et la classification professionnelle du travailleur; le salaire en espèces et en nature, en particulier si le travailleur est logé et nourri; les prestations et indemnités; les heures supplémentaires; les retenues; le montant net du salaire et le montant des cotisations de l'employeur. Les mêmes indications sont demandées dans la législation du *Cameroun*¹¹⁷, du *Gabon*¹¹⁸ et de la *République démocratique du Congo*¹¹⁹. Dans ces pays, des bulletins de salaire individuels doivent être remis au travailleur après avoir été dûment certifiés par l'employeur ou par son représentant et paraphés par le travailleur, quelles que soient la nature et la durée du travail ou du montant de la rémunération. De même, en Inde¹²⁰, l'employeur doit remettre un bulletin de salaire établi sous la forme prescrite à chaque travailleur au moins un jour avant le paiement du salaire, et toutes les données figurant dans le bulletin de salaire doivent être authentifiées par l'employeur ou par toute personne habilitée à le faire. Au *Brésil*¹²¹ et au Pérou¹²², le travailleur doit signer le bulletin de salaire ou y apposer ses empreintes digitales; à *Cuba*, selon les informations fournies par le gouvernement, les travailleurs doivent signer le bulletin de salaire qui est remis au moment de chaque paiement du salaire. Au *Kirghizistan*¹²³ et au Viet Nam¹²⁴, il est remis aux travailleurs, peu

¹¹⁴ (1), art. 114; (2), art. 2 et 3. Voir également les pays suivants: *Côte d'Ivoire* (1), art. 32.5; (2), art. 52, 53 et 56; *Mali* (1), art. L.104 et L.105; (3), art. A.109-2, A.109-3 et A.109-5; *Mauritanie* (1), art. 91; *Sénégal* (2), art. 1, 2, 3 et 5. En *Algérie* (1), art. 86; (4), art. 6, la loi prévoit que l'employeur doit élaborer régulièrement des bulletins de salaire indiquant le montant total de la rémunération et le montant de tous ses éléments.

¹¹⁵ (1), art. 74; (2), art. 1, 2 et 5. Il n'est pas obligatoire de remettre un bulletin de salaire lorsque le travailleur n'est engagé que pour quelques heures ou à la journée.

¹¹⁶ (1), art. 163; (3), art. 207, 208 et 209.

¹¹⁷ (1), art. 69, 2; (2), art. 1, 2 et 3. A la demande de l'employeur, un inspecteur du travail peut le dispenser de l'obligation de remettre un bulletin de salaire au travailleur qu'il a engagé pour quelques heures seulement. Voir également les pays suivants: *Bénin* (1), art. 224; *République centrafricaine* (1), art. 106; (2), art. 2; *Congo* (1), art. 90; *Djibouti* (1), art. 101; *Tchad* (1), art. 263; et *Togo* (1), art. 97.

¹¹⁸ (1), art. 153.

¹¹⁹ (1), art. 84; (2), art. 2.

¹²⁰ (3), art. 26, 2), 3) et 4).

¹²¹ (2), art. 464.

¹²² (5), art. 19.

¹²³ (1), art. 241, 1) et 2).

¹²⁴ (1), art. 182 et 183.

après leur engagement, un carnet de salaire dans lequel doivent figurer les conditions de travail et les paiements.

441. La quantité d'informations contenues dans le bulletin de salaire s'est accrue ces dernières années, en raison principalement de la multiplicité des éléments du salaire, des modalités du temps de travail et des taux de salaires, d'où des calculs complexes et, souvent, l'établissement d'un document à caractère extrêmement technique. De plus, les différents types de retenues et de cotisations obligatoires s'ajoutent à la longue liste des éléments comptables qui doivent être régulièrement communiqués aux travailleurs, l'objectif étant d'accroître leur protection et la transparence et de faire mieux connaître les coûts sociaux de l'emploi. En *France*¹²⁵, la loi prévoit qu'au moment du paiement tous les travailleurs, quels que soient le montant ou la nature de leur rémunération et le type ou la durée de leur contrat, doivent recevoir une feuille de paie indiquant, entre autres, la période de référence, les heures de travail rémunérées au taux normal ou au taux des heures supplémentaires, le montant brut du salaire, le montant des cotisations obligatoires déduites de ce montant, toute autre retenue effectuée, le montant des paiements supplémentaires qui ne sont pas pris en compte pour calculer les cotisations et le salaire net versé au travailleur. La feuille de paie doit également indiquer le montant des cotisations sociales payées par l'employeur, mais il ne peut pas y être fait mention de la participation du travailleur à une grève. L'employeur est tenu de conserver pendant cinq ans les copies des feuilles de paie. Toutefois, dans certaines conditions et limites fixées par voie de décret, lequel est adopté après consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs, des entreprises peuvent être dispensées de l'obligation de conserver des copies papier des feuilles de paie à condition qu'elles utilisent d'autres moyens, par exemple un archivage électronique, offrant les mêmes garanties à des fins de contrôle.

442. Par ailleurs, en *Belgique*¹²⁶, la loi dispose que la feuille de paie doit comporter les éléments suivants: la période de paie; le salaire de base; tout paiement supplémentaire, comme la rémunération des heures supplémentaires ou les prestations en espèces; les cotisations sociales; le montant brut du salaire; le montant imposable du salaire; les sommes non imposées; les impôts retenus en

¹²⁵ (1), art. L.143-3, L.620-7 et R.143-2. En *Slovaquie* (1), art. 130, 5), il est également obligatoire d'indiquer l'ensemble des cotisations de l'employeur.

¹²⁶ (1), art. 15; (2), art. 2. En *Hongrie* (1), art. 160; et en *République tchèque* (1), art. 120, 4); (2), art. 11, 3); (4), art. 17, 3), il doit être remis aux travailleurs un décompte détaillé écrit de leurs salaires pour qu'ils puissent s'assurer de l'exactitude du calcul, et ils doivent être informés des motifs et de la somme des retenues effectuées. En *Italie* (4), art. 1, 1), l'état de salaire doit indiquer le nom et le poste du travailleur, la période de paie et, en particulier, tous les éléments de la rémunération, y compris les allocations familiales et les retenues obligatoires prises en compte. En *Norvège* (1), art. 55, 5), au moment du paiement, le travailleur est informé par écrit de la méthode de calcul de la paie, des congés payés et de toute retenue effectuée. Voir aussi *Finlande* (1), chap. 2, art. 16.

vertu de la législation fiscale; le montant net du salaire payé, ainsi que des données détaillées sur toutes les autres retenues (remboursement d'avances, amendes, sommes faisant l'objet de cession ou de saisie). En *Malaisie*¹²⁷, l'employeur doit communiquer à chaque travailleur, sur une feuille ou une carte séparée, des indications détaillées sur le salaire et les primes gagnés au cours de chaque période de salaire. Ces données comprennent le taux de paie, le nombre total de jours s'inscrivant dans le temps de travail normal, le nombre total d'heures supplémentaires, le montant du salaire payé en compensation de jours de congés annuels qui n'ont pas été pris, d'autres prestations, avances et retenues, les jours de congé ou les congés payés annuels et les congés maladie. Les mêmes données sont consignées dans le registre que chaque employeur doit tenir à des fins d'inspection. Ce registre doit être signé par le travailleur au moment de chaque paiement.

443. Par ailleurs, en *Australie*¹²⁸, la Réglementation fédérale sur les relations professionnelles oblige l'employeur à remettre un bulletin de salaire au plus tard un jour après le paiement du salaire. Le bulletin de salaire doit contenir de nombreuses informations sur le salaire du travailleur: date de paiement, période de paie, taux de salaire, montants brut et net du paiement, tout montant payé au titre d'une prestation, motif de chaque montant retenu sur le montant brut du paiement, nom et numéro du fonds ou du compte sur lequel la retenue a été versée. En ce qui concerne la législation de différents Etats australiens, dans la Nouvelle-Galles du Sud¹²⁹, un employeur, lorsqu'il paie un travailleur, doit communiquer à ce dernier par écrit diverses informations – date du paiement, période de référence du paiement, montant brut de la rémunération (y compris les heures supplémentaires et autres paiements), montant retenu à des fins fiscales, montant retenu au titre des cotisations du travailleur à une caisse de pension, toutes les autres retenues et le montant net payé. Toutefois, au lieu de communiquer ces indications par écrit, l'employeur peut recourir à d'autres modalités pour le faire, à condition que ces modalités aient été approuvées par les services en charge de la tenue du registre professionnel (Industrial Registrar), qu'elles soient dans l'intérêt des travailleurs intéressés et qu'elles permettent de

¹²⁷ (1), art. 62; (3), art. 5 c) et 9.

¹²⁸ (1), art. 353A, 2); (2), art. 132A, 1) et 132B, 1).

¹²⁹ (3), art. 123, 1); (4), art. 7, 1). De même, au Queensland (5), art. 370, 1) et 2), au moment du paiement, l'employeur doit indiquer la composition du paiement au travailleur dans un état écrit. Cet état, qui peut être joint au bulletin de paie du travailleur, doit indiquer la date du paiement, la période couverte par le paiement, le nombre d'heures effectuées au taux ordinaire et au taux des heures supplémentaires, les taux de salaire des heures ordinaires et des heures supplémentaires, le montant brut et net du salaire payé, des indications détaillées sur toute retenue et le montant des cotisations versées à une caisse de pension. En *Australie-Méridionale*, (6), art. 102, 7), lorsqu'un travailleur est payé à l'heure ou suivant un taux qui varie en fonction du temps de travail effectué, l'employeur doit lui remettre au moment de chaque paiement un état écrit faisant apparaître le nombre d'heures ouvrées pendant la période de référence (le temps de travail ordinaire devant être distingué des heures supplémentaires) et le taux de paie qui sert à calculer le paiement.

fournir les informations utiles sur la rémunération du travail. En Tasmanie¹³⁰, les sentences arbitrales et les accords agréés, d'une manière générale, contiennent des dispositions – le plus souvent sous la forme de clauses relatives au paiement du salaire – qui portent sur les bulletins de salaire et qui indiquent que, le jour de la paie ou auparavant, l'employeur doit communiquer par écrit à chaque travailleur le montant du salaire auquel il a droit, le montant des retenues effectuées sur celui-ci et le montant net payé.

444. Dans certains pays, les dispositions relatives aux bulletins de salaire n'imposent pas systématiquement des obligations aux employeurs mais établissent un droit que le travailleur peut exercer. Dans ces cas, la loi prévoit simplement que, à leur demande, les travailleurs peuvent obtenir copie des pièces comptables les concernant pendant n'importe quelle période de paie, ou examiner les documents qui servent de base au calcul de leur rémunération. C'est le cas par exemple à la *Barbade*¹³¹, à la *Dominique*¹³² et en *Pologne*¹³³. Au *Costa Rica*¹³⁴ et au *Mexique*¹³⁵, l'employeur, lorsque le travailleur en fait expressément la demande, doit communiquer un document écrit chaque quinzaine ou chaque mois où seront indiqués le nombre de jours ouvrés et la rémunération payée. En Nouvelle-Zélande¹³⁶, chaque employeur, lorsqu'un travailleur ou une personne autorisée à représenter le travailleur qui en fait la demande, doit communiquer immédiatement au travailleur ou au représentant du travailleur copie ou extrait d'une partie quelconque ou de l'ensemble du salaire, ainsi que les relevés du temps de travail de cette personne ayant trait à n'importe quel moment des six années précédentes. De même, à *Sri Lanka*¹³⁷, l'employeur doit communiquer tous les éléments du salaire payé au travailleur, à la demande de ce dernier ou à celle du syndicat auquel il est affilié.

445. La situation est analogue en ce qui concerne certains paiements additionnels – commissions, intéressements aux bénéficiaires. En Indonésie¹³⁸, par exemple, lorsque la totalité ou une partie du salaire est établie à partir de données qui ne peuvent être obtenues qu'en consultant la comptabilité de l'employeur, le travailleur a le droit de demander ces données et preuves à

¹³⁰ Voir par exemple les sentences arbitrales sur les métiers du bâtiment, art. 69 b); sur les ingénieurs en électricité, art. 24 e); sur les restaurateurs, art. 28, c); sur les constructeurs de navires, art. 27 b); et sur l'industrie automobile, partie III, art. 7 e).

¹³¹ (1), art. 17, 1). Voir aussi El Salvador (2), art. 138.

¹³² (1), art. 17, 1).

¹³³ (1), art. 85, 5).

¹³⁴ (1), art. 22 et 24 f).

¹³⁵ (2), art. 132(VII) et 804.

¹³⁶ (5), art. 130, 2).

¹³⁷ (2), art. 3C. De même, au *Soudan* (1), art. 35, 8), la loi prévoit, mais seulement en ce qui concerne les diminutions de salaire, qu'à la demande du travailleur l'employeur doit fournir un document précisant les éléments de ces diminutions.

¹³⁸ (2), art. 29, 1).

l'employeur. De même, en *Espagne*¹³⁹, en *Grèce*¹⁴⁰, aux *Pays-Bas*¹⁴¹ et au *Suriname*¹⁴², lorsque le salaire consiste, en tout ou en partie, d'intéressements aux bénéficiaires, l'employeur est tenu d'apporter des informations appropriées sur les pertes et profits de l'entreprise et de présenter, si nécessaire, les livres comptables. Au *Panama*¹⁴³, lorsque le salaire est composé de commissions sur les ventes ou sur les montants perçus, ou sur les deux, l'employeur est tenu de fournir des informations détaillées pour que le travailleur puisse s'assurer de l'exactitude du calcul du montant des salaires dus. Enfin, au *Swaziland*¹⁴⁴, les travailleurs qui ont droit à une commission ou à un intéressement aux bénéficiaires de l'entreprise qui les emploie doivent recevoir au moment du paiement de cette commission ou de cet intéressement des informations détaillées sur la méthode de calcul de la commission et sur le montant total des bénéfices de l'entreprise pendant la période correspondant au paiement.

446. Les diverses dispositions établissant la valeur probante des bulletins de salaire et le caractère de présomption qu'a l'acceptation de ces documents par le travailleur revêtent un intérêt particulier. Dans plusieurs pays, la loi indique que le simple fait d'accepter, sans protestations ni réserves, un bulletin de salaire de l'employeur ne peut pas être toujours considéré comme une renonciation au paiement de l'ensemble ou d'une partie d'un salaire, de suppléments de salaire, de prestations ou de primes qui sont payables au travailleur en vertu de la législation ou du contrat de travail. C'est le cas par exemple en *République centrafricaine*¹⁴⁵, en *France*¹⁴⁶ à *Madagascar*¹⁴⁷, au *Swaziland*¹⁴⁸ et en *Tunisie*¹⁴⁹. De même, en *Iraq*¹⁵⁰, un employeur ne peut obtenir décharge à propos de salaires dus que lorsque le travailleur a signé le registre des salaires, mais cette signature ne signifie pas pour autant que le travailleur renonce à un droit quel qu'il soit. La même disposition s'applique en *Jordanie*¹⁵¹ où le fait que

¹³⁹ (1), art. 29, 2).

¹⁴⁰ (1), art. 654.

¹⁴¹ (1), art. 1638E, 1).

¹⁴² (1), art. 1614E, 1).

¹⁴³ (1), art. 128, 21).

¹⁴⁴ (1), art. 61, 3).

¹⁴⁵ (1), art. 106. C'est le cas également dans les pays suivants: *Bénin* (1), art. 226; *Cameroun* (1), art. 69, 4); *Comores* (1), art. 105; *Congo* (1), art. 90; *Côte d'Ivoire* (1), art. 32.6; *Djibouti* (1), art. 101; *Gabon* (1), art. 153; *Guinée* (1), art. 218; *Mali* (1), art. L.110; *Mauritanie* (1), art. 91; *Niger* (1), art. 164; *République démocratique du Congo* (1), art. 85; *Tchad* (1), art. 264; et *Togo* (1), art. 97.

¹⁴⁶ (1), art. L.143-4.

¹⁴⁷ (1), art. 74.

¹⁴⁸ (1), art. 61, 2).

¹⁴⁹ (1), art. 145.

¹⁵⁰ (1), art. 52, 2).

¹⁵¹ (1), art. 46 b).

la signature du travailleur figure sur un bulletin de salaire ou sur un registre des salaires, ou sur tout reçu pour un montant spécifié, ne lui fait pas perdre le droit de recevoir toute somme additionnelle au paiement due en vertu de la loi, d'une réglementation ou d'un contrat.

447. Par ailleurs, au *Bénin*¹⁵², en *Mauritanie*¹⁵³ et au *Sénégal*¹⁵⁴, au *Tchad*¹⁵⁵, la législation indique que, en cas de différend à propos du paiement du salaire, de suppléments de salaire, de primes ou de prestations de toutes sortes, le non-paiement est irréfutablement présumé (sauf en cas de *force majeure*) à moins que l'employeur ne présente le registre des salaires dûment paraphé par le travailleur ou une copie, paraphée ou contresignée, du bulletin du salaire qui fait l'objet du différend. En *Egypte*¹⁵⁶, il ne peut pas être présumé que l'employeur a payé le salaire d'un travailleur si ce dernier n'en a pas accusé réception en signant le registre des salaires, le bulletin de salaire ou un reçu spécial établi à cette fin. Aux Seychelles¹⁵⁷, si l'employeur n'enregistre pas le paiement du salaire dans le livre de paie, y compris une preuve de la réception du salaire par le travailleur, la présomption qu'il n'a pas effectué le paiement lui sera opposée.

448. Enfin, dans certains pays comme les *Comores*¹⁵⁸, il n'a pas encore été adopté de réglementation pour établir les éléments du bulletin de salaire individuel des travailleurs, comme l'exige la législation générale du travail. Au *Bélarus*¹⁵⁹, le gouvernement n'a pas encore établi de règles pour la conservation de documents du travail essentiels, dont le formulaire de règlement du salaire, qui devraient donner des précisions sur le salaire et les retenues effectuées. En *Autriche*¹⁶⁰, en l'absence de lois contraignantes sur ce point, la forme et le contenu exact du bulletin de paie détaillé sont déterminés par la convention d'entreprise. En réponse à des observations répétées de la Chambre fédérale autrichienne du travail sur la nécessité d'établir une base juridique précise pour que l'employeur soit tenu de fournir des états comptables réguliers sur les salaires payés, le gouvernement a considéré que les dispositions de l'article 14 de la convention permettent une certaine latitude et que, s'il est vrai qu'il n'y a pas dans la législation de dispositions détaillées sur les modalités de paiement du

¹⁵² (1), art. 226. Voir également les pays suivants: *Burkina Faso* (1), art. 115; *Congo* (1), art. 90; *Gabon* (1), art. 153; et *République démocratique du Congo* (1), art. 84.

¹⁵³ (1), art. 92.

¹⁵⁴ (1), art. L.117.

¹⁵⁵ (1), art. 265.

¹⁵⁶ (1), art. 35.

¹⁵⁷ (1), art. 36, 2).

¹⁵⁸ (1), art. 105.

¹⁵⁹ (1), art. 52.

¹⁶⁰ (1), art. 97, 1). De même, en Suisse (2), art. 323b, la loi exige la délivrance d'un décompte détaillé au moment de la paie, mais sans spécifier quels sont les éléments de la rémunération qui doivent y figurer.

salaire de la plupart des catégories de travailleurs, ces dispositions font l'objet de conventions collectives.

3. Tenue de registres des salaires

449. Le paragraphe 8 de la recommandation indique que les employeurs devraient, dans les cas appropriés, tenir des états comportant, pour chacun des travailleurs, les informations spécifiées au paragraphe 7, à savoir le montant brut et le montant net du salaire, ainsi que le montant de toute retenue. Cette disposition reprend donc de façon détaillée les exigences établies à l'article 15 d) de la convention qui prévoit, dans tous les cas où il y a lieu, la tenue d'états suivant une forme et une méthode appropriées¹⁶¹. Dans beaucoup de pays, la législation semble suivre à la lettre les dispositions susmentionnées et prévoit la tenue de registres de salaires contenant les mêmes informations que les états de salaire. Par exemple, en *République de Moldova*¹⁶², l'employeur est tenu de veiller à ce que toutes les informations sur le salaire contenues dans le bulletin de paie soient également enregistrées dans des livres de paie appropriés. De même, au Maroc¹⁶³ et au *Swaziland*¹⁶⁴, chaque employeur doit tenir un registre des salaires contenant, à propos de chaque travailleur, toutes les informations qui doivent figurer dans la feuille de paie, et conserver ce registre pendant trois ans à partir de la date de la dernière écriture. En *Tunisie*¹⁶⁵, les éléments figurant dans le bulletin de paie doivent être consignés dans un livre des salaires qui peut être demandé à tout moment par un inspecteur du travail. Dans certains pays, comme la Chine¹⁶⁶ et la Croatie¹⁶⁷, l'état de salaire de chaque travailleur est une copie tirée du registre des salaires. Cependant, en *Espagne*¹⁶⁸, au *Paraguay*¹⁶⁹ et en *Uruguay*¹⁷⁰, la législation nationale indique que les copies des états de salaire

¹⁶¹ On notera que le texte français initialement proposé par le Bureau faisait référence aux «registres des salaires», mais que les termes «des salaires» ont été supprimés au cours de la première discussion de la Conférence au motif qu'ils donnaient au texte une portée restrictive; voir CIT, 31^e session, 1948, *Compte rendu des travaux*, p. 486.

¹⁶² (1), art. 102; (2), art. 19, 3). De même, en *Ukraine* (2), art. 30, la législation exige un enregistrement fiable du travail effectué et l'établissement de documents comptables sur le paiement des salaires. Voir également le *Nicaragua* (3), art. 1, et le Pérou (5), art. 18.

¹⁶³ (1), art. 11.

¹⁶⁴ (1), art. 151, 1) a) et 2) b).

¹⁶⁵ (1), art. 144. Voir aussi Rwanda (4), art. 4.

¹⁶⁶ (1), art. 6.

¹⁶⁷ (1), art. 83, 4). De même, en *Bulgarie* (1), art. 270, 3), la législation prévoit simplement que le salaire doit être payé au travailleur sur la base d'un bulletin de salaire ou contre un accusé de réception.

¹⁶⁸ (6), art. 3.

¹⁶⁹ (1), art. 235.

¹⁷⁰ (5), art. 2 et 4.

délivrées aux travailleurs doivent être conservées pendant cinq à dix ans afin de faciliter la tâche de l'inspection du travail.

450. Dans certains pays, comme le *Burkina Faso*¹⁷¹, *Djibouti*¹⁷², *Madagascar*¹⁷³ et le *Sénégal*¹⁷⁴, toutes les informations sur le salaire contenues dans le bulletin de paie personnel doivent être consignées par l'employeur dans un registre tenu à cet effet, le «registre de l'employeur». Ce registre a trois parties: la première comprend des informations personnelles sur l'ensemble des travailleurs et des précisions sur leurs contrats; la deuxième contient des informations complètes sur les tâches effectuées, les salaires et les congés; la troisième est réservée aux certifications, avis ou commentaires d'inspecteurs du travail. Le registre doit être conservé cinq à dix ans après la date de la dernière écriture et doit être présenté à la demande d'inspecteurs du travail. Seules les entreprises agricoles occupant de cinq à dix personnes au plus peuvent être momentanément dispensées de l'obligation de tenir des livres de salaires et de délivrer des bulletins de salaire; par ailleurs, les personnes occupant des travailleurs domestiques sont dispensées de l'obligation de tenir un registre des salaires mais non de celle de remettre un bulletin de salaire. Des exigences analogues en vue de la tenue d'un registre de l'employeur sont établies par la législation du travail du *Cameroun*¹⁷⁵, de *Maurice*¹⁷⁶ et du *Niger*¹⁷⁷.

451. En Australie, conformément à la législation de l'Etat de l'Australie-Occidentale¹⁷⁸, les employeurs doivent tenir des registres indiquant, entre autres, le montant du salaire brut et du salaire net payé aux travailleurs, tous les congés, payés ou non, pris par ces derniers, toute information nécessaire pour calculer les droits aux congés accordés au titre de l'ancienneté, et d'autres indications demandées en vertu des réglementations applicables. Ces registres des salaires doivent être établis de façon lisible sur un support indélébile ou être archivés avec des moyens électroniques, et être élaborés pour chaque paiement dans les quatorze jours qui suivent le paiement. Ils peuvent être consultés par le

¹⁷¹ (1), art. 233; (2), art. 5, 6, 9 et 10. C'est également le cas dans les pays suivants: *Bénin* (1), art. 285; *République centrafricaine* (1), art. 106 et 171; (2), art. 2; *Côte d'Ivoire* (1), art. 32.5 et 93.2; (2), art. 57, 59, 64 et 66; *Mali* (1), art. L.107, L.108 et L.130; (3), art. A.109-11 et A.109-12; *Mauritanie* (1), art. 91; *Tchad* (1), art. 498; (3), art. 2, 3, 5, 7 et 8.

¹⁷² (1), art. 101 et 171.

¹⁷³ (1), art. 149.

¹⁷⁴ (1), art. L.116 et L.221; (2), art. 6, 8 et 13.

¹⁷⁵ (1), art. 69, 1), 116, 1); (2), art. 4 et 6. C'est également le cas aux *Comores* (1), art. 105 et 187; au *Congo* (1), art. 90 et 182; et au *Togo* (1), art. 97 et 166.

¹⁷⁶ (1), art. 49, 2) b). Seuls les employeurs occupant 15 travailleurs ou plus doivent tenir un livre des rémunérations.

¹⁷⁷ (1), art. 163 et 274; (3), art. 212 et 214.

¹⁷⁸ (10), art. 44, 2), 45, 1) et 2); (11), art. 4; (12), art. 47, 2) et 48. De même, au Royaume-Uni: île de Man (15), art. 6; (16), art. 38; et aux îles Vierges britanniques (22), art. C39, 1) et 2), il est fait mention de la possibilité de tenir les états de paie sous forme informatisée et du droit du salarié d'accéder pour contrôle à ces informations.

travailleur à sa demande écrite, par une personne autorisée par le travailleur ou par l'inspection du travail. L'employeur doit permettre au travailleur de consulter le registre avant la fin de la période de paie qui suit le moment où il a pris connaissance de la demande de consultation, même si le travailleur n'était plus occupé par l'employeur au moment de la demande. Aux Etats-Unis¹⁷⁹, la législation fédérale et celle des Etats prescrit à l'employeur de tenir des états exacts et véritables faisant apparaître les salaires, les heures de travail et les autres conditions et pratiques relatives à l'emploi, et de les conserver normalement pendant trois ans. Au Canada¹⁸⁰, toutes les juridictions ont des dispositions prescrivant à l'employeur de tenir une comptabilité détaillée du personnel qui inclut les données concernant les salaires. Normalement, les informations consignées recouvrent les taux de rémunération, le salaire brut et le salaire net, les heures ouvrées, les heures supplémentaires, les congés payés, les retenues et autres précisions. Selon la juridiction, les registres doivent être conservés de douze mois à cinq ans (trente-six mois dans près de la moitié des juridictions) après l'accomplissement du travail ou l'inscription dans les registres et doivent être tenus à disposition de l'inspection sous des délais raisonnables.

452. En outre, en Inde¹⁸¹, chaque employeur doit tenir un registre des salaires des personnes qu'il emploie où figureront diverses informations – salaires payés au travailleur, retenues effectuées sur les salaires –; les indications relatives à chaque travailleur qui portent sur une période de salaire donnée devraient porter la signature ou les empreintes de ce travailleur. Ces registres de salaires doivent être conservés pendant trois ans après la date de la dernière écriture et présentés à la demande de l'inspecteur du travail au cours de

¹⁷⁹ (1), art. 11, c); (2), art. 516.5. Voir également Alaska (5), art. 23.10.100 a); Arizona (7), art. 23-721; Arkansas (8), art. 11-2-115 a), 2); Californie (9), art. 226 a); Caroline du Nord (40), art. 95-25.15 b); (41), art. 13-12.0801, 13-12.0802; Caroline du Sud (48), art. 41-10-30(B); Colorado (10), art. 8-4-102, 3); Connecticut (11), art. 31-66; (12), art. 31-60-12 a); Dakota du Nord (42), art. 34-06.1-07; Dakota du Sud (49), art. 62-6-4; Delaware (13), art. 1108, 6); Géorgie (15), art. 34-2-11; Hawaii (16), art. 388-7, 6); Idaho (17), art. 45-610, 1); Illinois (18), art. 115/10; Iowa (20), art. 91A.6, 1) d); Kentucky (22), art. 337-320; (23), art. 1:066, 1) et 2); Louisiane (24), art. 14(B); Maine (25), art. 622; Maryland (26), art. 3-424; Michigan (28), art. 408.479, 1) et 3); Minnesota (29), art. 181.88; Missouri (32), art. 290.520; Nevada (35), art. 608.115, 1) et 3); New Hampshire (36), art. 275:49(VI); New Jersey (37), art. 34:11-4.6; Nouveau-Mexique (38), art. 50-4-9(A); New York (39), art. 195, 4); Ohio (43), art. 4111.08; Pennsylvanie (46), art. 231.31 a); Rhode Island (47), art. 28-12-12; Tennessee (50), art. 50-2-103 i); Utah (52), art. 34-28-10, 1); Vermont (53), art. 393; Virginie-Occidentale (57), art. 21-5-9, 6); Washington (55), art. 49.46.070; (56), art. 296-126-050, 1); Wyoming (59), art. 27-4-203.

¹⁸⁰ (1), art. 252, 2); (2), art. 24, 2). Voir aussi Alberta (4), art. 14, 1) et 15; Colombie-Britannique (6), art. 28; île du Prince Edward (15), art. 33, 1); Manitoba (7), art. 135, 1) et 3); Nouveau-Brunswick (8), art. 60, 1) et 3); Nouvelle-Ecosse (12), art. 15 et 16 a); Ontario (14), art. 15, 1) et 5); Saskatchewan (17), art. 70, 1) et 2); Terre-Neuve et Labrador (9), art. 63, 1), 2) et 3);.

¹⁸¹ (1), art. 13A; (3), art. 26, 1) et 3), 26A et 26B. Tel est également le cas en El Salvador (2), art. 138.

l'inspection de l'établissement. En *Malaisie*¹⁸², chaque employeur doit tenir un registre contenant des informations sur les travailleurs – renseignements personnels, informations sur les conditions de travail et sur les salaires et indemnités versés au cours de chaque période de salaire. Ce registre doit être conservé au moins six ans et communiqué pour inspection. En *Namibie*¹⁸³, chaque employeur doit tenir un registre des salaires indiquant pour chaque travailleur le barème du salaire, la période de paie, le temps de travail journalier ou le temps de travail posté, le nombre total d'heures ouvrées pendant la période de paie, la rémunération payable au titre des heures de travail normales, des heures supplémentaires, du travail de nuit, du travail effectué pendant des jours fériés et des prestations, les montants brut et net de la rémunération payable et l'affectation de toute retenue effectuée.

453. Dans d'autres pays, la législation prévoit la tenue de livres des salaires et la remise de bulletins de salaire mais ne précise pas toujours les mentions qui doivent figurer dans ces documents. C'est le cas par exemple en *Egypte*¹⁸⁴, en *Guinée*¹⁸⁵ et en *Israël*¹⁸⁶, où les employeurs doivent tenir des livres des salaires dus à leurs travailleurs et des salaires payés, et remettre à ces derniers un bulletin détaillé des salaires payés et des montants retenus. En *République arabe syrienne*¹⁸⁷, le paiement du salaire est certifié soit par la signature du travailleur sur le registre des salaires, soit par un accusé de réception du bulletin de salaire établi en deux exemplaires. En *République-Unie de Tanzanie (Zanzibar)*¹⁸⁸, chaque employeur doit tenir un livre des rémunérations indiquant, à propos de chaque travailleur, les jours ouvrés et la rémunération payée; au moment du paiement de la rémunération, l'employeur doit remettre un bulletin de salaire au travailleur et lui demander de signer ou d'apposer ses empreintes digitales sur le livre des rémunérations. Ce livre doit être conservé trois ans et être présenté au service de l'inspection du travail s'il en fait la demande.

¹⁸² (1), art. 61, 1) et 2); (3), art. 5, 6 et 7.

¹⁸³ (1), art. 4, 1) a) et 2); (2), Annexe, art. 1. Il est obligatoire de tenir un registre séparé des congés accordés et un registre des travailleurs étrangers. Ces registres doivent être conservés au moins cinq ans.

¹⁸⁴ (1), art. 35.

¹⁸⁵ (1), art. 217 et 219.

¹⁸⁶ (1), art. 24.

¹⁸⁷ (1), art. 49 et 69; (2), art. 1 et 3. Au *Liban* (2), art. 4, la loi fait expressément mention des articles 14 *b*) et 15 *d*) de la convention et établit que tous les employeurs doivent indiquer clairement à leurs travailleurs les éléments qui composent leur salaire pour la période de paie visée, et tenir un registre à cette fin.

¹⁸⁸ (2), art. 48, 1) et 2).

454. Par ailleurs, en *Belgique*¹⁸⁹, l'employeur, conformément à la loi, doit tenir deux types de documents en matière d'emploi, à savoir le registre du personnel et le compte individuel. Ce dernier document enregistre pour chaque période de paie, entre autres, le nombre de jours de travail, tous les composants du salaire, y compris le salaire de base, les suppléments de salaire, les avantages en nature, le treizième mois et les étrennes, le montant des cotisations sociales, le montant imposable et le montant net du salaire. Ces documents doivent être conservés cinq ans. En *République démocratique du Congo*¹⁹⁰, chaque employeur, à l'exception de ceux qui n'occupent que du personnel domestique, doivent tenir un livre de paie contenant toutes les informations sur le salaire qui ont trait aux paiements versés aux travailleurs. En *Algérie*¹⁹¹, le livre de paie doit indiquer le nom et le poste du travailleur, la période de paie, le salaire de base, les prestations, y compris le paiement des heures supplémentaires, et toutes retenues, en particulier celles effectuées à des fins de protection sociale et de fiscalité. Les livres de paie, ainsi que tous les autres livres et registres spéciaux, doivent être présentés à la demande de toute autorité compétente et conservés pendant dix ans après la date de la dernière inscription. A la *Dominique*¹⁹², chaque employeur doit établir et conserver, au moins deux ans après la réalisation du travail, un registre des paiements de salaire indiquant, pour chaque employé, entre autres, le taux de salaire, les heures ouvrées et le montant réel des gains et des paiements effectués. En *Argentine*¹⁹³, au *Brésil*¹⁹⁴ et au *Costa Rica*¹⁹⁵, les employeurs doivent tenir des registres spéciaux contenant des informations détaillées sur les personnes qu'ils occupent, entre autres, les dates de commencement et de fin de l'emploi, la rémunération due et la rémunération payée, ainsi que des informations sur les personnes pour lesquelles des allocations familiales sont payables.

455. En revanche, dans certains pays, comme la *Colombie*¹⁹⁶, l'*Equateur*¹⁹⁷, l'*Iraq*¹⁹⁸, le *Panama*¹⁹⁹, *Sri Lanka*²⁰⁰ et la *Zambie*²⁰¹, aucune

¹⁸⁹ (4), art. 4, 1); (5), art. 5, 16 et 25. Voir également Allemagne (1), art. 114, 1) et 2); et Royaume-Uni: îles Falkland (10), art. 4, 5).

¹⁹⁰ (1), art. 188, 189 et 190.

¹⁹¹ (1), art. 156; (2), art. 3, 13 et 17.

¹⁹² (1), art. 17, 1); (4), art. 29, 1).

¹⁹³ (1), art. 52. Voir également le *Venezuela* (4), art. 4, où, en vertu d'une décision ministérielle, les employeurs doivent soumettre aux autorités compétentes tous les trois mois des statistiques sur le nombre de travailleurs occupés, le type d'emploi, le nombre d'heures de travail effectuées et le montant du salaire payé. Au Chili (1), art. 62, l'employeur ayant cinq employés au plus doit tenir un état de paie qui doit être visé par les autorités fiscales.

¹⁹⁴ (2), art. 41; (9), art. 1 iv).

¹⁹⁵ (1), art. 176. Cette obligation s'applique aux entreprises occupant dix travailleurs ou plus. C'est également le cas au *Honduras* (2), art. 380.

¹⁹⁶ (1), art. 41 et 486, 1). Voir également le *Guatemala* (2), art. 61 et 102.

¹⁹⁷ (2), art. 42, 7).

¹⁹⁸ (1), art. 52, 1) et 149, 1) b).

disposition spécifique n'oblige les employeurs à fournir régulièrement aux travailleurs des informations sur le paiement du salaire pour chaque période. Les employeurs doivent seulement tenir un registre des salaires payés et de toute retenue effectuée. Ces registres doivent être conservés sur le lieu de travail et être présentés, à des fins d'inspection, lorsque les autorités compétentes le demandent. C'est également le cas au *Botswana*²⁰², où la législation nationale, bien qu'elle ne traite pas spécifiquement de la question des états de salaire, contient des dispositions détaillées sur la tenue de registres et oblige chaque employeur à tenir des registres, livres et documents comptables sur chaque travailleur indiquant, entre autres, le taux de salaire et la périodicité des paies, tous les paiements effectués à la fin du contrat et d'autres formes de rémunération – paiement des heures supplémentaires, primes de production et allocations de vie chère. Aux *Philippines*²⁰³, le paiement du salaire est effectué sur la base d'un livre de paie indiquant, pour chaque travailleur, le taux de salaire, le montant dû pour les heures de travail normales et les heures supplémentaires, toutes retenues et le montant effectivement payé. Chaque travailleur doit signer le livre de paie, lequel doit rester sur le lieu de travail et être conservé au moins trois ans à partir de la date de la dernière écriture. De même, en Thaïlande²⁰⁴, les employeurs occupant dix personnes ou plus doivent établir des documents sur le paiement des salaires qui doivent comporter des informations sur le taux et le montant du salaire reçu par chaque travailleur et qui doivent être signés par chaque travailleur au moment du paiement, afin de

¹⁹⁹ (1), art. 128, 11) et 152.

²⁰⁰ (2), art. 3, 1), (2), 41 1) et 2); (5), art. 24; (4), art. 17, 1) ii). La loi indique en outre que chaque employeur doit tenir un registre de la rémunération de chaque travailleur contenant des informations complètes sur chaque période de paie, ainsi qu'un accusé de réception par le travailleur de sa rémunération nette. Les registres de salaire doivent être conservés quatre ans.

²⁰¹ (1), art. 50.

²⁰² (1), art. 93, 1); (5), art. 14, 1). En *Ouganda* (2), art. 29 et 30, chaque employeur doit tenir des livres comptables appropriés sur le salaire des travailleurs et présenter ces livres pour examen à tout fonctionnaire autorisé. Les employeurs doivent également tenir une liste de tous les travailleurs où figureront à propos de ces derniers des informations telles que le taux de salaire, les retenues, le montant gagné et le montant payé. Au *Guyana* (1), art. 10 et 17, 2), et au *Nigéria* (1), art. 75, 1), la loi indique simplement que chaque employeur doit tenir les registres de salaire nécessaires pour démontrer que les dispositions du Code du travail sont appliquées.

²⁰³ (2), Livre III, Règle X, art. 6, 10, 11 et 12.

²⁰⁴ (1), art. 114 et 115. A Singapour (1), art. 95, 1), la loi sur l'emploi oblige chaque employeur à tenir sur le lieu de travail un registre, auquel les travailleurs auront accès, indiquant le taux de base de paie et les prestations, le montant gagné et le montant des retenues effectuées sur les gains de chaque travailleur. En outre, le gouvernement de Singapour a indiqué que, même si la législation nationale ne comporte pas de disposition sur les états de salaire, la pratique généralisée dans les secteurs d'activité est de communiquer aux travailleurs des états de salaire afin de les tenir informés des éléments de leur salaire pour la période de salaire visée. Au Japon (2), art. 108 et 109; en République de Corée (1), art. 41 et 47, la législation prescrit à l'employeur de tenir un registre des salaires et de le conserver pendant trois ans.

démontrer que le paiement a été effectué. Les employeurs doivent en outre conserver les documents ayant trait au paiement du salaire au moins deux ans après la date du paiement.

456. De plus, aux Seychelles²⁰⁵, les employeurs doivent tenir des livres de paie afin de garder une trace des salaires dus à chacun des travailleurs, des retenues effectuées sur les salaires et des montants effectivement payés. Aucune disposition spécifique ne prévoit la remise aux travailleurs d'états de paiement individuels mais, au moment de chaque paiement, les livres de paie doivent comporter la mention du paiement et faire apparaître que le travailleur en a accusé réception. Les livres de paie doivent être conservés sur le lieu de travail et communiqués pour inspection aux fonctionnaires compétents. A Malte²⁰⁶, chaque employeur, à l'exception des personnes occupant des travailleurs domestiques ou occasionnels, doit tenir un registre indiquant, pour chaque travailleur, entre autres, le montant total du salaire payé chaque semaine, la nature des tâches pour lesquelles le travailleur a été engagé, le nombre d'heures de travail effectuées et le taux de salaire appliqué; au Soudan²⁰⁷, l'employeur doit tenir un registre sur chaque travailleur indiquant, entre autres, le salaire, toute retenue effectuée et les congés annuels et de maladie, ainsi que les dates correspondantes. En Arabie saoudite²⁰⁸, en Jamahiriya arabe libyenne²⁰⁹ et au Yémen²¹⁰, la loi prévoit que la signature du travailleur doit figurer sur un document – registre de paie, registre du personnel ou accusé de réception du salaire. Aux Emirats arabes unis²¹¹, chaque employeur occupant 15 personnes ou plus doit tenir un registre des rémunérations indiquant le montant de la paie journalière ou mensuelle de chaque travailleur, les primes, les salaires pour un travail à la pièce ou les commissions payés, les jours de travail et la date de la cessation définitive de la relation de travail; à Bahreïn²¹², au Koweït²¹³ et au Qatar²¹⁴, l'employeur doit tenir un registre des travailleurs contenant des informations importantes sur chaque travailleur – profession, date de l'engagement, salaire actuel, congés annuels et de maladie accordés, sanctions infligées et date et motifs de la cessation d'emploi.

²⁰⁵ (1), art. 35, 1), 36, 1) et 68.

²⁰⁶ (1), art. 14, 1), et 26, 3).

²⁰⁷ (1), art. 65.

²⁰⁸ (1), art. 118.

²⁰⁹ (1), art. 27, 37 et 84.

²¹⁰ (1), art. 66, 2) et 89 e).

²¹¹ (1), art. 54.

²¹² (1), art. 69 et 99. La loi indique également que l'employeur doit faire son possible pour que les travailleurs puissent examiner les éléments de leurs salaires et, le cas échéant, vérifier l'exactitude des données portées au registre. Voir également Oman (1), art. 17.

²¹³ (1), art. 47.

²¹⁴ (1), art. 73.

457. En Nouvelle-Zélande²¹⁵, la loi oblige chaque employeur à tenir en permanence un registre des salaires et du temps de travail indiquant, entre autres, pour chaque travailleur, les heures ou jours ouvrés, le salaire payé à chaque période de paie et la méthode de calcul de la paie. En outre, le gouvernement de ce pays a indiqué que, même s'il n'existe pas dans la législation de disposition prévoyant que des états de paie doivent être communiqués au moment de chaque paiement du salaire, rien n'empêche d'établir à cette fin un accord fondé sur l'usage et la pratique. Au Ghana²¹⁶, la législation du travail prévoit que chaque employeur qui occupe des personnes auxquelles s'applique une ordonnance fixant une rémunération minimum doit enregistrer la rémunération versée aux personnes intéressées; à Cuba et en Jordanie, l'obligation de tenir des registres de salaire appropriés découle indirectement de la législation sur la sécurité sociale, laquelle impose que des registres du salaire et des registres des paiements soient communiqués à l'institution de sécurité sociale compétente.

458. Enfin, dans quelques pays comme la Bolivie, la République islamique d'Iran, la Roumanie et le Tadjikistan, la législation nationale n'oblige ni à remettre des feuilles de salaire ni à tenir des états de paie appropriés, comme l'exigent les articles 14 b) et 15 d) de la convention²¹⁷.

* * *

459. Ce qui précède ne fait que confirmer qu'il est important de prévoir la ferme obligation d'informer les travailleurs des conditions salariales essentielles applicables à leur contrat ou à la relation de travail, et de fournir au moment de chaque paiement du salaire des informations documentées et détaillées sur les gains pour la période de paie visée. Alors que les auteurs de la convention avaient décidé d'énoncer l'obligation de fournir des informations sur les salaires dans des termes souples, et de laisser ainsi aux autorités nationales le soin de déterminer si des mesures d'application étaient nécessaires, la législation pertinente de la plupart des Etats Membres donne effet aux dispositions de l'article 14 de la convention en énonçant formellement des obligations. Que ce soit par le biais de mentions ponctuelles dans le contrat de travail, d'une information collective par l'affichage d'avis et de règlements de l'entreprise, ou par le biais de la tenue systématique de registres du salaire et du personnel, ou de la communication d'états de salaire détaillés, des dispositions contraignantes ont été prises dans presque tous les pays pour informer les travailleurs à l'avance, d'une façon claire et exhaustive, des réglementations concernant le paiement de leurs rémunérations. Ces dispositions garantissent la communication d'informations essentielles aux travailleurs et certaines ont également été

²¹⁵ (5), art. 130, 1).

²¹⁶ (2), art. 17; (1), art. 48, 1) g).

²¹⁷ Par exemple, la commission a adressé des demandes directes à la Bolivie en 2001, à la Roumanie en 1995 et à la République islamique d'Iran en 1993.

conçues pour favoriser une supervision et un contrôle effectif de la manière dont il est donné effet, dans la pratique, aux exigences de la convention.

460. De l'avis de la commission, dans des conditions de modernité, la nécessité d'accroître la transparence et la protection des droits des travailleurs a fait du principe selon lequel les travailleurs doivent être tenus dûment informés de leurs conditions salariales l'une des exigences fondamentales de la convention. Il semble même que le fait d'être suffisamment informé des éléments du salaire, par exemple de l'ensemble des composantes du salaire et des taux applicables, de la méthode de calcul et des retenues obligatoires, est devenu aussi important qu'être payé à temps et complètement. En tout cas, ces informations sont indispensables pour comprendre absolument la façon dont le montant du salaire dû est calculé. Le fait de remettre au travailleur un bulletin détaillé de salaire permet non seulement de lui fournir les informations pertinentes sur les éléments du salaire convenu mais constitue également un moyen de preuve précieux de l'existence du contrat de travail et d'autres éléments de la relation de travail. Toutefois, il ressort de certains des rapports qui ont été reçus que ce document, s'il est signé, pourrait être considéré comme équivalent à une acceptation, par le travailleur, de la liquidation du salaire dû et comme un renoncement implicite, de sa part, à formuler des réclamations à ce sujet. La commission souligne que l'exigence du bulletin de salaire doit être établie de façon à donner des informations plutôt que d'être utilisée indûment au préjudice du travailleur.

CHAPITRE VIII

MESURES D'APPLICATION DE LA LÉGISLATION SUR LA PROTECTION DU SALAIRE

461. L'une des obligations essentielles qui découlent de la convention est que la législation nationale donnant effet à ses principes doit prévoir des mesures d'application effective: *a)* en précisant les personnes ou institutions chargées d'en assurer l'exécution; et *b)* en prescrivant des sanctions appropriées ou d'autres réparations en cas d'infraction des dispositions respectives¹. L'article 15 prévoit en outre que la législation donnant effet aux dispositions de la convention doit être portée à la connaissance des intéressés², et qu'elle doit aussi prévoir, dans tous les cas où il y a lieu, la tenue d'états suivant une forme et une méthode appropriée. Cette dernière obligation a été analysée au [chapitre VII](#) précédent. Elle n'est pas examinée dans le présent chapitre.

¹ Tout au long des travaux de préparation des instruments à l'examen, il a été indiqué à plusieurs reprises qu'il fallait définir les mesures nécessaires pour assurer l'application effective de la législation nationale concernant la protection du salaire. La seule difficulté qu'ait soulevé la liste de mesures initialement suggérée par le Bureau a eu trait au «fonctionnement d'un service d'inspection en mesure d'assurer son application effective» qui avait été proposé. Finalement, la mention de l'inspection a été supprimée du projet d'instrument: il a été jugé souhaitable de laisser aux gouvernements une certaine latitude pour déterminer quels sont les aspects du système de protection du salaire qui nécessitent une action par voie de mesures législatives, dont une inspection du travail assurerait l'application; voir CIT, 31^e session, 1948, rapport VI c) 2), p. 87. A l'exception des termes «other appropriate remedies» qui ont été ajoutés dans le texte anglais afin que l'on ne puisse pas donner au terme «penalties» le seul sens de sanctions pénales, le projet d'article sur les mesures d'application a été adopté sous la forme que le Bureau avait proposée; voir CIT, 32^e session, 1949, *Compte rendu des travaux*, p. 505. On rappellera à cet égard que le texte de l'article 15 de la convention est celui de la disposition type adoptée à la 29^e session de la Conférence dans le cadre du projet de conclusions relatives à une convention concernant l'application des normes internationales du travail aux territoires non autonomes; voir CIT, 29^e session, 1946, *Compte rendu des travaux*, p. 499.

² Le texte initialement proposé par le Bureau sur ce point disait que la législation donnant effet à la convention devait «être portée à la connaissance de tous les intéressés». Certains gouvernements ont considéré que ce libellé imposait une obligation excessive à l'autorité compétente et, à la seconde discussion de la Conférence, il a été modifié et a pris la forme actuelle; voir CIT, 32^e session, 1949, *Compte rendu des travaux*, p. 505. Par conséquent, l'intention n'est pas que la législation pertinente soit portée à la connaissance de toutes les personnes intéressées mais, simplement, que les textes devraient faire l'objet d'une publicité suffisante, par exemple en publiant les dispositions pertinentes dans un journal officiel.

462. Les juges et les tribunaux jouent un rôle essentiel dans l'application de la législation nationale qui donne effet aux dispositions de la convention en énonçant et, le cas échéant, en faisant respecter le droit du travailleur de percevoir son salaire dans les cas où l'employeur ne l'aurait pas versé ou n'en aurait pas versé la totalité. Une application satisfaisante des principes qui découlent de la convention dépend, dans une grande mesure, de l'existence d'un système judiciaire efficace. Toutefois, le système judiciaire ne suffit pas à garantir l'application effective de la législation, sans l'existence de personnes ou d'institutions publiques autres que les tribunaux pour superviser et contrôler le respect de la législation nationale.

463. Ce n'est pas une coïncidence si, chaque fois que la commission a dû recommander à des gouvernements de prendre des mesures pour garantir la pleine observation des dispositions de la convention, elle a fait invariablement référence à la nécessité de renforcer les mécanismes de supervision et d'inspection et d'imposer des sanctions effectives en cas d'infraction. Exemple éloquent de ce point: le dialogue permanent qui existe avec les gouvernements de certains pays confrontés à de graves problèmes d'insécurité du revenu et d'arriérés de salaire; dans ces cas, la commission a constamment recommandé une supervision effective, notamment par le renforcement des activités de l'inspection du travail et par l'application stricte de sanctions appropriées, afin de prévenir d'autres infractions et, le cas échéant, de les punir³.

1. Supervision de l'application des textes réglementaires sur la protection du salaire

464. Selon les informations disponibles, dans la grande majorité des pays, l'application des dispositions juridiques relatives à la rémunération, aux conditions de travail et à la santé et à la sécurité est supervisée par le service de l'inspection du travail, lequel, le plus souvent, est composé de fonctionnaires spécialisés qui sont placés sous l'autorité du ministère du Travail. Les inspecteurs du travail, qui sont investis de fonctions d'application de la législation et de prérogatives considérables, doivent donc satisfaire aux critères les plus élevés d'intégrité, d'impartialité et de confidentialité. Etant donné le caractère particulier de leurs fonctions, la loi leur confère parfois le statut d'officiers ministériels. En effet, ils sont chargés de superviser, dans les lieux de travail relevant de leurs compétences, l'application de la législation en vigueur sur les conditions de travail, y compris les modalités, le lieu et le moment du paiement du salaire, la remise de bulletins de salaire, la tenue de registres des salaires et le calcul du montant des gains payés et des retenues effectuées. Des

³ Voir, par exemple, CEACR 2002, pp. 343 (*République centrafricaine*), 358 (*Fédération de Russie*), 364 (*Ukraine*) et 370 (*Zambie*); CEACR 2001, p. 391 (*Ukraine*); CEACR 2000, p. 227 (*Fédération de Russie*); CEACR 1999, p. 339 (*Ukraine*); et CEACR 1998, p. 223 (*Fédération de Russie*).

dispositions sur la mise en place et le mandat de l'inspection du travail existent dans la législation générale du travail de beaucoup de pays, comme la Côte d'Ivoire⁴, l'Equateur⁵, le Guatemala⁶, le Liban⁷, Madagascar⁸, le Mexique⁹, la Pologne¹⁰, Sri Lanka¹¹ et la Thaïlande¹². On rappellera à cet égard qu'en vertu de l'article 3, paragraphe 1 a) de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et de l'article 6, paragraphe 1 a) de la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, le système d'inspection du travail est chargé en particulier d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux salaires.

465. Souvent, la législation nationale prévoit des dispositions détaillées sur les pouvoirs conférés aux inspecteurs pour qu'ils puissent s'acquitter de leurs fonctions. En règle générale, ils sont autorisés: à pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujéti au contrôle de l'inspection; à procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions de la législation du travail en vigueur, y compris toutes les conventions collectives, sont pleinement

⁴ (1), art. 91.1 à 91.10. C'est également le cas dans les pays suivants: Algérie (6), art. 2 à 16; Arabie saoudite (1), art. 23 à 38; Bahreïn (1), art. 147 à 152; (5), art. 2, 6, 7 et 14; Bénin (1), art. 266 à 277; Brésil (2), art. 626; Bulgarie (1), art. 399 à 404; Burkina Faso (1), art. 218 à 229; République centrafricaine (1), art. 153 à 160; Chine (1), art. 18; (2), art. 85 à 88; Colombie (1), art. 485 à 487; Comores (1), art. 154 à 177; Congo (1), art. 151 à 161; République de Corée (1), art. 104 à 108; Costa Rica (3), art. 88 à 102; Djibouti (1), art. 145 à 160; Dominique (4), art. 28 et 29; Egypte (1), art. 160 à 164; Emirats arabes unis (1), art. 166 à 180; Espagne (16), art. 1 à 21; Estonie (1), art. 145; Gabon (1), art. 231 à 249; Guinée (1), art. 352 à 366; République islamique d'Iran (1), art. 96 à 106; Israël (3), art. 1 à 3; Japon (2), art. 97 à 105; Kenya (1), art. 50; (2), art. 23; Mali (1), art. L.290 à L.300; Malte (1), art. 39; Mauritanie (1), livre V, art. 21 à 36; Namibie (1), art. 104, 105; Niger (1), art. 248 à 264; Paraguay (1), art. 408; République démocratique du Congo (1), art. 155 à 168; Sénégal (1), art. L.188 à L.204; Slovaquie (6), art. 2, 1), 5, 3), 6, 3), 13, 2); Slovénie (1), art. 227; Swaziland (1), art. 8 à 12; République arabe syrienne (1), art. 212 à 214; Togo (1), art. 143 à 157; Tunisie (1), art. 170 à 182; Turquie (1), art. 88 à 90, 95; Venezuela (1), art. 588 à 596. Dans la Fédération de Russie (1), art. 353 à 369, selon le rapport du gouvernement, en vertu de l'ordonnance n° 1035 du 9 septembre 1999, les divers services du ministère du Travail et de l'inspection fédérale du travail ont été réunis et un nouveau Département de la supervision et du suivi publics de l'application de la législation sur le travail et la sécurité et la santé a été institué au sein du ministère du Travail et du Développement social. En Ukraine (2), art. 35, selon les informations fournies par le gouvernement, en vertu des décisions du Cabinet des ministres n°s 1351 du 30 août 2000 et 1771 du 29 novembre 2000, le Département d'Etat pour la supervision de l'application de la législation du travail a été institué au sein du ministère du Travail et de la Politique sociale.

⁵ (2), art. 551 à 556.

⁶ (2), art. 278 à 282.

⁷ (2), art. 5; (3), art. 2 à 12.

⁸ (1), art. 131 à 141.

⁹ (2), art. 540 à 550.

¹⁰ (1), art. 284 à 289.

¹¹ (2), art. 52 à 55.

¹² (1), art. 139 à 142.

observées et, en particulier, à interroger l'employeur et le personnel de l'entreprise sur toutes questions relatives à l'application de ces dispositions; à demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation du travail et à copier ces documents; à exiger aussi l'affichage des règlements et avis exigés par les dispositions légales. Dans l'exercice de leurs fonctions, les inspecteurs du travail ou les autres fonctionnaires chargés de superviser le travail sont autorisés: à formuler des suggestions à l'employeur et aux travailleurs; à donner des avertissements à l'employeur; à signaler par écrit toute inobservation des dispositions prévues par la loi ou à renvoyer directement ces cas aux autorités judiciaires compétentes; et même à ordonner que des mesures immédiatement exécutoires soient prises dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs. D'une manière générale, ces pouvoirs sont conformes aux dispositions des conventions et recommandations de l'OIT sur l'inspection du travail¹³. La commission rappelle qu'elle a examiné en détail ces pouvoirs dans son étude d'ensemble de 1985 sur les instruments relatifs à l'inspection du travail¹⁴.

466. Dans certains pays, la législation nationale prévoit que l'inspection du travail doit publier un rapport annuel donnant, entre autres, des statistiques détaillées sur l'organisation et les effectifs du service d'inspection du travail, le nombre d'entreprises assujetties à l'inspection et le nombre de travailleurs intéressés, ainsi que le nombre de visites d'inspection, d'infractions signalées et de sanctions infligées¹⁵.

467. Dans beaucoup de pays, les autorités du travail sont chargées de superviser l'application des dispositions relatives au paiement du salaire. Elles sont investies de pouvoirs beaucoup plus étendus que les inspecteurs du travail et sont autorisées à exercer un large éventail de fonctions pour veiller à l'observation de la législation du travail. Souvent, elles jouissent d'une latitude considérable et peuvent accorder des dispenses, allonger des délais et autoriser des pratiques qui dérogent aux textes réglementaires en vigueur. Elles peuvent en outre être saisies de plaintes individuelles et trancher tout différend dont elles ont été saisies, examiner toutes sortes de demandes soumises à leur approbation, émettre des ordonnances et imposer des sanctions dans les limites de leurs compétences. Entre autres autorités qui contrôlent l'application de la législation générale du travail, y compris les normes relatives à la protection du salaire, on

¹³ Voir la convention (n° 81) et la recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, la recommandation (n° 82) sur l'inspection du travail (mines et transports), 1947, et la convention (n° 129) et la recommandation (n° 133) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969.

¹⁴ Voir *Etude d'ensemble des rapports concernant la convention n° 81 et la recommandation n° 81 sur l'inspection du travail, la recommandation n° 82 sur l'inspection du travail (mines et transports) ainsi que la convention n° 129 et la recommandation n° 133 sur l'inspection du travail (agriculture)*, CIT, 71^e session, 1985, rapport III (partie 4B).

¹⁵ C'est le cas, par exemple, dans les pays suivants: Arabie saoudite (1), art. 35; Emirats arabes unis (1), art. 176; Gabon (1), art. 247; Fédération de Russie (1), art. 356; Swaziland (1), art. 12.

mentionnera le secrétaire permanent du travail à *Maurice*¹⁶, le Commissaire du travail en *Ouganda*¹⁷ et en *Zambie*¹⁸, le Chef du bureau du travail au Ghana¹⁹, le Directeur général du travail en *Malaisie*²⁰, et le Secrétaire du travail aux *Philippines*²¹.

468. Aux Etats-Unis²², au niveau fédéral, c'est à la division salaires et durée du travail du Département du travail qu'il appartient de déployer tous pouvoirs et d'exercer toutes fonctions propres à garantir le respect de la législation sur la protection du salaire. Au niveau des Etats²³, c'est normalement le Département du travail, sous la direction et la supervision d'un commissaire, qui est responsable de l'administration et du respect de toutes les législations et réglementations concernant le paiement du salaire. Les autorités de l'Etat, comme le commissaire au travail ou le directeur du Département du travail ou son représentant autorisé sont à ce titre investis de larges pouvoirs, notamment des suivants: pénétrer, à des heures raisonnables, sur un lieu de travail; inspecter la comptabilité des salaires en ce qui concerne les salaires payés et les heures ouvrées; interroger les salariés pendant les heures de travail en ce qui concerne les salaires payés et les heures ouvrées; obtenir de l'employeur des déclarations écrites complètes et correctes concernant le paiement des salaires; enquêter sur des faits, des conditions ou sur tels autres aspects permettant d'établir si une règle ou un règlement a été enfreint; faire comparaître des témoins et faire produire des livres comptables et des documents lorsque, en vertu d'un ordre judiciaire, cela est nécessaire pour l'aboutissement d'une enquête; tenir des

¹⁶ (1), art. 51 à 53.

¹⁷ (1), art. 1.

¹⁸ (1), art. 4 à 11.

¹⁹ (1), art. 48 à 57 et 73.

²⁰ (1), art. 3, 1), 65 à 69.

²¹ (1), art. 5, 128 et 129.

²² (1), art. 4.

²³ Voir, par exemple, Alaska (5), art. 23.10.080, 23.10.100 b); Arizona (7), art. 23-926, 23-927; Arkansas (8), art. 11-2-115 b), 11-2-116 a); Californie (9), art. 1195.5; Caroline du Nord (40), art. 95-25.15 à 95-25.19; Caroline du Sud (48), art. 41-3-50; Connecticut (11), art. 31-59; Dakota du Nord (42), art. 34-06-02, 34-06-03; Dakota du Sud (49), art. 60-5-4; Delaware (13), art. 1111; Géorgie (15), art. 34-2-3; Hawaï (16), art. 388-9; Idaho (17), art. 45-616; Illinois (18), art. 115/11; Indiana (19), art. 22-2-9-4; Iowa (20), art. 91A.9; Kansas (21), art. 44-322; Kentucky (23), art. 1:035; Louisiane (24), art. 1 à 11; Maine (25), art. 665; Maryland (26), art. 3-425 a); Michigan (28), art. 408.479, 408.481; Minnesota (29), art. 181.9641; Missouri (32), art. 291.060; Montana (33), art. 39-3-209, 39-3-210; Nebraska (34), art. 48-1206 1); Nevada (35), art. 608.180; New Hampshire (36), art. 275:51; New Jersey (37), art. 34:11-4.9; New York (39), art. 196 1); Nouveau-Mexique (38), art. 50-4-8, 50-4-9; Ohio (43), art. 4111.04; Oklahoma (44), art. 40-165.7; Oregon (45) art. 653.040; Rhode Island (47), art. 28-14-13, 28-14-19; Tennessee (50), art. 50-2-103 i); Utah (52), art. 34-28-9; Vermont (53), art. 393; Virginie-Occidentale (57), art. 21-5C-6; Washington (55), art. 49.46.040. Par contre, au Massachusetts (27), art. 2, 3, c'est au Procureur général de faire respecter la législation de l'Etat concernant la protection du salaire tandis que dans le district de Columbia (14), art. 32-1306, c'est au maire que cette responsabilité appartient.

audiences, prendre des dispositions, y compris des dépositions sous serment dans le cadre de toute procédure; déclencher des actions pénales en cas d'infraction; édicter des règlements pour la bonne administration et le respect de la législation du travail de l'Etat. Dans certains pays comme l'Iraq²⁴, la législation ne prévoit aucune disposition détaillée en matière d'application mais indique seulement qu'elle relève de la responsabilité du ministère du Travail.

469. Il convient aussi de faire mention des pays où les syndicats ont des pouvoirs de supervision de l'application de la législation du travail. Par exemple, au Bélarus²⁵, en Chine²⁶, au Kirghizistan²⁷ et au Tadjikistan²⁸, le Code du travail prévoit que le contrôle public de l'application de la législation du travail est exercé par les syndicats, ainsi que par les inspecteurs publics et par les commissions des organes électifs correspondants du syndicat ou de toute autre entité représentative des travailleurs d'une entreprise, d'une institution ou d'une organisation. De même, dans la République de Moldova²⁹ et en Ukraine³⁰, la loi sur les salaires indique que la supervision de l'application de la législation relative au salaire est confiée à l'administration publique du travail, aux organismes financiers et aux organismes représentant les intérêts des travailleurs et des employeurs. Dans la Fédération de Russie³¹, les syndicats sont autorisés à effectuer des inspections du travail en collaboration avec des entités publiques et à soumettre des rapports et des propositions, lesquels doivent être obligatoirement examinés, en vue de l'élimination de toutes les infractions constatées aux normes de protection du travail. En Bulgarie³², les organisations de travailleurs sont autorisées à signaler aux organes de contrôle les infractions à la législation du travail et à demander l'imposition aux auteurs de ces infractions de sanctions administratives; tandis qu'en Slovaquie³³, la loi n'autorise les syndicats à effectuer des inspections que sur les questions ayant trait à la sécurité et à la santé au travail.

470. La commission demande régulièrement aux gouvernements de continuer de fournir, dans leurs rapports annuels, des informations récentes et concrètes sur tous les aspects de l'application de la législation et sur les mécanismes qui permettent de donner effet aux dispositions de la convention – entre autres, organes et méthodes de supervision, nombre de plaintes déposées

²⁴ (1), art. 152.

²⁵ (1), art. 463.

²⁶ (2), art. 88.

²⁷ (1), art. 462.

²⁸ (1), art. 225 et 227.

²⁹ (2), art. 23.

³⁰ (2), art. 35.

³¹ (1), art. 370.

³² (1), art. 406.

³³ (1), art. 149.

devant l'inspection du travail, résultats des visites d'inspection, montant total des salaires payés à la suite de l'intervention des inspecteurs du travail, nombre et nature des infractions constatées, montant des amendes et autres sanctions dissuasives qui ont été infligées.

2. Sanctions en cas d'infractions aux textes réglementaires sur la protection des salaires

471. Dans presque tous les Etats, la législation compte des dispositions qui prévoient des sanctions, sous la forme d'amendes ou de peines d'emprisonnement, en cas d'infraction aux dispositions relatives aux conditions ou aux modalités du paiement du salaire.

472. Dans certains pays, la législation du travail ne prévoit, en cas de délits portant sur le paiement du salaire, que des amendes pécuniaires. Il en est ainsi, par exemple, en *Guinée*³⁴, où l'infraction aux dispositions concernant le paiement du salaire en monnaie ayant cours légal, la périodicité et le lieu du paiement ou encore la délivrance d'un bulletin de paie expose son auteur à une amende dont le montant est proportionnel à la gravité du délit. Au *Venezuela*³⁵, la loi prévoit des sanctions pécuniaires d'un montant allant de 25 pour cent à

³⁴ (1), art. 236. Voir également *Malaisie* (2), art. 91, 92 et 99A, et Royaume-Uni: îles Vierges britanniques (22), art. C36, C39 3), Jersey (17), art. 12, *Montserrat* (21), art. 15, 16 3), où il est prévu une amende n'excédant pas un montant prescrit en cas de non-paiement du salaire en monnaie ayant cours légal ou à terme échu, en cas de retenue non autorisée ou encore de fourniture de boissons enivrantes ou d'autres articles ou services illégaux dans le cadre du contrat d'emploi. En *République islamique d'Iran* (1), art. 174, une amende dont le montant varie de 50 à 100 fois le salaire minimum journalier d'un travailleur frappe les délits touchant à des retenues illégales sur les salaires. Au Luxembourg (1), art. 9; (2), art. 40 4), tous les délits concernant les salaires sont punis d'amende allant de 5 000 à 200 000 francs, sauf en ce qui concerne les feuille de paie, cas dans lequel les amendes vont de 2 500 à 50 000 francs. A *Malte* (1), art. 41, 3), tout contrevenant aux dispositions relatives à la protection du salaire est passible d'une amende d'au minimum cinq et au maximum 50 livres maltaises. Au *Mexique* (2), art. 1000 et 1001, les infractions aux dispositions concernant le salaire sont punies d'amendes d'un montant variant de 15 à 315 fois le salaire minimum général. Au Maroc (1), art. 22; (5), art. 9, toute infraction concernant l'intervalle entre deux paies, le moment et le lieu du paiement du salaire ou la délivrance d'une feuille de paie est passible d'une amende de 600 à 1 800 francs et toute infraction concernant les économats d'entreprise est passible d'une amende de 6 000 à 240 000 francs. De même, au *Nicaragua* (1), art. 86; (7), art. 5 et 22, les délits concernant le salaire sont punis d'amendes d'un montant allant de 2 000 à 10 000 cordobas, tandis qu'au *Panama* (1), art. 171, ces amendes vont de 25 à 500 balboas.

³⁵ (1), art. 627. En *Equateur* (2), art. 42, 6), 94, l'employeur qui omet de créer un économat d'entreprise s'expose à une amende de 100 à 500 sucres, tandis que le non-paiement du salaire à intervalles réguliers est punissable d'une amende pouvant atteindre trois fois le montant du salaire dû. Au *Paraguay* (1), art. 390 b), le paiement du salaire au moyen de coupons ou de bons est punissable d'une amende d'un montant égal à 30 fois le salaire minimum journalier. En *Uruguay* (17), art. 289; (2), art. 33; (5), art. 5; (18), art. 10, la non-délivrance d'une feuille de paie est punissable d'une amende d'un montant pouvant atteindre cinq fois le salaire du travailleur.

150 pour cent du salaire minimum dans les cas où le salaire n'est pas réglé en monnaie ayant cours légal ou à des intervalles réguliers, ou encore lorsqu'il est payé dans des lieux interdits ou qu'il donne lieu à des retenues injustifiées. Dans d'autres pays, comme l'Argentine³⁶ et l'Espagne³⁷, les délits en matière de salaire sont classés selon leur gravité et le montant des amendes correspondantes évolue en conséquence.

473. Aux Bahamas³⁸, tout employeur qui contrevient à l'une des dispositions de la loi sur l'emploi qui concernent le salaire commet un délit qui l'expose à une amende d'un montant spécifique. La situation est comparable au Ghana³⁹ où tout employeur qui contrevient à l'une des dispositions du décret sur le travail qui concernent la protection de la rémunération s'expose à une amende d'un montant n'excédant pas un chiffre prescrit. En Nouvelle-Zélande⁴⁰, toute violation d'un accord d'emploi est passible d'une amende d'un montant maximum de 5 000 dollars lorsque cela concerne un individu et de 10 000 dollars lorsque cela concerne une société. En Egypte⁴¹ et au Liban⁴², l'employeur ayant violé l'une des dispositions concernant le salaire s'expose à une amende pouvant être doublée en cas de récidive. De même, en Slovaquie⁴³,

³⁶ (3), annexe II, art. 2, 3, 5. Le non-paiement du salaire à des intervalles réguliers relève du délit mineur, tandis que les contraventions portant sur le lieu, le moment et la forme du paiement, ou encore le montant du salaire, entraînent des amendes plus élevées, voire la fermeture de l'entreprise pour une période allant jusqu'à dix jours. De même, en El Salvador (2), art. 627, le montant de l'amende est fonction de la gravité de l'infraction et de la situation financière de son auteur.

³⁷ (17), art. 6, 2), 3), 7, 3), 4), 8, 1), 18, 2) e), 39, 40, 1). La loi fait une distinction entre les délits mineurs (omission de délivrance d'une feuille de paie), les délits graves (falsification d'informations portées sur la feuille de paie) et les délits les plus graves (paiement du salaire en retard), avec des amendes dont le montant est en rapport direct avec la gravité des faits.

³⁸ (1), art. 66. Voir également Barbade (1), art. 15, 17, 2) et Dominique (1), art. 15, 17, 2); (2), art. 9. En Israël (1), art. 26, la loi sur la protection du salaire ne prévoit d'amende d'un montant spécifique que dans le cas où le produit de retenues n'est pas transféré à ses destinataires dans les 30 jours. En Croatie (1), art. 228 (1.2), (1.8), et au Japon (2), art. 120, 1), une amende d'un montant compris entre certaines limites est prévue dans le cas où le travailleur n'est pas dûment informé de l'organisation de son travail avant de prendre son emploi ou lorsque le contrat d'emploi ne comporte pas toutes les informations requises par la loi.

³⁹ (1), art. 57, 1). Voir également Arabie saoudite (1), art. 121 et 200, et Bahreïn (1), art. 162, 165, où une amende d'un montant spécifique frappe toute infraction aux dispositions concernant la protection du salaire, sauf les retenues non justifiées ou le paiement tardif, lesquelles n'entraînent qu'une amende d'un montant maximum correspondant au double de la somme retenue ou du salaire dû.

⁴⁰ (5), art. 135, 2; (1), art. 13.

⁴¹ (1), art. 170.

⁴² (1), art. 107. La situation est la même en République arabe syrienne (1), art. 221, où l'amende prescrite peut être infligée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par l'infraction commise. Voir également Tunisie (1), art. 234, 235 et 237.

⁴³ (6), art. 17, 1) a). Une telle amende peut être infligée dans un délai d'un an à compter de la date où l'infraction a été commise et elle peut être doublée dans le cas où il n'est pas remédié à

l'inspection du travail est habilitée à infliger des amendes d'un montant spécifique en cas de violations des dispositions relatives aux salaires. En *Turquie*⁴⁴, l'employeur qui omet délibérément de régler intégralement le salaire est passible d'une amende d'un montant spécifique, tandis que des amendes plus lourdes sont prévues lorsque l'employeur ne délivre pas de feuille de paie, pénalise le travailleur pour des raisons autres que celles prévues par la loi ou encore opère des retenues interdites. A *Sri Lanka*⁴⁵, la législation prévoit des amendes d'un montant spécifique en cas de premier délit et en cas de récidive concernant le paiement du salaire, et des peines d'emprisonnement peuvent même être prononcées en cas de récidive ultérieure.

474. Dans d'autres pays, la législation prévoit des sanctions pénales. Ainsi, à *Maurice*⁴⁶, toute personne qui omet ou néglige de payer une rémunération ou de la payer dans les délais prescrits, porte une mention fautive dans les états de paie devant être tenus par l'employeur, produit un bulletin de paie mensonger, ou contrevient de toute autre manière à la législation concernant la rémunération des travailleurs est passible d'une peine d'emprisonnement d'une durée maximale d'un an et d'une amende.

475. Dans beaucoup de pays, des amendes pécuniaires sont prévues en cas de manquement à des obligations légales telles que le paiement du salaire à terme échu, le règlement prompt de toutes les sommes dues en cas de cessation de la relation d'emploi, la délivrance réglementaire d'une feuille de paie au moment de chaque paiement, la gestion légale d'un économe d'entreprise ou la tenue réglementaire des états de paie, alors que les infractions concernant les moyens de paiement, le paiement en nature et les retenues sur les salaires sont punies d'amendes plus lourdes et/ou d'emprisonnement en cas de récidive. Il en est ainsi, par exemple, dans les pays suivants: *Bénin*⁴⁷, *Burkina Faso*⁴⁸,

la situation. Voir également *Pologne* (1), art. 282, 1) et 284, 1), où l'inspection du travail peut infliger des amendes d'un montant non spécifié à toute personne qui omet de verser en temps voulu la rémunération due, réduit le montant de cette rémunération ou opère sur celle-ci des retenues de manière injustifiée.

⁴⁴ (1), art. 99. En *Algérie* (1), art. 148, 150 et 154, les amendes les plus lourdes sont prévues en cas d'omission de la tenue de livres de paie, tandis que des amendes plus légères frappent le non-paiement du salaire à terme échu ou l'omission de la délivrance d'un bulletin de paie. Au *Viet Nam* (3), art. 7, 1) et 8, 3), la sanction pécuniaire la plus légère concerne le non-paiement du salaire directement au travailleur intéressé, intégralement, dans les délais impartis, ou encore sur le lieu de travail, tandis qu'une amende plus lourde frappe l'omission d'informer le travailleur des raisons des retenues opérées sur son salaire ou encore les retenues sur les salaires excédant les limites autorisées.

⁴⁵ (1), art. 52, 1) et 55; (2), art. 4, 1), 44, 2) et 58 d). Toutefois, celui qui porte une mention fautive ou omet délibérément de porter une mention dans un registre, une comptabilité des salaires ou un bulletin de paie, s'expose à une peine d'amende, d'emprisonnement, ou aux deux peines.

⁴⁶ (1), art. 55.

⁴⁷ (1), art. 298, 300, 302, 303 g) et 304. Des sanctions pécuniaires sont également prévues en cas d'infraction aux dispositions concernant les économes d'entreprise, tandis que des sanctions pécuniaires et/ou des peines de prison sont prévues à l'encontre de ceux qui demandent

*Cameroun*⁴⁹, *Comores*⁵⁰, *Djibouti*⁵¹, *République démocratique du Congo*⁵² et *Rwanda*⁵³. Parfois, la peine de prison est automatique en cas de récidive. A cet égard, il y a récidive lorsque l'accusé a été condamné pour un délit similaire à tout moment au cours d'une période allant de douze mois à trois ans précédant la commission du délit et ayant donné lieu à des poursuites. Chaque fois qu'une amende est infligée en application de la législation évoquée ci-avant, elle est multipliée par le nombre de personnes concernées, sous réserve que le montant total ainsi imposé n'excède pas un certain chiffre, qui correspond le plus souvent à 50 fois le taux maximum prescrit par les dispositions pertinentes. En *République dominicaine*⁵⁴, tous les délits qui se rapportent à la protection du salaire sont punis d'amende, sauf le non-paiement ou le paiement retardé du salaire, qui est puni d'emprisonnement.

476. En Thaïlande⁵⁵, l'employeur qui ne paie pas le salaire au lieu du travail est passible d'une amende, tandis que les infractions concernant le non-paiement à terme échu ou les retenues non autorisées sont passibles d'une peine

aux travailleurs ou acceptent de ceux-ci une rétribution quelconque pour servir d'intermédiaire pour le paiement du salaire, d'indemnités ou de prestations ou encore un défraiement quelconque. Le même principe vaut dans les pays suivants: *Congo* (2), art. 251 a), 255 a), b), 257 a), e), g); *Gabon* (1), art. 195; *Madagascar* (1), art. 189, 200, 4), 5); *Mali* (1), art. L.319, L.321, L.322; *Mauritanie* (1), livre V, art. 56 a), g), 57, 64 a); *Niger* (1), art. 330 a), 331 a), 333 a), g), 334; *Sénégal* (1), art. L.279 a), g); *Tchad* (1), art. 288, 291; *Togo* (1), art. 223 a), 227 a), 229 d), f).

⁴⁸ (1), art. 237 a), 238 a), d), e). En particulier, l'infraction à l'interdiction de la vente de boissons alcooliques dans les économats d'entreprise et sur le lieu de travail est punissable d'une amende ou d'une peine de prison, laquelle peut aller jusqu'à trois ans.

⁴⁹ (1), art. 168, 1), 8) et 170, 1). Des sanctions économiques sont également prévues à l'encontre de l'employeur qui aurait porté sciemment dans les livres comptables ou d'autres documents des déclarations mensongères concernant l'emploi des travailleurs, de même qu'à l'encontre de tout travailleur qui aurait fait sciemment usage de telles déclarations mensongères. Voir aussi Kenya (2), art. 25, et Royaume-Uni: île de Man (15), art. 26 2), 4).

⁵⁰ (1), art. 230 a), 235 a), 237 a), e), f) et 238. Au nombre des infractions les plus sévèrement réprimées se trouvent celles qui concernent le paiement du salaire en tout ou en partie sous forme d'alcool ou de boissons alcooliques, de même que l'acceptation de tout paiement d'un travailleur à un employeur ou à un intermédiaire en vue du règlement ou du paiement du salaire, de prestations ou de défraiement de quelque nature que ce soit.

⁵¹ (1), art. 221 a), 226 a), 228 a), e), g). Le non-respect de l'interdiction formelle du paiement du salaire en alcool, le non-respect des dispositions concernant les retenues autorisées ou le fait d'exiger ou d'accepter d'un travailleur une rémunération quelconque à titre d'intermédiaire dans le règlement ou le paiement des salaires, indemnités, allocations et frais de toute nature, sont passibles des amendes les plus élevées et/ou de peines d'emprisonnement.

⁵² (1), art. 293 a) et 294 a). Des amendes d'un montant spécifique sont prévues en cas de non-respect des limites maximales concernant la saisie du salaire et le non-respect de la procédure d'autorisation de l'ouverture d'un économat d'entreprise.

⁵³ (1), art. 179, 180.

⁵⁴ (1), art. 211, 720, 2), 721, 2); (5), art. 401.

⁵⁵ (1), art. 144 et 149.

d'emprisonnement maximale de six mois, ou d'une amende n'excédant pas un certain montant, ou encore des deux peines cumulées. Au *Botswana*⁵⁶, l'infraction à la plupart des dispositions concernant la protection du salaire est punie d'une amende n'excédant pas un certain montant, d'une peine de prison n'excédant pas douze mois, ou des deux peines cumulées. De même, au *Swaziland*⁵⁷, toutes les infractions aux prescriptions législatives concernant la protection du salaire sont punissables de la même peine, laquelle peut consister en une amende n'excédant pas un certain montant, une peine de prison n'excédant pas trois ans, ou encore les deux peines cumulées.

477. Il convient de mentionner ici les Etats qui, confrontés à des problèmes exceptionnels d'arriérés de salaires cumulés, ont adopté une législation spécifique pour régler le problème de la responsabilité pénale des contrevenants aux dispositions légales concernant le paiement du salaire à intervalles réguliers. Par exemple, en *Fédération de Russie*⁵⁸, une nouvelle disposition a été introduite dans le Code pénal à l'effet de punir, en cas de non-paiement, pendant plus de deux mois, du salaire, des prestations, allocations et autres sommes dues en vertu de la législation, le chef d'entreprise défaillant d'une amende d'un montant compris entre 100 et 200 fois le salaire mensuel minimum, de la déchéance pour une période allant jusqu'à cinq ans du droit d'exercer certaines fonctions ou de mener certaines activités, ou d'une peine de prison allant jusqu'à deux ans. Des aménagements comparables ont été apportés au Code pénal de l'*Ukraine*⁵⁹, lequel prévoit désormais que le non-respect délibéré par un chef d'entreprise des dates fixées pour le paiement de la rémunération du travail, ou le détournement des ressources financières destinées au paiement d'une telle rémunération est punissable d'une peine de un à trois ans d'emprisonnement ou d'une amende pouvant atteindre 300 fois le revenu minimum non soumis à impôt, éventuellement assortie de la déchéance du droit d'exercer certaines fonctions ou de mener certains types d'activités pour une période allant jusqu'à trois ans. Inversement, dans d'autres pays, ce type de délit ne donne lieu qu'à des sanctions pécuniaires et administratives. En *République de Moldova*⁶⁰, par exemple, le non-respect délibéré des délais fixés pour le paiement des salaires est puni d'une amende dont le montant peut atteindre

⁵⁶ (1), art. 77, 2), 78, 2), 79, 2), 80, 2), 84, 2), 86, 2), 87, 2), 93, 2), 172 c) et d). Seules les retenues non autorisées sur le salaire du travailleur entraînent des sanctions plus rigoureuses, tandis que le paiement du salaire dans des lieux non autorisés et les infractions à la tenue des livres comptables entraînent des sanctions plus légères.

⁵⁷ (1), art. 64; (2), art. 8. Voir également *Ouganda* (1), art. 62, 1) et 2), où la peine de prison ne peut excéder trois mois, et la *Zambie* (1), art. 77. Aux *Philippines* (1), art. 288, toute infraction aux dispositions concernant le paiement du salaire est punie d'une amende dont le montant est plafonné ou d'une peine de prison de trois mois à trois ans, ou encore des deux peines confondues, à la discrétion de la cour.

⁵⁸ (4), art. 1; (1), art. 142.

⁵⁹ (5), art. 1; (2), art. 36.

⁶⁰ (5), art. 41-2; (1), art. 102-1.

15 fois le salaire minimum, tandis que les hauts fonctionnaires, dirigeants d'entreprises ou chefs d'établissements convaincus d'infractions à la législation concernant le paiement du salaire ne sont répréhensibles que sur un plan administratif et s'exposent simplement à être démis de leurs fonctions.

478. Beaucoup de pays prévoient des sanctions en cas d'infractions à la législation du travail en général, mais sans référence spécifique aux dispositions concernant la protection du salaire, même s'il est entendu que ce dernier aspect est couvert. Tel est le cas, par exemple, de l'*Azerbaïdjan*⁶¹, du *Bélarus*⁶² et du *Kirghizistan*⁶³ où, selon la législation nationale, les employeurs et les travailleurs s'exposent à des sanctions disciplinaires, administratives et pénales en cas de violation des droits légaux tels que définis par le Code du travail, dès lors qu'ils sont reconnus coupables de non-respect de ces droits ou de manquement à toute obligation découlant d'un contrat d'emploi. De même, en *Bulgarie*⁶⁴, l'employeur qui enfreint des dispositions de la législation du travail s'expose, à tout le moins, à une amende d'un montant compris entre 250 et 1 000 leva, tandis qu'au *Soudan*⁶⁵ l'infraction ou la non-application d'une disposition du Code du travail est punissable d'une peine d'emprisonnement d'une durée n'excédant pas six mois, d'une amende, ou des deux peines cumulées. En *Bolivie*⁶⁶, en *Colombie*⁶⁷, au *Costa Rica*⁶⁸, au *Guatemala*⁶⁹ et au *Honduras*⁷⁰, toutes les infractions à des dispositions du Code du travail sont punissables d'amendes. De même, au Qatar⁷¹, la loi prescrit l'amende minimale pouvant être infligée à tout auteur d'une infraction à ses dispositions.

479. A diverses reprises, la commission a adressé aux gouvernements des commentaires à la fois pour appeler leur attention sur la nécessité de se doter des moyens indispensables pour prévoir des sanctions appropriées en cas d'infraction à la législation sur la protection du salaire et pour qu'ils communiquent toutes les informations pertinentes. A la lumière de l'analyse faite ci-dessus, la commission souhaite rappeler que, conformément à la convention, la législation nationale doit prescrire des sanctions appropriées pour

⁶¹ (1), art. 311, 312 et 313.

⁶² (1), art. 465; (6), art. 4.

⁶³ (1), art. 460.

⁶⁴ (1), art. 414, 1).

⁶⁵ (1), art. 126, 2).

⁶⁶ (1), art. 121; (2), art. 165.

⁶⁷ (1), art. 486, 2).

⁶⁸ (1), art. 165 et 608 à 617.

⁶⁹ (2), art. 269 à 271.

⁷⁰ (2), art. 625.

⁷¹ (1), art. 75. Toute infraction aux dispositions du Code du travail et à ses règlements d'exécution est également punissable d'une amende au Koweït (1), art. 97.

punir toute infraction à des dispositions donnant effet à cet instrument et non seulement des délits spécifiques concernant le paiement du salaire.

* * *

480. Pour conclure, la commission souhaite souligner l'importance qui s'attache aux moyens d'exécution appropriés devant assurer l'application de la convention dans la pratique. Conformément à l'article 15 de la convention, l'exécution des obligations qui en découlent est subordonnée à deux conditions fondamentales: premièrement, il doit exister une institution, laquelle peut être l'inspection du travail, qui exerce un contrôle, enquête et fait rapport sur les cas éventuels de non-respect, puis ordonne et contrôle l'application des mesures correctives; deuxièmement, toute infraction à des règles contraignantes touchant à la protection du salaire doit être sanctionnée proportionnellement à sa gravité, et de manière assez stricte pour prévenir toute récidive. Si la convention laisse assurément les autorités nationales libres de décider si les délits liés au salaire relèvent de la juridiction civile ou de la juridiction pénale, ou encore des deux, et aussi de déterminer la gradation des sanctions prescrites, il n'en reste pas moins qu'une application stricte des sanctions est essentielle, considérant qu'il serait extrêmement préjudiciable qu'un système de relations du travail, quel qu'il soit, permette que des abus portant sur le salaire des travailleurs soient commis en toute impunité. A cet égard, la commission observe que la législation nationale prévoit souvent des sanctions pour certains délits concernant le paiement du salaire, délits probablement considérés comme les plus répréhensibles, mais rarement pour absolument toutes les infractions à des dispositions législatives donnant effet à l'ensemble des dispositions pertinentes de la convention. La commission incite donc les Etats Membres à se doter de moyens d'exécution tels, adéquats et conformes aux prescriptions de l'article 15 de la convention, pour garantir que toute violation de l'une quelconque des règles de fond posées par la convention, qu'il s'agisse des moyens de paiement, du paiement à des intervalles réguliers, du montant des retenues effectuées, des conditions de gestion des économats d'entreprise, ou encore de la simple délivrance d'une feuille de paie, emporte des conséquences légales concrètes.

481. Dans un autre registre, la commission tient à exprimer sa profonde déception devant le fait qu'un grand nombre de pays omettent presque systématiquement de fournir quelque information que se soit sur l'application de la convention dans la pratique. Elle rappelle à cet égard que, conformément à la procédure établie, les gouvernements des Etats ayant ratifié cet instrument sont tenus de rendre compte régulièrement du fonctionnement des moyens de contrôle du respect de la législation nationale et des textes administratifs, notamment en fournissant, comme demandé sous les points III et V du formulaire de rapport concernant l'application de la convention, des informations sur l'organisation et le fonctionnement des services d'inspection et une appréciation générale de la manière dont la convention est appliquée dans la pratique. Ce formulaire de rapport, qui a été approuvé par le Conseil d'administration, constitue le principal canal par lequel la commission reçoit des

informations officielles lui permettant de suivre l'évolution de la législation et de la pratique nationales dans les domaines couverts par la convention. C'est pourquoi la commission rappelle aux Etats ayant ratifié qu'ils sont tenus de fournir régulièrement des informations à jour sur tous les aspects touchant à l'application de la législation donnant effet à la convention en s'appuyant, par exemple, sur des extraits de rapports officiels, les résultats des activités d'inspection et les statistiques concernant les sanctions imposées en cas de non-respect des normes concernant la protection du salaire.

CHAPITRE IX

OBSERVATIONS FINALES

482. Dans ce dernier chapitre, on procède à un bilan du système de protection du salaire consacré par les **conventions n^{os} 95 et 173** et les recommandations correspondantes, du point de vue des problèmes ou des difficultés auxquels se heurte leur application dans certains pays, au regard de leur législation et de leur pratique, et qui empêchent ainsi la ratification de ces instruments. S'ensuivent quelques remarques finales mettant en relief d'une manière plus spécifique et plus immédiate l'importance du système de protection, la portée des obligations créées par les instruments, la pertinence du système encore de nos jours, et enfin ses insuffisances.

Difficultés d'application

483. La commission note que la plupart des gouvernements déclarent que l'application des instruments à l'étude ne leur pose pas de difficultés particulières, en droit comme dans la pratique. Parmi les rares pays dont le rapport mentionne spécifiquement des problèmes par rapport à la convention, le gouvernement de l'Australie fait valoir que les obstacles à la ratification tiennent, pour lui, à ce que les dispositions législatives traitant explicitement des questions couvertes par la convention sont peu nombreuses dans certains de ses Etats et territoires, comme l'Australie occidentale ou la Tasmanie. Plus précisément, le gouvernement déclare que rien dans la législation de ces Etats ou territoires ne garantit que les économats d'entreprise gérés par l'employeur ne puissent être exploités en vue de réaliser un bénéfice, rien ne prescrit le paiement du salaire les jours ouvrables, sur le lieu de travail ou à proximité de celui-ci et rien encore ne prescrit que le salaire ne peut être payé qu'en devise forte. Le gouvernement ajoute que, dans le cas du Territoire du Nord, le paiement du salaire par virement électronique de fonds ou par chèque, qui ne lui paraît pas compatible avec l'article 3 de la convention, est de pratique courante, ce qui constitue un obstacle supplémentaire à la ratification.

484. Le gouvernement du Japon déclare que, si la plupart des dispositions de la convention trouvent leur expression dans sa législation du travail, certaines divergences existent, notamment au regard de plusieurs principes posés par la convention, à propos du paiement partiel du salaire en nature, à l'interdiction du paiement sous forme de boissons alcooliques et à l'interdiction du paiement du salaire dans certains lieux. Le gouvernement de la Namibie, quant à lui, invoque comme obstacle à la ratification le fait que sa législation ne reflète pas la règle

(énoncée par la convention) selon laquelle le salaire ne doit être payé qu'en monnaie ayant cours légal et non sous forme de billets à ordre, bons ou coupons.

485. Un certain nombre d'organisations d'employeurs et de travailleurs font état de difficultés d'application de la convention sur un plan pratique. Certaines de leurs remarques concernent la persistance des problèmes de retard dans le paiement du salaire. Par exemple, la Fédération des syndicats du Bélarus signale qu'au cours de la période septembre 2001-mai 2002, les arriérés de salaire représentaient 7,5 pour cent de la masse salariale totale du pays en septembre 2001, 13,9 pour cent en avril 2002 et 11,5 pour cent en mai 2002. De même, d'après les informations communiquées par la Fédération des syndicats de l'Ukraine, non moins de 2,7 millions de travailleurs seraient encore affectés par ce phénomène, les retards dépassant six mois pour 32,9 pour cent des salariés. La Confédération des employeurs de l'Ukraine, qui indique que, sur la période 2001-02, les arriérés de salaire ont diminué de 42 pour cent dans les entreprises d'Etat et de 54 pour cent dans le secteur privé, a demandé que le Bureau étudie la possibilité de fournir une assistance technique et les lumières de l'expérience d'autres pays dans ce domaine.

486. La Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam (VCCI) fait observer que, si la législation nationale est relativement cohérente par rapport aux exigences de la convention, l'information manque et les sanctions prévues par la loi ne sont pas appliquées. A un autre niveau, la Chambre fédérale du travail de l'Autriche (BAK) déclare que, même si le système judiciaire est adéquat, les règles en vigueur posent régulièrement des difficultés sensibles touchant à la charge de la preuve dans les plaintes relatives à la rémunération des heures additionnelles et supplémentaires, dont l'effectivité est souvent difficile à prouver.

487. Deux organisations ont évoqué les conditions de rémunération des travailleurs des zones franches d'exportation. La Confédération des syndicats libres du Cap-Vert (CCSL) a exprimé l'avis que la ratification de la convention n° 95 par ce pays serait souhaitable du fait que sa situation au regard de la protection du salaire nécessiterait l'adoption d'urgence d'un cadre légal et judiciaire mieux adapté aux réalités. Cette confédération signale à titre d'exemple que, depuis mai 1994, les travailleurs employés dans ces zones franches d'exportation sont exclus du champ d'application de tous les instruments légaux touchant à la protection du salaire. La précarité des conditions de ces travailleurs est évoquée également dans les observations de la Fédération des syndicats progressistes de Maurice. Selon cette dernière organisation, les travailleurs des zones franches d'exportation peuvent être licenciés sans préavis car l'article de la loi du travail qui concerne les «compressions de personnel» n'est pas applicable en ce qui les concerne. Et bien souvent, lorsqu'ils sont licenciés, ces travailleurs ne perçoivent même pas le salaire qui leur est dû.

488. Enfin, une organisation dénonce une dégradation de la situation nationale sur le plan de la protection du salaire en conséquence de réformes structurelles de l'économie. Le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande

(NZCTU) déclare en effet que les atteintes destructrices subies par le système des sentences arbitrales, la multiplication des ateliers clandestins et d'autres pratiques non moins condamnables qui se sont instaurées au cours de cette période de réformes économiques structurelles ont eu des répercussions considérables sur le plan de la protection du salaire.

Perspectives de ratification

489. Dans leurs réponses, les gouvernements expriment, quant à leur intention de s'acheminer ou non vers une ratification de la convention dans un proche avenir, des avis très divers. Le gouvernement de la Finlande, par exemple, indique que la ratification de la [convention n° 95](#) est à l'étude dans le cadre d'un examen d'ensemble des conditions à satisfaire avant de ratifier toutes les conventions de l'OIT que le pays n'a pas encore ratifiées. Le gouvernement du Koweït indique qu'il est en train d'étudier soigneusement la possibilité d'accepter formellement la convention, sans indiquer cependant d'échéancier. Le gouvernement des Seychelles dit qu'il pourrait envisager la ratification de la convention du fait qu'il ne croit pas que l'application de ses dispositions devrait lui poser des difficultés sur un plan pratique, tandis que le gouvernement du Viet Nam déclare que la ratification exige une réflexion de la part des autorités compétentes et pourrait intervenir en temps utile.

490. Par ailleurs, les gouvernements du Danemark et de la Suède déclarent que la [convention n° 95](#) et la [recommandation n° 85](#) semblent en partie répondre à des phénomènes que le contexte actuel du marché du travail danois ou suédois a relégués dans l'oubli, si bien qu'il n'y a pas lieu de ratifier la convention. Plusieurs organisations suédoises d'employeurs et de travailleurs se rallient aux vues exprimées par le gouvernement et arguent ainsi qu'il n'y a aucune raison de ratifier la convention n° 95 car cela entraînerait l'abandon d'une longue tradition voulant que les questions telles que la forme et la manière du paiement du salaire et les conditions et limites des retenues sur les salaires soient réglées exclusivement par voie de conventions collectives ou par les termes des contrats individuels d'emploi¹. De même, les gouvernements du Kenya, du Luxembourg, de Singapour et de la Thaïlande déclarent ne pas avoir l'intention de ratifier la convention pour l'instant.

491. S'agissant des raisons invoquées pour ne pas envisager la ratification, le gouvernement allemand déclare qu'il ne lui est pas possible de ratifier la convention en raison de l'article 7, paragraphe 2 de celle-ci car il n'existe en droit allemand aucune base légale permettant de contraindre ou même d'inciter les employeurs à tenir des services à la disposition des travailleurs sur une base

¹ Association suédoise des employeurs dans le secteur public; Confédération des entreprises suédoises; Association suédoise des autorités locales; Confédération suédoise des associations professionnelles (SACO); Fédération suédoise des conseils de comté; Confédération suédoise des syndicats.

non lucrative. Le gouvernement des Emirats arabes unis indique que le principal obstacle à la ratification est que ses infrastructures administratives sont si modestes qu'une telle initiative aurait pour effet de les soumettre à des contraintes excessives. Le gouvernement de la Chine invoque, quant à lui, la persistance d'une certaine différence entre les dispositions de la convention et sa législation et sa pratique. Le gouvernement de l'Indonésie déclare que la ratification n'a pas été possible parce que les efforts ont été centrés essentiellement sur l'application des conventions fondamentales de l'OIT que le pays a ratifiées, et le gouvernement de la Nouvelle-Zélande indique simplement que la ratification de la convention ne figure pas actuellement parmi ses priorités.

492. La commission note que certains gouvernements donnent des indications quant à la possibilité qu'ils ratifient prochainement la convention n° 173, laquelle révisé en partie la [convention n° 95](#) et introduit des règles mieux conçues pour la protection des créances salariales des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur. Ainsi, le gouvernement de la *Bulgarie* indique qu'il se prépare à ratifier la [convention n° 173](#) et élabore dans cette optique une législation devant lui faire porter effet, avec le concours du bureau de l'OIT à Budapest. Le gouvernement de la *République arabe syrienne* a fait savoir que le Conseil des ministres de ce pays a décidé en juin 2001 de soumettre la convention n° 173 à l'Assemblée nationale aux fins de ratification. Le gouvernement du Zimbabwe a annoncé son intention de ratifier la convention n° 173 compte tenu des récentes modifications apportées à sa loi sur l'insolvabilité. Le gouvernement de la *Belgique* déclare ne pas entrevoir de difficultés susceptibles de faire obstacle à la ratification de la convention n° 173. De même, le gouvernement de la Lituanie fait savoir que, sa législation étant en voie d'harmonisation par rapport au droit européen, lequel tient compte des conventions et recommandations de l'OIT, il n'entrevoit pas de difficultés susceptibles de s'opposer à la ratification de cette convention. Le gouvernement du Luxembourg dit que la convention n° 173 pourrait être ratifiée dans le contexte des mesures prises pour mettre en œuvre la nouvelle directive 2002/74/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 80/987/CEE du Conseil concernant le rapprochement des législations des Etats Membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur.

493. Un certain nombre de gouvernements reconnaissent l'importance des dispositions de la [convention n° 173](#) mais sans pour autant indiquer clairement s'ils entendent accepter formellement cet instrument. Par exemple, le gouvernement de la Croatie dit qu'il projette d'adopter une réglementation spéciale sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur mais sans préciser s'il envisage par la même occasion de ratifier la convention n° 173. De même, le gouvernement du *Honduras* déclare qu'il attache une grande importance à la ratification de la convention n° 173 et le gouvernement de la Jordanie indique que les dispositions de la convention seront prises en considération dans le cadre de toutes modifications qui pourraient être apportées à la législation en vigueur dans ce domaine. Le gouvernement des

Seychelles déclare qu'après consultation des partenaires sociaux et d'autres parties prenantes, il pourrait envisager la ratification de la convention.

494. Par ailleurs, les gouvernements du *Bénin*, de l'*Equateur*, de l'Estonie, de la *Malaisie*, de la Namibie, du Rwanda et du Royaume-Uni ont fait savoir à la commission que la ratification de la [convention n° 173](#) n'est pas envisagée à l'heure actuelle. De même, le gouvernement du *Brésil* dit qu'aucune initiative n'a été prise en vue de la ratification de cette convention et le gouvernement du *Nicaragua* déclare n'avoir encore pris aucune décision à cet égard.

495. La commission espère que, compte tenu du caractère fondamental des principes et des droits posés par la [convention n° 95](#) sur la protection du salaire, 1949, les gouvernements qui ne sont pas encore liés par ses dispositions examineront comme il se doit la possibilité d'accepter formellement cet instrument. Elle espère également qu'au cours des prochaines années les Etats seront de plus en plus nombreux à envisager favorablement la ratification de la convention ([n° 173](#)) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992, et elle rappelle à cet égard qu'il leur est loisible de recourir, dans cette perspective, à l'assistance technique et aux services consultatifs du Bureau.

Remarques finales

496. La législation du travail, d'une manière générale, s'est développée autour de la question du salaire. Le salaire est l'épicentre des relations du travail, sur un plan individuel ou sur un plan collectif. Ainsi, le principal objet de la négociation collective est de fixer des taux de rémunération acceptables pour les deux parties et la rémunération est l'un des deux éléments constitutifs de la relation bilatérale consacrée par le contrat de travail. Même certains aspects qui paraissent très éloignés au premier abord, comme les régimes de sécurité sociale ou la réglementation du temps de travail, convergent finalement d'une manière ou d'une autre sur la question du salaire. Le droit à un salaire décent est un corollaire du droit au travail proclamé à l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, lequel dispose que «quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale».

497. La commission se réjouit qu'il lui soit donné pour la première fois d'examiner la convention et la recommandation sur la protection du salaire et, de manière incidente, la convention sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, en vue de contribuer à une meilleure compréhension des problèmes qui se posent au regard de ces instruments. On n'estimera jamais trop l'importance de la convention sur la protection du salaire. Indépendamment des huit conventions relatives aux droits fondamentaux au

travail et de deux des quatre conventions prioritaires², la [convention n° 95](#) est l'une des conventions de l'OIT les plus largement ratifiées, avec un total de 95 ratifications. Ce chiffre élevé est l'expression manifeste du degré non moins élevé d'acceptation des principes affirmés par cet instrument. Il reste cependant que près de la moitié des Etats Membres ne l'ont pas encore ratifiée. Le Conseil d'administration a confirmé, en mars 1998, que cet instrument était d'actualité et que sa ratification devait être encouragée. Suite à cette décision, la commission a décidé d'entreprendre cette étude, de manière à examiner la portée précise des obligations découlant de cet instrument, évaluer sa pertinence à notre époque et étudier de manière plus approfondie certains aspects ayant constitué un obstacle à sa ratification.

498. Naturellement, la convention sur la protection du salaire n'est pas centrée sur la détermination du niveau du salaire, la réduction des différences de rémunération ou encore la promotion de l'égalité de traitement. Elle ne régit pas les systèmes de paiement du salaire et ne traite pas non plus d'autres aspects de la politique salariale. Elle est plutôt une anthologie des principes durables et des bonnes pratiques qui doivent présider à la rémunération du travail dans le cadre de la relation d'emploi. On peut dire que la convention exprime l'évidence, si bien que sa pertinence s'estompe dans une conjoncture de développement économique et de progrès social. Malheureusement, l'actualité quotidienne démontre que les principes les plus élémentaires que cet instrument codifie subissent dans certains pays des atteintes sous des formes et à des degrés divers. Il est consternant de voir que le paiement différé du salaire et les pratiques illégales de paiement sous forme de bons ou de coupons persistent depuis plusieurs années dans diverses parties du monde et atteignent dans de nombreux cas des proportions désastreuses.

499. Pour en venir à l'application de l'ensemble des instruments relatifs à la protection du salaire, la commission est en mesure d'affirmer que la quasi-totalité de leurs dispositions trouvent leur expression dans le droit et dans la pratique d'une majorité écrasante d'Etats. Qu'il s'agisse de l'obligation de payer le salaire en monnaie ayant cours légal, de l'obligation de payer le salaire directement à l'intéressé et à intervalles réguliers ou de l'obligation d'informer les travailleurs de leurs conditions de rémunération, les principes posés par la

² Les huit conventions sur les droits fondamentaux au travail sont: convention ([n° 87](#)) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; convention ([n° 98](#)) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; convention ([n° 29](#)) sur le travail forcé, 1930; convention ([n° 105](#)) sur l'abolition du travail forcé, 1957; convention ([n° 100](#)) sur l'égalité de rémunération, 1951; convention ([n° 111](#)) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; convention ([n° 138](#)) sur l'âge minimum, 1973; convention ([n° 182](#)) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

Les quatre conventions prioritaires sont: convention ([n° 122](#)) sur la politique de l'emploi, 1964; convention ([n° 81](#)) sur l'inspection du travail, 1947; convention ([n° 129](#)) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969; convention ([n° 144](#)) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

convention et, symétriquement, la recommandation semblent bénéficier d'une acceptation presque universelle.

500. *Paiement du salaire dans une monnaie ayant cours légal et non sous des formes symboliques sans réelle valeur.* L'obligation légale de payer le salaire en monnaie ayant cours légal et l'interdiction correspondante de l'utilisation à cette fin de coupons, bons ou autres formes substitutives de cet ordre sont la quintessence de la protection du salaire. Pourtant, l'utilisation de billets à ordre pour le règlement de dettes salariales et même l'usage de titres émis par les autorités locales à la place de la monnaie ayant cours légal ont encore cours, ce qui prouve que le principe posé par l'article 3, paragraphe 1, de la convention conserve encore toute son actualité, sur le plan juridique comme sur le plan pratique.

501. *Moyens scripturaux de paiement du salaire: les transferts bancaires sont-ils admissibles?* Comme examiné au paragraphe 84, le paiement du salaire par virement électronique est en accord avec la lettre et l'esprit de la convention tant que les articles 5 et 10 sont respectés. Le Bureau a rendu dans ce sens un certain nombre d'avis informels qui ont eu une certaine publicité, et la commission n'a jamais soulevé dans ses commentaires la question du paiement du salaire par virement bancaire comme pouvant être incompatible avec la convention. Lorsque la question a été soulevée, récemment, dans le cadre de discussions du Groupe de travail sur la politique de révision des normes, cette instance était parvenue d'une manière générale à la même conclusion. Par conséquent, aucun problème d'incompatibilité n'est à redouter à raison de cette forme de paiement en elle-même.

502. *Paiement du salaire en nature: des spiritueux aux souscriptions privilégiées d'actions («stock options»).* Cinquante ans après son adoption, la convention, avec ses dispositions relatives au paiement du salaire en nature si judicieusement formulées, reste d'une actualité sans faille. C'est l'application de l'article 4 qui a, au fil des ans, suscité le plus grand nombre de commentaires de la commission au titre de cette convention. La législation de nombreux pays tolère encore le paiement du salaire entièrement en nature, des pratiques consistant à payer le salaire sous forme de spiritueux se font jour à l'occasion, des garde-fous ne sont pas toujours en place pour garantir que les marchandises ou les services proposés en lieu et place du salaire en monnaie servent réellement les intérêts du travailleur et de sa famille et que la valeur qui leur est attribuée soit juste et raisonnable et enfin, des arrangements prévoyant le paiement du salaire en nature continuent parfois de faire l'objet d'accords individuels au lieu de résulter d'accords collectifs. Qui plus est, l'extension du recours au troc dans des situations caractérisées par des problèmes de liquidités et d'arriérés de salaire révèlent une dimension encore plus préoccupante des risques qui s'attachent au paiement du salaire en nature lorsque cet aspect échappe à toute réglementation. La commission considère que le paiement du salaire en nature reste et demeure une source potentielle d'atteinte aux droits des travailleurs en matière de rémunération et que la convention offre à cet égard un degré de protection très satisfaisant.

503. Un aspect que la commission n'a pas eu le loisir d'examiner très largement, puisqu'il n'est pas abordé directement par la convention ni mentionné spécifiquement dans le formulaire de rapport, est le phénomène de «globalisation de la rémunération», notamment sous des formes modernes de rémunération tels l'intéressement aux bénéficiaires et la souscription privilégiée d'actions («stock options»). L'actualité récente a démontré que, si ces systèmes peuvent bénéficier aux employés, ils peuvent aussi comporter des risques élevés, aux répercussions souvent très lourdes. La commission est d'avis que cet aspect mérite un examen plus approfondi, étant donné que le cadre légal offert par la convention se trouve manifestement mal adapté pour réglementer de telles pratiques. Le Bureau voudra sans doute proposer au Conseil d'administration un certain nombre d'initiatives sur ce plan, afin d'étudier si une nouvelle approche réglementaire, capable de rétablir un équilibre acceptable entre sécurité du revenu et formes spéculatives de rémunération, devrait être élaborée.

504. *Retenues sur les salaires, saisies et cessions: la nécessité de règles claires et de limites raisonnables.* En tant qu'instrument cadre, la convention ne cherche pas à régler précisément les conditions dans lesquelles les employeurs peuvent retenir une partie du salaire dû au travailleur. Elle exige simplement que ces conditions soient clairement fixées par la législation nationale ou par des conventions collectives et qu'en tout état de cause ces aspects ne soient pas laissés au bon vouloir des parties. Les retenues ne doivent être autorisées que dans des limites permettant encore au travailleur et à sa famille de vivre décemment avec les ressources restantes. On peut regretter que la convention n'interdise pas certaines formes de retenues, telles que les amendes disciplinaires, lesquelles sont néanmoins relativement peu courantes. Il n'en reste pas moins que les retenues au titre d'amendes disciplinaires ne sont expressément prévues ni dans la convention ni dans la recommandation. La tendance croissante, parmi les Etats Membres, à l'élimination des retenues sur les salaires à ce titre n'est, à cet égard, pas en désaccord avec les dispositions de la convention étant donné que la convention est silencieuse à ce sujet.

505. *Protection du salaire et régime d'insolvabilité: des normes solides, des innovations intéressantes.* L'analyse des législations et des pratiques nationales fait apparaître que le traitement préférentiel des créances salariales dans le cadre des procédures de faillite fait partie intégrante de la législation sur les faillites de la plupart des pays. La commission note également que, dans bien des cas, la législation a été modifiée ou est en cours de modification en vue de garantir aux créances salariales un rang de priorité supérieur à toutes les autres dettes privilégiées, notamment aux impôts et autres créances de l'Etat. Avec la mondialisation de l'économie, les faillites, les fermetures d'entreprise et les situations de cessation de paiement vont se multiplier. Or, dans cette conjoncture, il existe un courant d'opinion qui préconise la suppression de la priorité légale de la créance salariale telle que prévue par la plupart des législations relatives à la faillite ou à l'insolvabilité. Par conséquent, la commission juge essentiel de réaffirmer le principe de la protection privilégiée des dettes constituées par les salaires des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur. Il serait inadmissible qu'une initiative visant à rendre plus

efficace la législation concernant l'insolvabilité aboutisse à rendre cette législation indifférente aux considérations sociales. La qualification des salaires et droits connexes des salariés en dettes privilégiées est la pierre angulaire de la législation du travail de pratiquement tous les pays, et la commission tient fortement à mettre en garde contre la tentation de remettre en question un tel principe sans proposer en lieu et place un dispositif qui soit non moins protecteur, tel qu'un fonds de garantie du salaire ou un système d'assurance ayant une source de financement distinct pour assurer le règlement des créances salariales.

506. Notant qu'au cours des deux dernières années un certain nombre d'Etats Membres ont demandé au Bureau une assistance technique par rapport à la [convention n° 173](#), assistance qui leur a bientôt permis d'accepter formellement cet instrument, la commission prie le Bureau de poursuivre ses efforts de promotion active de cette convention. Tout porte à croire que les Etats Membres n'ont pas pleinement conscience du large éventail d'options offertes par cet instrument sous l'angle de sa ratification, sans doute à cause de sa structure atypique, et donc qu'une campagne d'information adéquate améliorerait certainement les perspectives de le voir assez vite plus largement ratifié.

507. *Arriérés de salaire: difficultés et dilemmes.* Comme cela a déjà été longuement examiné au [chapitre VI](#), depuis un certain nombre d'années, la pratique déplorable du paiement retardé du salaire touche un certain nombre de pays, notamment d'Europe centrale et orientale, d'Afrique subsaharienne et d'Amérique latine, par conséquent un nombre considérable de salariés. L'effet délétère de cette pratique sur la vie des travailleurs doit être souligné une fois de plus pour ce qui est de certains Etats qui diffèrent la rémunération de leurs fonctionnaires, alors que leurs ressources, qu'ils affectent à d'autres usages, le leur permettraient: ils préfèrent volontairement se mettre en contradiction avec leurs obligations vis-à-vis de la convention. Leur attitude doit être sévèrement critiquée, comme la commission a déjà eu l'occasion de le faire. Par ailleurs, ainsi que cela a été précédemment souligné, il existe des entreprises qui décident d'affecter à d'autres fins les fonds qui auraient dû être utilisés pour le paiement des salaires de leurs employés. Il n'est pas alors admissible que les Etats, par leurs services de contrôle, ne réagissent pas vigoureusement et efficacement afin de se conformer à la convention et de mettre fin ainsi à un abus caractérisé. Dans ce contexte, la convention a joué un rôle déterminant pour attirer l'attention sur des situations de crise salariale affectant diverses régions du monde et maintenir un suivi étroit de ces situations de la part des organes de contrôle de l'OIT. S'il devait y avoir le moindre doute quant à l'utilité des normes de l'OIT, la commission tient à faire valoir que, à défaut d'un tel instrument prescrivant le paiement régulier du salaire, au cours des quinze dernières années des organisations de travailleurs n'auraient pas été en mesure de saisir l'OIT de plus d'une douzaine de réclamations fondées sur l'article 24 de la Constitution de cette Organisation, pour appeler l'attention au niveau international sur les problèmes particulièrement graves de paiement tardif du salaire. Certes, face à des situations de défaillance structurelle de cet ordre, la convention n'a pas de

solution toute prête à offrir. Elle rappelle simplement la spécificité qui s'attache au salaire en tant que principal – voire unique – moyen de subsistance du travailleur, spécificité qui implique que le paiement régulier du salaire, loin de pouvoir être subordonné à une logique de pratiques comptables, revêt en soi une importance prééminente. La discussion concernant la périodicité du paiement du salaire a donné à la commission la possibilité de souligner le rôle crucial d'une application stricte de la législation, qui ne se borne pas à une simple conformité formelle. Elle lui a aussi permis de faire valoir l'importance dans ce domaine de la continuité de l'action gouvernementale et de l'ouverture du dialogue social. Au surplus, la commission lance un avertissement contre le recours au paiement en nature ou à l'utilisation de formes substitutives de la monnaie légale telles que les bons ou les coupons en tant que «solution» aux problèmes de pénurie de liquidités ou d'arriérés de salaires.

508. *Informers les travailleurs: nécessité de la transparence et de la certitude.* Un autre des principes intangibles posés par la convention est l'obligation pour l'employeur de tenir les travailleurs informés des conditions de salaire qui leur sont applicables pendant la durée de la relation d'emploi. La logique à la base de ce principe veut en effet que le travailleur ne mette sa force de travail au service de l'employeur qu'en pleine connaissance des conditions exactes de sa rémunération, notamment des modalités et montants qu'il attend en retour. Un travailleur doit être avisé par avance des intervalles entre deux payes, du lieu et de la manière du paiement, des conditions et limites dans lesquelles son salaire est susceptible de retenues, ainsi que de tout changement affectant ces conditions. Le tour d'horizon des législations et pratiques nationales opéré par la commission fait clairement ressortir que, de nos jours, la délivrance d'une feuille de paie détaillée et la tenue régulière d'un état de paie sont à l'heure actuelle de pratique courante dans la plupart des pays.

509. *Les règles concernant le moment et le lieu du paiement: pas si désuètes qu'il n'y paraît.* Certes, à une époque où le paiement du salaire par virement bancaire devient de plus en plus courant, certains gouvernements ont exprimé le point de vue selon lequel les dispositions concernant le paiement du salaire sur le lieu de travail ou à proximité de celui-ci et pendant les heures de travail leur semblent quelque peu désuètes. Cependant, il convient de ne pas oublier que le paiement par virement bancaire est une pratique inconnue pour des millions de travailleurs dans le monde, en particulier en milieu rural. Par ailleurs, interdire le paiement du salaire dans des débits de boisson ou des lieux de divertissement peut apparaître à d'autres comme un souci de protection sociale totalement dépassé. Toutefois, les questions concernant le contrôle de la consommation de boissons alcooliques reste, dans beaucoup de pays, une question d'une actualité brûlante. Il semble donc opportun de signaler la sagesse des pères de la convention qui ont ménagé la possibilité que certains autres arrangements soient fixés par voie de convention collective ou par accord entre l'employeur et le travailleur. La commission estime ainsi que, même si la disposition de la convention qui concerne le moment et le lieu du paiement peut paraître à certains, à première vue, déphasée par rapport aux réalités de la vie moderne, elle se trouve rédigée dans des termes souples, si bien qu'elle ne peut

être considérée comme altérant aujourd'hui la pertinence de la convention, considérée dans son ensemble.

510. *Les moyens d'application: la pratique ou l'application de la législation?* A diverses reprises la question a été soulevée de savoir si l'application de la convention à travers la pratique ou l'usage était suffisante ou si des dispositions législatives précises étaient nécessaires. La commission souligne à ce propos que les différentes dispositions de la convention sont formulées selon des formes diverses: certaines prescrivent que des pratiques doivent être interdites, et il s'avère ainsi qu'elles exigent des dispositions législatives à cette fin, d'autres se bornent à prescrire que certaines pratiques doivent être suivies et laissent donc une certaine latitude quant aux moyens d'application, moyens au nombre desquels, d'ailleurs, peuvent figurer la coutume ou la pratique. Les dispositions de ce deuxième type font obligation aux autorités publiques de se tenir informées de la situation et, au besoin, de prendre des mesures pour assurer leur respect. Une troisième catégorie de dispositions permet que certains aspects soient réglés par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou d'accords entre l'employeur et le travailleur, ou bien laissent les autorités compétentes libres d'apprécier la nécessité d'une initiative de leur part et d'en déterminer la forme. Sans préjuger de ce qui précède, la commission souligne que les gouvernements ne sont pas dispensés de l'obligation de donner dans leur législation une expression concrète aux normes posées par la convention au motif que certaines procédures ou pratiques n'auraient pas donné lieu à des plaintes, ou que certaines pratiques devant faire l'objet d'un contrôle en vertu de la convention n'auraient pas cours ou seraient peu susceptibles de se manifester chez eux. A cet égard, le rôle qui incombe aux partenaires sociaux dans l'application pratique des principes et règles consacrés par la convention en complément et en renfort des dispositions législatives doit être souligné.

* * *

511. Compte tenu de ce qui précède, la commission considère que la convention sur la protection du salaire est une convention «fondamentale» au sens communément admis du terme, et qu'elle apporte effectivement une protection dans un domaine qui est étroitement lié aux droits proclamés par les huit conventions de l'OIT officiellement reconnues comme «fondamentales». Dans cet esprit, la commission incite vivement ceux des Etats Membres qui ne l'ont pas encore fait à étudier la possibilité d'accepter formellement cet instrument dans un très proche avenir.

ANNEXE I

TABLEAU FAISANT APPARAÎTRE LES RAPPORTS DUS ET LES RAPPORTS REÇUS RELATIVEMENT AUX INSTRUMENTS À L'ÉTUDE AINSI QUE LES RATIFICATIONS ET LES DÉNONCIATIONS PAR CONVENTION ET PAR PAYS (AU 13 DÉCEMBRE 2002)

L'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail prévoit que les Membres devront «faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d'administration» sur l'état de leur législation et sur leur pratique concernant les questions qui font l'objet des conventions non ratifiées et des recommandations. Les obligations des Membres au regard des conventions sont précisées au paragraphe 5 *e*); leurs obligations au regard des recommandations au paragraphe 6 *d*, et les obligations particulières des Etats fédératifs au paragraphe 7 *a*) et *b*). L'article 23 de la Constitution prévoit que le Directeur général présentera à la session suivante de la Conférence un résumé des informations et rapports qui lui auront été communiqués par les Membres en application des articles 19 et 22, et aussi que chaque Membre communiquera copie de ces rapports aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

A sa 218^e session (novembre 1981), le Conseil d'administration a décidé de mettre un terme à la publication des résumés des rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations et de se borner à publier une liste des rapports reçus, étant entendu que le Directeur général tiendra ouverts à la consultation, lors de la Conférence, les originaux de tous ces rapports et qu'il en sera communiqué copie aux membres des délégations qui en feront la demande.

A sa 267^e session (novembre 1996), le Conseil d'administration a approuvé de nouvelles mesures de rationalisation et de simplification.

Dorénavant, les rapports reçus au titre de l'article 19 de la Constitution sont reflétés sous forme simplifiée dans un tableau annexé au rapport III (Partie 1B) de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.

Pour consulter ces rapports ou en obtenir copie, il suffit de s'adresser au secrétariat de la Commission de l'application des normes. Les rapports dont il est question dans la liste ci-après se réfèrent à la convention (n° 95) sur la protection du salaire et à la recommandation (n° 85) du même objet, adoptées l'une et l'autre en 1949.

Etats Membres	Convention n° 95	Recommandation n° 85
Afghanistan	<i>Ratifiée le 7.01.1957</i>	–
Afrique du Sud	–	–
Albanie	<i>Ratifiée le 2.08.2001</i>	–
Algérie	<i>Ratifiée le 19.10.1962</i>	Rapport reçu
Allemagne	Rapport reçu	Rapport reçu
Angola	–	–
Antigua-et-Barbuda	–	–
Arabie saoudite	Rapport reçu	Rapport reçu
Argentine	<i>Ratifiée le 24.09.1956</i>	–
Arménie	–	–
Australie <i>Convention n° 173 (Partie II), ratifiée le 8.06.1994</i>	Rapport reçu	Rapport reçu
Autriche <i>Convention n° 173 (Partie III), ratifiée le 20.12.1996</i>	<i>Ratifiée le 10.11.1951</i>	Rapport reçu
Azerbaïdjan	<i>Ratifiée le 19.05.1992</i>	Rapport reçu
Bahamas	<i>Ratifiée le 25.05.1976</i>	–
Bahreïn	Rapport reçu	Rapport reçu
Bangladesh	–	–
Barbade	<i>Ratifiée le 8.05.1967</i>	–
Bélarus	<i>Ratifiée le 4.08.1961</i>	Rapport reçu
Belgique	<i>Ratifiée le 22.04.1970</i>	Rapport reçu
Belize	<i>Ratifiée le 15.12.1983</i>	–
Bénin	<i>Ratifiée le 12.12.1960</i>	Rapport reçu
Bolivie	<i>Ratifiée le 31.01.1977</i>	–
Bosnie-Herzégovine	–	–
Botswana <i>Convention n° 173 (Partie II), ratifiée le 5.06.1997</i>	<i>Ratifiée le 5.06.1997</i>	–
Brésil	<i>Ratifiée le 25.04.1957</i>	Rapport reçu
Bulgarie	<i>Ratifiée le 7.11.1955</i>	Rapport reçu
Burkina Faso <i>Convention n° 173 (Partie II), ratifiée le 11.02.1999</i>	<i>Ratifiée le 21.11.1960</i>	Rapport reçu
Burundi	–	–
Cambodge	–	–
Cameroun	<i>Ratifiée le 7.06.1960</i>	–
Canada	Rapport reçu	Rapport reçu
Cap-Vert	–	–
République centrafricaine	<i>Ratifiée le 27.10.1960</i>	–
Chili	Rapport reçu	Rapport reçu
Chine	Rapport reçu	Rapport reçu

Etats Membres	Convention n° 95	Recommandation n° 85
Chypre	<i>Ratifiée le 23.09.1960</i>	Rapport reçu
Colombie	<i>Ratifiée le 7.06.1963</i>	Rapport reçu
Comores	<i>Ratifiée le 23.10.1978</i>	–
Congo	<i>Ratifiée le 10.11.1960</i>	–
République de Corée	Rapport reçu	Rapport reçu
Costa Rica	<i>Ratifiée le 2.06.1960</i>	Rapport reçu
Côte d'Ivoire	<i>Ratifiée le 21.11.1960</i>	Rapport reçu
Croatie	Rapport reçu	Rapport reçu
Cuba	<i>Ratifiée le 29.04.1952</i>	Rapport reçu
Danemark	Rapport reçu	Rapport reçu
Djibouti	<i>Ratifiée le 3.08.1978</i>	–
République dominicaine	<i>Ratifiée le 19.06.1973</i>	–
Dominique	<i>Ratifiée le 28.02.1983</i>	Rapport reçu
Egypte	<i>Ratifiée le 26.07.1960</i>	Rapport reçu
El Salvador	Rapport reçu	Rapport reçu
Emirats arabes unis	Rapport reçu	Rapport reçu
Equateur	<i>Ratifiée le 6.07.1954</i>	Rapport reçu
Erythrée	–	–
Espagne <i>Convention n° 173 (Parties II et III), ratifiée le 16.05.1995</i>	<i>Ratifiée le 24.06.1958</i>	Rapport reçu
Estonie	Rapport reçu	Rapport reçu
Etats-Unis	Rapport reçu	Rapport reçu
Ethiopie	Rapport reçu	Rapport reçu
Ex-République yougoslave de Macédoine	–	–
Fidji	–	–
Finlande <i>Convention n° 173 (Partie III), ratifiée le 20.06.1994</i>	Rapport reçu	Rapport reçu
France	<i>Ratifiée le 15.10.1952</i>	Rapport reçu
Gabon	<i>Ratifiée le 14.10.1960</i>	–
Gambie	–	–
Géorgie	–	–
Ghana	Rapport reçu	Rapport reçu
Grèce	<i>Ratifiée le 16.06.1955</i>	Rapport reçu
Grenade	<i>Ratifiée le 9.07.1979</i>	–
Guatemala	<i>Ratifiée le 13.02.1952</i>	Rapport reçu
Guinée	<i>Ratifiée le 21.01.1959</i>	–
Guinée-Bissau	Rapport reçu	Rapport reçu
Guinée équatoriale	–	–
Guyana	<i>Ratifiée le 8.06.1966</i>	–

Etats Membres	Convention n° 95	Recommandation n° 85
Haïti	–	–
Honduras	<i>Ratifiée le 20.06.1960</i>	Rapport reçu
Hongrie	<i>Ratifiée le 8.06.1956</i>	Rapport reçu
Iles Salomon	<i>Ratifiée le 6.08.1985</i>	–
Inde	Rapport reçu	Rapport reçu
Indonésie	Rapport reçu	Rapport reçu
République islamique d'Iran	<i>Ratifiée le 10.06.1972</i>	Rapport reçu
Iraq	<i>Ratifiée le 12.05.1960</i>	–
Irlande	–	–
Islande	–	–
Israël	<i>Ratifiée le 12.01.1959</i>	Rapport reçu
Italie	<i>Ratifiée le 22.10.1952</i>	Rapport reçu
Jamaïque	–	–
Japon	Rapport reçu	Rapport reçu
Jordanie	Rapport reçu	Rapport reçu
Kazakhstan	–	–
Kenya	Rapport reçu	Rapport reçu
Kirghizistan	<i>Ratifiée le 31.03.1992</i>	–
Kiribati	–	–
Koweït	Rapport reçu	Rapport reçu
République démocratique populaire lao	–	–
Lesotho	–	–
Lettonie	–	–
Liban	<i>Ratifiée le 1.06.1977</i>	Rapport reçu
Libéria	–	–
Jamahiriyah arabe libyenne	<i>Ratifiée le 20.06.1962</i>	Rapport reçu
Lituanie <i>Convention n° 173 (Partie II), ratifiée le 26.09.1994</i>	Rapport reçu	Rapport reçu
Luxembourg	Rapport reçu	Rapport reçu
Madagascar <i>Convention n° 173 (Partie II), ratifiée le 3.06.1998</i>	<i>Ratifiée le 1.11.1960</i>	–
Malaisie	<i>Ratifiée le 17.11.1961</i>	Rapport reçu
Malawi	–	–
Mali	<i>Ratifiée le 22.09.1960</i>	–
Malte	<i>Ratifiée le 4.01.1965</i>	Rapport reçu
Maroc	Rapport reçu	Rapport reçu
Maurice	<i>Ratifiée le 2.12.1969</i>	Rapport reçu
Mauritanie	<i>Ratifiée le 20.06.1961</i>	–
Mexique	<i>Ratifiée le 27.09.1955</i>	Rapport reçu

Etats Membres	Convention n° 95	Recommandation n° 85
<i>Convention n° 173 (Partie II), ratifiée le 24.09.1993</i>		
République de Moldova	<i>Ratifiée le 12.08.1996</i>	Rapport reçu
Mongolie	–	–
Mozambique	Rapport reçu	Rapport reçu
Myanmar	Rapport reçu	Rapport reçu
Namibie	Rapport reçu	Rapport reçu
Népal	–	–
Nicaragua	<i>Ratifiée le 1.03.1976</i>	Rapport reçu
Niger	<i>Ratifiée le 27.02.1961</i>	–
Nigéria	<i>Ratifiée le 17.10.1960</i>	–
Norvège	<i>Ratifiée le 29.06.1950</i>	Rapport reçu
Nouvelle-Zélande	Rapport reçu	Rapport reçu
Oman	Rapport reçu	Rapport reçu
Ouganda	<i>Ratifiée le 4.06.1963</i>	–
Ouzbékistan	–	–
Pakistan	–	–
Panama	<i>Ratifiée le 19.06.1970</i>	Rapport reçu
Papouasie-Nouvelle-Guinée	–	–
Paraguay	<i>Ratifiée le 21.03.1966</i>	–
Pays-Bas	<i>Ratifiée le 20.05.1952</i>	–
Pérou	Rapport reçu	Rapport reçu
Philippines	<i>Ratifiée le 29.12.1953</i>	Rapport reçu
Pologne	<i>Ratifiée le 25.10.1954</i>	Rapport reçu
Portugal	<i>Ratifiée le 24.02.1983</i>	Rapport reçu
Qatar	Rapport reçu	Rapport reçu
République démocratique du Congo	<i>Ratifiée le 16.06.1969</i>	–
Roumanie	<i>Ratifiée le 6.06.1973</i>	Rapport reçu
Royaume-Uni	<i>Dénoncée le 16.09.1983</i>	Rapport reçu
Fédération de Russie	<i>Ratifiée le 4.05.1961</i>	–
Rwanda	Rapport reçu	Rapport reçu
Saint-Kitts-et-Nevis	–	–
Sainte-Lucie	<i>Ratifiée le 14.05.1980</i>	–
Saint-Marin	–	–
Saint-Vincent-et-les Grenadines	<i>Ratifiée le 21.10.1998</i>	–
Sao Tomé-et-Principe	–	–
Sénégal	<i>Ratifiée le 4.11.1960</i>	Rapport reçu
Seychelles	Rapport reçu	Rapport reçu
Sierra Leone	<i>Ratifiée le 15.06.1961</i>	–

Etats Membres	Convention n° 95	Recommandation n° 85
Singapour	Rapport reçu	Rapport reçu
Slovaquie <i>Convention n° 173 (Partie II), ratifiée le 24.09.1998</i>	<i>Ratifiée le 1.01.1993</i>	–
Slovénie <i>Convention n° 173 (Partie III), ratifiée le 8.05.2001</i>	Rapport reçu	Rapport reçu
Somalie	<i>Ratifiée le 18.11.1960</i>	–
Soudan	<i>Ratifiée le 22.10.1970</i>	Rapport reçu
Sri Lanka	<i>Ratifiée le 27.10.1983</i>	Rapport reçu
Suède	Rapport reçu	Rapport reçu
Suisse <i>Convention n° 173 (Parties II et III), ratifiée le 16.06.1995</i>	Rapport reçu	Rapport reçu
Suriname	<i>Ratifiée le 15.06.1976</i>	Rapport reçu
Swaziland	<i>Ratifiée le 26.04.1978</i>	–
République arabe syrienne	<i>Ratifiée le 7.06.1957</i>	Rapport reçu
Tadjikistan	<i>Ratifiée le 26.11.1993</i>	–
République-Unie de Tanzanie	<i>Ratifiée le 30.01.1962</i>	–
Tchad <i>Convention n° 173 (Partie II), ratifiée le 15.12.2000</i>	<i>Ratifiée le 10.11.1960</i>	–
République tchèque	<i>Ratifiée le 1.01.1993</i>	Rapport reçu
Thaïlande	Rapport reçu	Rapport reçu
Togo	<i>Ratifiée le 7.06.1960</i>	–
Trinité-et-Tobago	–	–
Tunisie	<i>Ratifiée le 28.05.1958</i>	Rapport reçu
Turkménistan	–	–
Turquie	<i>Ratifiée le 29.03.1961</i>	Rapport reçu
Ukraine	<i>Ratifiée le 4.08.1961</i>	Rapport reçu
Uruguay	<i>Ratifiée le 18.03.1954</i>	Rapport reçu
Venezuela	<i>Ratifiée le 10.08.1982</i>	Rapport reçu
Viet Nam	Rapport reçu	Rapport reçu
Yémen	<i>Ratifiée le 14.04.1969</i>	–
Yougoslavie	–	–
Zambie <i>Convention n° 173 (Partie II), ratifiée le 25.05.1998</i>	<i>Ratifiée le 23.10.1979</i>	–
Zimbabwe	Rapport reçu	Rapport reçu

ANNEXE II

TEXTES LÉGISLATIFS CONCERNANT LA PROTECTION DU SALAIRE PAR PAYS ¹

Algérie

1. Loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail.
2. Décret exécutif n° 96-98 du 6 mars 1996 déterminant la liste et le contenu des livres et registres spéciaux obligatoires pour les employeurs.
3. Décret exécutif n° 97-473 du 8 décembre 1997 relatif au travail à temps partiel.
4. Décret exécutif n° 97-474 du 8 décembre 1997 fixant le régime spécifique des relations de travail concernant les travailleurs à domicile.
5. Ordonnance n° 75-34 du 29 avril 1975 relative à la saisie-arrêt et à la cession des rémunérations.
6. Loi n° 90-03 du 6 février 1990 relative à l'inspection du travail.

Allemagne

1. Loi portant réglementation du commerce et de l'industrie.
<http://jurcom5.juris.de/bundesrecht/gewo/index.html>
2. Loi concernant les éléments essentiels de la relation d'emploi.
<http://jurcom5.juris.de/bundesrecht/nachwg/index.html>
3. Code civil.
<http://jurcom5.juris.de/bundesrecht/bgb/index.html>
4. Code du commerce.
<http://jurcom5.juris.de/bundesrecht/hgb/index.html>
5. Code de procédure civile.
<http://jurcom5.juris.de/bundesrecht/zpo/index.html>
6. Loi du 5 octobre 1994 sur l'insolvabilité.
<http://www.kanzlei-doeheimer.de/webdoc46.htm>

Arabie saoudite

1. Décret royal n° M/21 du 15 novembre 1969 portant Code du travail.

Argentine

1. Loi n° 20.744 relative au contrat de travail (texte consolidé par le décret n° 390/76) du 13 mai 1976, dans sa teneur modifiée de 2001.

¹ Les Etats ayant ratifié la convention n° 95 apparaissent en italiques.

- <http://infoleg.mecon.gov.ar/txtnorma/texactley20744.htm>
2. Décret n° 772/96 du 15 juillet 1996, conférant au ministère du Travail et de la Sécurité sociale les fonctions d'organe de contrôle et d'autorité centrale sur l'ensemble du territoire national.
 3. Loi n° 25.212 du 23 décembre 1999 portant ratification du Pacte fédéral du travail.
 4. Loi n° 24.522 du 20 juillet 1995 relative aux faillites.
<http://infoleg.mecon.gov.ar/txtnorma/texactley24522.htm>

Australie

Législation du Commonwealth

1. Workplace Relations Act 1996.
<http://scaletext.law.gov.au/html/pasteact/0/70/top.htm>
2. Workplace Relations Regulations 1996.
3. Loi sur les faillites de 1966.
4. Loi sur les sociétés de 2001.

Législation des Etats

Nouvelle-Galles du Sud

5. Industrial Relations Act 1996.
http://www.austlii.edu.au/au/legis/nsw/consol_act/
6. Industrial Relations (General) Regulation 2001.

Queensland

7. Industrial Relations Act 1999.
http://www.austlii.edu.au/au/legis/qld/consol_act/

Australie-Méridionale

8. Industrial and Employee Relations Act 1994.
http://www.austlii.edu.au/au/legis/sa/consol_act/

Tasmanie

9. Industrial Relations Act 1984.
<http://www.thelaw.tas.gov.au/search/>

Australie-Occidentale

10. Loi sur les conditions minimales en matière d'emploi de 1993.
11. Réglementation sur les conditions minimales en matière d'emploi de 1993.
12. Workplace Agreements Act 1993.

Autriche

1. Loi fédérale du 14 décembre 1973, BGB1 n° 22/1974, concernant les relations collectives du travail (ArbVG), dans sa teneur modifiée par la loi fédérale BGB1 n° 411/1990.
2. Loi fédérale sur la garantie de la rémunération en cas d'insolvabilité BGB1 n° 324/1977 (IESG), dans sa teneur modifiée par la loi BGB1. I n° 73/1999.
3. Loi fédérale RGBI, n° 337/1914 (KO), dans sa teneur modifiée par la BGB1. I n° 123/1999.

4. Loi portant règlement sur la compensation, BGB1. II n° 221/1934 (AO), dans sa teneur modifiée par la BGB1. I n° 123/1999.
5. Loi adaptant la loi sur les contrats d'emploi, BGB1 n° 459/1993, dans sa teneur modifiée par la loi fédérale BGB1. I n° 179/1999.
6. Loi fédérale n° 156 du 4 juillet 1951 concernant la conclusion de conventions sur le salaire minimum.
7. Loi fédérale n° 76 du 26 février 1947 concernant la détermination des conditions d'emploi et de rémunération par des conventions collectives et des règlements sur l'emploi.
8. Code civil (ABGB), dans sa teneur modifiée.
9. Ordonnance sur le commerce, BGB1 n° 227/1859, dans sa teneur modifiée.
10. Loi générale sur les mines, RGB1 n° 146 du 23 mai 1854, dans sa teneur modifiée.
11. Loi portant réglementation de la saisie sur le salaire, RGB1 n° 79/1896, dans sa teneur modifiée par la BGB1 n° 628/1991.

Azerbaïdjan

1. Code du travail du 1^{er} février 1999.
2. Loi du 13 juin 1997 sur l'insolvabilité et la faillite.

Bahamas

1. Loi sur l'emploi n° 27 de 2001.
2. Loi sur les faillites (chap. 61), dans sa teneur modifiée.
3. Loi sur les sociétés (chap. 184), dans sa teneur modifiée.
4. Loi n° 1 de 2002 sur le salaire minimum.

Bahreïn

1. Décret-loi Amiri n° 23 du 16 juin 1976 portant promulgation de la législation du travail pour le secteur privé, dans sa teneur modifiée par le décret-loi n° 14 de 1993.
<http://www.bah-molsa.com/english/index.asp>
2. Ordonnance ministérielle n° 22 du 12 août 1976 concernant les sanctions.
3. Ordonnance ministérielle n° 23 du 12 août 1976 concernant les sanctions disciplinaires et les règles et procédures disciplinaires.
4. Ordonnance ministérielle n° 24 du 12 août 1976 concernant l'affectation du produit des amendes infligées aux travailleurs.
5. Ordonnance ministérielle n° 28 du 12 août 1976 concernant l'organisation des services d'inspection.

Barbade

1. Loi de 1951 sur la protection du salaire.
2. Loi (modificatrice) de 1975 sur la protection du salaire.
3. Loi de 1925 sur les faillites.
4. Loi de 1955 sur le Conseil des salaires.

Bélarus

1. Code du travail du 26 juillet 1999 (Texte n° 432).
2. Loi n° 423 du 18 juillet 2000 sur l'insolvabilité (faillites) (Texte n° 361).
3. Décision du Conseil des ministres n° 605 du 28 avril 2000 portant approbation du règlement concernant l'établissement du Fonds de réserve salariale.
4. Décision du Conseil des ministres n° 603 du 28 avril 2000 portant approbation de la liste des marchandises interdites comme moyen de paiement du salaire en nature par l'employeur.
5. Code de procédure civile du 11 janvier 1999 (Texte n° 102).
6. Décision du Conseil des ministres n° 664 du 30 septembre 1993 relative à l'inspection du travail d'Etat.

Belgique

1. Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération, dans sa teneur modifiée.
2. Arrêté royal du 27 septembre 1966 déterminant, pour le secteur privé, les renseignements que doit contenir le décompte remis au travailleur lors de chaque règlement définitif de la rémunération.
3. Arrêté royal du 5 mars 1986 déterminant les modalités relatives au paiement de la rémunération en monnaie scripturale et à la cession ou saisie de l'avoir du compte bancaire ou de chèques postaux auquel la rémunération du travailleur est payée.
4. Arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux.
5. Arrêté royal du 8 août 1980 relatif à la tenue des documents sociaux.
6. Loi du 15 mai 1956 sur les économats.
7. Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.
8. Loi du 3 juillet 1978 sur les contrats d'emploi.

Bénin

1. Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail.

Bolivie

1. Décret suprême du 26 mai 1939 portant adoption du Code du travail, tel que modifié.
2. Décret n° 244 du 23 août 1943 portant réglementation de la loi générale sur le travail, dans sa teneur modifiée.
3. Loi du 7 septembre 1901.
4. Décret suprême n° 21.060 du 29 août 1985.
5. Résolution ministérielle du 19 mai 1954 réglementant les prestations dues aux gens de maison.
6. Code de procédure civile du 2 avril 1976.
7. Loi n° 12.760 du 6 août 1975 portant promulgation du Code civil.
8. Décret suprême n° 20.255 du 24 mai 1984.

Botswana

1. Loi n° 29 sur l'emploi de 1982.
2. Loi (modificatrice) n° 26 sur l'emploi de 1992.
3. Loi sur l'insolvabilité (Chap. 42:02).
4. Réglementation de l'emploi (cartes de travail) de 1984.
5. Réglementation de l'emploi (dispositions diverses) de 1984.

Brésil

1. Constitution de la République fédérative du Brésil du 5 novembre 1988, dans sa teneur modifiée du 12 juin 2002.
2. Code consolidé des lois du travail de 1943, incluant les amendements pris jusqu'à la loi n° 10.288 du 20 septembre 2001.
3. Loi n° 6019 du 3 janvier 1974 sur l'emploi temporaire dans les entreprises urbaines et sur d'autres réglementations.
4. Décret n° 73841 du 13 mars 1974 portant réglementation de la loi n° 6019 du 3 janvier 1974.
5. Loi n° 5869 du 11 janvier 1973 portant promulgation du Code de procédure civile.
6. Décret législatif n° 7661 du 21 juin 1945 portant promulgation de la loi sur les faillites, incluant les amendements adoptés jusqu'à la Mesure provisoire n° 1.729, du 2 décembre 1998.
7. Instruction réglementaire n° 1 du 7 novembre 1989 concernant les intervalles entre paiements du salaire.
8. Loi n° 10406 du 10 janvier 2002 portant promulgation du Code civil.
9. Arrêté n° 3626 du 13 novembre 1991 réglementant le registre des salariés, les mentions portées sur la carte de travail et de sécurité sociale et le registre des heures de travail.
10. Arrêté n° 290 du 11 avril 1997 portant approbation des règles d'imposition des amendes administratives prévues par la législation du travail.
11. Décret-loi n° 368 du 19 décembre 1968 concernant les effets des dettes constituées par les salaires et d'autres questions.
12. Arrêté MTB n° 1061 du 1^{er} novembre 1996 concernant le fonctionnement et les procédures du Fonds de garantie salariale et d'autres règlements.

Bulgarie

1. Code du travail du 24 mars 1986, dans sa teneur modifiée de 2001.
<http://www.bild.net/legislation/>
2. Loi sur le commerce, promulguée par la *Gazette officielle* n° 48/18.06.1991, dans sa teneur modifiée telle que publiée dans la *Gazette officielle* n° 42/1996.
3. Code de procédure civile, dans sa teneur modifiée, tel que publié dans la *Gazette officielle* n° 124/1997.
4. Arrêté du 1^{er} janvier 1999 relatif aux conditions et procédures d'exercice de l'activité d'intermédiation, d'information et de placement.

5. Décret n° 77-312/PRES/FPT du 17 novembre 1977 concernant la fourniture de rations alimentaires journalières.
6. Décret n° 77-313/PRES/FPT du 17 novembre 1977 concernant la fourniture d'un logement.
7. Ordonnance n° 007/MTLS/DEGRE fixant la procédure de communication, d'enregistrement et d'affichage des règlements internes.
8. Décret n° 93/575 du 15 juillet 1993 fixant la procédure d'établissement et d'approbation de certains contrats d'emploi.

Burkina Faso

1. Loi n° 11-92/ADP du 22 décembre 1992 portant Code du travail.
2. Arrêté n° 94-009/ETSS/SG/DT du 3 juin 1994 portant institution d'un bulletin individuel de paie et d'un registre de paie.
3. Décret n° 55-972 du 16 juillet 1955 relatif aux saisies-arrêts, cessions et retenues sur les salaires, dans sa teneur modifiée par le décret n° 57-471 du 8 avril 1957.
4. Décret n° 77-312/PRES/FPT du 17 novembre 1977 déterminant les cas et les conditions dans lesquelles la ration journalière de vivres doit être fournie.
5. Décret n° 77-313/PRES/FPT du 17 novembre 1977 déterminant les cas et les conditions dans lesquelles le logement doit être fourni.

Cameroun

1. Loi n° 92/007 du 14 août 1992 portant Code du travail.
2. Arrêté n° 016/MTLS/DEGRE/SEJS du 15 juillet 1968 relatif aux pièces justificatives de paiement de salaire.
3. Arrêté n° 007/MTLS/DEGRE fixant la procédure de communication, enregistrement et affichage des règlements internes.
4. Décret n° 93/575 du 15 juillet 1993 fixant les modalités d'établissement et de visa de certains contrats de travail.
5. Décret n° 94/197/PM du 9 mai 1994 relatif aux retenues sur salaire.
6. Arrêté n° 018/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 fixant les conditions auxquelles doit répondre le logement fourni aux travailleurs, le taux minimum et les modalités d'attribution de l'indemnité compensatrice de logement.

Canada

Juridiction fédérale

1. Code canadien du travail, partie III, chapitre L-2.
http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/lois_canadiennes/partie3/loi/clc3a.htm
2. Règlement du Canada sur les normes du travail, chapitre 986.
http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/lois_canadiennes/partie3/regs/r30101a.htm
3. Loi sur la faillite et l'insolvabilité, chapitre B-3.
<http://lois.justice.gc.ca/fr/B-3/index.html>

Provinces et territoires

Alberta

4. Employment Standards Code, chapitre E-9.
<http://www.qp.gov.ab.ca/documents/acts/E09.cfm>
5. Employment Standards Regulation (AR 14/97).
http://www.qp.gov.ab.ca/documents/regs/1997_014.cfm

Colombie-Britannique

6. Employment Standards Act, chapitre 113.
http://www.qp.gov.bc.ca/statreg/stat/E/96113_01.htm

Ile du Prince Edouard

7. Employment Standards Act, chapitre E-6.2.
http://www.gov.pe.ca/law/statutes/pdf/e-06_2.pdf

Manitoba

8. Code des normes d'emploi, chapitre E110, parties 3, 5 et 6.
<http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/e110f.php>

Nouveau-Brunswick

9. Loi sur les normes d'emploi, chapitre E-7.2, parties 3, 4 et 5.
<http://www.gnb.ca/acts/lois/e-07-2.htm>

Nouvelle-Ecosse

10. Labour Standards Code, chapitre 246.
<http://www.gov.ns.ca/legislature/legc/statutes/labourst.htm>
11. General Labour Standards Code Regulations
<http://www.gov.ns.ca/just/regulations/regs/lsc15496.htm>

Ontario

12. Employment Standards Act, chapitre 41, parties 2, 5, 6 et 25.
http://192.75.156.68/DBLaws/Statutes/English/00e41_e.htm

Québec

13. Loi sur les normes du travail, chapitre N-1.1.
<http://publicationsduquebec.gouv.qc.ca/fr/frame/index.html>

Saskatchewan

14. Labour Standards Act, chapitre L-1, dans sa teneur modifiée.
<http://www.qp.gov.sk.ca/documents/English/Statutes/Statutes/L1.pdf>
15. Labour Standards Regulations, chapitre L-1 Reg 5, dans sa teneur modifiée.
<http://www.qp.gov.sk.ca/documents/English/Regulations/Regulations/L1R5.pdf>

Terre-Neuve et Labrador

16. Labour Standards Act, chapitre L-2, parties 5, 11 et 12.
<http://www.gov.nf.ca/hoa/sr>

Territoires du Nord-Ouest

17. Codification administrative de la loi sur les normes du travail, chapitre L-1.
<http://www.lex-nt.ca/loi/pdf/type169a.pdf>
18. Codification administrative du règlement sur les salaires, chapitre L-7.

<http://www.lex-nt.ca/reg/pdf/REG133.pdf>

Cap-Vert

1. Loi générale sur les relations du travail, décret législatif n° 62/87 du 30 juin 1987, dans sa teneur modifiée de 1993.

République centrafricaine

1. Loi n° 61-221 du 2 juin 1961 portant Code du travail.
2. Arrêté n° 82/012/MFPTSS/SG/DGTE-DESTRE du 17 novembre 1982 fixant la contenance du bulletin individuel de paye.
3. Arrêté n° 82/011/MFPTSS/SG/DGTE-DESTRE du 17 novembre 1982 relatif à la fourniture d'un logement aux travailleurs.
4. Décret n° 68/028-PG du 12 janvier 1968 relatif aux saisies-arrêts, cessions et retenues sur le salaire ou le traitement.

Chili

1. Code du travail du 7 janvier 1994, dans sa teneur modifiée du 27 septembre 2001.
http://www.netchile.com/normas/codice/Codigo_del_Trabajo.pdf
2. Code civil du 9 octobre 1992.
http://www.paginaschile.cl/biblioteca_juridica/codigo_civil/codigo_civil_de_chile.htm

Chine

1. Dispositions transitoires relatives au paiement du salaire, circulaire du ministère du Travail n° 489 du 6 décembre 1994.
2. Loi sur le travail du 5 juillet 1994.
3. Réglementation concernant le salaire minimum dans les entreprises, en date du 24 novembre 1993.
4. Loi sur la faillite des entreprises, ordonnance du président du PRC n° 45 du 2 décembre 1986.

Chypre

1. Loi n° 100(I) de 2000 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions régissant le contrat ou la relation d'emploi.
2. Loi n° 8(I) de 1997 sur les agences d'emploi privées.
3. Loi n° 134(I) de 1999 modifiant la loi de procédure civile.
4. Loi sur les faillites (Chap. 5), dans sa teneur modifiée par la loi n° 197 de 1986.
5. Loi sur les sociétés (Chap. 113), dans sa teneur modifiée par la loi n° 198 de 1986.

Colombie

1. Décret n° 2663 du 5 août 1950 portant promulgation du Code du travail, dans sa teneur modifiée par la loi n° 755 du 23 juillet 2002.

- http://www.mintrabajo.gov.co/SGP/otros/codigo_sustantivo_del_trabajo.htm
2. Code civil.

Comores

1. Loi n° 84-018/PR du 18 février 1984 portant Code du travail.

Congo

1. Loi n° 45-75 du 15 mars 1975 portant Code du travail.
2. Loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45-75.
3. Décret n° 78/363/MDT-SGFPT-DTPS-ST du 12 mai 1978 relatif aux saisies-arrêts, cessions et retenues sur les salaires ou traitements.

République de Corée

1. Loi n° 5309 du 13 mars 1997 sur les conditions de travail, dans sa teneur modifiée par la loi n° 6507 du 14 août 2001.
[http://www.koilaf.org/admin/data_bank/file/labor_standards\(1\).pdf](http://www.koilaf.org/admin/data_bank/file/labor_standards(1).pdf)
2. Loi n° 5513 du 20 février 1998 sur la garantie des créances salariales, dans sa teneur modifiée par la loi n° 6334 du 30 décembre 2000.
[http://www.koilaf.org/admin/data_bank/file/Labor_Standards\(9\).pdf](http://www.koilaf.org/admin/data_bank/file/Labor_Standards(9).pdf)
3. Décret d'application de la loi n° 15804 du 26 mai 1998 sur la garantie des créances salariales, dans sa teneur modifiée par le décret n° 17244 du 22 juin 2001.
[http://www.koilaf.org/admin/data_bank/file/Labor_Standards\(10\).pdf](http://www.koilaf.org/admin/data_bank/file/Labor_Standards(10).pdf)

Costa Rica

1. Loi n° 2 du 26 août 1943 portant Code du travail, tel que modifié.
<http://natlex.ilo.org/txt/S95CRI02.htm>
2. Décret exécutif n° 11324 du 9 avril 1980 interdisant le paiement du salaire sous forme de boissons alcooliques ou de drogues, conformément à la convention de l'OIT n° 95.
3. Loi organique n° 1860 du 21 avril 1955 concernant le ministère du Travail et de la sécurité sociale, dans sa teneur modifiée.

Côte d'Ivoire

1. Loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du travail.
2. Décret n° 67-73 du 9 février 1967 codifiant les règlements établis en application du titre IV «Salaires» de la loi n° 64-290 du 1^{er} août 1964 portant Code du travail.
3. Décret n° 96-287 du 3 avril 1996 concernant le contrat de travail.
4. Loi n° 92-570 du 11 septembre 1992 sur la fonction publique.
5. Convention collective interprofessionnelle du 20 juillet 1977.

Croatie

1. Loi sur le travail du 17 mai 1995 (Texte n° 758), dans sa teneur modifiée.

2. Loi sur les faillites du 17 mai 1996.
http://marvin.globalnet.hr/www.hfp2.hr/eng/main.asp?link=pravni_okvir

Cuba

1. Loi n° 49 du 28 décembre 1984 portant Code du travail.

Danemark

1. Loi n° 116 du 13 avril 1972 concernant le Fonds de garantie des salaires, dans sa teneur modifiée.
2. Loi n° 298 sur les faillites, du 8 juin 1977.
3. Décret n° 55-972 du 16 juillet 1955 concernant la saisie, la cession et les retenues sur les salaires des travailleurs, dans sa teneur modifiée par le décret n° 57-471 du 8 avril 1957.

Djibouti

1. Loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 portant Code du travail.
2. Loi n° 140/AN/97/3^e L modifiant le Code du travail de 1952.
3. Décret n° 55-972 du 16 juillet 1955 concernant les saisies-arrêts, cessions et retenues sur les salaires et traitements, dans sa teneur modifiée par le décret n° 57-471 du 8 avril 1957.

République dominicaine

1. Loi n° 16-92 du 29 mai 1992 portant Code du travail.
<http://www.set.gov.do/legislacion/codigo/index.htm>
2. Décret n° 25893 du 1^{er} octobre 1993 portant réglementation d'application du Code du travail.
3. Code des impôts, tel que modifié.
4. Loi de sécurité sociale du 9 mai 2001.
5. Code pénal, dans sa teneur modifiée.

Dominique

1. Loi sur la protection du salaire (chap. 89:07).
2. Loi sur les contrats de travail (chap. 89:04).
3. Loi sur les faillites (chap. 9.90).
4. Loi sur les normes du travail (chap. 89:05).
5. Loi sur les drogues dangereuses (chap. 145).

Egypte

1. Loi n° 137 du 6 août 1981 portant Code du travail, dans sa teneur modifiée de juin 1999.
2. Loi n° 47 de 1978 régissant les agents de la fonction publique.
3. Loi n° 48 de 1978 concernant les salariés du secteur public.

El Salvador

1. Constitution politique du 15 décembre 1983, dans sa teneur modifiée du 16 février 1999.
<http://www.asamblea.gob.sv/constitucion/1983.htm>
2. Code du travail du 23 juin 1972, dans sa teneur modifiée de juillet 1995.
http://www.oit.or.cr/oit/papers/cod_elsa.shtml

Emirats arabes unis

1. Loi fédérale n° 8 du 20 avril 1980 réglant les relations d'emploi.
2. Décret ministériel n° 1/45 de 1980 concernant l'utilisation du produit des amendes infligées aux travailleurs.

Equateur

1. Constitution politique, décret législatif n° 000. RO/1 du 11 août 1998.
2. Code du travail, dans sa teneur modifiée par la loi n° 2000-4.
<http://www.ccq.org.ec/biblio/indexlex.asp>
3. Code civil, codification n° 000. RO/ Sup. n° 104 du 20 novembre 1970.

Espagne

1. Décret législatif royal n° 1/1995 du 24 mars 1995 portant approbation du texte révisé de la loi portant statut des travailleurs, dans sa teneur modifiée.
<http://www.mtas.es/guia2002/leyes/RDLG195.htm>
2. Décret du 21 mars 1958 réglementant le caractère obligatoire de la création d'économats d'entreprise, tel que modifié.
3. Ordonnance du 14 mai 1958 réglementant le caractère obligatoire de la création d'économats d'entreprise, dans sa teneur modifiée.
4. Décret législatif royal n° 1/1994, du 20 juin 1994 portant approbation du texte consolidé de la loi générale sur la sécurité sociale.
5. Loi n° 40/1998 du 9 décembre 1998 concernant l'impôt sur le revenu des personnes physiques et d'autres règles fiscales, dans sa teneur modifiée au 31 mars 2002.
6. Ordonnance du 27 décembre 1994 portant approbation du modèle type de feuille de paie.
7. Loi organique n° 11/1985 du 2 août 1985 concernant la liberté syndicale, dans sa teneur modifiée par la loi organique n° 14/1994 du 19 mai 1994.
8. Loi n° 51/1980 du 8 octobre 1980 concernant l'emploi.
9. Loi n° 14/1994 du 1^{er} juin 1994 réglementant les agences d'emploi temporaire, dans sa teneur modifiée par la loi n° 29/1999 du 16 juillet 1999.
10. Décret royal n° 1659/1998 du 24 juillet 1998 développant l'article 8, alinéa 5, de la loi portant statut des travailleurs en ce qui concerne l'information des travailleurs sur les éléments essentiels de leur contrat de travail.
11. Code civil.
12. Code de commerce

13. Décret royal n° 505/1985, du 6 mars 1985 portant organisation et fonctionnement du Fonds de garantie salariale.
<http://www.mtas.es/fogasa/informativa.htm>
14. Décret du 26 janvier 1944 portant approbation du texte consolidé du livre premier de la loi sur le contrat de travail. Décret portant approbation du texte consolidé du livre premier de la loi concernant les contrats d'emploi.
15. Loi n° 11/1994 du 19 mai 1994 modifiant certains articles du statut du travailleur, et textes de la loi concernant les procédures du travail et de la loi sur les infractions à la législation du travail et les sanctions.
16. Loi n° 42/1997 du 14 novembre 1997 concernant l'inspection du travail et la sécurité sociale.
17. Décret législatif royal n° 5/2000 du 4 août 2000 portant approbation du texte consolidé de la loi concernant les procédures du travail et de la loi sur les infractions à la législation du travail et les sanctions.
18. Loi n° 1/2000 du 7 janvier 2000 concernant la procédure civile.

Estonie

1. Loi du 15 avril 1992 sur les contrats d'emploi.
2. Loi du 26 janvier 1994 sur les salaires.
3. Loi sur les faillites du 10 juin 1992.
4. Loi sur l'indemnisation du chômage du 13 juin 2001.

Etats-Unis

Législation fédérale

1. Loi de 1938 portant normes équitables du travail, dans sa teneur modifiée (29 U.S.C. 201, et seq.).
<http://www.dol.gov/esa/regs/statutes/whd/0002.fair.pdf>
2. Code de réglementations fédérales, titre 29, titre V, parties 516, 531, 870.
http://www.dol.gov/dol/allcfr/ESA/Titre_29/Chapitre_V.htm
3. Loi sur la protection du crédit à la consommation, titre III, restriction concernant les saisies sur les salaires (15 U.S.C. 1671, et seq.).
<http://www.dol.gov/esa/regs/statutes/whd/garn01.pdf>

Législation des Etats

Alabama

4. Code des lois de l'Alabama, titre 25, chapitre 4.

Alaska

5. Alaska Statutes, titre 23, chapitre 10.
<http://www.touchngo.com/lglcntr/akstats/Statutes/Titre23.htm>
6. Code administratif de l'Alaska, titre 8, chapitre 25.
<http://touchngo.com/lglcntr/akstats/AAC/Titre08/Chapitre025.htm>

Arizona

7. Arizona Revised Statutes, titre 23, chapitre 2, article 7.
<http://www.azleg.state.az.us/ars/23/titre23.htm>

Arkansas

8. Code des lois de l'Arkansas, titre 11, chapitre 4; titre 16.
http://www.accessarkansas.org/labor/laws_regs/index.html

Californie

9. Code du travail, division 2, partie 1, chapitres 1 et 2.
<http://www.leginfo.ca.gov/cgi-bin/calawquery?codesection=lab&codebody=&hits=20>

Caroline du Nord

10. North Carolina General Statutes, chapitre 95, articles 1 et 2A.
<http://www.ncga.state.nc.us/gascripts/Statutes/StatutesTOC.pl?0095>
11. North Carolina Administrative Rules, titre 13, chapitre 12.
<http://ncrules.state.nc.us/ncadministrativ/titre13labor/Chapitre12/default.htm>

Caroline du Sud

12. South Carolina Code of Laws, titre 41, chapitres 1, 3 et 10.
<http://www.lpittr.state.sc.us/code/titl41.htm>

Colorado

13. Colorado Revised Statutes, titre 8, article 4.
<http://www.coworkforce.com/LAB/wagelaw.pdf>

Connecticut

14. General Statutes of Connecticut, titre 31, chapitre 558.
<http://www.cga.state.ct.us/2001/pub/Chap558.htm>
15. Administrative Regulations, sections 31-60-3 et 31-60-12.
<http://www.ctdol.state.ct.us/wgwkstnd/adminregs.htm>

Dakota du Nord

16. North Dakota Century Code, titre 34, chapitres 1 à 6 et 14.
<http://www.state.nd.us/lr/assembly/57-2001/cencode/CCT34.pdf>

Dakota du Sud

17. South Dakota Statutes, titre 60, chapitres 5 et 11; titre 62.
<http://legis.state.sd.us/statutes/index.cfm?FuseAction=StatutesTitreList>

Delaware

18. Delaware Code, titre 19, chapitre 11, sections 1101 à 1115.
<http://www.delcode.state.de.us/titre19/Chapitre11.htm#TopOfPage>

District of Columbia

19. District of Columbia Official Code, division 5, titre 32, chapitre 13.
<http://dcode.westgroup.com/home/dccodes/default.wl>

Georgie

20. Georgia Code, titre 34, chapitres 2 et 4 à 6.
<http://www.state.ga.us/cgi-bin/pub/ocode/ocgsearch?number=34&format=full>

Hawaï

21. Hawaii Revised Statutes, chapitres 387, 388, 652.
<http://www.capitol.hawaii.gov/site1/docs/docs.asp?press1=docs>

Idaho

22. Idaho Statutes, titre 44, chapitres 9, 20, 24; titre 45.
<http://www3.state.id.us/idstat/TOC/44FTOC.html>

Illinois

23. Illinois Compiled Statutes, chapitre 820, sous-chapitre 115, sections 1 à 15.
<http://www.legis.state.il.us/ilcs/ch820/ch820act115.htm>

Indiana

24. Code de l'Indiana, titre 22, article 2, chapitres 4 à 12.
<http://www.in.gov/legislative/ic/code/titre22/ar2/>

Iowa

25. Code de l'Iowa, chapitres 91 et 91A.
<http://www.iowaworkforce.org/labor/laborecard/laws/>

Kansas

26. Kansas Statutes, Chapitre 44, article 3, sections 312 à 327.
<http://www.hr.state.ks.us/home-html/wagepay.htm>

Kentucky

27. Kentucky Revised Statutes, titre 27, chapitre 337.
<http://www.lrc.state.ky.us/KRS/337-00/CHAPITRE.HTM>
28. Règlements administratifs du Kentucky, titre 803, chapitre 1.
<http://www.lrc.state.ky.us/KAR/titre803.htm>

Louisiane

29. Louisiana Revised Statutes, titre 23.
<http://www.legis.state.la.us/>

Maine

30. Maine Revised Statutes, titre 26, chapitre 7, sections 621 à 635.
<http://janus.state.me.us/legis/statutes/26/titre26ch7sec0.html>

Maryland

31. Code du travail et de l'emploi du Maryland, titre 3, sous-titres 4 et 5.
<http://www.dllr.state.md.us/labor/wagepay/wpgenl.htm>

Massachusetts

32. Lois générales du Massachusetts, titre 21, chapitre 149.
<http://www.state.ma.us/legis/laws/mgl/gl-149-toc.htm>

Michigan

33. Compilation des lois du Michigan, chapitre 408.
<http://michiganlegislature.org/law/mileg.asp?page=getObject&objName=mcl-chap408>

Minnesota

34. Minnesota Statutes, chapitre 181.
<http://www.revisor.leg.state.mn.us/stats/181/>
35. Minnesota Rules, chapitre 5200.
<http://www.revisor.leg.state.mn.us/arule/5200/>

Mississippi

36. Mississippi Code, titre 71, chapitre 1.
<http://www.mscode.com/free/statutes/71/index.htm>

Missouri

37. Missouri Revised Statutes, titre 18, chapitres 290 et 291.
<http://www.moga.state.mo.us/STATUTES/C290.HTM>

Montana

38. Code annoté des lois du Montana, titre 39, chapitre 3.
http://data.opi.state.mt.us/bills/mca_toc/39.htm

Nebraska

39. Nebraska Revised Statutes, chapitre 48, sections 224, 1201 à 1209 et 1228 à 1232; chapitre 25, section 1558.
<http://www.dol.state.ne.us/nwd/center.cfm?PRICAT=4&SUBCAT=4G>

Nevada

40. Nevada Revised Statutes, titre 53, chapitre 608.
<http://www.leg.state.nv.us/NRS/NRS-608.html>

New Hampshire

41. Revised Statutes, titre 23, chapitre 275.
<http://www.gencourt.state.nh.us/rsa/html/indexes/275.html>

New Jersey

42. New Jersey Statutes Annotated, titre 34, chapitre 11.
<http://www.state.nj.us/labor/lasse/select.html>

New York

43. New York State Consolidated Law, chapitre 31, articles 6 à 8, sections 190 à 199-a, 219, 221.
<http://assembly.state.ny.us/leg/?cl=54>

Nouveau-Mexique

44. New Mexico Statutes Annotated, chapitre 14, article 13; chapitre 35, article 12; chapitre 50, article 4.
<http://198.187.128.12/newmexico/lpext.dll?f=templates&fn=fs-main.htm&2.0>

Ohio

45. Ohio Revised Code, titre 41, chapitres 4111, 4113.
<http://onlinedocs.andersonpublishing.com/revisedcode/>

Oklahoma

46. Oklahoma Statutes, titre 40.

Oregon

47. Oregon Revised Statutes, chapitre 652.
<http://www.leg.state.or.us/ors/652.html>

Pennsylvanie

48. Pennsylvania Code, titre 34, chapitres 9 et 231.
<http://www.pacode.com/secure/data/034/034toc.html>

Rhode Island

49. Rhode Island General Laws, titre 28, chapitres 28-1, 28-6.3, 28-12, 28-14, 28-15 et 28-16.
<http://www.rilin.state.ri.us/Statutes/TITRE28/>

Tennessee

50. Tennessee Code, titre 50, chapitres 2 et 4.
<http://www.tennesseeanytime.org/main/government/laws.html>

Texas

51. Texas Statutes, Code du travail, titre 2, chapitres 52, 61 et 62.
<http://www.capitol.state.tx.us/statutes/latoc.html>

Utah

52. Utah Code, titre 34, chapitres 26, 28, 32 et 40.
<http://www.le.state.ut.us/~code/TITRE34/TITRE34.htm>

Vermont

53. Vermont Statutes, titre 21, chapitre 5.
<http://www.leg.state.vt.us/statutes/sections.cfm?Titre=21&Chapitre=005>

Virginie

54. Code de Virginie, titre 40.1, chapitre 3.
<http://leg1.state.va.us/cgi-bin/legp504.exe?000+cod+TOC4001000>

Virginie-Occidentale

55. West Virginia Code, chapitre 21, articles 5 et 5C.
<http://www.state.wv.us/labor/wage/laws.html>

Washington

56. Revised Code of Washington, titre 49, chapitres 12, 46, 48, 52 et 56.
<http://www.leg.wa.gov/rcw/index.cfm?fuseaction=titre&titre=49>
57. Washington Administrative Code, titre 296, chapitre 126.
<http://www.leg.wa.gov/wac/index.cfm?fuseaction=Chapitredigest&Chapitre=296-126>

Wisconsin

58. Wisconsin Statutes, chapitre 109.
<http://www.legis.state.wi.us/rsb/Statutes.html>

Wyoming

59. Wyoming Statutes, titre 27, chapitre 4.
<http://legisweb.state.wy.us/statutes/sub27.htm>

Finlande

1. Loi sur les contrats de travail (55/2001).
2. Loi sur la protection du salaire (866/1998), dans sa teneur modifiée par les lois n^{os} 438/200 et 78/2001.
<http://www.mol.fi/english/working/paysecurityact.html>

France

1. Code du travail, dans sa teneur de 2001.
<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/ListeCodes>
2. Loi n^o 78-49 du 19 janvier 1978 concernant le paiement mensuel du salaire.
3. Code civil.

Gabon

1. Loi n^o 3/94 du 21 novembre 1994 portant Code du travail, dans sa teneur modifiée par la loi n^o 12/2000 du 12 octobre 2000.
2. Décret n^o 154/PR du 5 juin 1963 concernant la saisie-arrêt, la cession et les retenues sur les salaires et traitements.

Ghana

1. Décret sur le travail de 1967.
2. Réglementation du travail de 1969.
3. Code des sociétés de 1963.

Grèce

1. Code civil.
2. Décret présidentiel n^o 156 du 2 juillet 1994 concernant l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables dans le cadre de son contrat ou de sa relation de travail.
3. Décret royal du 24 juillet - 21 août 1920 portant consolidation des lois concernant le paiement du salaire des ouvriers, des gens de maison et des salariés.
4. Décret royal du 14-20 septembre 1912 portant extension des lois concernant le paiement du salaire.
5. Décret présidentiel n^o 1/1990 concernant la protection des droits des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur.
6. Loi n^o 1836/1989 concernant la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle.

Guatemala

1. Constitution politique du 31 mai 1985.
2. Code du travail, décret n^o 1441 du 5 mai 1961, dans sa teneur modifiée de septembre 1995.
3. Décret n^o 64-92 du 2 décembre 1992 concernant la réforme du Code du travail.

Guinée

1. Ordonnance n° 003/PRG/SGG/88 du 28 janvier 1988 portant Code du travail.
2. Ordonnance n° 3128/ITLS du 13 juin 1955 concernant la fourniture d'un logement par l'employeur.

Guinée-Bissau

1. Loi générale du travail n° 2 du 5 avril 1986.

Guyana

1. Loi sur le travail (chap. 98:01) (n° 2 de 1942), dans sa teneur modifiée.
2. Loi sur les faillites (chap. 12:21).
3. Loi sur les sociétés (chap. 89:01).
4. Loi sur les conseils des salaires (chap. 98:04) (n° 51 de 1956), dans sa teneur modifiée.

Honduras

1. Constitution politique du 11 janvier 1982, dans sa teneur modifiée.
2. Décret n° 189-59 du 15 juillet 1959 portant Code du travail, tel que modifié.
3. Code civil du 1^{er} mars 1906, tel que modifié.

Hongrie

1. Code du travail, loi XXII de 1992.
2. Loi IL de 1991 sur les procédures de faillite, de liquidation et de règlement final, dans sa teneur modifiée.
3. Loi LIII de 1994 sur les saisies.

Inde

1. Loi de 1936 sur le paiement du salaire, dans sa teneur modifiée.
<http://www.indiacode.nic.in/>
2. Loi de 1948 sur le salaire minimum, dans sa teneur modifiée.
3. Réglementation (centrale) de 1950 sur le salaire minimum, dans sa teneur modifiée.

Indonésie

1. Loi n° 25 du 3 octobre 1997 sur les questions de main-d'œuvre.
2. Règlement gouvernemental n° 8 de 1981 sur la protection du salaire.

République islamique d'Iran

1. Code du travail du 20 novembre 1990.
2. Directive ministérielle n° 65-37 du 18 mars 2000 concernant les augmentations de salaire.

3. Directives du 5 octobre 1991 relatives aux organisations coopératives de travailleurs visés à l'article 153 du Code du travail.

Iraq

1. Loi n° 71 du 27 juillet 1987 portant Code du travail.

Israël

1. Loi sur la protection du salaire 5718-1958, dans sa teneur modifiée en 1995.
2. Loi sur l'assurance nationale (version consolidée) 5755-1995, dans sa teneur modifiée en 1997.
3. Loi n° 5714-1954 (portant organisation) de l'inspection du travail.

Italie

1. Code civil.
2. Décret législatif n° 80 du 27 janvier 1992 – portant application de la Directive CEE 987/80 du Conseil relatif à la protection du salaire en cas d'insolvabilité de l'employeur.
3. Décret législatif n° 152 du 26 mai 1997 – portant application de la Directive 91/533/CEE du conseil du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail.
4. Loi n° 4 du 5 janvier 1953 concernant la feuille de paie du travailleur.
5. Loi n° 297 du 29 mai 1982 concernant la cessation de la relation d'emploi et les questions liées aux pensions.

Japon

1. Code civil, loi n° 89 de 1896.
2. Loi n° 49 du 7 avril 1947 sur les conditions de travail, dans sa teneur modifiée par la loi n° 107 du 9 juin 1995.
3. Arrêté n° 23 du 30 août 1947 portant application de la loi sur les conditions de travail, dans sa teneur modifiée par l'arrêté n° 29 du 18 décembre 1990.
4. Loi sur les faillites n° 71 du 25 avril 1922.
5. Loi sur la marine marchande n° 100 du 1^{er} septembre 1947.
6. Loi n° 34 du 27 mai 1976 sur la garantie de paiement du salaire, dans sa teneur modifiée par la loi n° 25 du 8 mai 1984.

Jordanie

1. Code du travail, loi n° 8 de 1996.
2. Code civil, loi n° 43 de 1976.

Kenya

1. Loi sur l'emploi (chap. 226).
2. Loi portant réglementation des conditions de rémunération et d'emploi (chap. 229).

3. Loi sur les faillites (chap. 53).
4. Ordonnance sur les sociétés (chap. 486).

Kirghizistan

1. Code du travail du 18 septembre 1997.
2. Loi sur les faillites du 22 septembre 1997.

Koweït

1. Loi n° 38 de 1964 concernant le travail dans le secteur privé.
2. Décret ministériel n° 115/96 de 1996 portant promulgation de la réglementation concernant les bureaux de placement.

Liban

1. Code du travail, loi du 23 septembre 1946, dans sa teneur modifiée du 24 juillet 1996.
2. Arrêté n° 65/1 du 17 février 1995 concernant la procédure de mise en œuvre de certaines dispositions des conventions internationales du travail n°s 52, 59, 78 et 95.
3. Décret n° 3273 du 26 juin 2000 relatif à l'inspection du travail.
4. Arrêté n° 6695 du 1^{er} avril 1949 relatif aux amendes disciplinaires.

Jamahiriya arabe libyenne

1. Code du travail, loi n° 58-2970 du 1^{er} mai 1970.

Lituanie

1. Loi sur les contrats de travail du 28 novembre 1991, dans sa teneur modifiée du 14 mai 2002.
<http://www3.lrs.lt/c-bin/eng/preps2?Condition1=187978&Condition2=>
2. Loi sur le salaire du 9 janvier 1991, dans sa teneur modifiée du 23 mars 1999.
<http://www3.lrs.lt/c-bin/eng/preps2?Condition1=91666&Condition2=>
3. Loi du 20 mars 2001 sur les faillites des entreprises.
<http://www3.lrs.lt/c-bin/eng/preps2?Condition1=136576&Condition2=>
4. Loi du 12 septembre 2000 sur le Fonds de garantie, dans sa teneur modifiée du 27 février 2001.
<http://www3.lrs.lt/c-bin/eng/preps2?Condition1=129864&Condition2=>

Luxembourg

1. Loi du 12 juillet 1895 concernant le paiement du salaire, dans sa teneur modifiée de 1998.
2. Loi du 24 mai 1989 sur le contrat d'emploi, dans sa teneur modifiée de 1995.
<http://www.mt.etat.lu/MT/loisregl/ctrav.doc>
3. Loi du 11 novembre 1970 concernant la saisie ou la cession du salaire et des pensions, dans sa teneur modifiée de 1992.

- <http://www.secu.lu/legis/legis/saisies/L111170.html>
4. Règlement du 26 juin 2002 fixant les montants à concurrence desquels les salaires et pensions peuvent faire l'objet d'une saisie ou d'une cession.
 5. Code civil.
http://www.etat.lu/LEGILUX/DOCUMENTS_PDF/CODES/CODE_CIVIL/

Madagascar

1. Loi n° 94-029 du 25 août 1995 portant Code du travail.
2. Arrêté n° 128-IGT du 5 août 1957 instituant le bulletin de paie et le registre de paiement.
3. Décret n° 61-714 du 28 décembre 1961 fixant et définissant les conditions d'ouverture et de fonctionnement des économats d'entreprise.
4. Décret n° 55-972 du 16 juillet 1955 relatif aux saisies-arrêts, cessions ou retenues sur les traitements ou salaires, dans sa teneur modifiée le décret n° 57-471 du 8 avril 1957.

Malaisie

1. Loi de 1955 sur l'emploi, dans sa teneur modifiée du 31 juillet 2001.
2. Loi sur les sociétés de 1965, dans sa teneur modifiée du 15 septembre 2000.
3. Réglementation sur l'emploi de 1957, dans sa teneur modifiée.
4. Arrêté n° 30 de 1952 sur les drogues dangereuses.

Mali

1. Loi n° 92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail.
2. Décret n° 96-178/P-RM du 13 juin 1996 fixant les modalités d'application de diverses dispositions du Code du travail.
3. Décret n° 96-1566/MEFPT-SG du 7 octobre 1996 portant modalités d'application de certaines dispositions du Code du travail.

Malte

1. Loi (portant réglementation) des conditions d'emploi (chap. 135), dans sa teneur modifiée par la loi XXIV de 1995.
<http://www.justice.magnet.mt/dir2-laws/toppage.asp>
2. Code de procédure organique et civile (chap. 12), tel que modifié.

Maroc

1. Dahir du 24 janvier 1953 relatif au calcul et au paiement des salaires, aux économats, au marchandage et au contrat de sous-entreprise, avec les modifications jusqu'au dahir portant loi du 30 décembre 1972, n° 1-72-238.
2. Dahir du 12 août 1913 formant Code des obligations et contrats.
3. Dahir du 7 juin 1941 réglementant la saisie-arrêt et la cession des sommes dues à titre de rémunération d'un travail effectué pour le compte d'un employeur.
4. Dahir du 18 juin 1936 relatif aux cautionnements.

5. Arrêté viziriel du 17 mars 1954 portant réglementation des économats dans les chantiers, exploitations agricoles ou industrielles, mines et carrières éloignées des centres de ravitaillement.

Maurice

1. Loi sur le travail n° 50 du 30 décembre 1975, dans sa teneur modifiée en 2001.
2. Réglementation du travail de 1976.
3. Code Napoléon (Amendement n° 2) Act 1982.
4. Loi sur l'impôt sur le revenu de 1995.
<http://ncb.intnet.mu/govt/acts.htm>

Mauritanie

1. Loi n° 63-023 du 23 janvier 1963 portant Code du travail.
2. Décret n° 65-095 du 4 juin 1965 déterminant les parts de salaires et de pensions susceptibles de prélèvements progressifs.
3. Loi n° 62-052 du 2 février 1962 portant Code de procédure civile, commerciale et administrative.
4. Arrêté n° 364 du 25 septembre 1955 concernant l'établissement d'un bulletin de paie et d'un état de paye, tel que modifié par les arrêtés n° 73 du 3 mars 1956 et n° 10.287 du 2 juin 1965.

Mexique

1. Constitution politique des Etats-Unis du Mexique du 5 février 1917, dans sa teneur modifiée.
2. Loi fédérale sur le travail du 1^{er} avril 1970, dans sa teneur modifiée au 23 janvier 1998.
<http://www.cddhcu.gob.mx/leyinfo/125/>
3. Loi sur la faillite et la suspension de paiement de 1943.

République de Moldova

1. Code du travail, loi du 25 mai 1973, dans sa teneur modifiée du 23 juillet 1998.
2. Loi sur le salaire n° 1305 du 25 février 1993.
3. Loi sur les faillites n° 786-XIII du 26 mars 1996, dans sa teneur modifiée par la loi n° 1254-XIII du 16 juillet 1997.
4. Convention collective nationale de 1998 (décision gouvernementale n° 323 du 20 mars 1998).
5. Code des infractions administratives du 29 mars 1985, tel que modifié.

Mozambique

1. Loi sur le travail n° 8/98 du 20 juillet 1998.

Myanmar

1. Loi de 1936 sur le paiement du salaire.

Namibie

1. Loi sur le travail n° 6 du 13 mars 1992.
2. Arrêté gouvernemental n° 174 du 3 novembre 1992 relatif à la tenue des états de paie et à la communication de certaines informations par l'employeur, conformément à l'article 4(1) de la loi sur le travail.
3. Arrêté gouvernemental n° 175 du 3 novembre 1992 relatif aux informations devant être portées sur l'enveloppe ou la feuille de paie au moment du paiement conformément à l'article 36(3) de la loi sur le travail.

Nicaragua

1. Constitution politique, dans sa teneur modifiée en 1995.
2. Loi n° 185 du 30 octobre 1996 portant Code du travail.
3. Loi portant création du système national d'états de paie, décret n° 1160 du 15 décembre 1982.
4. Réglementation du 30 octobre 1984 concernant le système national d'états de paie.
5. Instructions du 30 octobre 1984 concernant l'utilisation du Système national d'états de paie (PNP-1).
6. Instructions du 30 octobre 1984 concernant l'utilisation du Système national d'états de paie (PNP-2).
7. Décret n° 13-97 du 20 février 1997 portant réglementation de l'inspection du travail.

Niger

1. Ordonnance n° 96-039 du 29 juin 1996 portant Code du travail.
2. Décret n° 96-413/PRN/MFPT/E du 4 novembre 1996 concernant les conditions d'établissement de certains contrats d'emploi.
3. Décret n° 67-126/MFP/T du 7 septembre 1967 portant règlements d'application du Code du travail.

Nigéria

1. Loi sur le travail (chap. 198) (n° 21 de 1974) dans sa teneur modifiée du 31 décembre 1989.
<http://www.nigeria-law.org/>
2. Loi sur les sociétés et sur des questions connexes (chap. 59).
3. Loi sur les faillites (chap. 30).
4. Décret (n° 99 de 1993) concernant la commission nationale des salaires et du revenu.

Norvège

1. Loi n° 4 du 4 février 1977 relative à la protection des travailleurs et au milieu de travail, dans sa teneur modifiée par la loi n° 38 du 26 mai 2000.
2. Loi n° 59 du 8 juin 1984 sur la garantie des créances, dans sa teneur modifiée.

3. Loi n° 61 du 14 décembre 1973 relative à la garantie par l'Etat des créances salariales en cas de faillite, etc., dans sa teneur modifiée par la loi n° 27 du 15 mai 1998.
4. Règlement n° 999 du 28 octobre 1998 relatif à la garantie par l'Etat des créances salariales en cas de faillite, etc.

Nouvelle-Zélande

1. Loi (n° 143) de 1983 sur la protection du salaire, dans sa teneur modifiée.
<http://rangi.knowledge-basket.co.nz/gpacts/public/text/1983/an/143.html>
2. Loi (n° 54) de 1967 sur l'insolvabilité, dans sa teneur modifiée.
3. Loi (n° 105) de 1993 sur les sociétés dans sa teneur modifiée.
4. Loi (n° 115) de 1983 sur le salaire minimum, dans sa teneur modifiée.
5. Loi (n° 24) de 2000 sur les relations d'emploi.
<http://rangi.knowledge-basket.co.nz/gpacts/public/text/2000/an/024.html>
6. Loi (n° 142) de 1991 sur l'entretien des enfants, dans sa teneur modifiée.

Oman

1. Loi sur le travail, décret du Sultan n° 34 du 15 novembre 1973.
<http://www.omanet.com/labourlaw.htm>

Ouganda

1. Décret sur l'emploi (n° 4 de 1975).
2. Réglementation de l'emploi (n° 41 de 1977).
3. Loi sur les faillites (chap. 71).
4. Loi sur les sociétés (chap. 85).
5. Loi n° 21 de 1967 sur la sécurité sociale.

Panama

1. Décret n° 252 du 30 décembre 1971 portant Code du travail, tel que modifié par la loi n° 44 du 12 août 1995.

Paraguay

1. Loi n° 213 du 1993 portant Code du travail, dans sa teneur modifiée par la loi n° 496/95.
<http://www.senado.gov.py/>
2. Loi n° 1183 du 23 décembre 1985 portant Code civil, dans sa teneur modifiée.

Pays-Bas

1. Code civil.
2. Loi du 2 décembre 1993 portant application de la directive du conseil relative aux informations devant être portées à la connaissance des travailleurs en ce qui concerne leur contrat ou leur relation d'emploi.
3. Loi du 7 octobre 1964 sur les boissons alcooliques.

Pérou

1. Décret suprême n° 003-97-TR du 21 mars 1997 portant promulgation de la loi sur la productivité du travail.
2. Décret suprême n° 001-97-TR portant promulgation de la loi sur la compensation du service.
3. Décret législatif n° 14.404 du 7 février 1963 concernant le paiement direct du salaire au travailleur intéressé.
4. Décret suprême n° 001-96-TR du 24 janvier 1996 portant réglementation de la loi sur la promotion de l'emploi.
5. Décret suprême n° 001-98-TR du 20 janvier 1998 réglementant l'obligation de tenir des états de paie.
6. Décret suprême n° 017-2001-TR du 6 juin 2001 modifiant le décret suprême n° 001-98-TR.
7. Décret suprême n° 014-99-ITINCI du 30 octobre 1999 portant approbation de la loi sur la restructuration patrimoniale.
8. Décret législatif n° 856 du 25 septembre 1996.
9. Décret législatif n° 25.593 du 2 juillet 1992 concernant la loi sur les relations collectives du travail.
10. Loi n° 26.599 modifiant le Code de procédure civile.
11. Décret suprême n° 074-90-TR concernant la loi générale sur les coopératives.
12. Décret législatif n° 21.635 concernant les règles de promotion de la construction de logements économiques.
13. Loi n° 13.500 concernant les prestations accordées à certains salariés pour la construction et l'acquisition d'un logement.

Philippines

1. Code du travail, décret présidentiel n° 442 du 1^{er} mai 1974, tel que modifié.
2. Règlement d'application du Code du travail.
3. Code civil.

Pologne

1. Code du travail, loi du 26 juin 1974, dans sa teneur modifiée en 1996.
2. Loi du 29 décembre 1993 concernant la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur.
3. Ordonnance du ministère du travail du 11 janvier 1995 concernant l'extension des prestations salariales financées par le Fonds de garantie des prestations salariales.
4. Ordonnance du ministère du Travail et de la Politique sociale du 21 février 1994 concernant les statuts du conseil du Fonds de garantie des prestations salariales.
5. Ordonnance du ministère du Commerce du 19 janvier 1953 relative à la fixation des prix des cantines pour étudiants et travailleurs.
6. Code de procédure civile.

Portugal

1. Loi n° 4/84 du 5 avril 1984 concernant la protection de la maternité et de la paternité.
2. Loi n° 58/99 du 30 juin 1999.
3. Loi n° 142/99 du 31 août 1999.
4. Décret législatif n° 409/71 du 27 septembre 1971.

Qatar

1. Loi sur le travail n° 3 de 1962, dans sa teneur modifiée.

République démocratique du Congo

1. Ordonnance-loi n° 67/310 du 9 août 1967 portant Code du travail, dans sa teneur modifiée du 31 décembre 1996.
2. Arrêté n° 17/67 du 3 octobre 1967 relatif au livre de paie et au décompte écrit de la rémunération payée.
3. Arrêté n° 15/67 du 3 octobre 1967 concernant le contrat d'emploi.
4. Arrêté n° 70/0016 du 11 août 1970 concernant la réglementation du travail.
5. Ordonnance n° 70-341 du 23 décembre 1970 portant réglementation des salaires minima interprofessionnels et des allocations familiales minima.

Roumanie

1. Code du travail, loi n° 10 du 23 novembre 1972.
2. Loi n° 14 du 8 février 1991 sur la rémunération.
3. Convention collective nationale 1999-2000.
4. Loi n° 142 de 1998 sur les bons-repas.
5. Code de procédure civile.

Royaume-Uni

1. Loi de 1996 (titre 18) sur les droits en matière d'emploi.
<http://www.hmso.gov.uk/acts/acts1996/1996018.htm#aofs>
2. Loi de 1971 (titre 32) sur la saisie des gains.
3. Loi de 1998 (titre 39) sur le salaire minimum national.
<http://www.hmso.gov.uk/acts/acts1998/19980039.htm#aofs>
4. Loi sur l'insolvabilité de 1986 (titre 45).
5. Loi de 1985 (titre 66) sur les faillites (Ecosse).
6. Loi de 1993 sur les systèmes de pensions (titre 48).
http://www.hmso.gov.uk/acts/acts1993/Ukpga_19930048_en_1.htm#tcon
7. Loi de 1992 (titre 5) sur l'administration du système de sécurité sociale.
http://www.hmso.gov.uk/acts/acts1992/Ukpga_19920005_en_13.htm#mdiv161
8. Loi de 1973 (titre 35) sur les agences d'emploi.

Gibraltar

9. Ordonnance (chap. 139) portant réglementation du salaire et des conditions d'emploi, dans sa teneur modifiée de 1976.

Guernesey

10. Loi de 1985 (Guernesey) concernant les conditions d'emploi, dans sa teneur modifiée de 1994.
11. Loi de 1983 (Guernesey) concernant les créances privilégiées.

Iles Falkland

12. Ordonnance (n° 8 de 1989) concernant la protection de l'emploi.
13. Ordonnance 1942 (chap. 35) sur le travail (salaire minimum).

Ile de Man

14. Loi de 1991 sur l'emploi, dans sa teneur modifiée de 1996.
15. Loi de 2001 sur le salaire minimum.
16. Réglementation de 2001 sur le salaire minimum.

Iles Vierges britanniques

17. Ordonnance de 1975 (chap. 293) portant Code du travail.

Jersey

18. Loi de 1962 (Jersey) sur le paiement du salaire, dans sa teneur modifiée de 1998.
<http://www.jerseylegalinfo.je/Law/LawsInForce/htm>
19. Réglementation de 1977 (Jersey) sur le paiement du salaire.
20. Réglementation de 2001 (Jersey) sur les conditions d'emploi.
21. Loi de 1990 (Jersey) sur les faillites, dans sa teneur modifiée de 2000.

Montserrat

22. Ordonnance (n° 6 de 1962) sur la protection du salaire.

Fédération de Russie

1. Code du travail, loi n° 197-FZ du 30 décembre 2001.
2. Loi du 8 janvier 1998 sur l'insolvabilité (faillite).
3. Code civil du 21 octobre 1994.
4. Loi fédérale n° 48-FZ du 15 mars 1999 introduisant un nouvel article 145-1 dans le Code pénal.

Rwanda

1. Loi du 28 février 1967 portant Code du travail, et modifications de la loi 5/96 du 20 mars 1996.

2. Arrêté ministériel n° 53/06/062 du 20 décembre 1972 déterminant les limites dans lesquelles le salaire peut faire l'objet de saisie ou de cession.
3. Arrêté ministériel n° 54/06/062 du 20 décembre 1972 déterminant les conditions dans lesquelles l'employeur doit assurer le ravitaillement du travailleur en denrées alimentaires usuelles.
4. Arrêté ministériel n° 55/06/062 du 20 décembre 1972 déterminant le modèle de bulletin individuel de paie.
5. Arrêté ministériel n° 58/06/061 du 20 décembre 1972 déterminant les conditions dans lesquelles le travailleur doit être logé.

Saint-Vincent-et-les Grenadines

1. Loi sur les employeurs et les employés (chap. 145), dans sa teneur modifiée par la loi n° 23 de 1988.
2. Loi sur les conseils des salaires (chap. 155), dans sa teneur modifiée par la loi n° 20 de 1987.
3. Loi n° 8 de 1994 sur les sociétés.
4. Loi n° 33 de 1986 sur l'assurance nationale (chap. 229).

Sénégal

1. Loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du travail.
2. Arrêté ministériel n° 973 MFPT/DTSS du 23 janvier 1968 portant institution d'un bulletin de paie et d'un registre des paiements.
3. Décret n° 63-0118 MFPT/DTSS du 19 février 1963 fixant les formes et modalités d'établissement du contrat du travail et de l'engagement à l'essai.
4. Décret n° 76-1031 du 19 octobre 1976 modifiant le Code de procédure civile.

Seychelles

1. Loi de 1995 sur l'emploi.
2. Code civil.

Singapour

1. Loi sur l'emploi (chap. 91), dans sa teneur modifiée au 30 avril 1996.
<http://statutes.agc.gov.sg/>
2. Loi sur les sociétés (chap. 50).

Slovaquie

1. Code du travail, loi n° 311/2001 Coll., dans sa teneur modifiée par la loi n° 165/2002 Coll.
2. Loi n° 328/1991 Coll. sur les procédures de faillite et de liquidations, dans sa teneur modifiée.
3. Loi n° 292/1999 modifiant la loi n° 387/1996 Coll. concernant le Fonds de garantie.
4. Charte des libertés et des droits fondamentaux du 1^{er} janvier 1991.

5. Décret n° 89 du 25 février 1997 sur le montant des retenues pouvant être faites sur les salaires en application de décisions judiciaires contraignantes.
6. Loi n° 95/2000 Coll. du 8 février 2000 sur l'inspection du travail.

Slovénie

1. Loi du 24 avril 2002 sur l'emploi.
2. Loi du 5 mai 1997 concernant le Fonds de garantie, dans sa teneur modifiée.

Soudan

1. Code du travail du 21 juin 1997.

Sri Lanka

1. Loi n° 19 de 1954 sur les employés de commerce et de bureau (réglementation de l'emploi et de la rémunération), dans sa teneur modifiée.
2. Ordonnance n° 27 de 1941 sur les conseils de salaires, dans sa teneur modifiée.
3. Loi sur les sociétés n° 17 de 1982.
4. Réglementation de 1954 sur les employés de commerce et de bureau (réglementation de l'emploi et de la rémunération).
5. Réglementation de 1971 concernant les conseils de salaires.
6. Code de procédure civile (chap. 101), dans sa teneur modifiée.

Suède

1. Loi sur la garantie du salaire (SFS 1992: 497), dans sa teneur modifiée.
2. Loi sur la protection de l'emploi (SFS 1982: 80).

Suisse

1. Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail), dans sa teneur modifiée par la loi fédérale du 24 mars 2000.
http://www.admin.ch/ch/f/rs/c822_11.html
2. Loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse (livre cinquième: droit des obligations) (Code des obligations) (CO).
<http://www.admin.ch/ch/f/rs/c220.html>
3. Loi fédérale du 11 avril 1889 sur la poursuite pour dettes et la faillite (LP), dans sa teneur modifiée du 24 mars 2000.
http://www.admin.ch/ch/f/rs/c281_1.html
4. Loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (loi sur l'assurance chômage, LACI).
5. Loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance vieillesse et survivants (LAVS).
6. Loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (loi sur l'assurance chômage, LACI).
7. Loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance vieillesse et survivants (LAVS).

Suriname

1. Ordonnance gouvernementale du 8 septembre 1947 modifiant et complétant les dispositions du Code civil relatives à l'emploi de gens de maison et des articles connexes dudit code, du Code de procédure civile et du décret de 1935 sur les faillites.
2. Décret n° 163 de 1963 (texte inaccessible).

Swaziland

1. Loi sur l'emploi de 1980.
2. Loi (modificative) sur l'emploi de 1997.

République arabe syrienne

1. Loi n° 91 du 5 avril 1959 portant Code du travail, dans sa teneur modifiée par la loi n° 24 du 10 décembre 2000.
2. Ordonnance n° 332 du 23 juin 1960 concernant le mode de paiement du salaire.
3. Loi n° 34 du 21 décembre 2000 modifiant la loi de 1958 sur les relations agricoles.
4. Instructions ministérielles n° G/1/6450 du 4 septembre 1961 concernant la fixation du salaire minimum.

Tadjikistan

1. Code du travail du 15 mai 1997 (Texte n° 417).
2. Loi n° 550 du 10 mars 1992 sur les faillites d'entreprises.
3. Loi du 13 novembre 1998 sur la fonction publique (Texte n° 677).

République-Unie de Tanzanie

1. Ordonnance sur l'emploi (chap. 366), dans sa teneur modifiée.
2. Loi sur le travail concernant Zanzibar, 1997.
3. Ordonnance réglementant le salaire et les conditions d'emploi (chap. 300), dans sa teneur modifiée.

Tchad

1. Loi n° 038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code du travail.
2. Décret n° 106/PR-MTJS-DTMOPS du 18 mai 1967 fixant la contexture du bulletin de paie.
3. Décret n° 248/PR-MTJS du 25 octobre 1967 relatif au registre d'employeur et au registre de la main-d'œuvre étrangère.
4. Décret n° 167/MTJS/66 du 9 août 1966 relatif aux saisies-arrêts, cessions et retenues sur les salaires ou traitements.

République tchèque

1. Code du travail, loi n° 65/1965 Coll., dans sa teneur modifiée par la loi n° 258/2000 Coll.

2. Loi n° 1/1992 Coll. relative au salaire, à la rémunération du travailleur en astreinte et aux gains moyens, dans sa teneur modifiée par la loi no 217/2000 Coll.
3. Loi n° 328/1991 Coll. relative aux procédures de liquidation et de faillite, dans sa teneur modifiée par la loi n° 214/2000 Coll.
4. Loi n° 143/1992, dans sa teneur modifiée, relative au salaire, à la rémunération du travailleur en astreinte et aux gains moyens dans les établissements couverts par le budget de l'Etat et certaines autres institutions.
5. Loi n° 118/2000 Coll. sur la protection des salariés en cas d'insolvabilité de leur employeur.
6. Charte des libertés et des droits fondamentaux du 1^{er} janvier 1991.
7. Décret n° 185 du 26 mai 1993 concernant les sommes insaisissables.
8. Loi sur l'emploi n° 1/1991 Coll., dans sa teneur modifiée par la loi n° 369/2000 Coll.
9. Loi n° 9/1991 concernant l'emploi et la compétence des pouvoirs publics en matière d'emploi, dans sa teneur modifiée par la loi n° 74/1994.

Thaïlande

1. Loi B.E. 2541 du 12 février 1998 sur la protection du travail.

Togo

1. Ordonnance n° 16 du 8 mai 1974 portant Code du travail.
2. Décret n° 55-972 du 16 juillet 1955 concernant la saisie-arrêt, la cession ou les retenues sur les salaires et traitements, dans sa teneur modifiée par le décret n° 57-471 du 8 avril 1957.

Tunisie

1. Code du travail, loi n° 66-27 du 30 avril 1966, dans sa teneur modifiée par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996.

Turquie

1. Loi sur le travail n° 1475 du 25 août 1971, dans sa teneur modifiée.
2. Loi n° 2004 sur les faillites, dans sa teneur modifiée.

Ukraine

1. Code du travail, dans sa teneur modifiée du 11 avril 1994.
2. Loi sur le salaire du 24 mars 1995, dans sa teneur modifiée.
3. Loi sur les faillites du 14 mai 1992, dans sa teneur modifiée.
4. Décision du cabinet des ministres n° 244 du 3 avril 1993 relative à la liste des marchandises interdites comme moyen de paiement du salaire en nature.
5. Loi n° 1979-111 du 21 septembre 2000 modifiant le Code pénal et le Code des infractions administratives.

Uruguay

1. Constitution de 1967, dans sa teneur modifiée du 8 décembre 1996.
<http://www.parlamento.gub.uy/Constituciones/Const997.htm>
2. Loi n° 10.449 du 12 novembre 1943 sur le conseil des salaires, dans sa teneur modifiée.
3. Loi n° 14.785 du 9 mai 1978 sur les travailleurs ruraux.
4. Décret n° 462/970 du 24 septembre 1970.
5. Décret n° 337/092 du 17 juillet 1992, dans sa teneur modifiée par la le décret n° 20/996 du 24 janvier 1996.
6. Loi n° 15.319 du 30 août 1982 sur le financement du logement social.
7. Loi n° 15.611 du 10 août 1984 autorisant la constitution de sociétés administratrices de caisses complémentaires de prévoyance sociale à financement autonome.
8. Loi n° 11.180 du 17 décembre 1948 sur les coopératives de transport.
9. Loi n° 14.518 du 10 mai 1976 sur les coopératives laitières.
10. Loi n° 14.621 du 28 décembre 1976 sur les coopératives de sécurité sociale.
11. Loi n° 3.299 du 25 juin 1906 sur la protection du salaire.
12. Loi n° 15.982 du 18 octobre 1988 portant Code général de procédure.
13. Loi n° 9.342 du 6 avril 1934 portant Code de l'enfant.
14. Loi n° 14.188 du 5 avril 1974 réformant les tribunaux du travail.
15. Loi n° 917 du 23 janvier 1868 portant Code civil, dans sa teneur modifiée.
16. Décret n° 817 du 27 mai 1861 portant Code de commerce, dans sa teneur modifiée.
17. Loi n° 15.903 du 10 novembre 1987 sur la présentation des comptes et le bilan de réalisation du budget.
18. Loi n° 16.244 du 30 mars 1992 sur la Banque de prévoyance sociale.

Venezuela

1. Loi organique sur le travail du 27 novembre 1990, dans sa teneur modifiée du 19 juin 1997.
<http://www.tsj.gov.ve/legislacion/lot.html>
2. Règlement d'application de la loi organique sur le travail, décret n° 3235 du 20 janvier 1999.
3. Code civil du 26 juillet 1982.
4. Décision ministérielle n° 2921 du 14 avril 1998.

Viet Nam

1. Loi du 23 juin 1994 portant Code du travail.
http://www.ivietnam.com/eng/business/LAWS/labourcode/printable/English/labor_law/laborcode.htm
2. Décret gouvernemental n° 198/CP du 31 décembre 1994 concernant l'application de divers articles du Code du travail relatifs aux contrats de travail.
<http://www.ivietnam.com/eng/business/LAWS/labourcode/printable/English/regulations/decree198.htm>

3. Décret gouvernemental n° 38/CP du 25 juin 1996 concernant les sanctions administratives en cas d'infraction à la législation du travail.
<http://www.ivietnam.com/eng/business/LAWS/labourcode/printable/English/regulations/decree38.htm>
4. Décret gouvernemental n° 197/CP du 31 décembre 1994 concernant l'application de divers articles du Code du travail relatifs au salaire.
<http://www.ivietnam.com/eng/business/LAWS/labourcode/printable/English/regulations/decree197.htm>

Yémen

1. Code du travail, loi n° 5 de 1995.
2. Loi n° 25 de 1997 modifiant certaines dispositions de l'ordonnance présidentielle portant promulgation du Code du travail n° 5 de 1995.

Zambie

1. Loi n° 57 de 1965 sur l'emploi, dans sa teneur modifiée de 1989.
2. Loi n° 9 de 1995 sur les créances privilégiées en cas de faillite.
3. Loi sur les sociétés, dans sa teneur modifiée par la loi n° 6 de 1995.
4. Maintenance Orders Act (chap. 219).

Zimbabwe

1. Loi sur les relations du travail (chap. 28:01).
2. Loi sur l'insolvabilité (chap. 303).
3. Convention collective (Statutory Instrument) 282 de 1990 pour la sidérurgie et les industries mécaniques.
4. Convention collective (Statutory Instrument) 216 de 2001 pour l'agroalimentaire (boulangerie).
5. Convention collective (Statutory Instrument) 243 de 2001 pour l'industrie du coton.

ANNEXE III

DISPOSITIONS PRINCIPALES DES INSTRUMENTS RELATIFS À LA PROTECTION DU SALAIRE

Convention n° 95

Convention concernant la protection du salaire

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du
Travail, et s'y étant réunie le 8 juin 1949, en sa trente-deuxième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection du
salaire, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la
session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention
internationale,

adopte, ce premier jour de juillet mil neuf cent quarante-neuf, la convention ci-après, qui
sera dénommée Convention sur la protection du salaire, 1949.

Article 1

Aux fins de la présente convention, le terme salaire signifie, quels qu'en soient la
dénomination ou le mode de calcul, la rémunération ou les gains susceptibles d'être
évalués en espèces et fixés par accord ou par la législation nationale, qui sont dus en
vertu d'un contrat de louage de services, écrit ou verbal, par un employeur à un
travailleur, soit pour le travail effectué ou devant être effectué, soit pour les services
rendus ou devant être rendus.

Article 2

1. La présente convention s'applique à toutes personnes auxquelles un salaire est
payé ou payable.

2. L'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de
travailleurs, là où de telles organisations existent et y sont directement intéressées,
pourra exclure de l'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de la
présente convention, les catégories de personnes qui travaillent dans des circonstances et
dans des conditions d'emploi telles que l'application de l'ensemble ou de certaines
desdites dispositions ne conviendrait pas, et qui ne sont pas employées à des travaux
manuels ou qui sont employées à des services domestiques ou à des occupations
analogues.

3. Tout Membre doit indiquer, dans son premier rapport annuel à soumettre sur l'application de la présente convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, toute catégorie de personnes qu'il se propose d'exclure de l'application de l'ensemble ou de l'une des dispositions de la convention conformément aux termes du paragraphe précédent. Par la suite, aucun Membre ne pourra procéder à des exclusions, sauf en ce qui concerne les catégories de personnes ainsi indiquées.

4. Tout Membre ayant indiqué dans son premier rapport annuel les catégories de personnes qu'il se propose d'exclure de l'application de l'ensemble ou de l'une des dispositions de la présente convention doit indiquer, dans ses rapports ultérieurs, les catégories de personnes pour lesquelles il renonce au droit de recourir aux dispositions du paragraphe 2 du présent article, et tout progrès qui pourrait avoir été effectué en vue de l'application de la présente convention à ces catégories de personnes.

Article 3

1. Les salaires payables en espèces seront payés exclusivement en monnaie ayant cours légal, et le paiement sous forme de billets à ordre, de bons, de coupons ou sous toute autre forme censée représenter la monnaie ayant cours légal sera interdit.

2. L'autorité compétente pourra permettre ou prescrire le paiement du salaire par chèque tiré sur une banque ou par chèque ou mandat postal, lorsque ce mode de paiement est de pratique courante ou est nécessaire en raison de circonstances spéciales, lorsqu'une convention collective ou une sentence arbitrale le prévoit ou lorsque, à défaut de telles dispositions, le travailleur intéressé y consent.

Article 4

1. La législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales peuvent permettre le paiement partiel du salaire en nature dans les industries ou professions où ce mode de paiement est de pratique courante ou souhaitable en raison de la nature de l'industrie ou de la profession en cause. Le paiement du salaire sous forme de spiritueux ou de drogues nuisibles ne sera admis en aucun cas.

2. Dans les cas où le paiement partiel du salaire en nature est autorisé, des mesures appropriées seront prises pour que:

- a) les prestations en nature servent à l'usage personnel du travailleur et de sa famille et soient conformes à leur intérêt;
- b) la valeur attribuée à ces prestations soit juste et raisonnable.

Article 5

Le salaire sera payé directement au travailleur intéressé, à moins que la législation nationale, une convention collective ou une sentence arbitrale n'en dispose autrement ou que le travailleur intéressé n'accepte un autre procédé.

Article 6

Il est interdit à l'employeur de restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré.

Article 7

1. Lorsqu'il est créé, dans le cadre d'une entreprise, des économats pour vendre des marchandises aux travailleurs ou des services destinés à leur fournir des prestations, aucune contrainte ne sera exercée sur les travailleurs intéressés pour qu'ils fassent usage de ces économats ou services.

2. Lorsqu'il n'est pas possible d'accéder à d'autres magasins ou services, l'autorité compétente prendra des mesures appropriées tendant à obtenir que les marchandises soient vendues et que les services soient fournis à des prix justes et raisonnables, ou que les économats ou services établis par l'employeur ne soient pas exploités dans le but d'en retirer un bénéfice mais dans l'intérêt des travailleurs intéressés.

Article 8

1. Des retenues sur les salaires ne seront autorisées que dans des conditions et limites prescrites par la législation nationale ou fixées par une convention collective ou une sentence arbitrale.

2. Les travailleurs devront être informés, de la façon que l'autorité compétente considérera comme la plus appropriée, des conditions et des limites dans lesquelles de telles retenues pourront être effectuées.

Article 9

Est interdite toute retenue sur les salaires dont le but est d'assurer un paiement direct ou indirect par un travailleur à un employeur, à son représentant ou à un intermédiaire quelconque (tel qu'un agent chargé de recruter la main-d'œuvre) en vue d'obtenir ou de conserver un emploi.

Article 10

1. Le salaire ne pourra faire l'objet de saisie ou de cession que selon les modalités et dans les limites prescrites par la législation nationale.

2. Le salaire doit être protégé contre la saisie ou la cession dans la mesure jugée nécessaire pour assurer l'entretien du travailleur et de sa famille.

Article 11

1. En cas de faillite ou de liquidation judiciaire d'une entreprise, les travailleurs employés dans celle-ci auront rang de créanciers privilégiés soit pour les salaires qui leur sont dus au titre de services fournis au cours d'une période antérieure à la faillite ou à la liquidation et qui sera prescrite par la législation nationale, soit pour les salaires qui ne dépassent pas un montant prescrit par la législation nationale.

2. Le salaire constituant une créance privilégiée sera payé intégralement avant que les créanciers ordinaires ne puissent revendiquer leur quote-part.

3. L'ordre de priorité de la créance privilégiée constituée par le salaire, par rapport aux autres créances privilégiées, doit être déterminé par la législation nationale.

Article 12

1. Le salaire sera payé à intervalles réguliers. A moins qu'il n'existe d'autres arrangements satisfaisants qui assurent le paiement du salaire à des intervalles réguliers, les intervalles auxquels le salaire doit être payé seront prescrits par la législation nationale ou fixés par une convention collective ou une sentence arbitrale.

2. Lorsque le contrat de travail prend fin, le règlement final de la totalité du salaire dû sera effectué conformément à la législation nationale, à une convention collective ou à une sentence arbitrale, ou, à défaut d'une telle législation, d'une telle convention ou d'une telle sentence, dans un délai raisonnable, compte tenu des dispositions du contrat.

Article 13

1. Le paiement du salaire, lorsqu'il est fait en espèces, sera effectué les jours ouvrables seulement, et au lieu du travail ou à proximité de celui-ci, à moins que la législation nationale, une convention collective ou une sentence arbitrale n'en dispose autrement ou que d'autres arrangements dont les travailleurs intéressés auront eu connaissance paraissent plus appropriés.

2. Le paiement du salaire est interdit dans les débits de boissons ou autres établissements similaires et, si la prévention des abus l'exige, dans les magasins de vente au détail et dans les lieux de divertissement, sauf lorsqu'il s'agit de personnes occupées dans lesdits établissements.

Article 14

S'il y a lieu, des mesures efficaces seront prises en vue d'informer les travailleurs d'une manière appropriée et facilement compréhensible:

- a) des conditions de salaire qui leur seront applicables, et cela avant qu'ils ne soient affectés à un emploi ou à l'occasion de tous changements dans ces conditions;
- b) lors de chaque paiement de salaire, des éléments constituant leur salaire pour la période de paie considérée, dans la mesure où ces éléments sont susceptibles de varier.

Article 15

La législation donnant effet aux dispositions de la présente convention doit:

- a) être portée à la connaissance des intéressés;
- b) préciser les personnes chargées d'en assurer l'exécution;
- c) prescrire des sanctions appropriées en cas d'infraction;
- d) prévoir, dans tous les cas où il y a lieu, la tenue d'états suivant une forme et une méthode appropriées.

[...]

Recommandation n° 85

Recommandation concernant la protection du salaire, 1949

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du
Travail, et s'y étant réunie le 8 juin 1949, en sa trente-deuxième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection du
salaire, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la
session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une
recommandation complétant la convention sur la protection du salaire, 1949,
adopte, ce premier jour de juillet mil neuf cent quarante-neuf, la recommandation ci-
après, qui sera dénommée Recommandation sur la protection du salaire, 1949.

La Conférence recommande aux Membres d'appliquer les dispositions suivantes,
aussitôt que les conditions nationales le permettront, et de présenter au Bureau
international du Travail, conformément à ce que décidera le Conseil d'administration,
des rapports exposant les mesures prises pour les mettre en application.

I. RETENUES SUR LES SALAIRES

1. Toutes les dispositions qui s'imposent devraient être prises afin de limiter les
retenues sur les salaires dans la mesure jugée nécessaire pour assurer l'entretien du
travailleur et de sa famille.

2. 1) Les retenues sur les salaires effectuées à titre de remboursement pour
perte ou dommage affectant les produits, biens ou installations de l'employeur devraient
être autorisées seulement lorsqu'il y a eu perte ou dommage et qu'il peut être bien établi
que le travailleur intéressé en est responsable.

2) Le montant desdites retenues devrait être équitable et ne devrait pas excéder la
valeur réelle du dommage ou de la perte.

3) Avant qu'il ne soit décidé de procéder à une telle retenue, le travailleur
intéressé devrait avoir la possibilité de faire valoir les motifs pour lesquels la retenue ne
devrait pas être effectuée.

3. Des mesures appropriées devraient être prises en vue de limiter les retenues
sur les salaires, lorsqu'il s'agit d'outils, de fournitures et d'équipement mis à la
disposition du travailleur par l'employeur, au cas où ces retenues sont:

- a) soit reconnues comme étant de pratique courante dans l'industrie ou la profession
en question;
- b) soit prévues par une convention collective ou une sentence arbitrale;
- c) soit autorisées de toute autre manière par une procédure admise par la législation
nationale.

II. PÉRIODICITÉ DU PAIEMENT DES SALAIRES

4. Les intervalles maxima auxquels le paiement des salaires s'effectuera devraient être tels que le salaire soit payé:

- a) au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle, lorsqu'il s'agit de travailleurs dont la rémunération est calculée à l'heure, à la journée ou à la semaine;
- b) au moins une fois par mois lorsqu'il s'agit de personnes employées moyennant une rémunération calculée au mois ou à l'année.

5. 1) Lorsqu'il s'agit de travailleurs dont la rémunération est calculée sur la base du travail aux pièces ou sur la base du rendement, les intervalles maxima auxquels le paiement des salaires s'effectuera devraient être fixés, dans la mesure du possible, de manière que le salaire soit payé au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle.

2) Lorsqu'il s'agit de travailleurs qui sont employés à une tâche dont l'achèvement exige plus d'une quinzaine, et dont les salaires sont payés à des intervalles qui ne sont pas fixés d'une autre manière par une convention collective ou une sentence arbitrale, des mesures appropriées devraient être prises pour que:

- a) des acomptes sur le salaire leur soient versés au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle, proportionnellement à la quantité de travail exécuté;
- b) le règlement final du salaire soit effectué au plus tard dans les quinze jours suivant l'achèvement de la tâche.

III. NOTIFICATION DES CONDITIONS DE SALAIRE AUX TRAVAILLEURS

6. Les informations sur les conditions de salaire qui doivent être portées à la connaissance des travailleurs devraient donner, s'il y a lieu, les précisions suivantes:

- a) les taux de salaire;
- b) la méthode de calcul des salaires;
- c) la périodicité des paiements;
- d) le lieu du paiement;
- e) les conditions dans lesquelles des retenues peuvent être effectuées.

IV. INDICATIONS CONCERNANT LES SALAIRES ET LES ÉTATS DE SALAIRES

7. Dans tous les cas appropriés, les informations suivantes relatives à une période de paie donnée devraient être portées, lors de chaque paiement de salaires, à la connaissance des travailleurs, dans la mesure où ces informations sont susceptibles de varier:

- a) montant brut du salaire gagné;
- b) toutes retenues qui pourraient avoir été effectuées, avec indication des raisons et du montant de ces retenues;
- c) montant net du salaire dû.

8. Les employeurs devraient, dans les cas appropriés, tenir des états comportant, pour chacun des travailleurs, les informations spécifiées au paragraphe précédent.

V. PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS
À LA GESTION DES ÉCONOMATS

9. Des mesures appropriées devraient être prises pour encourager les dispositions assurant la participation des représentants des travailleurs intéressés, et en particulier des membres des comités d'entreprise et d'organisations similaires, là où il en existe, à la gestion générale des économats ou services semblables créés, dans une entreprise, pour la vente de marchandises ou la fourniture de services aux travailleurs de ladite entreprise.