

## CHAPITRE IV

### RETENUES SUR LE SALAIRE ET SAISIE ET CESSION DU SALAIRE

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

#### **1. Retenues sur les salaires**

##### **1.1. Définition et portée des retenues sur les salaires**

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

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

**214.** La commission estime que l'article 8 de la convention s'applique à tous les types de retenues<sup>2</sup>. Il est révélateur à cet égard que l'article 8, paragraphe 1, se réfère aux «retenues sur les salaires» en général alors que le paragraphe 7 *b*) de la recommandation indique que les travailleurs devraient être informés de «toutes retenues qui pourraient avoir été effectuées». La convention n'énumère pas, de façon sélective ou exhaustive, de types spécifiques de retenues sur les salaires, pas plus qu'elle n'est libellée d'une manière qui pourrait laisser entendre qu'elle visait à couvrir certains types de retenues et non d'autres.

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

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

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

## 1.2. Conditions des retenues sur les salaires

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

**216.** L'article 8, paragraphe 1, de la convention prévoit que des retenues sur les salaires ne seront autorisées que dans des conditions et limites prescrites par la législation nationale ou fixées par une convention collective ou une sentence arbitrale<sup>3</sup>. Cette disposition suppose l'existence d'une règle générale limitant les retenues sur les salaires à celles demeurant dans les limites prescrites par la législation ou fixées par une convention collective ou une sentence arbitrale, ainsi que l'application, conformément à l'article 15 c) de la convention, de «sanctions appropriées en cas d'infraction» à cette règle générale. De l'avis de la commission, pour qu'une protection en matière de retenues sur les salaires soit suffisante, il faut une réglementation des conditions et limites, prescrites par la législation, des retenues permises qui pourrait être complétée par une disposition législative appropriée qui interdira les retenues, à l'exception de celles autorisées par l'un quelconque des instruments mentionnés à l'article 8, paragraphe 1, de la convention. La commission rappelle qu'elle considère que cet article de la convention est pleinement appliqué lorsque la législation nationale énumère les types de retenues autorisées, s'il y en a, et interdit toutes autres retenues. La commission a souvent formulé des commentaires à propos de l'absence d'une législation prescrivant les conditions et les limites dans lesquelles des retenues sur les salaires peuvent être effectuées<sup>4</sup>. En d'autres occasions, la commission a souligné qu'outre l'autorisation par la loi de certains types de retenues il faut aussi fixer pour les retenues des conditions et des limites précises<sup>5</sup>.

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

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

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

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

conventions collectives et aux sentences arbitrales, et indique qu'ils sont les seuls moyens juridiques valables pour effectuer des retenues sur les salaires. Dans les deux cas, l'objectif est manifestement d'exclure les conventions «privées» qui pourraient comporter des retenues illégales ou abusives, ou des paiements en nature non sollicités, au détriment des gains du travailleur. La commission estime que les dispositions de la législation nationale qui permettent des retenues en vertu d'un accord ou d'un consentement individuel ne sont donc pas compatibles avec l'article 8, paragraphe 1, de la convention<sup>6</sup>.

**218.** Par ailleurs, dans certains pays comme le *Cameroun*<sup>7</sup>, la *Côte d'Ivoire*<sup>8</sup> et le *Sénégal*<sup>9</sup>, des retenues sur le salaire peuvent être effectuées dans le cadre de consignations prévues dans des accords individuels. A cet égard, la commission a toujours rappelé que les dispositions de la législation nationale qui autorisent les retenues sur les salaires en vertu d'accords ou de consentements individuels ne garantissent pas le niveau de protection requis par la convention, et elle a prié instamment les gouvernements d'adopter les mesures nécessaires pour que soient spécifiés les types et la limite des retenues autorisées dans le cadre de contrats de travail<sup>10</sup>.

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

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

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

<sup>8</sup> (1), art. L.34.1, 1).

<sup>9</sup> (1), art. L.130, 1).

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

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

<sup>12</sup> (1), art. 15 et 16.

<sup>13</sup> (1), art. 125.

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

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

<sup>14</sup> (2), art. 42, 6), 42, 21), 85 et 90.

<sup>15</sup> (1), art. 45.

<sup>16</sup> (2), art. 110.

<sup>17</sup> (1), art. 137 et 236.

<sup>18</sup> (1), art. 45 et 46.

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

<sup>20</sup> (1), art. 233.

<sup>21</sup> (1), art. 55, 3).

<sup>22</sup> (1), art. 136, 1).

<sup>23</sup> (1), art. 19, 1) a); (5), art. 2, 1); (2), art. 2 a); et (4), art. 18.

<sup>24</sup> (1), art. 131 et 132.

<sup>25</sup> (1), art. 149 à 152.

<sup>26</sup> (1), art. 93, 1) et 2).

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

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

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

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

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

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

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

<sup>29</sup> (1), art. 7, VI).

<sup>30</sup> (1), art. 23, 1).

**221.** A cet égard, la commission souhaite attirer l'attention sur certaines pratiques qui peuvent aller à l'encontre des exigences de l'article 8 de la convention. Ainsi, lorsqu'une autorité administrative a beaucoup de latitude pour autoriser des retenues autres que celles expressément prévues dans la législation nationale, cette situation tend à neutraliser la protection que permet l'énumération détaillée dans la législation des retenues autorisées<sup>31</sup>. De même, renoncer à toute supervision, judiciaire ou administrative, des retenues effectuées en vertu d'un accord mutuel peut donner lieu à de graves irrégularités<sup>32</sup>. En outre, lorsque les retenues ne font l'objet de limitations qu'en ce qui concerne le salaire minimum, par exemple quand il est précisé que le salaire minimum payé ne peut pas faire l'objet de retenues, les exigences de la convention ne sont pas pleinement satisfaites étant donné que cette disposition ne pourra pas être utilisée lorsqu'il n'y a pas de salaire minimum prévu ou que le salaire minimum n'est pas applicable<sup>33</sup>.

### 1.2.2. Types de retenues autorisées

**222.** Comme il est indiqué précédemment, la convention n'énumère pas les types de retenues autorisées, leur détermination relevant des autorités nationales et de la négociation collective<sup>34</sup>. Les Etats Membres ont donc toute latitude, aux termes de cet article de la convention, pour réglementer les types de retenues autorisées par le biais de la législation. La plupart des pays disposent de lois qui réglementent les conditions dans lesquelles des retenues sur les salaires peuvent être effectuées. Des retenues peuvent être autorisées à des fins diverses, comme le paiement de l'impôt sur le revenu ou de cotisations sociales, le règlement de cotisations syndicales ou le remboursement d'avances ou de prêts sur salaire. Une partie du salaire peut également être retenue en application de décisions de justice – ordres de saisie ou de saisie-arrêt du salaire.

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

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

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

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

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

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

#### 1.2.2.1. Formes courantes de retenues autorisées

**224.** Dans de nombreux pays, la législation nationale autorise les retenues effectuées au titre de paiements obligatoires aux autorités chargées de percevoir l'impôt sur le revenu ou aux institutions de sécurité sociale. C'est le cas par exemple en *Argentine*<sup>35</sup>, en *Bolivie*<sup>36</sup>, en *République dominicaine*<sup>37</sup>, en *Espagne*<sup>38</sup>, aux Etats-Unis<sup>39</sup>, en *Norvège*<sup>40</sup>, aux *Philippines*<sup>41</sup>, au Royaume-Uni<sup>42</sup>, en *République tchèque*<sup>43</sup> et en *Turquie*<sup>44</sup>.

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

<sup>36</sup> (2), art. 42.

<sup>37</sup> (1), art. 201, 1); (3), art. 309; (4), art. 62.

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

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

**225.** Certains pays autorisent les retenues effectuées avec le consentement du travailleur en vue du paiement de cotisations à des caisses volontaires de prévoyance ou de pension ou à des fonds analogues. C'est le cas par exemple au *Botswana*<sup>45</sup>, à la *Dominique*<sup>46</sup>, aux Etats-Unis<sup>47</sup>, au Kenya<sup>48</sup>, en *Malaisie*<sup>49</sup>, au *Nigeria*<sup>50</sup> et en *Uruguay*<sup>51</sup>.

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

<sup>40</sup> (1), art. 55, 3) b).

<sup>41</sup> (1), art. 113 a).

<sup>42</sup> (1), art. 14, 3); (2), annexe 3, art. 3, 3) a) et b).

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

<sup>44</sup> (1), art. 30.

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

<sup>46</sup> (1), art. 19.

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

<sup>48</sup> (1), art. 6, 1) a); (2), art. 14, 1) a).

<sup>49</sup> (1), art. 24, 4) a).

<sup>50</sup> (1), art. 5, 2).

<sup>51</sup> (7), art. 9.

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

en *Equateur*<sup>54</sup>, en *Espagne*<sup>55</sup>, aux Etats-Unis<sup>56</sup>, en *Hongrie*<sup>57</sup>, au *Mexique*<sup>58</sup>, au *Paraguay*<sup>59</sup>, au *Sénégal*<sup>60</sup> et au *Swaziland*<sup>61</sup>. Au *Honduras*<sup>62</sup> et au *Venezuela*<sup>63</sup>, la législation permet des retenues, appelées «cotisation de solidarité», sur les salaires des travailleurs non syndiqués qui ont bénéficié d'une convention collective conclue par un syndicat. Par ailleurs, dans certains pays, comme la *Colombie*<sup>64</sup>, le *Mexique*<sup>65</sup>, l'*Uruguay*<sup>66</sup> et le *Venezuela*<sup>67</sup>, des retenues sont prévues pour le paiement de cotisations à des associations coopératives et à des fonds mutuels de travailleurs. En *Israël*<sup>68</sup>, des suppléments aux cotisations syndicales destinés à financer les activités d'un parti politique peuvent également être retenus, sauf si le travailleur indique à l'employeur par écrit qu'il refuse de payer ces suppléments. Aux Etats-Unis<sup>69</sup>, des dispositions fédérales et

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

<sup>53</sup> (2), art. 545.

<sup>54</sup> (2), art. 42, 21).

<sup>55</sup> (7), art. 11.

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

<sup>57</sup> (1), art. 161, 4).

<sup>58</sup> (2), art. 110, VI).

<sup>59</sup> (1), art. 63 a) et 240 d).

<sup>60</sup> (1), art. L.130, 1) et 2).

<sup>61</sup> (1), art. 56, 2).

<sup>62</sup> (2), art. 95, 12).

<sup>63</sup> (1), art. 446.

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

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

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

<sup>67</sup> (1), art. 132.

<sup>68</sup> (1), art. 25 a) 3), 3a).

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

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

**227.** Les retenues sur le salaire destinées au remboursement d'avances de salaire sont également très courantes. On entend par avances de salaire toute somme due et versée directement au travailleur ou à une autre personne à la demande écrite du travailleur, avant la période habituelle de paiement des salaires. C'est le cas par exemple à la *Barbade*<sup>70</sup>, au *Brésil*<sup>71</sup>, au *Cameroun*<sup>72</sup>, en *Egypte*<sup>73</sup>, en *Equateur*<sup>74</sup>, aux États-Unis<sup>75</sup>, en *République islamique d'Iran*<sup>76</sup>, en *Fédération de Russie*<sup>77</sup> et en *Tunisie*<sup>78</sup>. Le plus souvent, la législation nationale indique qu'aucun intérêt ne peut être perçu sur les sommes avancées au travailleur, ou qu'il faut une autorisation préalable de l'autorité du travail pour qu'un intérêt puisse être perçu sur ces avances.

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

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

<sup>71</sup> (2), art. 462.

<sup>72</sup> (1), art. 75, 1).

<sup>73</sup> (1), art. 40.

<sup>74</sup> (2), art. 90.

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

<sup>76</sup> (1), art. 45 b).

<sup>77</sup> (1), art. 137, 2) i).

<sup>78</sup> (1), art. 150.

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

comme l'*Argentine*<sup>84</sup>, le *Chili*<sup>85</sup>, le Pérou<sup>86</sup> et l'*Uruguay*<sup>87</sup>, la législation fait spécifiquement référence aux retenues destinées au remboursement de prêts au logement ou au paiement d'un loyer, lorsque l'employeur fournit un hébergement.

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

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

<sup>80</sup> (1), art. 125.

<sup>81</sup> (1), art. 40.

<sup>82</sup> (5), art. 3, 5).

<sup>83</sup> (4), art. 18, 8); (5), art. 2, 1) g).

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

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

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

<sup>87</sup> (6), art. 1.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

<sup>101</sup> (1), art. 131, 2) g).

<sup>102</sup> (1), art. 109, 6).

<sup>103</sup> (2), art. 487, 2).

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

<sup>105</sup> (1), art. 127, 2) i).

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

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

**235.** Enfin, dans certains pays comme le *Botswana*<sup>109</sup>, le Kenya<sup>110</sup> et la *Zambie*<sup>111</sup>, la loi autorise d'autres retenues dont la finalité et le montant auront été approuvés par le ministre compétent.

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

**236.** Aux termes du paragraphe 2 de la recommandation, les retenues sur les salaires effectuées à titre de remboursement pour perte ou dommage affectant les produits, biens ou installations de l'employeur devraient être autorisées seulement dans les conditions suivantes: *a)* il peut être bien établi que le travailleur intéressé en est responsable; *b)* le montant desdites retenues devrait être équitable et ne devrait pas excéder la valeur réelle du dommage ou de la perte; et *c)* avant qu'il ne soit décidé de procéder à une telle retenue, le travailleur intéressé devrait avoir la possibilité de faire valoir les motifs pour lesquels la retenue ne devrait pas être effectuée. Cette disposition, comme il ressort des travaux préparatoires, a d'une manière générale été largement acceptée même si le point ayant trait à la responsabilité du travailleur a donné lieu à des débats<sup>112</sup>.

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

<sup>107</sup> (1), art. 26, 2).

<sup>108</sup> (1), art. 55, 3) f).

<sup>109</sup> (1), art. 81, 1) d) vii).

<sup>110</sup> (1), art. 6, 1) i).

<sup>111</sup> (1), art. 45, 1) f).

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

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

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

<sup>114</sup> (2), art. 110, I).

<sup>115</sup> (1), art. 31.

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

<sup>117</sup> (2), art. 462, 1).

<sup>118</sup> (1), art. 69.

<sup>119</sup> (1), art. 63 a), 240 a) et 242.

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

<sup>121</sup> (1), art. 109, 4).

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

<sup>123</sup> (1), art. 244.

<sup>124</sup> (1), art. 57, 3).

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

<sup>126</sup> (1), art. 55, 3) e).

<sup>127</sup> (1), art. 115.

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

**238.** En revanche, certains pays comme le Canada<sup>128</sup> et Maurice<sup>129</sup> interdisent expressément à l'employeur d'effectuer des retenues en cas de travail défectueux ou négligent ou de dommages aux fournitures, équipements ou autres biens qui lui appartiennent.

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

**239.** En vertu du paragraphe 3 de la recommandation, des mesures appropriées devraient être prises en vue de limiter les retenues sur les salaires, lorsqu'il s'agit d'outils, de fournitures et d'équipement mis à la disposition du travailleur par l'employeur, aux cas suivants: les retenues sont reconnues comme étant de pratique courante dans l'industrie ou la profession en question, prévues par une convention collective ou une sentence arbitrale, ou autorisées de toute autre manière par une procédure admise par la législation nationale. Cette disposition a été adoptée presque sans discussion, sauf la question du coût exact que les retenues sur le salaire devaient couvrir. Cette question n'a finalement pas été tranchée<sup>130</sup>.

**240.** Seuls quelques pays, comme les Bahamas<sup>131</sup>, la Colombie<sup>132</sup>, le Guyana<sup>133</sup> et le Swaziland<sup>134</sup>, permettent d'effectuer des retenues sur le salaire en fonction du coût réel ou estimé des outils, fournitures ou équipement mis à la disposition du travailleur par l'employeur, ou au titre de l'utilisation ou de la location de locaux. Dans la plupart des autres pays, les retenues de ce type ne sont pas autorisées, apparemment au motif que les biens mis à disposition

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

<sup>129</sup> (1), art. 13, 1) b).

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

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

<sup>132</sup> (1), art. 149, 1).

<sup>133</sup> (1), art. 23.

<sup>134</sup> (1), art. 56, 1) c).

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

#### 1.2.2.4. Retenues à titre d'amende de caractère disciplinaire

**241.** Le texte proposé initialement par le Bureau sur les amendes de caractère disciplinaire prévoyait que ces retenues ne devraient être autorisées que dans les cas suivants: *a)* le travailleur a commis une infraction au règlement du travail établi préalablement en vertu d'une procédure approuvée par l'autorité compétente; *b)* le travailleur intéressé ou des représentants du personnel sont entendus; et *c)* le produit des amendes ne constitue pas un profit pécuniaire pour l'employeur<sup>135</sup>. Cette disposition a fait l'objet d'un nombre considérable de critiques à la première discussion de la Conférence et a finalement été supprimée du projet de texte de la recommandation<sup>136</sup>.

**242.** Dans beaucoup de pays, comme l'*Argentine*<sup>137</sup>, la *Barbade*<sup>138</sup>, le *Cameroun*<sup>139</sup>, le *Guatemala*<sup>140</sup>, le *Nigeria*<sup>141</sup> et le Viet Nam<sup>142</sup>, il est expressément interdit d'imposer des amendes de caractère disciplinaire par le biais de retenues sur le salaire. De même, au *Mexique*<sup>143</sup>, la législation indique que toute clause contractuelle prévoyant des retenues sur le salaire au titre d'amendes de caractère disciplinaire est nulle et non avenue et n'a pas force contraignante pour les parties, et que l'imposition d'amendes est contraire à la loi, quels que soient les motifs ou la nature de ces amendes.

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

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

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

<sup>138</sup> (1), art. 8.

<sup>139</sup> (1), art. 30, 1).

<sup>140</sup> (2), art. 60 e).

<sup>141</sup> (1), art. 5, 1).

<sup>142</sup> (1), art. 60, 2).

<sup>143</sup> (1), art. 123A-XXVII f); (2), art. 107.

**243.** Inversement, les retenues effectuées au titre d'amendes de caractère disciplinaire, de négligences ou d'infractions au règlement de l'entreprise sont autorisées dans certains pays, comme le Chili<sup>144</sup>, l'Iraq<sup>145</sup>, le Maroc<sup>146</sup> et la Roumanie<sup>147</sup>. Aux Emirats arabes unis<sup>148</sup>, au Koweït<sup>149</sup> et à Oman<sup>150</sup>, des amendes peuvent être imposées pour des infractions disciplinaires en ce qui concerne les horaires de travail, le règlement du lieu de travail ou le comportement personnel. Les employeurs qui occupent dix personnes ou plus sont tenus d'afficher visiblement une liste des sanctions disciplinaires et des conditions dans lesquelles ces sanctions peuvent être imposées, étant entendu que pas plus d'une sanction ne peut être imposée pour une seule infraction et qu'un travailleur ne peut pas être sanctionné lorsque quinze jours se sont écoulés à partir de la date où l'acte qu'il a commis a été démontré ou à partir du jour habituel de la paie. Les amendes peuvent être d'un montant déterminé ou d'un montant équivalant au salaire dû pour une certaine période. En Turquie<sup>151</sup>, des amendes ne peuvent être imposées que pour les motifs énumérés dans la convention collective ou dans le contrat de travail applicable. A Sri Lanka<sup>152</sup>, les actes ou omissions pour lesquels des amendes peuvent être imposées au travailleur sont expressément énumérés dans la législation du travail. Ces actes sont, entre autres, les suivants: absence sans motif valable; retard; négligence; le fait de dormir pendant les horaires de travail; inobservation volontaire d'ordres; vol de biens; escroquerie ou malhonnêteté; désobéissance délibérée; intervention dans des dispositifs de sécurité et violation des instructions concernant l'entretien et la propreté des locaux.

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

<sup>145</sup> (1), art. 126, 2), 128 et 129.

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

<sup>147</sup> (1), art. 100, 1) d) et 101, 2).

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

<sup>149</sup> (1), art. 50 et 51, 5).

<sup>150</sup> (1), art. 33 et 35.

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

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

**244.** Dans la plupart des pays qui autorisent ce type de retenue sur le salaire, la législation nationale contient également des dispositions qui garantissent l'équité de la procédure disciplinaire, par exemple en exigeant une notification par écrit au travailleur ou en consacrant le droit de faire appel. Dans beaucoup de pays, aucune amende ne peut être imposée lorsque quinze à trente jours se sont écoulés après que l'infraction a été commise ou constatée. Dans d'autres cas, la législation oblige l'employeur à tenir un registre spécial de toutes les retenues et à le présenter aux inspecteurs du travail chaque fois que cela est utile. En Arabie saoudite<sup>153</sup>, par exemple, pour que des sanctions disciplinaires puissent être imposées à un travailleur, il faut d'abord que celui-ci ait été averti par écrit des faits qui lui sont reprochés, qu'il ait été entendu et autorisé à se défendre et que tous les éléments susmentionnés aient été consignés dans un rapport porté à son dossier personnel.

**245.** Dans certains pays, des dispositions juridiques empêchent l'employeur de tirer un profit pécuniaire des amendes imposées pour des raisons disciplinaires. En *Egypte*<sup>154</sup>, et au *Liban*<sup>155</sup>, par exemple, la loi prévoit que le produit de toute amende infligée à un travailleur doit être versé sur un compte spécial et utilisé dans l'intérêt des travailleurs, conformément aux réglementations adoptées par l'autorité gouvernementale compétente. A Bahreïn<sup>156</sup> et aux Emirats arabes unis<sup>157</sup>, un comité paritaire établi dans l'entreprise est chargé d'examiner les éventuelles activités sociales et de décider de l'utilisation des sommes réunies, lesquelles peuvent, entre autres, servir à créer une association sportive, des installations de loisirs, une mosquée, une bibliothèque, une coopérative, à fournir des soins médicaux ou à réaliser des projets de cet ordre. Ces fonds ne peuvent pas être investis de quelque manière que ce soit, ni être utilisés pour acheter de la nourriture ou des vêtements. En *Turquie*<sup>158</sup>, les retenues au titre d'amende sont portées au crédit, dans un délai d'un mois, du compte du ministère du Travail et leur produit ne peut être utilisé que pour fournir des services éducatifs et sociaux aux travailleurs, conformément aux décisions d'un comité, présidé par le ministre du Travail, qui réunit, entre autres, des représentants des travailleurs.

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

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

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

<sup>156</sup> (1), art. 103; (4), art. 1, 3 et 4.

<sup>157</sup> (1), art. 105; (2), art. 1 et 4.

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

246. Il convient aussi de faire mention de la question des retenues effectuées sur le salaire pour compenser des journées de grève. La commission souhaite rappeler à cet égard que, même si ce type de retenue ne soulève pas en principe d'objection, on peut considérer qu'elles ont un caractère de sanction lorsqu'elles sont supérieures au montant correspondant à la durée de la grève et qu'elles devraient donc être évitées<sup>159</sup>.

### 1.2.3. Limites applicables aux retenues sur le salaire

247. Aux termes de l'article 10, paragraphe 2, de la convention, le salaire doit être protégé contre la saisie ou la cession, dans la mesure jugée nécessaire pour assurer l'entretien du travailleur et de sa famille. Cela étant, l'article 8, qui impose que des limites soient prescrites pour les retenues autorisées, n'indique pas expressément que le salaire doit être protégé dans la mesure jugée nécessaire pour assurer l'entretien du travailleur et de sa famille. Toutefois, un principe analogue, à savoir qu'un plafond devrait être fixé pour les retenues afin de veiller à ce qu'elles ne privent pas le travailleur du revenu minimum de base dont il a besoin pour assurer son entretien et celui de sa famille, figure au paragraphe 1 de la recommandation. Cette disposition, qui n'était pas prévue dans le rapport initial que le Bureau avait établi aux fins de l'élaboration de l'instrument, et qui a été adoptée aux deux sessions de la Conférence sans donner lieu à des discussions<sup>160</sup>, indique que «toutes les dispositions qui s'imposent devraient être prises afin de limiter les retenues sur les salaires, dans la mesure jugée nécessaire pour assurer l'entretien du travailleur et de sa famille».

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

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

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

travailleur et de sa famille<sup>161</sup>. La commission estime donc que l'article 8, paragraphe 1, de la convention comporte l'idée qu'il faut limiter les retenues afin que soit assuré l'entretien du travailleur et de sa famille, même si cette idée n'est exprimée explicitement qu'au paragraphe 1 de la recommandation.

### 1.2.3.1. Limite générale des montants maximums déductibles

**249.** Dans plusieurs pays, la législation du travail applique des plafonds à taux progressif aux retenues en fonction de tranches de salaire préalablement fixées. Souvent, ces taux sont compris entre un vingtième ou un dixième pour la tranche de salaire la moins élevée, entre un tiers et un demi, voire deux tiers, pour la tranche la plus élevée, et il n'y a pas de limite pour les retenues sur les salaires qui dépassent un certain montant. C'est le cas par exemple au Cameroun<sup>162</sup>, en Côte d'Ivoire<sup>163</sup>, au Gabon<sup>164</sup> et au Sénégal<sup>165</sup>. Dans ces pays, il doit être tenu compte de tous les suppléments de salaire dans le calcul du montant de la retenue, à l'exception des prestations qui ne peuvent pas faire l'objet de saisie, des sommes payables au titre du remboursement de dépenses effectuées par le travailleur et des allocations familiales. De même, en Bulgarie<sup>166</sup>, les limites des retenues sur le salaire dépendent du revenu mensuel et vont d'un cinquième du salaire, si celui-ci atteint 60 leva, à la moitié du salaire si celui-ci dépasse 300 leva.

**250.** Dans beaucoup de pays, le montant maximum de la retenue représente un pourcentage déterminé du salaire. Cette limite varie considérablement d'un pays à l'autre et est fixée à un cinquième du salaire gagné aux Bahamas<sup>167</sup> et en Thaïlande<sup>168</sup>, à un quart du salaire aux Seychelles<sup>169</sup>, et en Zambie<sup>170</sup> et à un tiers du salaire à Cuba<sup>171</sup>, en Hongrie<sup>172</sup> et au Swaziland<sup>173</sup>.

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

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

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

<sup>164</sup> (1), art. 161 et 162; (2), art. 1.

<sup>165</sup> (1), art. L.130, 3) et L.131, 1) et 2); (4), art. 1.

<sup>166</sup> (1), art. 272, 2); (3), art. 341, 1).

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

<sup>168</sup> (1), art. 76.

<sup>169</sup> (1), art. 33, 2).

<sup>170</sup> (1), art. 45, 4), 46, 2) et 46A, 1).

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

En revanche, en Indonésie<sup>174</sup>, au Panama<sup>175</sup> et en Roumanie<sup>176</sup>, la loi prévoit que le montant total de toute retenue correspondant à un mois quelconque ne peut pas dépasser la moitié du salaire que le travailleur a gagné ce mois-là, alors qu'en Pologne<sup>177</sup> toutes les retenues autorisées, y compris pour le paiement d'une pension alimentaire ou d'impôts sur le revenu, les avances en espèces et les amendes, ne peuvent pas dépasser les trois cinquièmes de la rémunération.

**251.** Dans d'autres pays, le pourcentage maximum du salaire qui peut être retenu dépend du type de retenue. A titre d'exemple, en Fédération de Russie<sup>178</sup> et en Ukraine<sup>179</sup>, le montant total des retenues ne peut pas dépasser 20 pour cent de la rémunération du travailleur, ou la moitié de la rémunération dans certains cas précisés par la législation. Dans le cas de retenues multiples effectuées en application de plusieurs décisions de justice, le travailleur doit dans tous les cas conserver au moins la moitié de ses gains, sauf s'il purge une peine d'emprisonnement ou s'il s'agit d'une pension alimentaire pour un mineur. De même, en Inde<sup>180</sup>, le montant total des retenues qui peuvent être effectuées pendant une période quelconque de salaire ne peut pas dépasser la moitié du salaire, ou 75 pour cent lorsque ces retenues, en totalité ou en partie, sont effectuées au titre de paiements à des sociétés coopératives. A Sri Lanka<sup>181</sup>, le montant total des retenues autorisées va de 50 à 75 pour cent des salaires dus, selon la branche d'activité du travailleur. En Croatie<sup>182</sup>, la loi sur le travail prévoit que pas plus de la moitié du salaire du travailleur ne peut être retenue en application de la loi pour remplir l'obligation de subvenir aux besoins d'une personne, et pas plus d'un tiers du salaire pour d'autres obligations. A Singapour<sup>183</sup>, le montant total des retenues effectuées sur le salaire d'un travailleur au cours d'une période quelconque de salaire ne peut pas être

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

<sup>172</sup> (1), art. 161, 3); (3), art. 65.

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

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

<sup>175</sup> (1), art. 161.

<sup>176</sup> (1), art. 109, 2).

<sup>177</sup> (1), art. 87, 4).

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

<sup>179</sup> (1), art. 128; (2), art. 26.

<sup>180</sup> (1), art. 7, 3); (3), art. 21 et 2A).

<sup>181</sup> (2), art. 2 a).

<sup>182</sup> (1), art. 88.

<sup>183</sup> (1), art. 32, 1).

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

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

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

**254.** Enfin, il convient de faire mention de certains pays comme la *Bolivie*, la République de Corée, le *Costa Rica*, l'*Equateur*, l'*Espagne*, le Japon, le *Honduras*, le *Nicaragua*, l'*Ouganda*, le *Paraguay*, la *République démocratique du Congo*, l'*Uruguay* et le *Venezuela*, où la législation n'indique pas le montant autorisé des retenues sur le salaire. A plusieurs reprises, la commission a souligné l'importance d'établir une limite générale pour les retenues qui peuvent être effectuées sur le salaire étant donné que, même si dans la pratique aucun problème ne se pose lorsque les retenues portent sur une faible proportion du salaire, des problèmes se posent ou peuvent se poser lorsque le montant total des diverses retenues est tel qu'il pourrait entraîner la disparition complète ou virtuelle du salaire<sup>190</sup>.

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

<sup>185</sup> (1), art. 44.

<sup>186</sup> (1), art. 149, 2) et 151.

<sup>187</sup> (1), art. 123A-VIII; (2), art. 110.

<sup>188</sup> (5), art. 1, 1) et 2, 1).

<sup>189</sup> (6), art. 1 et 2.

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

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

**255.** Dans beaucoup de pays, des limites spécifiques sont prévues pour les retenues effectuées au titre d'amendes appliquées en raison de fautes du travailleur. En *Iraq*<sup>191</sup> et en *Turquie*<sup>192</sup>, par exemple, le montant de l'amende ne peut pas dépasser trois jours de salaire au cours d'un mois quelconque, alors qu'en Arabie saoudite<sup>193</sup>, au Koweït<sup>194</sup> et en *Jamahiriya arabe libyenne*<sup>195</sup> la retenue au cours d'un mois ne peut pas dépasser l'équivalent de cinq jours de salaire. A *Sri Lanka*<sup>196</sup>, le montant retenu au titre d'une amende imposée au travailleur par l'employeur en raison d'un acte ou d'une omission quelconque ne peut pas dépasser 5 pour cent du salaire et, en *Roumanie*<sup>197</sup>, les mesures disciplinaires prises lorsque le travailleur n'a délibérément pas rempli ses obligations peuvent prendre la forme d'une réduction du salaire de 5 à 10 pour cent pendant une période allant d'un à trois mois. En *Equateur*<sup>198</sup>, l'employeur ne peut pas retenir plus de 10 pour cent du salaire du travailleur au titre d'une amende.

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

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

<sup>192</sup> (1), art. 32.

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

<sup>194</sup> (1), art. 51, 5).

<sup>195</sup> (1), art. 35, 36, 3) et 78, 1).

<sup>196</sup> (5), art. 2, 1) i).

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

<sup>198</sup> (2), art. 44 b). C'est également le cas au Luxembourg (1), art. 6.

<sup>199</sup> (1), art. 69 et 70. C'est également le cas dans la *Jamahiriya arabe libyenne* (1), art. 36, 3) et dans la *République arabe syrienne* (1), art. 54, 2) et 66.

<sup>200</sup> (1), art. 31.

dépasser dix jours de salaire, et tout dommage qu'un travailleur pourrait avoir entraîné ne peut faire l'objet d'une déduction que sur la somme retenue à titre de dépôt. Au *Mexique*<sup>201</sup>, le montant total de la retenue ne peut en aucun cas dépasser un mois de salaire et chaque paiement ne peut pas être supérieur à 30 pour cent du montant du salaire en sus du montant du salaire minimum. Au Viet Nam<sup>202</sup>, lorsque les dommages affectant les outils, l'équipement ou d'autres biens de l'entreprise ne sont pas graves et sont dus à un manque d'attention, le montant maximum du dédommagement doit se limiter à trois mois de salaire et être retenu graduellement sur le salaire dans la limite totale de 30 pour cent qui est fixée pour les retenues mensuelles autorisées. En *Bolivie*<sup>203</sup> et aux *Philippines*<sup>204</sup>, les retenues pour perte ou dommage affectant les outils, matériel ou équipement fournis par l'employeur au travailleur ne peuvent pas dépasser 20 pour cent du salaire d'un travailleur au cours d'une semaine. Au *Paraguay*<sup>205</sup>, toute dette en raison d'une perte ou d'un dommage doit être remboursée lors des jours de paie successifs et le montant de la retenue ne peut pas dépasser 30 pour cent de la rémunération mensuelle du travailleur. En revanche, la législation de la *Norvège*<sup>206</sup> établit une norme générale en vertu de laquelle les retenues destinées à compenser les dommages ou les pertes touchant l'établissement qui ont été entraînés par un acte délibéré ou par une négligence grave du travailleur doivent se limiter à la fraction du montant réclamé qui dépasse le montant dont le travailleur a raisonnablement besoin pour subvenir à ses besoins et à ceux du ménage.

**257.** Un certain nombre de pays réglementent juridiquement le montant des retenues qui peuvent être effectuées pour rembourser les avances sur salaire accordées par l'employeur. A titre d'exemple, en *Equateur*<sup>207</sup> et en *Tunisie*<sup>208</sup>, un employeur ne peut pas retenir plus de 10 pour cent du salaire du travailleur au titre du règlement d'avances sur le salaire. De même, au *Soudan*<sup>209</sup>, les montants

<sup>201</sup> (2), art. 110, I).

<sup>202</sup> (1), art. 60 et 89. De même, en *Roumanie* (1), art. 109, 1) et 2), les retenues aux fins du recouvrement de dommages peuvent revêtir la forme de mensualités ne dépassant pas un tiers du salaire mensuel net, alors qu'en *Chine* (1), art. 16, les retenues mensuelles au titre d'indemnisation pour des pertes économiques ne peuvent pas dépasser 20 pour cent du salaire mensuel du travailleur.

<sup>203</sup> (1), art. 35.

<sup>204</sup> (2), Livre III, Règle VIII, art. 11 d).

<sup>205</sup> (1), art. 242.

<sup>206</sup> (1), art. 55, 3).

<sup>207</sup> (2), art. 90. Dans certains autres pays, comme par exemple l'*Egypte* (1), art. 40; la *Jamahiriya arabe libyenne* (1), art. 35; à *Oman* (1), art. 58; et dans la *République arabe syrienne* (1), art. 51, la limite de 10 pour cent s'applique aux retenues effectuées pour le remboursement de prêts.

<sup>208</sup> (1), art. 150.

<sup>209</sup> (1), art. 37, 1) b). Aussi, au *Panama* (1), art. 161, 3), le montant de la retenue ne peut pas dépasser 15 pour cent du salaire payable qui correspond à la période de paie concernée.

des retenues consacrées au remboursement d'une avance sur le salaire ne peuvent pas dépasser 15 pour cent du salaire de base et en *Argentine*<sup>210</sup> et à *Maurice*<sup>211</sup>, les retenues aux fins du remboursement d'avances sur la rémunération ne peuvent pas dépasser un cinquième de la rémunération. En *Israël*<sup>212</sup>, au maximum un quart du salaire peut être retenu au titre de dettes du travailleur envers l'employeur pour des avances sur le salaire dépassant trois mois de salaire. A la *Barbade*<sup>213</sup> et à la *Dominique*<sup>214</sup>, le montant total qui peut être retenu sur le salaire d'un travailleur ou en être déduit, au cours d'une période de paie quelconque, au titre de matériel et d'outils fournis par l'employeur ou d'une somme prêtée au travailleur, ne peut pas dépasser un tiers du salaire gagné pendant cette période. En *Pologne*<sup>215</sup>, les retenues pour des avances en espèces versées au travailleur doivent être limitées à la moitié de la rémunération. Enfin, à *Sri Lanka*<sup>216</sup>, la loi prévoit que les retenues au titre d'une avance sur le salaire doivent être effectuées sur le salaire du travailleur sous la forme de mensualités d'un montant égal et étalées sur une période d'au moins six mois.

**258.** Dans certains pays, la loi fixe des limites aux retenues effectuées pour rembourser des emprunts, des crédits personnels ou d'autres dettes. Le montant de ces retenues va de 17 pour cent en *République dominicaine*<sup>217</sup> à 20 pour cent au *Panama*<sup>218</sup>, tandis qu'au *Honduras*<sup>219</sup> 25 pour cent seulement de la somme qui dépasse le montant de 100 lempiras peuvent être retenus.

### **1.3. Obligation de fournir des informations à propos des retenues sur le salaire**

**259.** L'article 8, paragraphe 2, de la convention indique que les travailleurs devront être informés, de la façon que l'autorité compétente considérera comme la plus appropriée, des conditions et des limites dans lesquelles ces retenues pourront être effectuées. Le texte de cette disposition a fait l'objet d'un ample consensus aux deux discussions de la Conférence et a été

<sup>210</sup> (1), art. 130 et 133.

<sup>211</sup> (1), art. 12, 3).

<sup>212</sup> (1), art. 25, 6) et 7).

<sup>213</sup> (2), art. 5.

<sup>214</sup> (1), art. 9, 1).

<sup>215</sup> (1), art. 87, 3).

<sup>216</sup> (5), art. 3.

<sup>217</sup> (1), art. 201, 4).

<sup>218</sup> (1), art. 161, 11). C'est également le cas en El Salvador (2), art. 136.

<sup>219</sup> (2), art. 371 et 372.

adopté tel que le Bureau l'avait initialement proposé<sup>220</sup>. Le principe général qui inspire cette disposition est qu'il faut que les travailleurs, de façon expresse ou implicite, aient accepté les conditions dans lesquelles leurs gains peuvent être diminués au moyen de retenues sur le salaire. Comme il ressort clairement de l'article 8, paragraphe 2, il incombe aux autorités nationales d'indiquer précisément comment l'obligation de fournir des informations pourra être satisfaite.

**260.** Toutefois, la question se pose de savoir ce que cette disposition de la convention recouvre réellement. De l'avis de la commission, la véritable intention des auteurs semble avoir été de garantir que les travailleurs prennent pleinement connaissance, et si possible à l'avance, de la nature et de l'ampleur de toutes les éventuelles retenues auxquelles leurs salaires pourraient être assujettis, afin de ne pas être pris au dépourvu ou d'être exposés à des retenues arbitraires. En ce sens, si le fait d'informer les travailleurs de la législation pertinente, dans leurs contrats de travail ou par l'affichage du règlement intérieur de l'entreprise, est manifestement suffisant pour répondre aux exigences de la convention, on peut se demander si les registres de salaires ou les feuilles de paie qui indiquent les retenues correspondant à certaines périodes de paie peuvent être toujours considérés comme appropriés. De plus, l'article 8, paragraphe 2, de la convention indique que les travailleurs devront être informés des conditions et des limites dans lesquelles de telles retenues «pourront être effectuées», ce qui laisse entendre que les travailleurs devraient être informés, outre les éléments spécifiques dont ils prennent connaissance au moment de la paie, des conditions et des limites des retenues en général.

**261.** La commission estime également que l'article 8, paragraphe 2, de la convention devrait être lu conjointement avec l'article 14 a) de la convention et de manière à prendre en considération le paragraphe 6 de la recommandation, qui prévoient que les travailleurs devraient être informés des conditions de salaire qui leur seront applicables, cela avant d'être affectés à un emploi ou à l'occasion de tous changements dans ces conditions, y compris des conditions dans lesquelles des retenues peuvent être effectuées. La commission renvoie donc au chapitre VII ci-après qui fournit des informations plus détaillées sur la législation et la pratique à l'échelle nationale en ce qui concerne cet aspect des retenues sur le salaire.

**262.** Dans plusieurs pays, la législation prévoit que, au moment de la conclusion d'un contrat de travail, l'employeur est tenu d'apporter au travailleur des informations précises sur les conditions de paiement du salaire. C'est le cas par exemple au Liban<sup>221</sup>, en Ukraine<sup>222</sup> et en Zambie<sup>223</sup>. Aux Bahamas<sup>224</sup> et en

<sup>220</sup> Voir CIT, 31<sup>e</sup> session, 1948, *Compte rendu des travaux*, p. 484 et CIT, 32<sup>e</sup> session, 1949, *Compte rendu des travaux*, p. 503.

<sup>221</sup> (2), art. 4. C'est également le cas en République de Corée (1), art. 24; en Estonie (2), art. 3, 2); au Guyana (1), art. 17, 1; et en Lituanie (1), art. 17.

<sup>222</sup> (2), art. 29, 1).

*Ouganda*<sup>225</sup>, le contrat de travail doit toujours comporter certaines mentions, y compris sur les avances de salaires et sur les modalités de leur remboursement. A *Malte*<sup>226</sup>, l'employeur doit indiquer au travailleur, au moment de l'engager, les dispositions relatives à toutes les conditions de travail qui lui sont applicables.

**263.** Dans un certain nombre de pays, la législation prévoit que des informations sur le salaire et les feuilles de salaire doivent être données au moment du paiement, indiquant le montant et les motifs des retenues qui peuvent être effectués sur le salaire brut. C'est le cas par exemple dans les pays suivants: *Espagne*<sup>227</sup>, *Hongrie*<sup>228</sup>, *Maurice*<sup>229</sup>, *Norvège*<sup>230</sup>, *République démocratique du Congo*<sup>231</sup>, *Royaume-Uni*<sup>232</sup>, *Swaziland*<sup>233</sup>, *Turquie*<sup>234</sup>, *Uruguay*<sup>235</sup> et *Venezuela*<sup>236</sup>. Dans la *République tchèque*<sup>237</sup>, il n'est obligatoire de fournir des feuilles de salaire qu'aux personnes dont la rémunération est calculée mensuellement.

**264.** Dans d'autres cas, la loi prévoit la tenue d'un registre des salaires où doivent être portés tous les éléments du salaire, y compris le montant des retenues sur le salaire et celui du salaire net. Cette situation prévaut, par exemple, en République de Corée<sup>238</sup>, en *Egypte*<sup>239</sup>, et en *Iraq*<sup>240</sup>. A El

<sup>223</sup> (1), art. 51 et 52.

<sup>224</sup> (1), art. 5, 1).

<sup>225</sup> (1), art. 11 e).

<sup>226</sup> (1), art. 15, 2). De même, en *Slovaquie* (1), art. 41, 1) et 43, 1), avant la conclusion d'un contrat de travail, l'employeur doit informer les travailleurs des droits et obligations liés aux conditions de travail et de salaire dans lesquelles ils sont censés s'acquitter de leur tâche.

<sup>227</sup> (1), art. 29, 1); (6), annexe. C'est également le cas dans les pays suivants: Chili (1), art. 54; Estonie (2), art. 8, 2); Finlande (1), chap. 2, art. 16; Maroc (1), art. 10; Rwanda (4), art. 2; et Slovaquie (1), art. 135, 3). De même, en *Azerbaïdjan* (1), art. 173, 2), des documents de paiement faisant apparaître l'ensemble des éléments comptables ayant trait au calcul du salaire et des retenues doivent être communiqués au travailleur au moment de chaque paie. Dans la *République de Moldova* (2), art. 19, 2) et 3), la loi prévoit de façon générale que l'employeur est tenu d'informer les travailleurs des conditions de salaire, y compris de la méthode de calcul du salaire et des retenues, mais elle ne précise pas quand et où ces informations devraient être fournies.

<sup>228</sup> (1), art. 160.

<sup>229</sup> (1), art. 49, 2) b) et c); (2), art. 7 et annexe C.

<sup>230</sup> (1), art. 55, 5).

<sup>231</sup> (1), art. 84.

<sup>232</sup> (1), art. 8 et 9.

<sup>233</sup> (1), art. 61, 1) h).

<sup>234</sup> (1), art. 30 et 32.

<sup>235</sup> (5), art. 2.

<sup>236</sup> (1), art. 133, 5).

<sup>237</sup> (1), art. 120, 4).

<sup>238</sup> (1), art. 47. Voir également le Japon (2), art. 108; et le Pérou (5), art. 14.

Salvador<sup>241</sup>, au *Soudan*<sup>242</sup> et à *Sri Lanka*<sup>243</sup>, un registre détaillé doit être établi pour toute retenue effectuée sur le salaire du travailleur, mais l'employeur n'est pas tenu de fournir au travailleur copie de ce registre, à moins que ce dernier n'en fasse expressément la demande.

**265.** Dans certains pays, comme le *Bénin*<sup>244</sup>, la *Colombie*<sup>245</sup> et le *Togo*<sup>246</sup>, la législation nationale prévoit que les conditions de rémunération, y compris les retenues autorisées, doivent être affichées dans les bureaux de l'employeur ou à l'endroit où les travailleurs sont payés. Dans la *Jamahiriya arabe libyenne*<sup>247</sup>, la loi n'oblige l'employeur à afficher visiblement dans l'entreprise que le règlement concernant les sanctions disciplinaires, les types de sanctions et leurs conditions d'application.

**266.** Une autre question requiert des éclaircissements: il s'agit de savoir s'il peut y avoir présomption de connaissance des conditions et limites applicables aux retenues réglementées par la loi. La commission estime que la publication des conditions et limites des retenues qui sont établies par le Code du travail, instrument dont tous les travailleurs ont connaissance, peut être considérée comme suffisante aux fins de cet article de la convention<sup>248</sup>. Compte tenu du fait que l'article 8, paragraphe 2, laisse à l'autorité compétente le soin de déterminer la façon la plus appropriée de porter à la connaissance du travailleur les dispositions réglementant les retenues, on peut considérer que, dans ce cas, le pouvoir discrétionnaire qu'accorde la convention est exercé de façon légitime. De même, lorsque les retenues sur le salaire sont réglementées par une convention collective, on peut supposer que les syndicats intéressés font connaître suffisamment le contenu de la convention collective et que, d'une manière générale, il n'est pas nécessaire de prendre des mesures particulières à cette fin. La commission estime donc que la publication officielle de la législation, en outre de la publicité donnée par la presse, et la diffusion de

<sup>239</sup> (1), art. 35. Dans la *République arabe syrienne* (1), art. 69, il est prévu pour chaque travailleur un dossier où figurent le salaire et toute autre modification ultérieure de celui-ci.

<sup>240</sup> (1), art. 52, 1) a). Au *Kirghizistan* (1), art. 241, 1) et 2), il faut fournir à chaque travailleur un livret de salaire, dans les cinq jours qui suivent son recrutement, où figurent des précisions sur les conditions de travail et sur les paiements.

<sup>241</sup> (2), art. 138.

<sup>242</sup> (1), art. 35, 8) et 65.

<sup>243</sup> (4), art. 21, 2).

<sup>244</sup> (1), art. 213. Voir également les pays suivants: *Burkina Faso* (1), art. 110; *Cameroun* (1), art. 64; *Congo* (1), art. 85; *Japon* (2), art. 106, 1); (5), art. 113; et *Kenya* (2), art. 20, 2).

<sup>245</sup> (1), art. 5, 9, 105 et 108, 15).

<sup>246</sup> (1), art. 93.

<sup>247</sup> (1), art. 77. Voir également *Oman* (1), art. 33.

<sup>248</sup> A cet égard, les gouvernements du *Mexique* et du *Panama* indiquent que les dispositions du Code du travail ayant trait aux conditions et limites des retenues autorisées sont bien connues de l'ensemble des travailleurs.

l'information pertinente par les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent être considérées comme appropriées, au sens de l'article 8, paragraphe 2, de la convention, pour informer les travailleurs sur les conditions et limites des retenues auxquelles ils sont assujettis.

#### **1.4. Interdiction des retenues destinées à obtenir ou à conserver un emploi**

**267.** L'article 9 de la convention interdit toute retenue sur les salaires dont le but est d'assurer un paiement direct ou indirect par un travailleur à un employeur, à son représentant ou à un intermédiaire quelconque (tel qu'un agent chargé de recruter la main-d'œuvre) en vue d'obtenir ou de conserver un emploi. Comme il ressort des comptes rendus des travaux sur la convention, cette disposition a donné lieu à des débats très vifs entre les auteurs de la convention. Les discussions ont porté principalement sur la question de savoir si les droits perçus par les bureaux de placement relevaient du champ d'application de cette disposition, et si ces redevances devaient être considérées comme des retenues interdites qui constituaient en fait des paiements en vue d'obtenir ou de conserver un emploi<sup>249</sup>. Même si les différences d'opinion ont persisté tout au long des travaux préparatoires sur la convention, il est manifeste pour la commission que, tel qu'il a été finalement énoncé, l'article 9 interdit les retenues sur le salaire au titre de paiements à des bureaux de placement payants dans le but d'obtenir ou de conserver un emploi, mais qu'il n'a pas d'effet sur les paiements qui pourraient être effectués directement par le travailleur au bureau de placement (c'est-à-dire sans que cela n'entraîne une retenue sur le salaire)

<sup>249</sup> Le Bureau avait initialement proposé d'interdire les retenues au titre de paiements en vue d'obtenir ou de conserver un emploi, à l'exception des redevances de bureaux de placement autorisés par la législation nationale à percevoir ces redevances; voir CIT, 31<sup>e</sup> session, 1948, rapport VI c) (2), pp. 38-40 et 76. Au cours de la première discussion de la Conférence, les membres travailleurs ont proposé de supprimer l'exception concernant les bureaux de placement payants étant donné que, à leur avis, les paiements effectués aux bureaux de placement devaient être considérés comme des créances civiles et ne devaient pas donner lieu à des retenues de salaires. Les membres employeurs se sont opposés à cet amendement car ils estimaient qu'il fallait tenir compte de la situation existant dans les pays qui autorisent l'activité des bureaux de placement payants réglementée par la loi. L'amendement a été finalement adopté et la référence aux bureaux de placement a donc été supprimée dans le projet d'instrument; voir CIT, 31<sup>e</sup> session, 1948, *Compte rendu des travaux*, p. 484. A la seconde discussion de la Conférence, les membres employeurs ont proposé d'insérer au début du projet d'article les mots «Sauf lorsque l'autorité compétente l'autorise», afin de rendre les dispositions de l'article plus facilement applicables. Les membres travailleurs se sont opposés à cette proposition, laquelle a été rejetée par une courte majorité; voir CIT, 32<sup>e</sup> session, 1949, *Compte rendu des travaux*, p. 503.

dans les pays où l'activité des bureaux de placement payants est autorisée par la législation nationale<sup>250</sup>.

**268.** Dans beaucoup de pays, la législation nationale interdit expressément toute retenue représentant un paiement, par le travailleur à l'employeur ou à un agent de l'employeur, en vue d'obtenir ou de conserver un emploi. C'est le cas par exemple à Bahreïn<sup>251</sup>, en Hongrie<sup>252</sup>, au Swaziland<sup>253</sup> et en Ukraine<sup>254</sup>. Aux Etats-Unis<sup>255</sup>, la législation fédérale interdit les «pots-de-vin» par lesquels un travailleur reverse directement ou non à l'employeur, ou à une autre personne agissant pour le compte de l'employeur, l'ensemble ou une partie du salaire qui lui avait été versé. Par ailleurs, la législation du travail de certains Etats interdit à l'employeur, ou à un agent ou à un représentant de l'employeur, de demander à un travailleur, ou de recevoir de ce dernier, directement ou non, une redevance, un don, un pourboire, une gratification ou tout autre type de rémunération ou de paiement en tant que condition d'engagement ou de maintien dans l'emploi. Au Mexique<sup>256</sup>, la loi prévoit que tout virement ou cession du salaire en faveur de l'employeur ou d'un tiers est nul et non avenu, quel qu'en soit le type ou la forme. Dans d'autres pays, comme le Costa Rica<sup>257</sup>, le Guatemala<sup>258</sup> et le Nicaragua<sup>259</sup>, la loi interdit à l'employeur de demander ou d'accepter un paiement en espèces ou en nature de la part de travailleurs pour les avoir

<sup>250</sup> Un point de vue analogue a été exprimé dans un avis sans caractère officiel que le Bureau a donné en 1954 à la demande du gouvernement de la République fédérale d'Allemagne; voir le *Bulletin officiel*, vol. XXXVII, 1954, p. 402.

<sup>251</sup> (1), art. 14 et 15. C'est également le cas dans les pays et territoires suivants: *Bulgarie* (4), art. 15; République de Corée (1), art. 8; Japon (2), art. 6; Kenya (1), art. 6, 2); Koweït (2), art. 10; Malte (1), art. 23, 4); Maurice (1), art. 13, 4); République de Moldova (2), art. 16, 2); Philippines (1), art. 117; Royaume-Uni: îles Vierges (22), art. C32 d); et Montserrat (21), art. 15 b); République tchèque (8), art. 5, 3); et Zambie (1), art. 47.

<sup>252</sup> (1), art. 163.

<sup>253</sup> (1), art. 58 et 118 d).

<sup>254</sup> (2), art. 25, 2).

<sup>255</sup> (2) art. 532.35. Voir également les Etats suivants: Arizona (7), art. 23-202; Californie (9), art. 221; Connecticut (11), art. 31-73 b); Hawaï (16), art. 388-51; Maine (25), art. 629; Michigan (28), art. 408.478, 1); Minnesota (29), art. 181.031, et (30), art. 5200.0630; Etat de New York (39), art. 198-b, 2); Rhode Island (47), art. 28-6.3-1; Utah (52), art. 34-28-3, 6); et Washington (55), art. 49.52.050.

<sup>256</sup> (2), art. 104.

<sup>257</sup> (1), art. 70 b). C'est également le cas dans les pays suivants: *Colombie* (1), art. 59, 3); République dominicaine (1), art. 47, 1); El Salvador (2), art. 30, 2); Equateur (2), art. 44 c); Honduras (2), art. 96, 2); Panama (1), art. 138, 3); et Paraguay (1), art. 63 b).

<sup>258</sup> (2), art. 62 b).

<sup>259</sup> (2), art. 17 b). Cette interdiction ne porte que sur les paiements en vue d'obtenir un emploi.

embauchés ou pour tout autre motif. En Namibie<sup>260</sup>, un employeur ne peut pas demander à un travailleur de verser ou de restituer une rémunération payable ou payée, ou de faire quoi que ce soit dont le résultat direct ou non serait de priver le travailleur d'une rémunération payable ou payée, quelle qu'elle soit.

**269.** Dans certains pays, comme l'Arabie saoudite<sup>261</sup>, l'*Egypte*<sup>262</sup> et la *Jamahiriya arabe libyenne*<sup>263</sup>, la législation nationale semble ne donner que partiellement effet aux exigences de cet article de la convention: elle interdit les paiements effectués par des chômeurs en vue d'obtenir un emploi, mais elle ne fait pas référence aux paiements en vue de conserver un emploi. Au *Brésil*<sup>264</sup> et en *Espagne*<sup>265</sup>, toute clause d'un contrat de travail qui oblige le travailleur à verser à une agence de travail temporaire une somme au titre de frais d'engagement, de formation ou de sous-traitance est nulle et non avenue. Dans d'autres pays, comme la *Barbade*<sup>266</sup>, le *Guyana*<sup>267</sup> et *Saint-Vincent-et-les Grenadines*<sup>268</sup>, le champ de ce type d'interdiction semble également plus étroit que celui de la convention puisque cette interdiction ne s'applique qu'aux apprentis ou aux stagiaires. Il est interdit à un employeur de recevoir, directement ou non, de ces personnes, en leur nom ou pour leur compte, tout paiement par le biais d'une prime, mais il n'est pas interdit toutefois de payer des droits d'apprentissage, conformément à un contrat d'apprentissage dûment approuvé par un conseil des salaires. De même, en *Bolivie*<sup>269</sup>, les retenues sur le salaire à des fins de paiement à un entrepreneur ou à un sous-traitant ne sont interdites que dans le cas des travailleurs à domicile.

**270.** Dans plusieurs pays, il n'existe pas de disposition spécifique sur ce point mais la réglementation ayant trait aux retenues sur le salaire semble interdire toute retenue sur le salaire qui, en pratique, représenterait un paiement,

<sup>260</sup> (1), art. 37 a). De même, en Nouvelle-Zélande (1), art. 12A, conformément à la loi sur la protection du salaire, l'employeur ne peut pas demander ou recevoir une prime au motif de l'engagement d'une personne, que cette prime soit demandée à la personne occupée, à une personne à qui un emploi est proposé ou à toute autre personne, ou que cette prime soit reçue de ces personnes. La situation est analogue au Canada, dans les provinces suivantes; Alberta (4), art. 127; Colombie-Britannique (6), art. 21; et Saskatchewan (17), art. 76.

<sup>261</sup> (1), art. 41. C'est également le cas dans les Emirats arabes unis (1), art. 18, au Royaume-Uni (8), art. 6, 1), et dans la *République arabe syrienne* (1), art. 19.

<sup>262</sup> (1), art. 23.

<sup>263</sup> (1), art. 12.

<sup>264</sup> (3), art. 18; (4), art. 13.

<sup>265</sup> (8), art. 40, 1) et 2); (9), art. 11 et 12, 4).

<sup>266</sup> (4), art. 15, 1). Voir également le Kenya (2), art. 19, 1), et le Royaume-Uni: Gibraltar (11), art. 19, 5) a).

<sup>267</sup> (4), art. 14, 1).

<sup>268</sup> (2), art. 14, 1).

<sup>269</sup> (2), art. 26. A plusieurs reprises, la commission a attiré l'attention du gouvernement sur l'absence d'une interdiction générale recouvrant l'ensemble des travailleurs.

direct ou non, en vue d'obtenir ou de conserver un emploi. Par exemple, en Argentine<sup>270</sup>, en Azerbaïdjan<sup>271</sup>, en Israël<sup>272</sup>, en Fédération de Russie<sup>273</sup> et à Sri Lanka<sup>274</sup>, les retenues autorisées sur les salaires sont énumérées de façon exhaustive dans la législation nationale. De même au Botswana<sup>275</sup>, en Iraq<sup>276</sup>, au Nigéria<sup>277</sup> et en Roumanie<sup>278</sup>, l'employeur ne peut pas effectuer de retenue ou conclure un accord avec un travailleur en vue d'une retenue, ou d'un paiement du travailleur, en sa faveur, sauf s'il y est autorisé expressément par la législation du travail, une convention collective ou une sentence arbitrale. En outre, au Cameroun<sup>279</sup>, à Djibouti<sup>280</sup>, au Gabon<sup>281</sup>, à Madagascar<sup>282</sup>, au Niger<sup>283</sup>, au Sénégal<sup>284</sup>, au Tchad<sup>285</sup> et au Togo<sup>286</sup>, la législation prévoit que toute clause d'un contrat de travail ou d'une convention collective qui autorise les retenues autres que celles expressément permises en vertu du Code du travail est de plein droit nulle et non avenue. De plus, dans la plupart des pays susmentionnés, la législation prévoit que quiconque demande à un travailleur, ou reçoit de ce dernier, des honoraires ou une redevance quels qu'ils soient pour agir en tant qu'intermédiaire en vue du règlement ou du paiement d'un salaire ou de prestations, ou du remboursement de dépenses de quelque type que ce soit, commet une infraction passible de sanction. La législation prévoit en outre que toute somme retenue à un travailleur en violation de ces dispositions est assortie d'un intérêt au taux prévu par la loi qui prend effet à la date où cette somme

<sup>270</sup> (1), art. 131 et 132. C'est également le cas dans les pays suivants: *Bélarus* (1), art. 107; *Kirghizistan* (1), art. 242, 2); et *Slovaquie* (1), art. 131, 1) et 2).

<sup>271</sup> (1), art. 175.

<sup>272</sup> (1), art. 25.

<sup>273</sup> (1), art. 137.

<sup>274</sup> (1), art. 19, 1) a); (2), art. 2 a); (4), art. 18; (5), art. 2, 1).

<sup>275</sup> (1), art. 80, 1). C'est également le cas dans les pays suivants: *Dominique* (1), art. 8; *Guyana* (1), art. 23; *Malaisie* (1), art. 24, 1); et *Ouganda* (1), art. 31 et 32.

<sup>276</sup> (1), art. 4, 3).

<sup>277</sup> (1), art. 5, 1).

<sup>278</sup> (1), art. 87, 3).

<sup>279</sup> (1), art. 75, 3) et 168, 8). C'est également le cas dans les pays suivants: *Bénin* (1), art. 227 et 303 g); *Burkina Faso* (1), art. 130 et 238 e); *République centrafricaine* (1), art. 112 et 114; *Comores* (1), art. 114 et 237 f); *Congo* (1), art. 102 et 257 g); *Côte d'Ivoire* (1), art. 34.3; *Guinée* (1), art. 233; *Mali* (1), art. L.121 et L.321; et *Mauritanie* (1), Livre I, art. 107, et Livre V, art. 56 g); *Slovénie* (1), art. 136, 1).

<sup>280</sup> (1), art. 109 et 228 g).

<sup>281</sup> (1), art. 162 et 195 a).

<sup>282</sup> (1), art. 80 et 200, 5).

<sup>283</sup> (1), art. 172 et 333 g).

<sup>284</sup> (1), art. L.132 et L.279 g).

<sup>285</sup> (1), art. 278.

<sup>286</sup> (1), art. 105.

aurait dû être payée et qui peut être réclamée tant que ce droit n'aura pas été prescrit.

**271.** A plusieurs reprises, la commission a adressé des commentaires aux gouvernements et attiré leur attention sur la nécessité d'adopter les dispositions législatives appropriées afin d'interdire effectivement et complètement les retenues sur le salaire qui visent à obtenir ou à conserver un emploi. En particulier, la commission a souligné que cette interdiction devrait s'appliquer non seulement aux retenues effectuées directement par l'employeur, ou lorsque le paiement ou tout autre type de compensation est en fin de compte perçu par l'employeur, mais aussi dans le cas de retenues effectuées par une autre personne que l'employeur, par exemple un fournisseur de main-d'œuvre ou un recruteur. A l'inverse, dans plusieurs cas où il était indiqué que la législation sur les services de l'emploi garantit l'application de cet article de la convention en ce qui concerne les paiements en faveur d'intermédiaires, la commission a fait observer que ces dispositions ne garantissent pas une protection appropriée aux travailleurs contre les paiements versés à des employeurs ou à leurs représentants en vue d'obtenir ou de conserver un emploi<sup>287</sup>. De temps à autre, la commission reçoit des observations d'organisations de travailleurs qui font état de violations des dispositions des articles 8 et 9 de la convention. Récemment, par exemple, un syndicat national de travailleurs des transports a indiqué que des travailleurs des entreprises de transports publics étaient systématiquement astreints à des retenues sur le salaire destinées à compenser les pertes entraînées par le mauvais fonctionnement du système d'enregistrement électronique des usagers, par les pannes des véhicules et par des accidents de la circulation, et que ces retenues étaient effectuées pour que les travailleurs puissent conserver leur emploi<sup>288</sup>.

## 2. Saisie et cession du salaire

**272.** Lorsqu'un travailleur est endetté, une partie de son salaire peut être retenue par l'employeur en application d'une décision de justice, appelée saisie ou saisie-arrêt. Il se peut aussi que le travailleur convienne avec l'autorité judiciaire ou administrative compétente d'une saisie ou d'une cession volontaire en vertu de laquelle une partie de son salaire sera versée directement aux créanciers en règlement de la dette. Cela étant, la législation nationale de la plupart des pays protège la rémunération du travail, laquelle est la principale source de revenus des travailleurs, en indiquant la portion de salaire qui ne peut pas faire l'objet de saisie ou de cession et qui devrait en théorie permettre aux travailleurs et à leur famille de subvenir à leurs besoins essentiels. Néanmoins,

<sup>287</sup> Par exemple, la commission a adressé des demandes directes en ce sens à la *Bulgarie*, à la *République tchèque*, à la *Pologne*, au *Tadjikistan*, à la *Tunisie*, au *Venezuela* et au *Yémen* en 2001, à la *Bolivie* et à la *Guinée* en 2000, aux *Comores* en 1998 et au *Soudan* en 1995.

<sup>288</sup> Voir CEACR pour 2002, p. 347 (*Costa Rica*).

l'ampleur de cette protection dépend de la nature de la dette, étant donné que les différents types de dettes ne sont pas tous soumis aux dispositions prévoyant qu'une fraction du salaire ne peut pas faire l'objet d'une saisie. L'article 10 de la convention consacre deux grands principes: premièrement, le salaire ne peut faire l'objet de saisie ou de cession que selon les modalités et dans les limites prescrites par la législation nationale et, deuxièmement, la saisie ou la cession devrait être limitée afin de garantir un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille, même si c'est aux autorités nationales qu'il revient d'indiquer les conditions et les limites précises de la saisie ou de la cession.

### **2.1. Observations générales**

**273.** A la lecture des travaux préparatoires des instruments à l'examen, les raisons qui ont conduit à ce qu'un article séparé soit consacré à la saisie et à la cession du salaire n'apparaissent pas clairement. Cela étant, la raison pourrait bien être que ce type de retenue, contrairement aux autres, fait intervenir une tierce partie extérieure à la relation employeur-travailleur et que son origine est différente de celle des autres retenues puisqu'elle émane de l'autorité judiciaire. L'article 8, vraisemblablement, était destiné à traiter de types de retenues autres que celles couvertes par l'article 10. Les dispositions de la convention ayant trait à la saisie ou à la cession du salaire, contrairement à celles qui portent sur les retenues en général, ne font pas mention des conventions collectives ou des sentences arbitrales en tant que mesures réglementant ces questions étant donné qu'il est communément admis que la saisie ou la cession du salaire doivent, dans tous les cas, être autorisées par la loi. De plus, comme il est indiqué précédemment, alors que les retenues qui font l'objet de l'article 8 sont effectuées sur le salaire brut, la saisie ou la cession semble porter sur la rémunération nette, c'est-à-dire le montant du salaire après retenues.

**274.** Il conviendrait à cet égard d'examiner la relation qui existe entre l'article 10 et les articles 5 et 6. Au moment de l'élaboration de la disposition concernant le paiement direct du salaire aux travailleurs, une question avait été soulevée à propos de la faculté des tribunaux d'ordonner, même sans le consentement du travailleur intéressé, le versement de l'ensemble ou d'une partie de son salaire à sa famille. On avait estimé alors que cette question ne présenterait pas de difficulté puisque la compétence des tribunaux est établie par la loi et qu'il en est fait mention à l'article 5 de la législation nationale. De même, une cession du salaire semblerait possible en vertu d'une disposition législative qui exigerait que le salaire soit payé directement à un travailleur, mais qui permettrait de faire exception à cette obligation lorsque le travailleur intéressé y consent. La question de la cession est examinée séparément à l'article 10, mais elle a un rapport avec l'examen de l'article 5, lequel porte sur le paiement direct du salaire.

**275.** En ce qui concerne l'article 6, la question se pose de savoir s'il n'interdit que la restriction unilatérale, par l'employeur, de la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré, ou si les restrictions que le

travailleur intéressé accepte dans un cadre contractuel, par exemple des accords relatifs à la cession du salaire, sont également interdites de façon implicite. A cet égard, il devrait être clair que des dispositions en matière de cession librement acceptées par le travailleur intéressé peuvent être considérées comme la manifestation de leur liberté de disposer de leur salaire. En ce sens, cela ne semblerait pas poser de difficultés par rapport aux dispositions de l'article 6 alors qu'il pourrait en exister par rapport aux dispositions de l'article 10. Néanmoins, l'article 6 ne permet pas d'effectuer des retenues sur le salaire du travailleur en application d'une procédure de cession établie sous une contrainte quelconque, qu'elle soit exercée par l'employeur ou par l'autre partie à l'accord qui autorise la cession sur le salaire.

## 2.2. Conditions et limites

**276.** La plupart des pays ont établi des dispositions très détaillées en ce qui concerne les saisies ou cessions sur le salaire. D'une manière générale, la saisie sur le salaire est autorisée en application de décisions de justice dont l'objet est le règlement de dettes personnelles. C'est le cas par exemple en *Algérie*<sup>289</sup>, en *Azerbaïdjan*<sup>290</sup>, en *Iraq*<sup>291</sup>, au *Tadjikistan*<sup>292</sup> et au *Yémen*<sup>293</sup>. Dans d'autres pays comme la *Slovaquie*<sup>294</sup> et la *République tchèque*<sup>295</sup>, la législation nationale autorise la saisie du salaire à la suite d'une décision exécutoire qui peut émaner non seulement d'un tribunal mais aussi d'une autorité administrative. Dans bien des pays, dont la *Bulgarie*<sup>296</sup>, la *Guinée-Bissau*<sup>297</sup> et le *Pérou*<sup>298</sup>, la saisie sur le salaire est régie par les dispositions pertinentes du Code de procédure civile.

**277.** Dans la plupart des pays, la saisie des gains du travailleur découle de l'inobservation d'une ordonnance de versement de pension alimentaire ou d'une ordonnance aux mêmes fins. C'est le cas par exemple à *Malte*<sup>299</sup> et en

<sup>289</sup> (5), art. 5 à 15.

<sup>290</sup> (1), art. 175, 2) b).

<sup>291</sup> (1), art. 51.

<sup>292</sup> (1), art. 109, 2).

<sup>293</sup> (1), art. 63.

<sup>294</sup> (1), art. 131, 2) b).

<sup>295</sup> (1), art. 121, 1) d); (4), art. 18, 1) c).

<sup>296</sup> (1), art. 272, 1) v); (3), art. 341. Voir également les pays suivants: *Pologne* (1), art. 87, 1); (6), art. 833 et 1083; *Roumanie* (1), art. 87, 3), (5), art. 409; *Sri Lanka* (6), art. 218; et *Tunisie* (1), art. 151, (2), art. 354.

<sup>297</sup> (1), art. 107, 1).

<sup>298</sup> (10), art. 1.

<sup>299</sup> (2), art. 381, 3) et 383, 1).

*Zambie*<sup>300</sup>. En *Egypte*<sup>301</sup> et dans la *République arabe syrienne*<sup>302</sup>, la loi prévoit d'une manière générale la saisie sur le salaire en règlement de dettes et précise que les pensions alimentaires constituent une créance privilégiée.

**278.** Dans certains pays, comme le *Bénin*<sup>303</sup>, la *Guinée*<sup>304</sup> et *Madagascar*<sup>305</sup>, le salaire peut faire l'objet d'une saisie en vue du recouvrement d'avances en espèces faites par l'employeur. De même, dans la *République islamique d'Iran*<sup>306</sup> la saisie n'est envisagée que dans le cas de dettes envers l'employeur. En *Hongrie*<sup>307</sup>, les tribunaux peuvent rendre une ordonnance de saisie permettant à l'employeur de récupérer toute somme qu'il aura versée par erreur au travailleur, ou d'autres dettes. En revanche, au *Kirghizistan*<sup>308</sup>, dans la *République de Moldova*<sup>309</sup> et dans la *Fédération de Russie*<sup>310</sup>, un employeur peut donner des instructions en vue de retenir sur le salaire toute somme qu'il aurait avancée et les montants versés à la suite d'une erreur de calcul dans un délai d'un mois à partir de l'échéance fixée pour rembourser l'avance sur le salaire ou les montants versés par erreur. Si l'employeur n'agit pas dans ces délais ou si le travailleur conteste les motifs et le montant des retenues effectuées, le règlement des dettes doit faire l'objet d'une décision de justice.

**279.** Il convient également de faire mention des pays dans lesquels le salaire ne peut pas faire l'objet de saisie ou de cession. Dans ces pays, un créancier n'est pas en mesure d'obtenir le paiement direct, par le biais de l'employeur, d'une partie quelconque du salaire d'un travailleur en règlement de dettes reconnues par une décision de justice. Ainsi, à *Sri Lanka*<sup>311</sup>, la rémunération, les primes ou le salaire de fonctionnaires, de travailleurs et d'employés domestiques ne peuvent pas faire l'objet de saisie ou de cession en application d'un ordre de remboursement de dettes en espèces. De même, au

<sup>300</sup> (4), art. 8 à 17.

<sup>301</sup> (1), art. 41.

<sup>302</sup> (1), art. 52.

<sup>303</sup> (1), art. 227, 1). C'est également le cas dans les pays suivants: *Burkina Faso* (1), art. 128; (3), art. 7 à 27; *République centrafricaine* (1), art. 112; (3), art. 7 à 32; *Comores* (1), art. 112, 2); *Congo* (1), art. 100; (3), art. 7 à 28; *Côte d'Ivoire* (1), art. L.34.1; (2), art. 2D-74 à 2D-93; *Djibouti* (1), art. 107; (3), art. 7 à 27; *Gabon* (1), art. 161, 1); (2), art. 7 à 27; *Mauritanie* (1), art. 105; *Niger* (1), art. 170; *République démocratique du Congo* (1), art. 95; *Sénégal* (1), art. L.130; (4), art. 362 et 381; *Tchad* (1), art. 276; (4), art. 7 à 29; et *Togo* (1), art. 103, 1); (2), art. 7 à 27.

<sup>304</sup> (1), art. 231.

<sup>305</sup> (1), art. 79.

<sup>306</sup> (1), art. 44.

<sup>307</sup> (1), art. 161, 3); (3), art. 23 et 24.

<sup>308</sup> (1), art. 242, 3) i).

<sup>309</sup> (1), art. 132, 1).

<sup>310</sup> (1), art. 137.

<sup>311</sup> (6), art. 218 h) et j).

*Brésil*<sup>312</sup>, dans la *République dominicaine*<sup>313</sup>, en *Equateur*<sup>314</sup>, au *Mexique*<sup>315</sup> et en *Uruguay*<sup>316</sup>, d'une manière générale, le salaire ne peut pas faire l'objet de saisie sauf dans le cas du paiement d'une pension alimentaire ou d'une allocation d'entretien.

**280.** Une cession sur le salaire n'est permise que pour le remboursement d'une dette personnelle ou pour toute avance sur le salaire accordée par l'employeur. La cession ne peut pas dépasser la portion cessible du salaire et ne peut être effectuée qu'en vertu d'une déclaration signée par le cédant en personne devant un magistrat du tribunal local ou un agent de l'inspection du travail. Si ces deux autorités n'existent pas à proximité, le consentement du travailleur doit être enregistré par écrit, en présence du chef de l'entité administrative la plus proche. Les éléments de l'accord de cession, y compris la limite du montant cessible du salaire du travailleur et le montant cédé, doivent être signalés par l'autorité d'enregistrement à l'employeur, lequel est alors habilité à effectuer la retenue correspondante sur le salaire du travailleur. Le cessionnaire peut recevoir, directement de la personne qui paie la rémunération, les montants retenus sur présentation d'une copie de la déclaration du travailleur dûment enregistrée. Toutes retenues sur le salaire effectuées en vertu d'un accord de cession doivent figurer sur le bulletin de paie du travailleur. L'accord de cession peut être annulé par une décision judiciaire (par exemple en cas d'escroquerie présumée), ou résilié d'un commun accord, sous réserve des mêmes conditions de forme – une déclaration doit être déposée auprès d'un magistrat ou d'un inspecteur du travail. Des réglementations concernant les cessions sur le salaire, qui sont conformes à cet esprit, sont en vigueur par exemple en *Algérie*<sup>317</sup>, au *Gabon*<sup>318</sup>, au *Niger*<sup>319</sup>, au *Sénégal*<sup>320</sup> et au *Tchad*<sup>321</sup>.

<sup>312</sup> (5), art. 649, IV).

<sup>313</sup> (1), art. 200.

<sup>314</sup> (1), art. 35, 7); (2), art. 91.

<sup>315</sup> (2), art. 110 v) et 112.

<sup>316</sup> (11), art. 1 et 2; (12), art. 381; (13), art. 214. Toutefois, en cas de pension alimentaire en faveur de mineurs et de personnes handicapées, jusqu'à la moitié du salaire peut faire l'objet de saisie.

<sup>317</sup> (5), art. 3 et 4. C'est également le cas dans les pays suivants: *Bénin* (1), art. 227, 1); *Burkina Faso* (1), art. 128; (3), art. 6; *Cameroun* (1), art. 75, 1); (5), art. 5 et 6; *République centrafricaine* (1), art. 112; (4), art. 6; *Comores* (1), art. 112, 2); *Congo* (1), art. 100; (3), art. 6; *Côte d'Ivoire* (1), art. L.34.1; (2), art. 2D-73; *Djibouti* (1), art. 107; (3), art. 6; *Guinée* (1), art. 231; *Madagascar* (1), art. 79; (4), art. 6; *Mauritanie* (1), art. 105; et *Togo* (1), art. 103, 1); (2), art. 6.

<sup>318</sup> (1), art. 161, 1); (2), art. 6.

<sup>319</sup> (1), art. 170.

<sup>320</sup> (1), art. L.130; (4), art. 571.1 à 571.6.

<sup>321</sup> (1), art. 276; (4), art. 6.

Aux Etats-Unis<sup>322</sup>, la législation du travail des Etats prévoit d'une manière générale que, pour qu'elles soient conformes à la loi, toutes les cessions de salaires ou de rémunérations dus ou qui seront dues à quiconque doivent être reconnues par la partie qui les effectue devant un notaire public ou un autre officier de justice autorisé. La cession doit être enregistrée au bureau du greffier du comté où la cession doit être effectuée, et une copie du document d'enregistrement doit être remise à l'employeur ou à la personne qui doit effectuer le paiement. Dans certains cas, l'employeur doit accepter expressément la cession, et son acceptation doit être enregistrée par l'auditeur du comté où réside la partie qui effectue la cession. Par ailleurs, la législation de plusieurs Etats prévoit que, pour qu'une cession effectuée par une personne mariée soit conforme à la loi, il faut le consentement par écrit du conjoint.

**281.** Dans certains pays, la législation interdit expressément la cession ou le transfert du salaire, en tout ou en partie, à des tiers, quel qu'en soit le motif. C'est le cas, par exemple, en *Argentine*<sup>323</sup>, en *Colombie*<sup>324</sup>, au *Mexique*<sup>325</sup>, au *Panama*<sup>326</sup> et au *Venezuela*<sup>327</sup>. Dans d'autres pays, comme la *Bolivie*, l'*Equateur*, le *Nicaragua* et le *Paraguay*, la législation nationale ne contient pas de dispositions particulières sur la protection du salaire contre la cession.

**282.** Dans la plupart des pays, la proportion minimum du salaire qui ne peut pas faire l'objet de saisie ou de cession est fixée, étant entendu que le travailleur, dans tous les cas, doit pouvoir disposer du montant en espèces nécessaire pour subvenir à ses propres besoins et à ceux des personnes à sa charge. Dans la pratique, diverses méthodes permettent de déterminer le montant minimum qui ne peut pas faire l'objet de saisie ou de cession. Il peut s'agir d'un montant fixe exprimé dans la monnaie nationale. A titre d'exemple, en *Slovaquie*<sup>328</sup> et dans la *République tchèque*<sup>329</sup>, la législation indique le montant minimum du salaire mensuel qui ne peut pas subir les effets de l'exécution d'une décision de justice ou, de quelque autre manière, faire l'objet de retenues. Ce montant peut être augmenté d'une somme fixe au titre du conjoint et de chaque personne à charge, mais il ne peut pas dépasser un certain plafond au-dessus duquel des retenues peuvent être effectuées sans restriction. De même, au

<sup>322</sup> Voir par exemple: Arkansas (8), art. 11-4-101; Californie (9), art. 300 b); Indiana (19), art. 22-2-6-2 et 22-2-7-4; Minnesota (29), art. 181.07; Rhode Island (47), art. 28-15-1 à 28-15-0; Washington (55), art. 49.48.090; et Wyoming (59), art. 27-4-110 et 27-4-111.

<sup>323</sup> (1), art. 148. En Suisse (2), art. 325, d'une manière générale, la cession de salaires est interdite, sauf aux fins du paiement d'une pension alimentaire et dans la limite du montant saisissable du salaire.

<sup>324</sup> (1), art. 142.

<sup>325</sup> (2), art. 104.

<sup>326</sup> (1), art. 157.

<sup>327</sup> (1), art. 132.

<sup>328</sup> (5), art. 1, 1) et 2, 1).

<sup>329</sup> (7), art. 1 et 2.

Luxembourg<sup>330</sup>, les 550 premiers euros du salaire mensuel ne peuvent faire l'objet ni de saisie ni de cession. C'est le cas à *Malte*<sup>331</sup> où seuls les salaires dépassant 300 liri par mois peuvent faire l'objet d'une ordonnance de saisie-arrêt émise par un tribunal, étant entendu que seule la partie du salaire qui dépasse le montant susmentionné pourra faire l'objet de la saisie-arrêt. A *Sri Lanka*<sup>332</sup>, le traitement et les indemnités d'une personne travaillant dans un commerce ou dans un bureau, lorsque la somme de ce traitement et de ces indemnités ne dépasse pas un certain montant, ne peuvent pas faire l'objet d'une saisie en vue du recouvrement ou du paiement d'une somme d'argent. Au *Guatemala*<sup>333</sup>, la législation prévoit qu'un salaire mensuel inférieur à 100 quetzals ne peut pas faire l'objet d'une cession ou être transféré à des tiers autres que le conjoint ou les membres de la famille du travailleur.

**283.** Dans d'autres cas, le montant du salaire mensuel qui ne peut pas faire l'objet de saisie ou de cession n'est pas fixe mais peut varier en application d'autres dispositions juridiques. Au *Nicaragua*<sup>334</sup>, par exemple, la législation indique que le salaire dont le montant ne dépasse pas celui du salaire minimum ne peut pas faire l'objet de saisie et, en *Israël*<sup>335</sup>, la portion du salaire qui ne peut pas faire l'objet de saisie, de cession ou d'imputation est définie comme étant d'un montant égal à celui de la prestation, qui, au titre de la loi sur la garantie du revenu, était payable au cours du mois qui précédait le paiement au travailleur du salaire, en fonction de la composition de la famille, dans le cas où le travailleur aurait droit à cette prestation.

**284.** Des pays fixent un certain montant qui ne peut pas faire l'objet de saisie, ainsi que le pourcentage maximum saisissable de la fraction du salaire qui dépasse le montant du salaire non saisissable. En *Autriche*<sup>336</sup>, par exemple, le montant du salaire non saisissable est fixé à 6 500 shillings et peut être rehaussé de 1 200 shillings pour chacune des personnes auxquelles le débiteur verse une pension alimentaire; par ailleurs, jusqu'à 70 pour cent de la fraction, quelle qu'elle soit, des salaires qui sont supérieurs à 27 000 shillings peut être saisie. En *Egypte*<sup>337</sup> et dans la *République arabe syrienne*<sup>338</sup>, pas plus d'un quart du salaire supérieur à un certain montant peut faire l'objet de saisie ou de cession en règlement d'une dette quelle qu'elle soit. Dans d'autres pays, toutefois, la

<sup>330</sup> (3), art. 4; (4), art. 1.

<sup>331</sup> (2), art. 382, 1).

<sup>332</sup> (6), art. 218 m).

<sup>333</sup> (2), art. 100. C'est également le cas au *Honduras* (2), art. 373, où les salaires inférieurs à 200 lempiras par mois ne peuvent pas faire l'objet d'une cession, sauf en faveur de l'épouse du travailleur ou d'autres membres de la famille qui sont à la charge du travailleur.

<sup>334</sup> (1), art. 82, 3); (2), art. 92 et 97.

<sup>335</sup> (1), art. 8 a).

<sup>336</sup> (11), art. 291 a).

<sup>337</sup> (1), art. 41.

<sup>338</sup> (1), art. 52.

législation indique le montant du salaire de base qui ne peut pas faire l'objet d'une saisie, et le montant saisissable maximum est exprimé en pourcentage du montant total du salaire. Au *Tadjikistan*<sup>339</sup>, jusqu'à la moitié du salaire peut faire l'objet de saisie en vertu de l'ordre d'exécution d'une demande d'indemnisation, étant entendu que le montant net du salaire après saisie que le travailleur percevra ne pourra pas être inférieur au salaire minimum établi par l'Etat. Au *Kirghizistan*<sup>340</sup>, le montant total des retenues ne peut pas dépasser 20 pour cent du salaire dû au travailleur et le montant du salaire après retenues ne peut pas être inférieur à celui du salaire minimum fixé par la loi.

**285.** De même, dans la *République islamique d'Iran*<sup>341</sup>, seul le montant qui dépasse celui du salaire minimum peut, en vertu d'une décision judiciaire, être retenu pour rembourser des dettes du travailleur et, en tout état de cause, ce montant ne peut pas dépasser un quart du salaire total du travailleur. En *Colombie*<sup>342</sup> et à El Salvador<sup>343</sup>, tout supplément ou montant dépassant le salaire minimum, lequel ne peut pas faire l'objet de saisie, est saisissable dans une proportion maximum de 20 pour cent, et au *Honduras*<sup>344</sup>, seul le quart de la somme qui dépasse le salaire minimum mensuel (soit 100 lempiras) peut faire l'objet de saisie. Au *Costa Rica*<sup>345</sup>, la partie de la rémunération du travailleur qui peut faire l'objet de saisie ou de cession est limitée à un huitième de la fraction qui ne dépasse pas le triple du salaire minimum mensuel et à un quart de la fraction restante. Au *Venezuela*<sup>346</sup>, il peut être saisi jusqu'à un cinquième du montant des salaires qui dépasse le salaire minimum, lequel est insaisissable, lorsque ces salaires ne dépassent pas le double du salaire minimum; lorsqu'ils dépassent le double du salaire minimum, jusqu'à un tiers du montant de ces salaires peut faire l'objet d'une saisie. En *Espagne*<sup>347</sup>, seule la partie du salaire du travailleur qui dépasse le montant du salaire minimum interprofessionnel peut faire l'objet d'une saisie dans des proportions allant de 30 à 90 pour cent, en

<sup>339</sup> (1), art. 109.

<sup>340</sup> (1), art. 243, 1).

<sup>341</sup> (1), art. 44.

<sup>342</sup> (1), art. 154 et 155. C'est également le cas au *Panama* (1), art. 161, 6), 7), et 162, où cette limite est fixée à 15 pour cent du montant du salaire qui dépasse le salaire minimum. Au Pérou (10), art. 1, jusqu'à un tiers de toute partie du salaire qui dépasse le montant de cinq unités de référence peut faire l'objet d'une saisie.

<sup>343</sup> (2), art. 133.

<sup>344</sup> (1), art. 128, 5); (2), art. 371.

<sup>345</sup> (1), art. 172. De même, dans la *République démocratique du Congo* (1), art. 95, 1), la partie de la rémunération du travailleur qui peut faire l'objet d'une cession ou d'une saisie est limitée à un cinquième de la partie qui ne dépasse pas le quintuple du montant du salaire mensuel minimum interprofessionnel, et à un tiers de la fraction restante.

<sup>346</sup> (1), art. 162; (2), art. 104.

<sup>347</sup> (1), art. 27, 2); (18), art. 607. Ces limites peuvent être abaissées de 10 à 15 pour cent lorsque le tribunal estime que la situation familiale du travailleur l'exige.

fonction du nombre de fois que le salaire dépasse le montant du salaire minimum prévu par la loi.

**286.** Dans beaucoup de pays, la loi fixe le pourcentage du salaire qui ne peut pas faire l'objet de saisie; par exemple, la fraction du salaire qui peut être saisie en *Bolivie*<sup>348</sup> et en *Iraq*<sup>349</sup> va jusqu'à 20 pour cent et, en Arabie saoudite<sup>350</sup>, dans les Emirats arabes unis<sup>351</sup> et dans la *Jamahiriyah arabe libyenne*<sup>352</sup>, jusqu'à 25 pour cent. Au *Bélarus*<sup>353</sup> et dans la *Fédération de Russie*<sup>354</sup>, jusqu'à 20 pour cent du salaire peut en principe faire l'objet d'une

<sup>348</sup> (2), art. 44 et 45; (6), art. 179.

<sup>349</sup> (1), art. 51.

<sup>350</sup> (1), art. 119 f) et 120. Toutefois, le pourcentage global du montant retenu, que ce soit en application d'un jugement ou au titre d'avances sur salaire, d'amendes ou de cotisations sociales, ne peut pas dépasser la moitié du salaire du travailleur à moins qu'un conseil des conflits du travail n'estime que la moitié de la rémunération du travailleur ne lui suffit pas pour subvenir à ses besoins. Dans ce dernier cas, toutefois, le travailleur ne peut pas percevoir plus des trois cinquièmes de son salaire.

<sup>351</sup> (1), art. 60 f). Toutefois, lorsque plusieurs dettes sont payables, le montant maximum qui peut faire l'objet de retenues s'élève à la moitié de la rémunération du travailleur.

<sup>352</sup> (1), art. 34. C'est également le cas à Bahreïn (1), art. 75; au Koweït (1), art. 32; à Oman (1), art. 58bis; et en *Turquie* (1), art. 28. De même, aux Etats-Unis (3), art. 303 a); (2), art. 531.39 b), en vertu de la loi fédérale sur la saisie-arrêt sur salaire, la part maximum du total des gains disponibles d'une personne pour une semaine de travail qui peut faire l'objet d'une saisie-arrêt ne peut pas dépasser 25 pour cent des gains disponibles de cette personne pour cette semaine de travail, ou le montant de ses gains disponibles pour cette semaine qui dépasse 30 fois le salaire horaire minimum fédéral, le montant le moins élevé étant retenu. On trouve des dispositions analogues dans la législation de certains Etats; par exemple, au Nebraska (34), art. 25-1558, le salaire pour une semaine de travail qui peut faire l'objet d'une saisie-arrêt ne peut pas dépasser 25 pour cent des gains disponibles du travailleur pour cette semaine, ou le montant des gains du travailleur qui dépasse 30 fois le salaire horaire minimum fédéral, le montant le moins élevé étant retenu, ou 15 pour cent des gains du travailleur pour cette semaine, si le travailleur est chef de famille. En matière de cession, la législation des Etats prévoit des limites différentes; par exemple, au Nouveau-Mexique (38), art. 14-13-11(B), toute cession de salaires ou de rémunérations est nulle et non avenue s'il est prévu une cession de plus de 25 pour cent des gains disponibles du cédant pour toute période de paie; en Virginie-Occidentale (57), art. 21-5-3, les trois quarts des gains ou du salaire périodiques du cédant ne peuvent en aucun cas faire l'objet d'une cession. En outre, en Californie (9), art. 300 c), une somme ne dépassant pas la moitié du salaire du cédant peut être retenue par l'employeur du cédant au moment du paiement du salaire. Dans d'autres cas, la législation des Etats permet la cession du salaire sans fixer de limite; voir par exemple Maine (25), art. 627; Mississippi (31), art. 71-1-45; Tennessee (50), art. 50-2-105; Texas (51), art. 63.001; et Virginie (54), art. 40.1-31. Au Japon, selon le rapport du gouvernement, en vertu de l'article 152 de la loi sur la saisie exécution civile, le montant correspondant aux trois quarts du salaire du travailleur ou, si ce montant dépasse celui qui a été prescrit par voie d'arrêté, le montant du salaire prescrit de la sorte (fixé actuellement à 210 000 yen par mois), ne peut pas faire l'objet de saisie.

<sup>353</sup> (5), art. 496 et 523. Voir également l'*Azerbaïdjan* (1), art. 176; et la *République de Moldova* (1), art. 133, 1). Selon les informations fournies par le gouvernement de la Lituanie, l'article 140 du Code du travail prévoit les mêmes limites de saisie.

<sup>354</sup> (1), art. 138, 1).

saisie et, dans certains cas définis par la loi, cette limite peut aller jusqu'à 50 pour cent. En *Hongrie*<sup>355</sup> et au *Nigéria*<sup>356</sup>, le montant total qui peut faire l'objet de saisie ou de cession, au cours de n'importe quelle période de paiement, ne peut pas dépasser un tiers du salaire dû au travailleur au titre de cette période de paiement. Au Qatar<sup>357</sup>, dans le cas d'une saisie effectuée en application d'une décision de justice, son montant ne peut pas représenter plus de 35 pour cent du salaire du travailleur qui est endetté. A *Cuba*<sup>358</sup>, au *Paraguay*<sup>359</sup> et en *Pologne*<sup>360</sup>, jusqu'à la moitié du salaire peut faire l'objet d'une saisie.

**287.** Dans plusieurs pays, le montant du salaire qui peut faire l'objet d'une saisie augmente en proportion du total du salaire jusqu'à un montant maximum au-dessus duquel le total du salaire peut faire l'objet d'une saisie ou d'une cession. Le pourcentage saisissable est fonction de la fraction du salaire auquel il s'applique et, souvent, il varie de 5 à 10 pour cent pour la tranche de salaire la moins élevée, et de 50 à 100 pour cent pour la tranche la plus élevée. C'est le cas par exemple au *Cameroun*<sup>361</sup> en *Côte d'Ivoire*<sup>362</sup>, au *Gabon*<sup>363</sup>, au *Luxembourg*<sup>364</sup>, à *Madagascar*<sup>365</sup>, au *Niger*<sup>366</sup> et au *Sénégal*<sup>367</sup>. De même, en

<sup>355</sup> (3), art. 65. Voir également la *Barbade* (1), art. 9, 3) c); et le *Swaziland* (1), art. 56, 4). De même, le gouvernement de *Maurice* a indiqué qu'une pratique s'est développée dans les tribunaux, en vertu de laquelle on ne peut pas saisir plus du tiers du salaire du travailleur pour garantir le versement d'une pension alimentaire. En Finlande, selon le rapport du gouvernement, conformément à la loi sur la saisie-exécution, les deux tiers du salaire net du travailleur ne peuvent pas faire l'objet de saisie. Cette loi prévoit aussi qu'il faut veiller à ce que le travailleur dispose au moins du «montant protégé du débiteur» et du quart de la partie de son revenu qui dépasse le montant protégé. L'employeur est tenu de déterminer laquelle de ces deux possibilités est la plus avantageuse pour le salarié, et de choisir cette possibilité. Le montant protégé du débiteur est fixé par voie de décret chaque année. Il est actuellement de 18 euros par jour pour un débiteur célibataire et de 6,56 euros par jour pour chaque membre de sa famille dont il a la charge.

<sup>356</sup> (1), art 5, 7).

<sup>357</sup> (1), art. 33 b).

<sup>358</sup> (1), art. 125. De même, le gouvernement de la République de Corée a indiqué que, en vertu de l'article 579 de la loi de procédure civile, un montant qui équivaut à la moitié ou plus du salaire, de la pension, de la rémunération, de la prime, de la retraite ou de tout autre gain d'une personne ne peut pas faire l'objet de saisie.

<sup>359</sup> (1), art. 245.

<sup>360</sup> (1), art. 87, 3).

<sup>361</sup> (1), art. 76, 1); (5), art. 2, 1). C'est également le cas dans les pays suivants: *Burkina Faso* (1), art. 129; (3), art. 1; *République centrafricaine* (1), art. 113; (4), art. 1; *Congo* (1), art. 101, 1); (3), art. 1; *Djibouti* (3), art. 1; *Mali* (1), art. L.123; (2), art. D.123-2; *Maroc* (3), art. 1 à 3; *Mauritanie* (1), art. 106; (2), art. 1; (3), art. 362; *Rwanda* (2), art. 2 et 3; *Tchad* (1), art. 277; (4), art. 1; *Togo* (1), art. 104; (2), art. 1.

<sup>362</sup> (1), art. L.34.2; (2), art. 2D-68 et 2D-71.

<sup>363</sup> (2), art. 1.

<sup>364</sup> (3), art. 4; (4), art. 1.

<sup>365</sup> (1), art. 79; (4), art. 1.

<sup>366</sup> (1), art. 171; (3), art. 218.

*Algérie*<sup>368</sup> la rémunération nette due au travailleur peut faire l'objet de saisie ou de cession dans des proportions allant de 5 à 50 pour cent, en fonction du nombre de fois que la rémunération nette dépasse le salaire minimum garanti à l'échelle nationale. Au *Guatemala*<sup>369</sup>, le montant maximum de la saisie va de 10 à 35 pour cent et est en proportion directe du montant du salaire perçu, tandis qu'en *Bulgarie*<sup>370</sup> la partie saisissable du salaire va d'un cinquième à la moitié du salaire, selon le niveau du salaire et la situation familiale du travailleur.

**288.** Dans certains pays, les tribunaux fixent le montant maximum de la saisie au cas par cas. Au *Botswana*<sup>371</sup>, un tribunal ne peut pas ordonner la saisie du salaire ou de tout autre paiement dû aux travailleurs dans une mesure qui porterait gravement atteinte à leur bien-être ou à celui des membres de leur famille dont ils ont la charge. Selon les informations fournies par le gouvernement de la Nouvelle-Zélande<sup>372</sup>, aucune limite n'est fixée à l'échelle nationale à la saisie ou à la cession du salaire mais les procédures suivies en vertu de décisions de justice ou du Département du fisc sont appliquées de façon à garantir que les retenues effectuées en vertu de la décision d'une autorité agréée seront raisonnables. Par exemple, les retenues sur le salaire effectuées en vertu d'une décision prise conformément à la loi de 1991 sur l'entretien des enfants ne peuvent pas avoir pour effet d'amener les gains nets de la personne visée, après retenue des impôts sur le revenu, en dessous du niveau qui fait l'objet d'une protection. En Suisse<sup>373</sup>, la rémunération ou les gains du travail peuvent faire l'objet de saisie, sauf le montant que les autorités judiciaires estiment indispensable pour le débiteur et sa famille. Au Royaume-Uni<sup>374</sup> et en *Zambie*<sup>375</sup>, un tribunal, à la demande d'une personne ayant droit à une pension alimentaire en vertu d'une décision de justice, peut émettre un ordre de saisie sur le salaire aux fins du remboursement de tout montant dû. Pour déterminer le montant de la retenue, le tribunal doit préciser le taux de gain qui est protégé, c'est-à-dire le taux en dessous duquel il n'estime pas raisonnable, compte étant tenu des ressources et des besoins du défendeur et des besoins des personnes auxquelles ce dernier doit ou peut raisonnablement subvenir, de permettre des retenues.

**289.** Toutefois, le principe général garantissant le droit des travailleurs de conserver la proportion de leur salaire qui est jugée nécessaire pour subvenir à

<sup>367</sup> (1), art. L.131; (4), art. 381.

<sup>368</sup> (5), art. 1.

<sup>369</sup> (1), art. 102 e); (2), art. 96 et 97.

<sup>370</sup> (1), art. 272, 2); (3), art. 341.

<sup>371</sup> (1), art. 82.

<sup>372</sup> (6), art. 154 et 165.

<sup>373</sup> (3), art. 93.

<sup>374</sup> (2), art. 6, 5) b).

<sup>375</sup> (4), art. 8, 3) b).

leurs besoins et à ceux de leur famille comporte des exceptions. Autrement dit, les dispositions qui prévoient qu'une certaine fraction du salaire ne peut pas faire l'objet de saisie ne s'appliquent pas à certaines dettes. Aux termes de la législation de beaucoup de pays, il se peut donc que la réglementation relative à la saisie ou à la cession du salaire ne s'applique pas dans le cas de pensions alimentaires ou d'autres redevances que les travailleurs doivent verser pour remplir leur obligation de subvenir aux besoins de leur famille et des personnes à leur charge. En *Azerbaïdjan*<sup>376</sup>, en *Israël*<sup>377</sup> et en *Turquie*<sup>378</sup>, par exemple, le montant du salaire qui ne peut pas être saisi et les limites de la saisie fixées par la loi ne s'appliquent pas aux saisies dont le but est l'entretien de la famille, le paiement de dettes au titre d'une pension alimentaire ou le versement d'une allocation d'entretien, selon le cas. A *Malte*<sup>379</sup>, lorsque le salaire, en principe, ne peut pas faire l'objet de saisie ou de cession, la saisie ou la cession de tout salaire ou rémunération (y compris les primes, prestations, rémunération des heures supplémentaires et autres émoluments) peut exceptionnellement être demandée par un tribunal lorsque la saisie ou la cession vise à garantir le paiement d'une pension alimentaire en faveur de l'épouse, d'un mineur, d'un enfant handicapé ou d'un ascendant du travailleur. De même, au *Brésil*<sup>380</sup>, en *République dominicaine*<sup>381</sup> et en *Uruguay*<sup>382</sup>, en règle générale, le salaire ne peut pas faire l'objet de saisie, sauf pour garantir le paiement d'une pension alimentaire ou d'une allocation d'entretien, dans ce cas jusqu'à un tiers du salaire peut être saisi.

**290.** Dans certains pays, la loi indique que, lorsque la saisie ou la cession du salaire est destinée au paiement d'une allocation d'entretien, le montant mensuel de cette allocation peut être retenu en totalité sur la fraction de la rémunération qui ne peut pas faire l'objet de saisie, tandis que des retenues peuvent également être effectuées sur la fraction saisissable de la rémunération, si nécessaire, afin de garantir le paiement d'allocations d'entretien en retard. En outre, les allocations familiales qui, en principe, ne peuvent pas faire l'objet de saisie ou de cession peuvent exceptionnellement être saisies en vue du paiement

<sup>376</sup> (1), art. 176, 3). C'est également le cas dans les pays suivants: *Bélarus* (1), art. 108; *République islamique d'Iran* (1), art. 44; *Kirghizistan* (1), art. 243, 2); et *République de Moldova* (1), art. 133, 3).

<sup>377</sup> (1), art. 8 b).

<sup>378</sup> (1), art. 28.

<sup>379</sup> (1), art. 21, 3); (2), art. 381, 3).

<sup>380</sup> (5), art. 649, IV).

<sup>381</sup> (1), art. 200.

<sup>382</sup> (11), art. 1 et 2; (12), art. 381; (13), art. 214. Toutefois, dans le cas d'une pension alimentaire en faveur de mineurs ou de handicapés, jusqu'à la moitié du salaire peut faire l'objet de saisie.

de pensions alimentaires dues. C'est le cas, par exemple, en *Algérie*<sup>383</sup>, au *Burkina Faso*<sup>384</sup>, au *Congo*<sup>385</sup>, au *Luxembourg*<sup>386</sup>, en *Mauritanie*<sup>387</sup> et au *Togo*<sup>388</sup>.

291. Dans d'autres pays, la législation nationale fixe des limites particulières pour les saisies destinées à recouvrer des pensions alimentaires dues dont le montant est considérablement plus élevé que les limites applicables aux saisies effectuées à toute autre fin. Ainsi, en *Hongrie*<sup>389</sup>, jusqu'à la moitié du salaire peut être saisie pour garantir l'entretien d'un enfant, contre un tiers dans tous les autres cas, et, en *Pologne*<sup>390</sup>, jusqu'aux trois cinquièmes de la rémunération peuvent faire l'objet de saisie pour garantir le paiement d'une allocation d'entretien, contre la moitié du salaire au maximum dans le cas des saisies destinées au paiement d'autres dettes. Des réglementations analogues existent en *Roumanie*<sup>391</sup>, où jusqu'à la moitié du salaire mensuel net, au lieu de la limite normale d'un cinquième du salaire, peut faire l'objet de saisie pour le paiement d'allocations d'entretien, et, dans la *Fédération de Russie*<sup>392</sup>, jusqu'à 70 pour cent du salaire peut exceptionnellement être saisi, contre 20 et 50 pour cent normalement, dans le cas du salaire d'une personne détenue dans un camp de rééducation par le travail ou quand il s'agit d'une pension alimentaire en faveur de mineurs, ou lorsque la saisie est destinée à dédommager la victime d'une infraction pénale. Dans la *République démocratique du Congo*<sup>393</sup>, il peut être fait exception à la limite générale applicable à la saisie: il peut être décidé que les deux cinquièmes de la rémunération du travailleur feront l'objet de saisie ou de cession lorsque la dette est liée à une pension alimentaire prévue par la loi ou à l'exécution d'une ordonnance de versement d'allocation d'entretien. En *Autriche*<sup>394</sup>, la fraction du revenu salarial qui ne peut pas faire l'objet de saisie est diminuée de 25 pour cent lorsque l'obligation de verser l'allocation d'entretien découle d'une décision de justice. De même, en *Egypte*<sup>395</sup> et dans la

<sup>383</sup> (5), art. 2. C'est aussi le cas dans les pays suivants: *Cameroun* (5), art. 2, 3); *République centrafricaine* (4), art. 2, 1) et 3); *Côte d'Ivoire* (2), art. 2D-69, 1) et 3); *Djibouti* (1), art. 108, 2); (3), art. 2, 1 et 3); *Gabon* (2), art. 2, 1) et 3); *Niger* (3), art. 219; et *Tchad* (4), art. 2, 1) et 3).

<sup>384</sup> (3), art. 2, 1) et 3).

<sup>385</sup> (3), art. 2, 1) et 3).

<sup>386</sup> (3), art. 8.

<sup>387</sup> (2), art. 1; (3), art. 363.

<sup>388</sup> (2), art. 2, 1) et 3).

<sup>389</sup> (3), art. 65.

<sup>390</sup> (1), art. 87, 3) et 90; (6), art. 833 et 1083.

<sup>391</sup> (5), art. 409.

<sup>392</sup> (1), art. 138, 3).

<sup>393</sup> (1), art. 95.

<sup>394</sup> (11), art. 291b 2).

<sup>395</sup> (1), art. 41.

*République arabe syrienne*<sup>396</sup>, jusqu'à un quart de la fraction du salaire mensuel qui, normalement, ne peut pas être saisi, peut faire l'objet d'une saisie ou d'une cession en vue du règlement d'une pension alimentaire due. Au *Guatemala*<sup>397</sup> et au *Honduras*<sup>398</sup> jusqu'à la moitié du salaire peut être exceptionnellement saisie aux fins du paiement d'une pension alimentaire.

**292.** Dans d'autres cas, la loi ne prévoit pas de limite particulière pour la saisie mais dispose seulement que le paiement d'une pension alimentaire a la priorité sur celui de toutes les autres dettes. A Bahreïn<sup>399</sup>, par exemple, le paiement d'une pension alimentaire a rang de priorité absolue, dans la limite d'un huitième de l'ensemble des sommes retenues, le restant étant disponible pour les autres dettes. Aux Emirats arabes unis<sup>400</sup>, toutes les sommes qui peuvent être retenues doivent être réparties suivant un certain prorata entre les bénéficiaires, après le paiement de toute pension alimentaire prévue par la loi au taux d'un quart de la rémunération du travailleur.

**293.** Dans certains pays, comme la *Dominique*, *Saint-Vincent-et-les Grenadines* et le *Soudan*, la législation du travail ne précise ni les modalités ni les limites de la saisie ou de la cession du salaire, ni ne contient de dispositions visant à protéger le salaire contre la saisie ou la cession dans la mesure nécessaire pour assurer l'entretien du travailleur et de sa famille. La commission a souligné à cet égard qu'il est important de réglementer ces questions par l'adoption de dispositions législatives appropriées afin de satisfaire pleinement aux exigences de la convention<sup>401</sup>.

\* \* \*

**294.** Les dispositions de la convention et de la recommandation à l'examen visent à protéger le droit des travailleurs de recevoir l'intégralité de leur salaire et, en tant que telles, sont au cœur même des normes sur la protection du salaire. Des retenues sur le salaire sont souvent autorisées à diverses fins, comme le paiement d'impôts sur le revenu, de cotisations sociales ou syndicales, le règlement de dettes personnelles ou l'exécution d'obligations d'entretien. La liste des retenues autorisées tend à s'allonger, d'où la nécessité de plus en plus

<sup>396</sup> (1), art. 52.

<sup>397</sup> (1), art. 102 e); (2), art. 96 et 97. C'est également le cas en *Colombie* (1), art. 156; au *Costa Rica* (1), art. 172; au *Paraguay* (1), art. 245; et au Rwanda (2), art. 3. Au Pérou (10), art. 1, jusqu'à 60 pour cent du salaire peut faire l'objet de saisie aux fins du paiement d'une pension alimentaire.

<sup>398</sup> (2), art. 371.

<sup>399</sup> (1), art. 75. Voir également l'Arabie saoudite (1), art. 119 f); le Koweït (1), art. 32; et le Qatar (1), art. 33 b).

<sup>400</sup> (1), art. 60 f).

<sup>401</sup> Par exemple, la commission a adressé des demandes directes en ce sens au *Botswana* en 2001 et à l'*Ouganda* en 1995.

forte de prévoir des règles appropriées pour que les revenus du travailleur ne soient pas réduits dans une mesure dépassant ce qui est socialement acceptable.

**295.** A cette fin, les instruments à l'examen établissent trois grands principes: premièrement, pour que des retenues puissent être autorisées, il faut une base juridique appropriée et, à cet égard, la convention ne reconnaît que la législation nationale, les conventions collectives et les sentences arbitrales. Par conséquent, les retenues sur le salaire effectuées pour d'autres raisons que celles énumérées à l'article 8, paragraphe 1, de la convention, par exemple les retenues faites en vertu d'un accord individuel ou avec le consentement du travailleur, ne sont pas conformes aux exigences de la convention. En ce qui concerne le cas spécifique des retenues sur les salaires effectuées à titre de remboursement pour perte ou dommage, qui présuppose que la responsabilité du travailleur ait été clairement établie, les instruments examinés exigent certaines garanties en termes de respect du droit à un procès équitable. A cet égard, la commission considère que les conditions posées par le paragraphe 2 (3) de la recommandation devraient être lues à la lumière du développement des principes des droits de l'homme en termes d'accès à la justice et de droit à être entendu par un tribunal impartial.

**296.** Deuxièmement, toutes les retenues autorisées doivent être soumises à des limites. Aux termes de la convention, les Etats Membres sont libres d'adopter le système de limitation qu'ils estiment approprié – montant fixe, pourcentage du salaire, salaire minimum de référence. Toutefois, pour fixer ces limites, ils devraient s'inspirer de deux objectifs liés entre eux: tout d'abord, comme le prévoit le paragraphe 1 de la recommandation, le montant net du salaire perçu par le travailleur devrait dans tous les cas être suffisant pour garantir, à lui et à sa famille, un revenu garantissant un niveau de vie suffisant; deuxièmement, cette rémunération nette ne devrait pas être diminuée par des retenues dans une mesure qui ferait perdre son sens aux principes établis à l'article 6 de la convention, à savoir la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré. De l'avis de la commission, il faut fixer des limites pour chaque type de retenue et, par conséquent, il est également important d'établir une limite globale au-delà de laquelle le salaire ne pourra pas faire l'objet d'autres retenues, afin de protéger le revenu du travailleur en cas de retenues multiples.

**297.** Troisièmement, toutes les informations pertinentes sur les motifs et les limites des retenues dont le salaire peut faire l'objet doivent être communiquées à l'avance aux travailleurs intéressés afin d'éviter toute baisse inattendue de leur rémunération, baisse qui pourrait compromettre leur capacité de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. L'article 8, paragraphe 2, de la convention indique qu'il revient aux autorités nationales de décider comment ces informations devraient être fournies, mais, manifestement, il est préférable d'informer les travailleurs en faisant dûment référence aux retenues dans le contrat de travail, ou en affichant en permanence sur le lieu de travail la législation et/ou le règlement intérieur pertinent, mais, dans tous les cas, de façon telle que les travailleurs pourront prendre préalablement connaissance de la nature et de l'ampleur de toutes les retenues possibles.