

CHAPITRE III

LIBERTÉ DU TRAVAILLEUR DE DISPOSER DE SON SALAIRE À SON GRÉ

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

1. Le paiement du salaire directement au travailleur intéressé

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁴ (1), art. 171.

⁵ (1), art. 25, 1).

⁶ (2), art. 100.

⁷ (1), art. 136, 5).

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

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

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

¹¹ (3), art. 1.

¹² (1), art. 93.

¹³ (1), art. 56.

¹⁴ (1), art. 59, 1).

¹⁵ (1), art. 36, 3) a).

¹⁶ (1), art. 29, 3).

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

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

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

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

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

¹⁸ (1), art. 19, 2).

¹⁹ (1), art. 130, 6).

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

²¹ (1), art. 158, 3).

²² (1), art. 19, 2).

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

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

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

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

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

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

²⁷ (1), art. 6 a).

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

²⁹ (2), art. 86.

³⁰ (1), art. 130, 6).

³¹ (1), art. 136, 5).

³² (1), art. 19, 2).

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

³⁴ (1), art. 1421.

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

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

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

³⁶ (1), art. L.116.

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

³⁸ (2), art. 48, 2) c).

³⁹ (1), art. 118.

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

⁴¹ (2), art. 464.

⁴² (1), art. 66, 2).

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

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

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

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

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

⁴⁴ (1), art. 161.

⁴⁵ (1), art. 96.

⁴⁶ (1), art. 10.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁵³ *Ibid.*, paragr. 497-500, p. 147.

⁵⁴ *Ibid.*, paragr. 541-543, p. 159.

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

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

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

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

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

⁵⁷ (1), art. 4 a).

⁵⁸ (1), art. 34, 1).

⁵⁹ (1), art. 257, 4).

⁶⁰ (2), art. 25, 1).

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

⁶² (17), art. 50.

⁶³ (9), art. 36, 1).

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

⁶⁵ (1), art. 8, 2) et 3).

⁶⁶ (1), art. 55.

⁶⁷ (2), art. 98.

⁶⁸ (1), art. 150.

⁶⁹ (1), art. 131.

⁷⁰ (7), art. 394.

⁷¹ (1), art. 65.

⁷² (1), art. 20.

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

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

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

⁷³ (1), art. 12.

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

⁷⁵ (2), art. 4 b); (3), art. 4 b).

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

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

⁷⁸ (1), art. 39.

⁷⁹ (1), art. 30.

⁸⁰ (1), art. 37 d).

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

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

3. Création et exploitation des économats d'entreprise

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁸⁷ (6), art. 3.

⁸⁸ (1), art. 30.

196. Un grand nombre de pays préfèrent, au contraire, encadrer par la loi la création et le fonctionnement des économats d'entreprise plutôt que de les interdire purement et simplement, estimant que, dans certaines circonstances, de tels économats sont une commodité pour les travailleurs et leur famille. Dans la plupart des cas, les économats d'entreprise sont expressément autorisés par la législation sous réserve que: i) les travailleurs ne soient pas contraints de s'y procurer leurs fournitures; ii) les biens soient vendus moyennant paiement immédiat en espèces et sans bénéfice; iii) la comptabilité de l'économat soit entièrement indépendante et soit soumise au contrôle d'un comité ad hoc élu par les travailleurs; iv) aucune boisson alcoolisée ou aucun spiritueux ne soit proposé à la vente. Telle est la situation, par exemple, au Congo⁸⁹, au Gabon⁹⁰ et à Madagascar⁹¹. Au Bénin⁹², outre les conditions susmentionnées, la loi prévoit que les travailleurs doivent être associés à la création et à la gestion de l'économat et que la vente des biens de première nécessité s'effectue aux conditions convenues entre les parties.

197. Qui plus est, au Mexique⁹³, des magasins destinés à la vente de vêtements, denrées alimentaires et articles de ménage peuvent être constitués par voie d'accord entre les travailleurs et les employeurs dans le respect des règles suivantes: i) les travailleurs restent libres d'acheter ou de ne pas acheter de marchandises, sans contrainte d'aucune sorte; ii) le prix de vente des marchandises est fixé par accord entre les travailleurs et les employeurs et ne saurait en aucun cas excéder les prix officiels ou, à défaut de tels prix, les prix courants du marché; iii) toute modification des prix s'effectue sous condition du respect de la clause précédente; iv) l'accord stipule la part prise par les travailleurs dans la gestion et le contrôle de l'économat. Au Venezuela⁹⁴, des économats ne peuvent être constitués que lorsque les travailleurs n'ont pas accès

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

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

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

⁹² (1), art. 235.

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

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

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

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

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

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

⁹⁶ (2), art. 42, 6).

⁹⁷ (1), art. 22.

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

⁹⁹ (1), art. 59, 2), 137.

¹⁰⁰ (1), art. 6, 1).

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

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

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

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

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

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

¹⁰⁴ (1), art. 62.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¹¹² (1), art. 4 a) et b).

¹¹³ (2), art. 462, 2) et 3).

¹¹⁴ (1), art. 241.

¹¹⁵ (1), art. 127, 4).

¹¹⁶ (1), art. 97.

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

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

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

¹¹⁷ (1), art. 51, 2).

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

¹¹⁹ (1), art. 234.

¹²⁰ (1), art. 106.

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

¹²² (1), art. 109.

¹²³ (1), art. 99.

¹²⁴ (1), art. 236.

¹²⁵ (1), art. L.134.

¹²⁶ (1), art. 79.

¹²⁷ (1), art. 235.

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

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

* * *

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

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

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

¹²⁹ (1), art. 4 b).

¹³⁰ (2), art. 103, II).

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

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