

## 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 légal<sup>1</sup>. 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

<sup>1</sup> 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<sup>e</sup> session, 1948, rapport IV c) (2), p. 70; CIT, 31<sup>e</sup> session, 1948, *Compte rendu des travaux*, p. 482; CIT, 32<sup>e</sup> session, 1949, *Compte rendu des travaux*, p. 499.

monnaie ayant cours légal est exprimée de manière inconditionnelle. Ainsi, à *Djibouti*<sup>2</sup>, au *Sénégal*<sup>3</sup>, au *Tchad*<sup>4</sup> et au *Togo*<sup>5</sup>, le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal, sans considération de tout accord qui disposerait le contraire. En *France*<sup>6</sup>, 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*<sup>7</sup>, en *Colombie*<sup>8</sup>, au *Mexique*<sup>9</sup> et au *Panama*<sup>10</sup>, 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*<sup>11</sup> mais seulement en ce qui concerne le salaire minimum. A *Madagascar*<sup>12</sup>, à *Sri Lanka*<sup>13</sup> et au *Yémen*<sup>14</sup>, la législation dispose que tous les salaires doivent être entièrement payés en monnaie ayant cours légal, tandis qu'en *Algérie*<sup>15</sup> la rémunération doit être exprimée sous une forme purement monétaire et être versée selon les mêmes conditions. En Nouvelle-Zélande<sup>16</sup>, 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*<sup>17</sup>, 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*<sup>18</sup>, 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

<sup>2</sup> (1), art. 99.

<sup>3</sup> (1), art. L.114.

<sup>4</sup> (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.

<sup>5</sup> (1), art. 95.

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

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

<sup>8</sup> (1), art. 134.

<sup>9</sup> (1), art. 123A x); (2), art. 101.

<sup>10</sup> (1), art. 151.

<sup>11</sup> (2), art. 2; (3), art. 3.

<sup>12</sup> (1), art. 72.

<sup>13</sup> (1), art. 19, 1) a); (2), art. 2 a).

<sup>14</sup> (1), art. 61.

<sup>15</sup> (1), art. 85.

<sup>16</sup> (1), art. 7.

<sup>17</sup> (1), art. 47.

<sup>18</sup> (1), art. 79.

*Bélarus*<sup>19</sup>, à *Maurice*<sup>20</sup> et en *Tunisie*<sup>21</sup>, 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*<sup>22</sup>, au *Brésil*<sup>23</sup>, en *Hongrie*<sup>24</sup> et en *Fédération de Russie*<sup>25</sup>, par exemple, la législation dispose que le salaire doit être payé dans la monnaie officielle du pays. Aux *Bahamas*<sup>26</sup> et au *Guyana*<sup>27</sup>, 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*<sup>28</sup>, 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*<sup>29</sup>, le salaire d'un travailleur est payé en monnaie libyenne et tout accord prévoyant le versement du salaire hors du pays est formellement interdit.

<sup>19</sup> (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.

<sup>20</sup> (1), art. 10, 1).

<sup>21</sup> (1), art. 139.

<sup>22</sup> (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.

<sup>23</sup> (2), art. 463.

<sup>24</sup> (1), art. 154, 1).

<sup>25</sup> (1), art. 131.

<sup>26</sup> (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.

<sup>27</sup> (1), art. 2 et 18, 1).

<sup>28</sup> (1), art. 42, 2).

<sup>29</sup> (1), art. 32.

70. Le *Costa Rica*<sup>30</sup>, la *République dominicaine*<sup>31</sup>, l'*Egypte*<sup>32</sup> et l'*Ukraine*<sup>33</sup> ont prévu plus précisément que le salaire doit être payé dans la monnaie légale qui est en circulation, alors que l'*Argentine*<sup>34</sup>, *Israël*<sup>35</sup>, la *Pologne*<sup>36</sup> et le *Viet Nam*<sup>37</sup> 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*<sup>38</sup>, le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal, que ce soit en pièces ou en billets. En Inde<sup>39</sup>, 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*<sup>40</sup>, en *Australie-Occidentale*<sup>41</sup> et en *Nouvelle-Galles du Sud*<sup>42</sup>. Au *Queensland*<sup>43</sup>, 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*<sup>44</sup>, 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

<sup>30</sup> (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.

<sup>31</sup> (1), art. 195.

<sup>32</sup> (1), art. 33.

<sup>33</sup> (2), art. 23.

<sup>34</sup> (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.

<sup>35</sup> (1), art. 2 a).

<sup>36</sup> (1), art. 86, 2).

<sup>37</sup> (1), art. 59, 2).

<sup>38</sup> (1), art. 213.

<sup>39</sup> (1), art. 6; (2), art. 11, 1).

<sup>40</sup> (8), art. 68, 2) a).

<sup>41</sup> (10), art. 17C, 1) a).

<sup>42</sup> (5), art. 117, 2) a).

<sup>43</sup> (7), art. 393, 2) a).

<sup>44</sup> (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 salarié<sup>45</sup>.

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 légal<sup>46</sup>.

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

<sup>45</sup> 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).

<sup>46</sup> 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*<sup>47</sup>, 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*<sup>48</sup>, 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*<sup>49</sup>, 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*<sup>50</sup>, 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*<sup>51</sup>, 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*<sup>52</sup>, 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'Indonésie<sup>53</sup> 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 Seychelles<sup>54</sup>, 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.

<sup>47</sup> (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.

<sup>48</sup> (1), art. 29, 1).

<sup>49</sup> (1), art. 54 et 77.

<sup>50</sup> (1), art. 29, 1).

<sup>51</sup> (1), art. 135.

<sup>52</sup> (1), art. 1614H.

<sup>53</sup> (2), art. 13, 2).

<sup>54</sup> (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 dominicaine<sup>55</sup>, au Ghana<sup>56</sup>, en Hongrie<sup>57</sup>, en République de Moldova<sup>58</sup> et au Venezuela<sup>59</sup>. Au Kirghizistan<sup>60</sup> et en Ukraine<sup>61</sup>, 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 Philippines<sup>62</sup>, 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 Bolivie<sup>63</sup>, 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-Unis<sup>64</sup>, la législation fédérale et celle des

<sup>55</sup> (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.

<sup>56</sup> (1), art. 53, 1).

<sup>57</sup> (1), art. 154, 1).

<sup>58</sup> (2), art. 18, 1).

<sup>59</sup> (1), art. 147.

<sup>60</sup> (1), art. 234, 2).

<sup>61</sup> (2), art. 23.

<sup>62</sup> (1), art. 102; (2), vol. III, Règle VIII, art. 1.

<sup>63</sup> (3), art. 1.

<sup>64</sup> (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'Argentine<sup>65</sup>, le Brésil<sup>66</sup>, la Guinée<sup>67</sup>, Malte<sup>68</sup>, les Pays-Bas<sup>69</sup> et la République-Unie de Tanzanie<sup>70</sup>, 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 Malaisie<sup>71</sup>, 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 Singapour<sup>72</sup> 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 Sud<sup>73</sup>, celle du Queensland<sup>74</sup> et aussi selon celle de la province canadienne du Saskatchewan<sup>75</sup>, 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 iraqiens) 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.

<sup>65</sup> (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).

<sup>66</sup> (2), art. 463.

<sup>67</sup> (1), art. 213.

<sup>68</sup> (1), art. 19, 1).

<sup>69</sup> (1), art. 1638j, 1).

<sup>70</sup> (1), art. 61, 1).

<sup>71</sup> (1), art. 25, 1).

<sup>72</sup> (1), art. 54 et 56.

<sup>73</sup> (5), art. 121, 2).

<sup>74</sup> (7), art. 393, 8).

<sup>75</sup> (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 convention<sup>76</sup>.

### 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.

<sup>76</sup> 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<sup>e</sup> session de la CIT (1989), *Compte rendu des travaux*, p. 26/64, et dans celui de la 77<sup>e</sup> session (1990), *Compte rendu des travaux*, p. 27/50.

80. Dans le cas du *Costa Rica*<sup>77</sup>, 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*<sup>78</sup> 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*<sup>79</sup>, 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 employés<sup>80</sup>. 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

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

<sup>78</sup> (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).

<sup>79</sup> (2), art. 3.

<sup>80</sup> Pour plus d'informations, voir [www.patacon.com.ar/](http://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 convention<sup>81</sup>.

### 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 consent<sup>82</sup>.

**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

<sup>81</sup> 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<sup>e</sup> session de la CIT (1996), *Compte rendu des travaux*, pp. 14/89-14/93.

<sup>82</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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 dernière<sup>83</sup>. 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

<sup>83</sup> 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 travailleurs<sup>84</sup>. 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*<sup>85</sup>, la *République de Moldova*<sup>86</sup>, l'*Ukraine*<sup>87</sup> et l'*Uruguay*<sup>88</sup>, le paiement du salaire par chèque ou mandat postal est autorisé. Au *Panama*<sup>89</sup>, 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*<sup>90</sup>, 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*<sup>91</sup>, 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 Seychelles<sup>92</sup>, 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*<sup>93</sup>,

<sup>84</sup> 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.

<sup>85</sup> (1), art. 154, 1).

<sup>86</sup> (2), art. 18, 2).

<sup>87</sup> (2), art. 23.

<sup>88</sup> (4), art. 1.

<sup>89</sup> (1), art. 151.

<sup>90</sup> (1), art. 102; (2), vol. III, Règle VIII, art. 2.

<sup>91</sup> (1), art. L.143-1.

<sup>92</sup> (1), art. 32, 1) b).

<sup>93</sup> (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 Maurice<sup>94</sup>, en Ouganda<sup>95</sup> et au Swaziland<sup>96</sup>. De même, en Thaïlande<sup>97</sup>, la rémunération peut, sous réserve de l'accord écrit du salarié, être payée par effet de commerce, tandis qu'au Viet Nam<sup>98</sup> 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 Argentine<sup>99</sup>, au Botswana<sup>100</sup>, en Malaisie<sup>101</sup> et en Zambie<sup>102</sup>, outre la

<sup>94</sup> (1), art. 10, 2) b).

<sup>95</sup> (1), art. 29, 2).

<sup>96</sup> (1), art. 46, 2).

<sup>97</sup> (1), art. 54 et 77.

<sup>98</sup> (1), art. 59, 2). Voir également *Venezuela* (1), art. 145.

<sup>99</sup> (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*<sup>103</sup>, 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*<sup>104</sup>, 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*<sup>105</sup>, en *Bulgarie*<sup>106</sup>, en *Hongrie*<sup>107</sup>, en *Fédération de Russie*<sup>108</sup> et en *Slovaquie*<sup>109</sup>, 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*<sup>110</sup>, 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*<sup>111</sup> et en *Ukraine*<sup>112</sup>, 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.

<sup>100</sup> (1), art. 83, 1) b).

<sup>101</sup> (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.

<sup>102</sup> (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.

<sup>103</sup> (1), art. 29, 4).

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

<sup>105</sup> (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).

<sup>106</sup> (1), art. 270, 3).

<sup>107</sup> (1), art. 154, 1).

<sup>108</sup> (1), art. 136.

<sup>109</sup> (1), art. 130, 8).

<sup>110</sup> (1), art. 174, 2).

<sup>111</sup> (1), art. 102; (2), art. 19, 4).

<sup>112</sup> (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*<sup>113</sup>, 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-Unis<sup>114</sup>, 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 Canada<sup>115</sup>, 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-Méridionale<sup>116</sup> et en Australie-Occidentale<sup>117</sup>, et en Nouvelle-

<sup>113</sup> (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.

<sup>114</sup> 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).

<sup>115</sup> 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.

<sup>116</sup> (8), art. 68, 2) b).

Galles du Sud<sup>118</sup>. Au Queensland<sup>119</sup>, 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 Tasmanie<sup>120</sup>, 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-Zélande<sup>121</sup>, 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

<sup>117</sup> (10), art. 17C, 1) b), c).

<sup>118</sup> (5), art. 117, 2) b), c).

<sup>119</sup> (7), art. 393, 2) b), 4) et 7).

<sup>120</sup> 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).

<sup>121</sup> (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 dû<sup>122</sup>.

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 crédit<sup>123</sup> 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 nonavenus, 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

<sup>122</sup> 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).

<sup>123</sup> 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<sup>e</sup> siècle<sup>124</sup>.

98. Sur le plan de la réglementation internationale, il convient de mentionner la résolution, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 19<sup>e</sup> 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»<sup>125</sup>. 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 1936<sup>126</sup>. 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<sup>e</sup> 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

<sup>124</sup> 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.

<sup>125</sup> Voir *Bulletin officiel*, vol. XX, 1935, p. 104.

<sup>126</sup> 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<sup>e</sup> 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 espèces<sup>127</sup>.

**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

<sup>127</sup> 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 années<sup>128</sup>. 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.

<sup>128</sup> 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 détaillée<sup>129</sup>.

**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

<sup>129</sup> Voir, par exemple, Gilles Bélier; 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»<sup>130</sup>.

**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

---

<sup>130</sup> 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<sup>e</sup> 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 convention<sup>131</sup>.

**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 convention<sup>132</sup>. 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 convention<sup>133</sup>.

**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

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

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

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

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

**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*<sup>144</sup>, de la *République dominicaine*<sup>145</sup> et du *Nicaragua*<sup>146</sup>. 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*<sup>147</sup>, au *Cameroun*<sup>148</sup>, à *Cuba*<sup>149</sup>,

<sup>134</sup> (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.

<sup>135</sup> (1), art. 174, 3).

<sup>136</sup> (1), art. 6, 1).

<sup>137</sup> (1), art. 26, 1).

<sup>138</sup> (1), art. 154, 2).

<sup>139</sup> (1), art. 10, 2).

<sup>140</sup> (2), art. 102.

<sup>141</sup> (1), art. 144.

<sup>142</sup> (1), art. 120, 1); (2), art. 13.

<sup>143</sup> (1), art. 139.

<sup>144</sup> (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.

<sup>145</sup> (1), art. 260.

<sup>146</sup> (2), art. 86 et 146.

<sup>147</sup> (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*<sup>150</sup>, au *Niger*<sup>151</sup>, en *République démocratique du Congo*<sup>152</sup> et au *Togo*<sup>153</sup> 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-Zélande<sup>154</sup>, 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*<sup>155</sup>, la *Roumanie*<sup>156</sup> et la *Fédération de Russie*<sup>157</sup>, 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

<sup>148</sup> (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.

<sup>149</sup> (1), art. 123 et 129.

<sup>150</sup> (1), art. 80, 81 et 89, 3).

<sup>151</sup> (1), art. 151 et 158, 3).

<sup>152</sup> (1), art. 82 et 117, 1) et 2).

<sup>153</sup> (1), art. 89, 1) et 3) et 95, 3).

<sup>154</sup> (1), art. 7 et 11, 1) b); (4), art. 7, 1).

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

<sup>156</sup> (3), art. 37.

<sup>157</sup> (1), art. 131, 2).

de cette sorte de paiement. Il en est ainsi, par exemple, à la *Barbade*<sup>158</sup>, au *Bélarus*<sup>159</sup> et au *Tadjikistan*<sup>160</sup>. 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 Bahreïn<sup>161</sup> et aux Emirats arabes unis<sup>162</sup>, 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*<sup>163</sup>, la Chine<sup>164</sup> et le *Kirghizistan*<sup>165</sup>, 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 Nam<sup>166</sup>, la législation nationale dispose que le paiement du salaire ne peut se faire qu'en espèces et ne comporte

<sup>158</sup> (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.

<sup>159</sup> (1), art. 74.

<sup>160</sup> (1), art. 101.

<sup>161</sup> (1), art. 66.

<sup>162</sup> (1), art. 1.

<sup>163</sup> (1), art. 85.

<sup>164</sup> (1), art. 5.

<sup>165</sup> (1), art. 234.

<sup>166</sup> (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-Méridionale<sup>167</sup>, de la Nouvelle-Galles du Sud<sup>168</sup>, et de la Tasmanie<sup>169</sup> 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 salaire<sup>170</sup>.

**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»<sup>171</sup>. Dans d'autres cas, la législation autorise à titre de dérogation qu'«une partie du salaire»<sup>172</sup> ou «une proportion raisonnable du montant en espèces»<sup>173</sup> puisse être payée en nature, ou bien «partie en monnaie ayant cours légal et partie en nature»<sup>174</sup> et, selon d'autres législations et réglementations, il est question d'un «versement partiel de la rémunération sous

<sup>167</sup> (8), art. 68, 2).

<sup>168</sup> (5), art. 117, 2).

<sup>169</sup> (9), art. 51, 3).

<sup>170</sup> Voir CIT, 31<sup>e</sup> session, 1948, rapport VI c) (2), pp. 97 et 105.

<sup>171</sup> 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.

<sup>172</sup> 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.

<sup>173</sup> Voir par exemple *Mexique* (2), art. 102.

<sup>174</sup> Voir par exemple *Maurice* (1), art. 10, 2).

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

**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-ci<sup>178</sup>.

**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 espèces<sup>179</sup>. Dans certains cas, la limite varie en fonction de

<sup>175</sup> 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).

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

<sup>177</sup> Voir par exemple Egypte (1), art. 1.

<sup>178</sup> 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.

<sup>179</sup> 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 Equateur (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*<sup>180</sup> 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*<sup>181</sup> 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 travailleurs<sup>182</sup>.

**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*<sup>183</sup>, en *Slovaquie*<sup>184</sup>, en *République tchèque*<sup>185</sup> et en *Tunisie*<sup>186</sup>.

**120.** Dans d'autres pays, comme le *Bélarus*<sup>187</sup>, *Cuba*<sup>188</sup>, le Pérou<sup>189</sup>, le *Venezuela*<sup>190</sup> et le *Yémen*<sup>191</sup>, 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.

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

<sup>181</sup> (1), art. 129, 2) et 3).

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

<sup>183</sup> (1), art. 42.

<sup>184</sup> (1), art. 127, 1).

<sup>185</sup> (2), art. 13, 1).

<sup>186</sup> (1), art. 139, 2).

<sup>187</sup> (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 fouflage 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 effet<sup>192</sup>. 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.

<sup>188</sup> (1), art. 129.

<sup>189</sup> (2), art. 15.

<sup>190</sup> (1), art. 133.

<sup>191</sup> (1), art. 2, 68 et 70.

<sup>192</sup> 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 nature<sup>193</sup>.

**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'Inde<sup>194</sup> 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-Unis<sup>195</sup>, 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.

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

<sup>194</sup> (2), art. 11, 2).

<sup>195</sup> 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 convention<sup>196</sup>.

**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 espèces<sup>197</sup>. 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

<sup>196</sup> 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.

<sup>197</sup> 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*»<sup>198</sup>. 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 rejeté<sup>199</sup>.

**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

<sup>198</sup> Voir CIT, 31<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> session, 1948, rapport VI c) (2), p. 70.

<sup>199</sup> Voir CIT, 32<sup>e</sup> session, 1949, *Compte rendu des travaux*, p. 500, et CIT, 32<sup>e</sup> 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 branche<sup>200</sup>.

**130.** Dans certains pays, comme la *Belgique*<sup>201</sup>, le *Nigeria*<sup>202</sup> et l'*Ouganda*<sup>203</sup>, 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*<sup>204</sup>, 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 Inde<sup>205</sup>, 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 Ghana<sup>206</sup>, 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-Unis<sup>207</sup>, 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 Jordanie<sup>208</sup>, l'employeur est tenu, aux termes du Code civil, de fournir au

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

<sup>201</sup> (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).

<sup>202</sup> (1), art. 1, 2).

<sup>203</sup> (1), art. 30.

<sup>204</sup> (2), art. 458.

<sup>205</sup> (2), art. 11, 2).

<sup>206</sup> (1), art. 53, 6).

<sup>207</sup> (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.

<sup>208</sup> (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*<sup>209</sup>, au *Cameroun*<sup>210</sup>, au *Gabon*<sup>211</sup>, au *Sénégal*<sup>212</sup> et au *Togo*<sup>213</sup> 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*<sup>214</sup>, à *Cuba*<sup>215</sup>, en *République dominicaine*<sup>216</sup>, en *Equateur*<sup>217</sup> et au *Venezuela*<sup>218</sup> où la législation n'autorise le paiement du salaire en nature que pour l'alimentation, le logement et l'habillement. De même, en Namibie<sup>219</sup>, 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

<sup>209</sup> (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 *Jamahiriya 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.

<sup>210</sup> (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.

<sup>211</sup> (1), art. 141, 142 et 144.

<sup>212</sup> (1), art. 106 et 107.

<sup>213</sup> (1), art. 89.

<sup>214</sup> (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.

<sup>215</sup> (1), art. 129.

<sup>216</sup> (1), art. 260.

<sup>217</sup> (2), art. 274 et 343.

<sup>218</sup> (1), art. 133.

<sup>219</sup> (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*<sup>220</sup>, la *Barbade*<sup>221</sup>, le *Bélarus*<sup>222</sup>, la *République islamique d'Iran*<sup>223</sup> et la *Slovaquie*<sup>224</sup> 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*<sup>225</sup> et la *Tunisie*<sup>226</sup>, 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

<sup>220</sup> (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.

<sup>221</sup> (1), art. 13, 1).

<sup>222</sup> (1), art. 74.

<sup>223</sup> (1), art. 40.

<sup>224</sup> (1), art. 127, 1).

<sup>225</sup> (1), art. 154, 2).

<sup>226</sup> (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 ultérieur<sup>227</sup>.

**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 adopté<sup>228</sup>.

**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.<sup>229</sup>. L'amendement a finalement été adopté et la

<sup>227</sup> Voir CIT, 31<sup>e</sup> session, 1948, *Compte rendu des travaux*, pp. 482 et 483.

<sup>228</sup> Voir CIT, 32<sup>e</sup> session, 1949, *Compte rendu des travaux*, p. 501.

<sup>229</sup> Voir CIT, 32<sup>e</sup> 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*<sup>230</sup>, *Bélarus*<sup>231</sup>, *Brésil*<sup>232</sup>, *Costa Rica*<sup>233</sup>, *Dominique*<sup>234</sup>, *Ghana*<sup>235</sup>, *Indonésie*<sup>236</sup>,

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.

<sup>230</sup> (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.

<sup>231</sup> (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.

<sup>232</sup> (2), art. 458.

<sup>233</sup> (2), art. 1.

*Malaisie*<sup>237</sup>, *République de Moldova*<sup>238</sup>, *Fédération de Russie*<sup>239</sup>, et *Singapour*<sup>240</sup>.

**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*<sup>241</sup> et en *République démocratique du Congo*<sup>242</sup>, 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*<sup>243</sup>, du *Nicaragua*<sup>244</sup> et du

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

<sup>235</sup> (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.

<sup>236</sup> (2), art. 12, 2).

<sup>237</sup> (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.

<sup>238</sup> (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.

<sup>239</sup> (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.

<sup>240</sup> (1), art. 59.

<sup>241</sup> (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).

<sup>242</sup> (1), art. 117 et 118.

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

*Panama*<sup>245</sup>. A *Maurice*<sup>246</sup>, 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*<sup>247</sup> 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*<sup>248</sup>, 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*<sup>249</sup>, en *Israël*<sup>250</sup>, en *Mauritanie*<sup>251</sup>, au *Sénégal*<sup>252</sup> et au *Togo*<sup>253</sup>. 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*<sup>254</sup> et au *Suriname*<sup>255</sup>, 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

<sup>244</sup> (2), art. 146.

<sup>245</sup> (1), art. 144.

<sup>246</sup> (1), art. 10, 2).

<sup>247</sup> (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.

<sup>248</sup> (2), art. 7.

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

<sup>250</sup> (1), art. 3.

<sup>251</sup> (1), art. 89, 2).

<sup>252</sup> (1), art. 114, 2).

<sup>253</sup> (1), art. 95.

<sup>254</sup> (1), art. 1637P et 1638T.

<sup>255</sup> (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*<sup>256</sup> et celle de la *Hongrie*<sup>257</sup> 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 drogues<sup>258</sup>. Ce même aspect n'est pas spécialement réglementé non plus dans un

<sup>256</sup> (1), art. 6, 2).

<sup>257</sup> (1), art. 154, 2).

<sup>258</sup> 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 convention<sup>259</sup>.

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.

<sup>259</sup> 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»<sup>260</sup>. 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»<sup>261</sup>. 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 rejeté<sup>262</sup>.

<sup>260</sup> Voir CIT, 31<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> session, 1948, rapport VI c) (2) p. 71.)

<sup>261</sup> Voir CIT, 31<sup>e</sup> session, 1948, *Compte rendu des travaux*, p. 482.

<sup>262</sup> Voir CIT, 32<sup>e</sup> 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<sup>263</sup>.

**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*<sup>264</sup>, le *Gabon*<sup>265</sup>, le *Mali*<sup>266</sup>, le *Niger*<sup>267</sup>, le *Sénégal*<sup>268</sup> et le *Togo*<sup>269</sup>, les employeurs sont tenus de

<sup>263</sup> 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](http://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.

<sup>264</sup> (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.

<sup>265</sup> (1), art. 141, 142 et 144.

<sup>266</sup> (2), art. D.96-2-1 à D.96-2-7, D.96-2-11.

<sup>267</sup> (1), art. 151; (3), art. 190 à 200.

<sup>268</sup> (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*<sup>270</sup>, en *Equateur*<sup>271</sup> et au *Nicaragua*<sup>272</sup>, où la loi autorise le remplacement partiel du salaire en espèces seulement sous forme de nourriture, d'habillement et de logement. En *Israël*<sup>273</sup>, 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-Zélande<sup>274</sup>, 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*<sup>275</sup>, 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 Namibie<sup>276</sup>, 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*<sup>277</sup> et au *Panama*<sup>278</sup>, 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

<sup>269</sup> (1), art. 89.

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

<sup>271</sup> (2), art. 274 et 343.

<sup>272</sup> (2), art. 146.

<sup>273</sup> (1), art. 3.

<sup>274</sup> (1), art. 7 et 11, 1) b); (4), art. 7, 1).

<sup>275</sup> (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).

<sup>276</sup> (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.

<sup>277</sup> (2), art. 90.

<sup>278</sup> (1), art. 144.

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

**147.** Aux *Pays-Bas*<sup>279</sup> et au *Suriname*<sup>280</sup>, 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*<sup>281</sup>, 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-Unis<sup>282</sup>, 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

<sup>279</sup> (1), art. 1637P et 1638T.

<sup>280</sup> (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.

<sup>281</sup> (1), art. 6, 2).

<sup>282</sup> (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*<sup>283</sup>, la loi permet de substituer partiellement un paiement en nature au salaire en espèces sous réserve du consentement du travailleur. En *Slovaquie*<sup>284</sup> et en *République tchèque*<sup>285</sup>, 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*<sup>286</sup>, 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*<sup>287</sup> 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*<sup>288</sup>, par exemple, la législation prévoit que toute facilité ou service autre que la nourriture, le logement, le

<sup>283</sup> (1), art. 74.

<sup>284</sup> (1), art. 127, 1).

<sup>285</sup> (2), art. 13, 1).

<sup>286</sup> (1), art. 22, 2) a).

<sup>287</sup> (1), art. 48 a).

<sup>288</sup> (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 Queensland<sup>289</sup> 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-Occidentale<sup>290</sup>, 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*<sup>291</sup>, *Guinée*<sup>292</sup>, *Mexique*<sup>293</sup>, *Ouganda*<sup>294</sup>, *Paraguay*<sup>295</sup> et *République arabe syrienne*<sup>296</sup>. La même déclaration de principe, non assortie d'indications quant à son application pratique, se retrouve dans la législation de la Guinée-Bissau<sup>297</sup> et du Mozambique<sup>298</sup>.

<sup>289</sup> (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.

<sup>290</sup> (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.

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

<sup>292</sup> (1), art. 206, 2), 212; (2), art. 3 et 4.

<sup>293</sup> (2), art. 102.

<sup>294</sup> (1), art. 30 a).

<sup>295</sup> (1), art. 231.

<sup>296</sup> (3), art. 87; (4), art. 3 a).

<sup>297</sup> (1), art. 102, 2).

<sup>298</sup> (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»<sup>299</sup>. 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 adopté<sup>300</sup>.

**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

<sup>299</sup> Voir CIT, 31<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> session, 1948, rapport VI c) (2), pp. 21, 28 et 94.

<sup>300</sup> Voir CIT, 31<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> session, 1949, *Compte rendu des travaux*, pp. 500-501.

attribuée est établie, contrôlée ou, si nécessaire, déterminée par voie judiciaire<sup>301</sup>.

**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*<sup>302</sup>, de la *Slovaquie*<sup>303</sup>, et de la *République tchèque*<sup>304</sup>. En Inde<sup>305</sup>, 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 Mozambique<sup>306</sup>, les prestations en nature doivent être calculées sur la base des prix pratiqués dans la région. La législation belge<sup>307</sup>, 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*<sup>308</sup>, 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*<sup>309</sup>, 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*<sup>310</sup>, la loi autorise le paiement partiel

<sup>301</sup> 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*).

<sup>302</sup> (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.

<sup>303</sup> (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.

<sup>304</sup> (2), art. 13, 3).

<sup>305</sup> (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.

<sup>306</sup> (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.

<sup>307</sup> (1), art. 6, 3).

<sup>308</sup> (2), art. 90.

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

<sup>310</sup> (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 Singapour<sup>311</sup>, 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*<sup>312</sup> et le *Guyana*<sup>313</sup> et le Pérou<sup>314</sup>, 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 Jordanie<sup>315</sup> 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*<sup>316</sup>, en *Côte d'Ivoire*<sup>317</sup>, au *Mali*<sup>318</sup> et au *Niger*<sup>319</sup>, 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 Chili<sup>320</sup>, 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*

<sup>311</sup> (1), art. 27, 1) c) et 30.

<sup>312</sup> (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.

<sup>313</sup> (1), art. 22, 2).

<sup>314</sup> (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.

<sup>315</sup> (1), art. 47 e).

<sup>316</sup> (3), art. 10.

<sup>317</sup> (2), art. 2D.17 et 2D.18.

<sup>318</sup> (2), art. D.96-2-8 et D.96-2-12.

<sup>319</sup> (3), art. 201 et 205.

<sup>320</sup> (1), art. 91.

*du Congo*<sup>321</sup>, 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*<sup>322</sup> 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-Zélande<sup>323</sup>, 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 Seychelles<sup>324</sup>, 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-Unis<sup>325</sup>, selon la législation fédérale et celle des Etats, la valeur

<sup>321</sup> (5), art. 4.

<sup>322</sup> (5), art. 79.

<sup>323</sup> (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).

<sup>324</sup> (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.

<sup>325</sup> (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*<sup>326</sup>, 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*<sup>327</sup>, 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.

<sup>326</sup> (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.

<sup>327</sup> (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 travailleurs<sup>328</sup>.

**160.** Enfin, dans certains pays, comme la *République islamique d'Iran*<sup>329</sup>, le *Mexique*<sup>330</sup>, l'*Ouganda*<sup>331</sup>, le *Paraguay*<sup>332</sup>, et la *République arabe syrienne*<sup>333</sup>, 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 nature<sup>334</sup>.

\* \* \*

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

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

<sup>329</sup> (1), art. 40.

<sup>330</sup> (2), art. 102.

<sup>331</sup> (1), art. 30 b).

<sup>332</sup> (1), art. 231.

<sup>333</sup> (3), art. 87.

<sup>334</sup> 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](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](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)