

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.