

CHAPITRE VI

PÉRIODICITÉ, JOURS ET LIEU DU PAIEMENT DU SALAIRE

1. Paiement du salaire à intervalles réguliers

354. Aux termes de l'article 12, paragraphe 1, de la convention n° 95, le salaire sera payé à intervalles réguliers et, à moins qu'il n'existe d'autres arrangements satisfaisants qui assurent le paiement du salaire à des intervalles réguliers, les intervalles auxquels le salaire doit être payé seront prescrits par la législation nationale ou fixés par une convention collective ou une sentence arbitrale. Aux termes du quatrième paragraphe de la recommandation, les intervalles maxima auxquels le paiement des salaires s'effectuera devraient être tels que le salaire soit payé au moins deux fois par mois, à 16 jours ou plus d'intervalle, lorsqu'il s'agit de travailleurs dont la rémunération est calculée à l'heure, à la journée ou à la semaine, et au moins une fois par mois lorsqu'il s'agit de personnes employées moyennant une rémunération calculée au mois ou à l'année¹.

355. L'idée sous-jacente à ces dispositions était de parer à l'éventualité d'intervalles particulièrement longs entre deux paiements du salaire, afin de ne pas exposer le travailleur aux risques d'endettement. En fait, la quintessence de la protection du salaire, c'est l'assurance d'un paiement périodique qui permet au travailleur d'organiser sa vie quotidienne selon un degré raisonnable de certitude et de sécurité. Par voie de conséquence, le retard du paiement du salaire ou bien l'accumulation de dettes salariales vont clairement contre la lettre et l'esprit de la convention et privent de tout intérêt l'application de la plupart du reste de ses dispositions. Dans les paragraphes qui suivent, pour s'en tenir à

¹ Le texte initial proposé par le Bureau avait la teneur suivante: «le salaire doit être payé régulièrement à des intervalles qui permettent de réduire au minimum, pour les travailleurs, la possibilité d'endettement». Cette proposition a été modifiée en première discussion de telle sorte que les intervalles en question soient déterminés par la législation ou une convention collective; voir CIT, 31^e session, 1948, *Compte rendu des travaux*, p. 485. En deuxième discussion, la suppression du paragraphe 4 de la recommandation avait été proposée, aux motifs qu'il était peu souhaitable d'insérer dans un instrument international la nature des dispositions devant être reprises dans des conventions collectives et, d'autre part, que le paiement des salaires par semaine ou par quinzaine n'était pas coutumier dans certaines parties du monde. Finalement, cet amendement fut rejeté tandis qu'un autre, tendant à rendre l'expression «deux fois par mois» plus précise en ajoutant les mots «à seize jours au plus d'intervalle», a été adopté; voir CIT, 32^e session, 1949, *Compte rendu des travaux*, p. 509.

l'actualité, la commission va commencer par examiner certains des cas les plus choquants et consternants que l'on ait connus ces dernières années en matière d'arriérés de salaires, en particulier dans les pays d'Europe centrale et orientale, après quoi elle procédera à un tour d'horizon des diverses législations et pratiques nationales au regard de la périodicité du paiement du salaire.

1.1. Paiement différé du salaire

356. Ces cinq dernières années, presque toutes les observations formulées par la commission d'experts à propos de la convention n° 95 ont porté sur des problèmes d'arriérés de salaires et de manquement de certains gouvernements à leur obligation de garantir le paiement du salaire à intervalles réguliers conformément à l'article 12, paragraphe 1, de la convention. De même, ces dix dernières années, la Commission de l'application des conventions et recommandations de la Conférence a été appelée régulièrement à examiner des cas portant sur des situations graves d'arriérés de salaires. De plus, ces dix dernières années, le Conseil d'administration du BIT a été saisi de neuf réclamations fondées sur l'article 24 de la Constitution de l'OIT alléguant l'inexécution de la convention n° 95, essentiellement pour des questions de paiement retardé ou de non-paiement du salaire².

357. Le cumul de sommes considérables en arriérés de salaires et autres salaires impayés est devenu l'un des phénomènes des plus alarmants et des plus persistants qui sévissent dans beaucoup de pays d'Europe centrale et orientale en transition vers une économie de marché. Antérieurement, le phénomène des arriérés de salaires se limitait en général à certains secteurs et se manifestait essentiellement lorsque des entreprises se heurtaient à des problèmes transitoires

² Voir, par ordre chronologique inverse, la réclamation alléguant l'inexécution par la République tchèque de la convention n° 95 présentée par la Confédération tchéco-morave des syndicats (mars 2000, GB.277/18/2); la réclamation alléguant l'inexécution par la République de Moldova de la convention n° 95, présentée par la Fédération générale des syndicats de la République de Moldova (nov. 1999, GB.276/17/2); la réclamation alléguant l'inexécution par la Fédération de Russie de la convention n° 95, présentée par l'Internationale de l'éducation et le Syndicat des salariés de l'enseignement et de la science de Russie (mars 1997, GB.268/15/3 et GB.270/15/5); la réclamation alléguant l'inexécution par le Venezuela de la convention n° 95, présentée conjointement par plusieurs syndicats de ce pays (nov. 1996, GB.267/16/1 et GB.268/14/9); la réclamation alléguant l'inexécution par le Congo de la convention n° 95, présentée par la Confédération des syndicats de travailleurs du Congo (mars 1996, GB.265/13/1 et GB.268/14/6); la réclamation alléguant l'inexécution par le Nicaragua de la convention n° 95, présentée par la Centrale latino-américaine des travailleurs (nov. 1994, GB.261/14/11 et GB.264/16/3); la réclamation alléguant l'inexécution par le Gabon de la convention n° 95, présentée par la Fédération des travailleurs des mines, du pétrole et assimilés et par l'Organisation internationale de l'énergie et des mines (nov. 1994, GB.261/14/10); la réclamation alléguant l'inexécution par le Congo de la convention n° 95, présentée par l'Organisation internationale de l'énergie et des mines (nov. 1994, GB.261/14/8 et GB.265/12/6); la réclamation alléguant l'inexécution par la France de la convention n° 95, présentée par la Confédération générale des travailleurs – Force ouvrière (mars 1994, GB.259/15/30).

de liquidités ou d'insolvabilité. Il était circonscrit à des secteurs touchés par des conflits, des crises ou une conjoncture économique adverse, dans le pays ou à l'extérieur. Mais maintenant, le phénomène que les pays d'Europe centrale et orientale connaissent depuis une dizaine d'années s'étend à toutes les branches d'activité – énergie, mines, industries manufacturières et agriculture – et se révèle particulièrement tenace, générant une sorte de «culture enracinée du non-paiement». En *Fédération de Russie*, d'après les plus récentes informations communiquées par le gouvernement, les arriérés de salaires s'élèvent à 29,9 milliards de roubles (soit environ 1 milliard de dollars E.-U.) et touchent l'industrie, l'agriculture, la construction, les services publics et les transports. En Ukraine, d'après une étude récente du BIT, 69 pour cent des usines déclarent éprouver de grosses difficultés à régler les salaires. Cinquante-neuf pour cent des usines, c'est-à-dire près de trois sur cinq d'entre elles, ne règlent pas tout ou partie des salaires dus et, en moyenne, les impayés remontent à près de six semaines³. En *République de Moldova*, comme le révèle une autre étude du BIT, les retards constatés dans le paiement des salaires vont de deux mois à deux ans, la plupart des entreprises recourant au troc en remplaçant les salaires en espèces par des produits manufacturés⁴. Des rapports de recherche montrent qu'en *Bulgarie* le volume des dettes salariales des entreprises n'appartenant pas à l'Etat s'est multiplié par plus de sept entre 1991 et 1996, doublant pratiquement sur la seule période de 1997-1999, si bien que le total des salaires impayés ou en retard dans le secteur public représente aujourd'hui 2,5 pour cent du PIB du pays⁵. Au *Bélarus*, les arriérés de salaires dans les entreprises d'Etat, qui s'élevaient déjà à 2 millions de dollars en 1994, atteignaient les 42 millions de dollars en 1996⁶. Le Kazakhstan lui aussi a connu ce phénomène d'accumulation massive d'arriérés de salaires, le total des dettes des entreprises entre elles, y compris les dettes salariales, atteignant 38 pour cent du PIB en 1996⁷. Des arriérés considérables portant sur les salaires et aussi les pensions

³ Voir Guy Standing et Lászlo Zsoldos, *Worker in securities in Ukrainian industry: The 2000 ULFS*, OIT, 2001, pp. 36-45. Selon les informations recueillies en 2001 par la Commission de l'application des normes de la Conférence, en mai 2001, le montant total des arriérés de salaires représentait 1,3 fois la masse salariale mensuelle représentée par l'ensemble des travailleurs et touchait non moins de 5 millions d'entre eux; voir CIT, 89^e session, 2001, *Compte rendu des travaux*, p. 19, partie 2/62.

⁴ Voir *République de Moldova: Analyse de la flexibilité et de la sécurité de la main-d'œuvre dans les entreprises*, BIT, oct. 2001 (sous presse).

⁵ Voir Vassil Tsanov et Temenuzka Zlatanova, «Non-payment of wages in Bulgaria», mémoire de recherche présenté lors de la Conférence sous-régionale tripartite sur la protection du salaire notamment par des fonds de garantie du salaire en Europe centrale et orientale, Sofia, 9-10 nov. 2001 (non publié).

⁶ Voir *Bélarus: Prices, markets and enterprise reform*, Banque mondiale, 1997, p. 59.

⁷ Voir *Kazakhstan: Living standards during the transition*, Banque mondiale, 1998, p. 4.

ont été signalés à propos d'autres pays, comme le *Tadjikistan*, le Turkménistan et l'Ouzbékistan⁸.

6.1. Rompre le cercle vicieux du non-paiement

La première des priorités consiste assurément à rétablir une économie monétaire en mettant aussi vite que possible un terme à une économie de troc en expansion. Le cercle vicieux de l'endettement entre entreprises doit être brisé lui aussi. Même si, à court terme, le système de troc peut apparaître comme une bonne solution, sa généralisation à l'ensemble de l'économie peut générer des mouvements incontrôlables dont les travailleurs sont en général les principales victimes. La priorité devrait être aussi d'assurer le paiement des salaires, avec l'appui du système bancaire, sous le contrôle étroit, pour l'ensemble, des pouvoirs publics. Ces derniers devraient aussi – avec l'appui des syndicats – statuer de manière plus systématique conformément à la procédure de faillite à l'égard des entreprises non rentables qui n'assurent plus le paiement des salaires et des cotisations sociales depuis des mois, lorsque les mesures de restructuration ne suffisent pas à améliorer la situation. [...] Il importe également de réduire l'imposition, de manière à aider les entreprises à accroître leur dotation en capital, améliorer leur capacité de production, et accéder ainsi à une position où elles seront susceptibles de payer plus d'impôts et verser plus de cotisations sociales. [...] Une telle série de mesures requiert indubitablement de la part des autorités un programme d'action dans plusieurs directions. L'inspection du travail doit être, elle aussi, renforcée. Dans beaucoup de régions de Russie et d'Ukraine, des équipes d'inspection ont été mises en place pour analyser en détail la situation et les responsabilités des entreprises. Sur le plan législatif aussi, des initiatives seraient nécessaires sur plusieurs fronts: le caractère prioritaire du paiement du salaire, la responsabilité des employeurs, les monopoles, l'endettement et le système bancaire, le régime des faillites, etc. Les syndicats ont un rôle déterminant à jouer, qui consiste à inciter les gouvernements à plus d'initiatives dans ce domaine et à insister sur le paiement intégral des arriérés de salaires. Des entretiens tripartites doivent être encouragés, entre pouvoirs publics et partenaires sociaux, sur le non-paiement du salaire. Il est intéressant de constater que, chaque fois que ce problème grave a finalement conduit les autorités à prendre des mesures, celles-ci ont presque toujours été prises de manière unilatérale: les syndicats et les organisations d'employeurs n'ont en général pas été consultés. Considérant l'ampleur de ce phénomène dans certains pays, il serait temps d'impliquer tous les partenaires sociaux plus activement dans le processus.

Source: D'après Daniel Vaughan-Whitehead: «Wage policy reforms in Central and Eastern Europe: A first assessment (1990-1996)», in Daniel Vaughan-Whitehead (responsable de la publication): *Paying the price – The wage crisis in Central and Eastern Europe*, MacMillan, ILO Studies, 1998, pp. 64-65.

358. Les experts tendent à attribuer le phénomène à plusieurs facteurs – effondrement de la demande, recul du rendement et marasme de l'emploi dans les grandes entreprises, lacunes à tous les niveaux de l'encadrement, incurie de l'administration vis-à-vis des entreprises d'Etat, fiscalité écrasante, politiques monétaires anti-inflationnistes strictes. Mais, aussi

⁸ Voir Emine Gürgen et al., *Economic reforms in Kazakhstan, Kyrgyz Republic, Tadjikistan, Turkmenistan and Uzbekistan*, Fonds monétaire international, 1999, p. 21.

complexes que puissent être les causes du phénomène, il est clair que la pratique consistant à retarder, détourner ou retenir le paiement du salaire contribue à entretenir un cercle vicieux qui ne fait que favoriser l'économie parallèle, le marché noir et la corruption, avec son inévitable cortège de maux pour une population en voie de paupérisation: malnutrition, morbidité croissante, abandon scolaire, etc. Toutes les études consacrées à la question signalent comme l'une des conséquences de ce phénomène persistant de non-paiement du salaire la dégradation marquée du niveau de vie. Dans la plupart des cas, la consommation des ménages s'est considérablement ralentie, l'espérance de vie a reculé dans des proportions effarantes, notamment pour les hommes, en même temps que les taux de morbidité se sont accrus et les indicateurs de pauvreté aggravés. La population de l'*Ukraine* a ainsi perdu plus de deux millions de personnes en moins d'une décennie en conséquence de la chute marquée de l'espérance de vie chez les hommes du fait du stress infligé aux hommes jeunes ou d'âge moyen par les ajustements et l'insécurité du revenu. De même, en *Fédération de Russie*, l'espérance de vie des hommes a chuté dans des proportions spectaculaires entre les seules années 1992 et 1994, passant de 62 à 57 ans seulement, les chiffres faisant ressortir au premier chef que l'aggravation des taux de mortalité chez les hommes d'âge moyen est liée à l'alcool⁹.

359. Un autre aspect du problème réside dans le très faible niveau du salaire, qui a pour conséquence que, même ceux qui perçoivent leur salaire intégralement et en temps voulu ne sont pas, pour la plupart dans une situation tellement plus envieuse que ceux qui ne sont pas payés du tout, car leur salaire est si bas qu'il ne contribue que relativement peu à l'entretien du foyer. Les analystes ont décelé un retour massif à l'agriculture de subsistance – en 1996, 90 pour cent des pommes de terre et 85 pour cent du reste des légumes consommés en *Fédération de Russie* provenaient de cultures de particuliers, encouragées par l'insuffisance du revenu en espèces et la démonétisation croissante de l'économie¹⁰. Le problème du non-paiement du salaire contribue ainsi à amplifier les effets d'un autre problème non moins inquiétant dans la plupart des économies en transition, celui du niveau dérisoire des salaires¹¹. En *Bulgarie*, où la chute du revenu réel atteint aussi des proportions dramatiques,

⁹ Voir Simon Clarke, «Poverty in Russia», in *Problems of Economic Transition*, vol. 42, sept. 1999, p. 13; Guy Standing, *Global labour flexibility – Seeking distributive justice*, 1999, p. 250; Guy Standing et László Zsoldos, *Worker insecurities in Ukrainian industry: The 2000 ULFS*, OIT, 2001, p. 1.

¹⁰ Il est assez révélateur de constater que si le salaire minimum légal en Fédération de Russie en 1996 s'élevait à 13 dollars par mois, 64 pour cent des foyers déclaraient un revenu global par habitant inférieur au seuil officiel correspondant au minimum vital, qui se chiffrait, quant à lui, à 66 dollars par mois; voir Simon Clarke, «Trade unions and the non-payment of wages in Russia», in *International Journal of Manpower*, vol. 19, 1998, p. 84.

¹¹ Ainsi, par exemple, on estime qu'en Fédération de Russie, même lorsque le salaire est payé intégralement, moins de 25 pour cent des foyers où les deux conjoints travaillent gagnent assez pour maintenir une famille à deux enfants au-dessus du niveau minimum de subsistance; voir Simon Clarke «Poverty in Russia», in *Problems of Economic Transition*, vol. 42, sept. 1999, p. 23.

début 1998, le salaire moyen réel ne représentait plus que 35 pour cent de son niveau de 1990¹².

360. Le problème du non-paiement ou du paiement tardif du salaire n'est cependant pas circonscrit aux seuls pays en transition d'Europe centrale et orientale ou aux anciennes républiques soviétiques. Si cette région du monde a été placée sous les feux de la rampe ces dix dernières années, cela ne doit pas masquer le fait que le même problème handicape les économies nationales d'autres régions du monde, notamment l'Afrique et l'Amérique latine. Les informations dont on dispose font apparaître que la situation sur ce plan est particulièrement grave au Congo, où les arriérés de salaires ont atteint 220 milliards de francs CFA et les délais de paiement varient de 18 à 22 mois¹³. En République centrafricaine, des salariés du secteur public auraient perçu leur salaire avec 16 mois de retard et même, à Bangui, des fonctionnaires municipaux n'auraient pas été payés au cours des 26 derniers mois¹⁴. La commission a reçu en outre une communication du Congrès des syndicats de Zambie (ZCTU) selon laquelle les salaires ne seraient plus payés depuis deux à dix-neuf mois dans la plupart des collectivités territoriales, le phénomène affectant près de 10 000 travailleurs¹⁵. Selon d'autres sources, au Tchad, des agents publics des secteurs de la santé et de l'enseignement n'auraient pas perçu trois mois de salaire, tandis qu'aux Comores, selon les informations communiquées par l'Union des syndicats autonomes des travailleurs comoriens (USATC), dans certaines régions, les secteurs publics connaîtraient des arriérés de salaires de l'ordre de 20 à 30 mois¹⁶. S'agissant de l'Amérique latine, selon nombre d'observations émanant d'organisations de travailleurs, il y aurait des abus dans le paiement des salaires en Argentine¹⁷, en Colombie¹⁸, au Costa Rica¹⁹ et en

¹² Voir Vassil Tzanov et Daniel Vaughan-Whitehead, *Republic of Bulgaria: For a new incomes policy and strategy*, BIT, 1998, p. 11.

¹³ On rappellera qu'en 1995 la Confédération syndicale des travailleurs du Congo (CSTC) a saisi l'OIT d'une réclamation fondée sur l'article 24 de la Constitution, alléguant l'inexécution par ce pays de la convention n° 95 au motif d'arriérés de salaires cumulés dans le secteur public et du licenciement de milliers d'agents des services publics sans règlement final des salaires et des indemnités qui leur étaient dus. Dans ses conclusions, le comité tripartite constitué pour examiner la réclamation a rappelé qu'un pays ayant ratifié la convention est tenu non seulement de veiller à ce qu'elle s'applique dans le secteur privé mais encore de l'appliquer scrupuleusement aux travailleurs qui dépendent directement de l'État; voir doc. GB.268/14/6, paragr. 19 et 22.

¹⁴ La commission a pris note des observations formulées à cet égard par l'Organisation démocratique syndicale des travailleurs africains (ODSTA) et a prié le gouvernement de fournir des informations détaillées sur l'ampleur du problème; voir rapport de la CEACR pour 2002, p. 343 (*République centrafricaine*) et pour l'année 2000, p. 225.

¹⁵ Voir rapport de la CEACR pour 1999, p. 340 et, pour 2002, p. 370 (*Zambie*).

¹⁶ Voir rapport de la CEACR pour 1999, p. 332, pour 2001, p. 379, et pour 2002, p. 346 (*Comores*).

¹⁷ Voir rapport de la CEACR pour 1999, p. 328, pour 2000, p. 223, et pour 2002, p. 340 (*Argentine*).

*République dominicaine*²⁰, et des pratiques d'esclavage, impliquant naturellement le non-paiement du salaire, en particulier en zone rurale, ont même été dénoncées en *Bolivie*²¹ et au *Brésil*²².

361. Il arrive que l'on propose à titre de règlement de dettes salariales des biens de consommation ou des billets à ordre au lieu de monnaie ayant cours légal. Selon une étude menée par le BIT sur cinq pays nouvellement indépendants de l'ancienne Union soviétique, 47 pour cent des entreprises interrogées en *Fédération de Russie* et jusqu'à 70 pour cent au *Kirghizistan* déclaraient avoir des difficultés à percevoir leur salaire. Près d'une personne interrogée sur cinq faisait état d'un paiement partiel du salaire en nature. La part du salaire ainsi versé en nature équivalait en moyenne à 16 pour cent du total de la production de l'établissement considéré²³. Comme les autres instances de contrôle de l'OIT, la commission a toujours eu comme position que toute mesure tendant à résoudre un problème d'arriérés de paiement du salaire, c'est-à-dire tout effort tendant à faire droit aux prescriptions de l'article 12 de la convention, ne doit pas s'accomplir au prix d'une atteinte à d'autres dispositions de la convention, telles que l'article 3, relatif au paiement du salaire en monnaie ayant cours légal, ou encore l'article 4, relatif aux prestations en nature.

362. Pour en venir à la réclamation présentée en 1997 par l'Internationale de l'éducation et le Syndicat des salariés de l'enseignement et des sciences de Russie contre le gouvernement de la *Fédération de Russie* pour non-exécution de la convention n° 95, les organisations plaignantes alléguaient que, dans certaines zones rurales, les autorités locales avaient conclu avec certains commerces des accords prévoyant de fournir aux enseignants et à d'autres catégories de personnel des denrées alimentaires d'une certaine valeur, étant entendu que leur paiement ne se ferait que lorsque les salaires auraient été perçus. A ce propos, le Conseil d'administration a rappelé les termes de l'article 4 de la convention, en vertu desquels certains critères restreignent et

¹⁸ Voir rapport de la CEACR pour 2000, p. 225, pour 2001, p. 377, et pour 2002, p. 344 (*Colombie*).

¹⁹ Voir rapport de la CEACR pour 1995, p. 236, pour 2001, p. 381, et pour 2002, p. 347 (*Costa Rica*).

²⁰ Voir rapport de la CEACR pour 1999, p. 333, et pour 2001, p. 384 (*République dominicaine*).

²¹ Voir rapport de la CEACR pour 1992, p. 236, et pour 2001, p. 376 (*Bolivie*).

²² Voir rapport de la CEACR pour 1997, p. 236, pour 1999, p. 330, et pour 2002, p. 342 (*Brésil*). Voir également rapport du comité tripartite constitué pour examiner la réclamation présentée en 1993 par la Centrale latino-américaine des travailleurs (CLAT) en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT alléguant l'inexécution par le Brésil des conventions n°s 29 et 105, doc. GB.264/16/7.

²³ Voir Christine Evans-Klock et Alexander Samorodov, *The employment impact of privatisation and enterprise restructuring in selected economies*, BIT, 1998, pp. 79-80. Voir également Daniel Vaughan-Whitehead (responsable de la publication), *Paying the price: The wage crisis in Central and Eastern Europe*, BIT, 1998, pp. 26-29.

réglementent le paiement du salaire en nature, et il a appelé instamment le gouvernement à veiller à ce que les mesures prises pour assurer le versement des arriérés de salaires n'entraînent pas la violation d'autres dispositions de la convention²⁴. Ultérieurement, suite à certaines communications émanant du Syndicat russe des employés de la culture et du Syndicat des employés de l'enseignement et des sciences de Russie dénonçant une tendance croissante au paiement du salaire en nature dans certaines régions, la commission a exprimé ses préoccupations devant le fait que ce pays persiste à recourir à des paiements en nature faisant litière des conditions posées par la convention pour résoudre le problème des arriérés de salaires cumulés²⁵.

363. On évoquera, dans le même ordre d'idée, la réclamation présentée en 2000 par la Fédération générale des syndicats de la République de Moldova alléguant l'inexécution par ce pays de la convention n° 95, dans laquelle l'organisation plaignante dénonce le fait qu'une centaine de milliers de travailleurs, dans la plupart des secteurs d'activité économique, n'aient pas touché leurs salaires depuis six mois ou plus et parfois depuis plus d'un an, et aussi une pratique usitée chez la plupart des employeurs, qui consiste à offrir des boissons alcoolisées et du tabac à la place du salaire. Dans ses recommandations, le comité constitué par le Conseil d'administration avait déclaré ne pouvoir que se livrer à des conjectures en ce qui concerne la part de la diminution récente du montant des arriérés de salaires qui s'explique par le paiement du salaire sous forme de boissons alcoolisées et de tabac, et il a rappelé au gouvernement que les mesures prises en vue du paiement des salaires dus ne doivent pas aboutir à une violation d'autres dispositions de la convention²⁶. Dans la réclamation présentée par la Confédération syndicale des travailleurs du Congo (CSTC) en 1997 contre le gouvernement du Congo, toujours pour inexécution de la convention n° 95, le gouvernement avait proposé aux fonctionnaires de l'administration et aux travailleurs de certaines entreprises publiques ayant accumulé entre 15 et 18 mois d'arriérés depuis 1992 d'assurer la régularité du paiement des salaires et de rattraper les arriérés de salaires en convertissant le tout en une dette intérieure. Dans ses conclusions et recommandations, le Conseil d'administration a rappelé que le paiement des salaires sous forme de billets à ordre, de bons, de coupons ou sous toute autre forme censée représenter la monnaie ayant cours légal est interdit par la convention, et il a prié le gouvernement de communiquer des informations, d'une part, sur l'éventuelle mise en œuvre de la proposition qu'il avait faite en avril 1994 d'assurer la régularité du paiement des salaires et de couvrir les arriérés de salaires et, d'autre part, sur les modalités de remboursement desdits arriérés²⁷.

²⁴ Voir GB.270/15/5, paragr. 40 et 43.

²⁵ Voir *Etudes économiques de l'OCDE: Fédération de Russie*, 1997, p. 115 de l'anglais.

²⁶ Voir document GB.278/5/1, paragr. 34.

²⁷ Voir document GB.268/14/6, paragr. 21.

364. Plus récemment, le gouvernement de la *Fédération de Russie* signalait l'initiative prise par une société minière d'émettre pour 750 000 roubles de billets à ordre pour essayer de réduire le montant des arriérés de salaires. La commission a instamment appelé le gouvernement à mettre un terme à de telles pratiques, qui contreviennent de manière flagrante à l'article 3, paragraphe 1, de la convention²⁸. Il semble que dans la plupart des anciennes républiques soviétiques, et principalement en *Fédération de Russie*, le paiement en nature en lieu et place d'un règlement en monnaie – pratique connue sous le vocable de troc – se soit largement répandu depuis 1992, s'étendant à tous les secteurs d'activité économique et contribuant à une situation dans laquelle les entreprises ne peuvent plus payer leurs fournisseurs, les fournisseurs ne peuvent plus payer leurs travailleurs, les travailleurs ne peuvent plus acquitter leurs factures et où personne, pratiquement, n'acquitte plus d'impôts. D'après les chiffres de la Banque mondiale, en 1997, les dettes impayées des entreprises russes, englobant les salaires impayés, représentaient plus du double des sommes alors en circulation sous forme de monnaie ayant cours légal. Selon certains analystes, pendant la deuxième moitié des années quatre-vingt-dix, le troc est devenu non plus un phénomène exceptionnel, mais une institution sociale pérennisée, d'autres disent même que le troc a été érigé en système et que l'économie est démonétisée²⁹. Dans une situation caractérisée par une pénurie croissante de liquidités et une généralisation des impayés, il est naturel que le troc comme moyen de paiement soit jugé préférable à la persistance d'arriérés non réglés. La presse abonde d'articles sur des arrangements de troc conçus comme un palliatif au paiement en espèces. On évoquera ainsi l'exemple de cette usine de la ville de Perm qui payait régulièrement ses salariés en bicyclettes, que ceux-ci devaient écouler au mieux sur le marché, en concurrence directe avec leur propre employeur. En fait, dans certaines économies en transition, l'usage du billet à ordre et la pratique du troc comme moyens de paiement du salaire font partie intégrante d'un système plus vaste de recours à des artifices monétaires pour le règlement des dettes entre entreprises³⁰. C'est dans ce sens que les arriérés de

²⁸ Voir rapport de la CEACR pour 2002, p. 360 (*Fédération de Russie*).

²⁹ Voir V. Makarov et G. Kleiner, «Barter in Russia: An institutional stage», dans *Problems of Economic Transition*, vol. 42, n° 11, mars 2000, pp. 51-79; A. Iakovlev, «The causes of barter, non-payments, and tax evasion in the Russian economy», *ibid.*, pp. 80-96. D'après les conclusions d'une récente étude portant sur plus de 3 000 entreprises de quelque 20 pays en transition, le troc et les autres transactions non monétaires restent très usités en Fédération de Russie et en Ukraine, de même qu'au Bélarus, en République de Moldova et au Kazakhstan, et aussi, peut-être à un degré moindre, dans d'autres pays d'Europe centrale et orientale, en particulier en Croatie et en Slovénie; voir Wendy Carlin, Steven Fries, Mark Schaffer et Paul Seabright, «Barter and non-monetary transactions in transition economies: Evidence from a cross-country survey», BERD, document de travail n° 50, juin 2000. Voir également Simon Commander et Christian Mumssen, «Understanding barter in Russia», BERD, document de travail n° 37, déc. 1998.

³⁰ On estimait qu'à la fin des années quatre-vingt-dix, dans la seule *Fédération de Russie*, il y avait en circulation pour plus de 15 milliards de dollars de reconnaissances de dettes, appelées *veksels* (de l'allemand «wechsel», littéralement: change). Beaucoup de *veksels* sont convertibles en monnaie, mais d'autres ne peuvent être échangés que contre du pétrole, de l'électricité, des

salaires et le paiement en nature peuvent être considérés, bien souvent, comme le coût social d'une économie privée de monnaie, ou encore le prix à payer pour que l'activité économique ne s'arrête pas purement et simplement mais que les gens continuent de travailler.

365. Ce n'est certainement pas ici le lieu de discuter en détail des crises actuelles d'arriérés de salaires et d'insécurité des revenus qui sévissent de par le monde. Mais la commission saisit cette occasion pour récapituler les principaux points sur lesquels elle a fait porter son attention ces dernières années, à propos des obligations découlant de l'article 12, paragraphe 1, de la convention.

366. De l'avis de la commission, le paiement différé du salaire s'inscrit dans un cercle vicieux qui affecte inexorablement une économie nationale tout entière. Priver les travailleurs de leur revenu en espèces réduit la consommation, ce qui entraîne une réduction des recettes fiscales de l'Etat, et la maigreur des recettes fiscales conduit elle-même à une stagnation des dépenses publiques et à une aggravation de l'endettement. Ce type de phénomène contribue à son tour à aggraver le chômage, donc la crise sociale. La commission est également préoccupée par les pratiques consistant à geler les dettes salariales antérieures et à ne s'occuper que du paiement des salaires venant à échéance. Certaines entreprises s'efforcent de retenir leurs salariés par ce biais, en évitant de prendre clairement des engagements quant à la liquidation des arriérés de salaires antérieurs. Tout concourt à démontrer que les arriérés de salaires sont un phénomène qui porte en lui-même la cause de sa propagation, si bien qu'il génère, tôt ou tard, un nouveau cycle de défaut de paiement. La commission insiste donc sur le point que, si dans des cas vraiment exceptionnels il peut être légitime d'étaler sur une période raisonnable la liquidation de dettes salariales cumulées, rien moins que le paiement intégral du salaire ne saurait offrir de réelles perspectives de sortir de ce cercle vicieux.

367. Sans méconnaître que la solution de la crise des dettes salariales est subordonnée aussi à l'existence d'une administration du travail efficace, d'un système judiciaire crédible, d'institutions financières saines et de relations du travail solides, la commission tient à faire valoir qu'une situation dans laquelle une partie de la force de travail se voit systématiquement refuser les fruits de son labour ne peut durer éternellement et qu'en conséquence une intervention prioritaire s'impose pour mettre un terme à ces pratiques. La commission est fermement convaincue que, si le problème des retards dans le paiement des salaires est un phénomène symptomatique des économies en transition, cela ne peut constituer une raison suffisante pour excuser, année après année, que l'on persiste à ne pas honorer l'obligation contractuelle voulant que le travailleur perçoive intégralement son dû à intervalles réguliers³¹. On ne saurait invoquer

produits chimiques ou du ciment. A propos des *veksels* et autres substituts de la monnaie, voir OCDE, *Etudes économiques de l'OCDE: Fédération de Russie*, 1997, pp. 178-185.

³¹ Voir, par exemple, rapport de la CEACR pour 2002, p. 368 (*Ukraine*). Des remarques similaires ont été faites par la Commission de la Conférence lors de l'examen de cas individuels

non plus comme excuse que ces retards n'ont qu'uniquement ou principalement cours dans le secteur privé. A cet égard, la commission a fait valoir à de nombreuses reprises, qu'un gouvernement est tenu d'user de toute son autorité pour assurer que non seulement les salaires soient versés à intervalles réguliers dans le secteur public, mais en plus que les prescriptions de la convention soient pleinement et scrupuleusement respectées dans les entreprises privées et autres entreprises qui ne sont pas la propriété de l'Etat.

6.2. L'importance du contrôle, des sanctions et d'une juste réparation

71. La commission note avec préoccupation l'augmentation du nombre des cas de paiement des salaires en retard, de non-paiement ou de paiement partiel des salaires dans un nombre toujours plus grand de pays d'Europe de l'Est, d'Afrique ou d'Amérique latine [...] De telles pratiques bafouent ouvertement la justice sociale et, plus précisément, le principe de la protection du salaire posé par la convention n° 95, en particulier celui du paiement régulier du salaire pour un travail effectué ou un service rendu [...]

72. Si ces situations ont leur origine dans les difficultés économiques et financières suscitées par la transition vers une économie de marché ou la mise en œuvre de programmes d'ajustement structurel, leur ampleur et leur persistance peuvent être aggravées par le fait que les Etats concernés n'usent pas de leur prérogative pour faire respecter une législation qui, dans la plupart des pays, institue une protection adéquate des travailleurs contre les retards dans le paiement ou le non-paiement total ou partiel de leur salaire. De tels retards ou non-paiements ont des conséquences sociales graves puisqu'ils privent les travailleurs et leurs familles des ressources auxquelles ils ont droit et ont aussi des répercussions désastreuses sur l'économie et les finances publiques [...]

73. La commission considère, à la lumière des cas que les organes de contrôle de l'OIT ont été amenés à examiner par le passé, que l'application de la convention à travers les dispositions nationales lui donnant effet doit comprendre trois aspects fondamentaux:

- i) une évaluation effective de la situation, permettant de connaître le montant et la nature des dettes salariales, le nombre de travailleurs concernés, le nombre et la nature des entreprises concernées par les retards dans le paiement des salaires, de manière à analyser les causes de ce retard et déterminer les remèdes à y apporter;
- ii) des sanctions appropriées, pour la prévention et la répression des infractions. Il ne suffit pas que la législation prévoit des sanctions: il faut en outre que celles-ci soient appliquées avec rigueur à l'égard de ceux qui profitent de la situation économique pour se livrer à des manœuvres illicites;
- iii) des mesures de réparation du préjudice subi, consistant non seulement dans le règlement des sommes dues au titre des salaires, mais encore dans celui de sommes destinées à compenser les pertes causées par le retard dans le paiement. Sur ce plan, il est utile de se pencher sur les possibilités selon lesquelles de tels cas peuvent être soumis à la justice en vue d'une réparation du préjudice subi.

Source: Rapport de la CEACR pour 1997, Rapport général, paragr. 71-73, p. 22.

concernant le respect de la convention; voir CIT, 85^e session, 1997, *Compte rendu des travaux*, p. 19/104, et CIT, 86^e session, 1998, *Compte rendu des travaux*, p. 18/105.

368. Sur un plan plus pratique, la commission considère que l'application de la convention sur ce point repose sur trois éléments essentiels: i) un contrôle efficace; ii) des sanctions appropriées; et iii) des voies de recours pour le préjudice subi, en perspective non seulement du versement intégral des sommes dues, mais encore d'une indemnisation des pertes causées par le paiement tardif³².

369. En ce qui concerne le contrôle, la commission n'a pas besoin de souligner l'importance de services d'inspection du travail fonctionnant convenablement, capables de détecter les infractions à la législation du travail et de poursuivre les contrevenants. De l'avis de la commission, l'efficacité de tels services se mesure non pas tant au nombre de visites d'inspection ou à la prolifération d'organes ou organismes compétents, mais aux résultats concrets enregistrés sur le plan de la prévention des retards de paiement. Il est vrai naturellement que, pour exercer un contrôle efficace sur le plan du paiement des salaires, les services d'inspection du travail doivent pouvoir compter sur un solide effectif et sur les ressources matérielles qu'exigent l'ampleur et la difficulté de leur tâche³³. Les informations dont on dispose font apparaître que, dans les pays qui ont été le plus gravement touchés par les problèmes d'arriérés de salaires ces dernières années, soit la *Fédération de Russie* et l'*Ukraine*, malgré la restructuration et le renforcement des services d'inspection du travail de l'Etat, les violations massives des droits du travail persistent, notamment le paiement irrégulier du salaire. Dans bien des cas, le non-paiement du salaire à terme échu ne tient pas à des problèmes de liquidités mais simplement à une affectation autre des fonds destinés aux salaires. On constate également que c'est dans les secteurs les plus prospères de l'économie, où les salaires nominaux sont les plus élevés, comme ceux du gaz et de l'électricité, que se rencontre la plus forte incidence d'arriérés de salaires parce que ces secteurs cherchent, pour éluder le fisc, à réduire autant qu'ils le peuvent leurs ressources monétaires et privilégient au contraire les transactions relevant du troc. Ce cas démontre bien que le contrôle revêt une importance critique.

³² Voir, par exemple, rapport de la CEACR pour 2000, p. 229 (*Fédération de Russie*); rapport de la CEACR pour 1997, p. 226 (*Ukraine*); rapport de la CEACR pour 1995, p. 247 (*Turquie*). Voir également rapport du comité constitué pour examiner la réclamation présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution alléguant l'inexécution par la *Fédération de Russie* de la convention n° 95, nov. 1997, doc. GB.270/15/5, paragr. 30-40, et rapport du comité constitué pour examiner la réclamation présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution alléguant l'inexécution de la convention n° 95 par le Congo, mars 1996, doc. GB.265/12/6, paragr. 21-24.

³³ Par exemple, en 1999, lors de la discussion du cas de la *Fédération de Russie* devant la Commission de la Conférence, les membres employeurs ont jugé qu'à leur sens le système russe d'inspection du travail ne traitait guère que 1 pour cent des cas de non-paiement du salaire, et qu'il était remédié à une proportion encore plus faible de cas; voir CIT, 87^e session, 1999, *Compte rendu des travaux*, p. 23/133.

6.3. Quand l'Etat ne garantit plus le paiement du salaire à intervalles réguliers

30. Le comité rappelle qu'un Etat qui ratifie la convention est tenu non seulement de l'appliquer scrupuleusement aux travailleurs dont les salaires sont financés directement par le budget de l'Etat, mais aussi de veiller à ce qu'elle soit appliquée par les autorités locales et les entreprises privées. [...]

31. Qu'il s'agisse d'arriérés de salaires, de retards dans le paiement des salaires ou de non-paiement des salaires, la situation entre dans le champ d'application de la convention dès lors que le paiement régulier des salaires, tel que prévu au paragraphe 1 de l'article 12, n'est pas assuré. [...]

33. Les présentes allégations concernent par conséquent l'application effective de la législation nationale pertinente puisque, si elle n'est pas mise en œuvre de manière efficace, cette législation ne suffit pas, par sa seule conformité à la convention, à assurer le respect satisfaisant de cette dernière. [...]

35. Le comité note que le gouvernement considère que le problème des arriérés de salaires ne pourra être résolu que par le règlement de la crise financière. Il serait difficile de nier la relation entre le problème des arriérés de salaires et la situation générale des finances et de l'économie nationale, néanmoins il est évident que des arriérés de salaires atteignant une telle ampleur dans l'ensemble du pays et dans tous les secteurs ont des répercussions négatives sur l'économie nationale. Il paraît indispensable, aux yeux du comité, que le gouvernement s'engage fermement à mettre un terme au problème des arriérés de salaires et prenne à cette fin toutes les mesures en son pouvoir afin de briser le cercle vicieux crise financière-arriérés de salaires, qui handicape sérieusement l'économie nationale puisqu'il se traduit par un manque à percevoir sur le plan des recettes fiscales, qui ne fait lui-même qu'aggraver la crise financière.

36. Ce que le comité note avec une inquiétude particulière, c'est que le gouvernement invoque parmi les principales causes des arriérés de salaires, le détournement des fonds destinés initialement au paiement des salaires vers d'autres fins, telles que des transactions financières, détournement qui est l'expression d'un lourd mépris des principes du droit civil, qui confine à l'acte illicite relevant du pénal. Si de telles pratiques devaient se perpétuer, toutes les autres mesures financières prises pour mobiliser des ressources afin d'assurer le prompt règlement des salaires n'auraient que des résultats limités et continueraient simplement de profiter à ceux qui tirent avantage de la situation.

37. De l'avis du comité, l'application effective de la convention comprend trois aspects fondamentaux: le contrôle; des sanctions adéquates pour prévenir et punir les infractions, et des mesures permettant la réparation du préjudice subi. [...]

Source: D'après le rapport du comité constitué pour examiner la réclamation présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par l'Internationale de l'éducation et le Syndicat des salariés de l'enseignement et des sciences de Russie alléguant l'inexécution par la Fédération de Russie de la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949. Document GB.270/15/5, nov. 1997.

370. Il ne fait pas de doute que le problème du paiement différé ou du non-paiement du salaire est souvent l'expression de graves lacunes de la législation nationale, qui appelleraient pour leur solution une initiative appropriée, sur le plan législatif précisément. Cependant, la commission tient à souligner que la conformité de la législation à la convention ne saurait, en soi, garantir le respect de cette dernière. A défaut de moyens efficaces de mise en

œuvre, une législation ou une réglementation nationale est vouée à rester lettre morte et ne constituera jamais qu'une piètre consolation pour les travailleurs lorsque ceux-ci se retrouvent privés de leurs moyens d'existence.

371. Pour ce qui est de l'imposition de sanctions, la commission attache une importance particulière à ce qu'elles soient véritablement dissuasives, et consistent par exemple en amendes pécuniaires sévères, de sorte qu'il ne soit pas plus intéressant pour l'employeur d'acquitter une amende symbolique au lieu de déboursier à terme échu les fonds destinés aux salaires³⁴. Elle rappelle une fois de plus que l'adéquation des sanctions prévues en cas d'infraction à la législation concernant la protection du salaire ne peut être mesurée qu'à l'aune des résultats, soit, en l'occurrence, une réduction appréciable du nombre de travailleurs subissant des arriérés dans le paiement de leurs salaires³⁵.

372. S'agissant du troisième des éléments évoqués ci-dessus, la commission n'a pas vraiment besoin de rappeler que des travailleurs qui ne sont pas payés depuis plusieurs mois, voire plusieurs années, ont droit non seulement à percevoir intégralement les salaires qui leur sont dus mais encore à une indemnisation qui corresponde au préjudice subi. Des mesures propres à réparer ce préjudice s'imposent en particulier dans des situations caractérisées par une forte inflation, où tout retard du paiement du salaire se traduit *ipso facto* par une réduction en termes réels du revenu du travailleur.

373. Autre aspect important, le besoin d'informations fiables sur la nature et l'ampleur des arriérés de salaires. Comme la commission le fait observer depuis un certain nombre d'années, une évaluation adéquate du problème quant à ses véritables dimensions, ses causes et ses effets n'est possible que moyennant la collecte systématique de statistiques actualisées émanant de sources crédibles. Dans pratiquement tous les commentaires qu'elle a formulés à ce sujet, la commission a été amenée à demander des données complètes concernant le nombre de travailleurs touchés, le montant des arriérés liquidés et le montant des sommes non encore réglées, les inspections effectuées, les sanctions infligées et les délais impartis pour le remboursement des sommes restant dues³⁶.

³⁴ Voir rapport de la CEACR pour 2002, p. 364 (*Turquie*).

³⁵ Cet avis était également celui du comité constitué pour examiner la réclamation présentée en 1984 par la Confédération générale des travailleurs portugais (CGTP-IN) en vertu de l'article 24 de la Constitution, alléguant l'inexécution par le *Portugal* de la convention n° 95. Ce comité avait conclu que «les sanctions [dont il était question] ne semblaient pas avoir permis d'arrêter le développement et la multiplication des cas de retard dans le paiement des salaires au cours de la période considérée, si bien qu'elles ne pouvaient être considérées comme appropriées au sens de l'article 15 c) de la convention»; voir *Bulletin officiel*, supplément spécial 4/1985, vol. LXVIII, série B, paragr. 45, p. 15.

³⁶ Voir, par exemple, rapport de la CEACR pour 2002, p. 343 (*République centrafricaine*), p. 350 (*Djibouti*), p. 370 (*Zambie*). De même, la Commission de la Conférence a souligné que sans l'aide de telles données il lui serait difficile d'apprécier les progrès accomplis dans le sens du règlement des arriérés de salaires et de tirer des conclusions quant à la mesure dans laquelle la

374. De l'avis de la commission, mettre un terme à l'accumulation d'arriérés de salaires nécessite des efforts soutenus, un dialogue ouvert et continu avec les partenaires sociaux et toute une série de mesures, qui ne se cantonnent pas au niveau législatif mais concernent aussi la pratique³⁷. La commission reste convaincue qu'en raison de leur complexité les problèmes de paiement différé du salaire ne peuvent trouver une solution satisfaisante qu'à travers la coopération des partenaires sociaux. Cet aspect revêt une importance particulière dans les pays en transition, puisque le dialogue social est le seul moyen de répartir la charge des réformes de l'économie tout en préservant la paix sociale. Des solutions négociées ont beaucoup plus de chances de succès lorsque la seule base solide permettant de poursuivre des changements structuraux particulièrement pénibles est le consensus social. Enfin, la commission est conduite à réaffirmer qu'un engagement fort et une action résolue de la part des autorités de l'Etat sont indispensables pour s'attaquer au problème sous trois aspects déterminants – un contrôle rigoureux, des sanctions sévères et une réparation appropriée du préjudice subi par les travailleurs.

1.2. Périodicité du paiement du salaire dans la législation nationale et dans la pratique

375. Dans la plupart des pays, la législation du travail prescrit que le salaire soit payé régulièrement et à intervalles rapprochés. Souvent, elle prévoit qu'une période maximale entre deux paiements s'applique d'une manière générale à tous les salariés, mais dans certains cas les intervalles entre deux paies varient selon la nature du travail ou le type de contrat d'emploi.

376. Dans bien des pays, la législation nationale fixe un intervalle maximum qui s'applique à tous les salariés en général ou bien aux principales catégories de travailleurs. Ces pays prévoient, pour la plupart, que le salaire soit payé au moins une fois par mois. Tel est le cas, par exemple, du Brésil³⁸, de la

convention se trouverait respectée; voir, par exemple, CIT, 87^e session, 1999, *Compte rendu des travaux*, p. 23/134.

³⁷ Voir, par exemple, rapport de la CEACR pour 2001, p. 380 (*Congo*) et rapport de la CEACR pour 1999, p. 339 (*Ukraine*). Voir également CIT, 86^e session, 1998, *Compte rendu des travaux*, p. 18/114, et CIT, 75^e session, 1988, *Compte rendu des travaux*, p. 28/50.

³⁸ (2) art. 459; (7), art. IV; (8), art. 331. Tel est le cas, également, des pays suivants: Bahamas (1), art. 3; Cameroun (1), art. 68, 1; Cap-Vert (1), art. 118; Chili (1), art. 55; République de Corée (1), art. 42, 2; Dominique (2), annexe, art. 3 b); Estonie (2), art. 31, 1; Guinée-Bissau (1), art. 104, 2; Hongrie (1), art. 155, 1; Kirghizistan (1), art. 233, 1; Jamahiriya arabe libyenne (1), art. 32, 1; Malte (1), art. 28, 1; Maurice (1), art. 4, 1 et 8, 1; Ouganda (1), art. 35; Paraguay (1), art. 232 a); Pologne (1), art. 85, 1; Roumanie (1), art. 87, 1; (2), art. 7, 1; République démocratique du Congo (1), art. 80; Royaume-Uni: îles Vierges britanniques (22), art. C34, 1; Jersey (17), art. 10; Montserrat (21), art. 16, 2; Slovénie (1), art. 134, 1; Suisse (2), art. 323; Swaziland (1), art. 47, 1; République-Unie de Tanzanie (1), art. 58, 1; Tchad (1), art. 259; Turquie (1), art. 26; Uruguay (2), art. 31; Yémen (1), art. 61. De même, aux Etats-Unis, dans certains Etats comme le Colorado (19, art. 8-4-105, le Dakota du Sud (49), art. 60-11-9, le

Chine³⁹, de Cuba⁴⁰, de la République dominicaine⁴¹, de l'Espagne⁴², de l'Iraq⁴³, du Japon⁴⁴, de la Malaisie⁴⁵, du Nigéria⁴⁶, de Sri Lanka⁴⁷ et de la République tchèque⁴⁸. En règle générale, la législation de ces pays permet qu'une périodicité plus rapprochée – un paiement quotidien, hebdomadaire ou par quinzaine – soit stipulée par les conventions collectives, les accords d'entreprise ou les contrats d'emploi individuels. Dans certains cas, la législation veut que le contrat ne spécifie aucune période, la fréquence du paiement étant réputée être d'un mois⁴⁹. Aux Seychelles⁵⁰, la rémunération en espèces est payable à des intervalles réguliers convenus entre l'employeur et le travailleur, qui ne peuvent cependant dépasser un mois, le paiement devant avoir été effectué au plus tard cinq jours après la date de son échéance. En Australie, selon la législation du Queensland⁵¹, le salaire doit être payé au minimum tous les mois à moins qu'un instrument conventionnel régissant les conditions d'emploi ne stipule un intervalle différent. En Inde⁵², des intervalles entre deux paies sont fixés par l'employeur sous réserve de ne pas excéder un mois. En

Delaware (13), art. 1102, a), l'Idaho (17), art. 45-608, le Kansas (21), art. 44-314, le Minnesota (29), art. 181.101, et le Wisconsin (58), art. 109.03, 1), les périodes de paie n'excèdent pas un mois civil ou trente jours. Le gouvernement indique que les périodes de paie plus longues ne sont pas courantes et peuvent être attaquées en justice. En Allemagne (1), art. 119 a); (4), art. 64, d'après le rapport du gouvernement, la mensualisation de la paie est certainement devenue une règle générale.

³⁹ (1), art. 7; (2), art. 50.

⁴⁰ (1), art. 123.

⁴¹ (1), art. 198, 199, 208, 209.

⁴² (1), art. 29, 1).

⁴³ (1), art. 42, 1).

⁴⁴ (2), art. 24, 2); (5), art. 53.

⁴⁵ (1), art. 18.

⁴⁶ (1), art. 9, 4) et 15. Aucun contrat ne peut stipuler un paiement du salaire à des intervalles supérieurs à un mois sauf autorisation écrite préalable de l'autorité publique.

⁴⁷ (1), art. 19, 1) b) et 31, 3); (2), art. 2 b) et 23, 1).

⁴⁸ (1), art. 119, 1).

⁴⁹ Par exemple, à Singapour (1), art. 20, l'employeur peut fixer des périodes de paie non supérieures à un mois, mais en l'absence d'une telle décision la périodicité du paiement est réputée d'un mois.

⁵⁰ (1), art. 32, 2). De même, en Croatie (1), art. 83, 2) et 3), la législation prévoit que les période de paie sont déterminées par les conventions collectives ou les contrats d'emploi individuels mais n'excèdent pas un mois.

⁵¹ (7), art. 393, 1).

⁵² (1), art. 4, 2). Il en est de même en Thaïlande (1), art. 70, 1), où les salaires sont calculés sur une base mensuelle, journalière ou horaire, sur la base d'une autre période non supérieure à un mois, ou encore à la pièce, auquel cas le paiement du salarié doit s'effectuer au moins une fois par mois.

Indonésie⁵³, le paiement du salaire a lieu au maximum une fois par semaine et au minimum une fois par mois.

377. Dans d'autres pays, comme la *Bulgarie*⁵⁴, la *Lituanie*⁵⁵, le *Mexique*⁵⁶, le *Panama*⁵⁷, les *Philippines*⁵⁸, la *Fédération de Russie*⁵⁹ et le *Venezuela*⁶⁰, la période de paie standard est la quinzaine, même si la périodicité du paiement peut, en principe, être négociée dans le cadre de conventions collectives ou d'accords individuels. Au Canada⁶¹, la fréquence des paiements du salaire obéit à des règles différentes dans le pays, encore que dans la majorité des juridictions la quinzaine ou une période non supérieure à seize jours soit de

⁵³ (2), art. 17. Il en est de même en Namibie (1), art. 36, 1), où la loi veut que le salaire soit payé chaque semaine ou bien, si l'employeur et l'employé y consentent, par quinzaine ou mensuellement.

⁵⁴ (1), art. 245, 1) et 270, 2). Il en est de même au *Bélarus* (1), art. 73; en *République de Moldova* (1), art. 102; (2), art. 19, 1); au *Tadjikistan* (1), art. 108. De même, aux Etats-Unis, le salaire est payé en général par quinzaine ou à des intervalles n'excédant pas seize jours dans un grand nombre d'Etats, dont les suivants: Arizona (7), art. 23-351(A); Arkansas (8), art. 11-4-401 a); Californie (9), art. 204; District of Columbia (14), art. 32-1302; Hawaii (16), art. 388-2 a); Illinois (18), art. 115/3; Indiana (19), art. 22-2-5-1; Kentucky (22), art. 337.020; Maine (25), art. 621-A, 1); Maryland (26), art. 3-502; Mississippi (31), art. 71-1-35, 1); Missouri (32), art. 290.080; Nevada (35), art. 608.060; New Jersey (37), art. 34:11-4.2; Nouveau-Mexique (38), art. 50-4-2(A); Ohio (43), art. 4113.15; Oklahoma (44), art. 40-165.2; Utah (52), art. 34-28-3, 1) a); et Wyoming (59), art. 27-4-101. Inversement, dans d'autres Etats, comme le Connecticut (11), art. 31-71b, le New Hampshire (36), art. 275:43, et le Rhode Island (47), art. 28-14.2.2, le salaire est payé, en principe, non moins d'une fois par semaine, encore que des arrangements différents puissent être prévus par les conventions collectives. Un tableau des règles applicables en la matière dans les différents Etats est accessible par le site www.dol.gov/esa/programs/whd/state/payday.htm.

⁵⁵ (2), art. 11.

⁵⁶ (2), art. 88.

⁵⁷ (1), art. 148.

⁵⁸ (1), art. 103; (2), vol. III, règle VIII, art. 3 a). Si, pour cause de force majeure ou pour des circonstances dont la maîtrise échappe à l'employeur, le paiement du salaire ne peut avoir lieu, l'employeur doit payer le salaire dès que ladite force majeure ou lesdites circonstances ont cessé. En tout état de cause, aucun employeur ne peut payer les salaires à des intervalles supérieurs à un mois.

⁵⁹ (1), art. 136.

⁶⁰ (1), art. 150. Toutefois, les salaires peuvent être payés à des intervalles n'excédant pas un mois en ce qui concerne les travailleurs auxquels l'employeur assure le logement et la nourriture. La situation est la même au *Nicaragua* (2), art. 86 et 146, où les intervalles entre deux paies ne peuvent excéder la quinzaine dans le cas des salariés, sauf en ce qui concerne les gens de maison, qui peuvent ne percevoir leur salaire que mensuellement.

⁶¹ Voir, par exemple, *Colombie-Britannique* (6), art. 17, 1); *île du Prince-Edouard* (15), art. 30, 2) a); *Manitoba* (7), art. 86, 1); *Nouveau-Brunswick* (8), art. 35, 1); *Terre-Neuve et Labrador* (9), art. 33, 1); *Nouvelle-Ecosse* (12), art. 79, 1) a); *Québec* (16), art. 43; *Saskatchewan* (17), art. 48, 1). Inversement, en *Alberta* (4), art. 7, 2), la période de paie ne peut excéder un mois alors qu'en *Ontario* (14), art. 11, 1), la loi prescrit à l'employeur de fixer la périodicité de la paie mais n'en détermine pas pour autant la longueur.

règle. En *Ukraine*⁶², le salaire est versé à intervalles réguliers conformément à des échéances fixées par convention collectives et, de toute façon, au moins deux fois par mois à des intervalles n'excédant pas 16 jours francs. A *Saint-Vincent-et-les Grenadines*⁶³, le salaire des travailleurs journaliers, c'est-à-dire de ceux qui sont employés à la journée ou pour accomplir à la journée de travail une tâche rémunérée forfaitairement, sont payés à des intervalles n'excédant pas 14 jours. En Australie, dans l'Etat de Nouvelle-Galles du Sud⁶⁴, la rémunération due à un salarié doit être versée, à sa demande, au moins une fois par quinzaine, tandis que les instruments conventionnels peuvent stipuler d'autres intervalles de paie, comme la semaine. En Tasmanie⁶⁵, les sentences arbitrales et les accords enregistrés prévoient en règle générale que le salaire est payé par semaine ou par quinzaine.

378. Dans un certain nombre de pays, des intervalles différents sont prévus en fonction des catégories d'emploi. Pour l'essentiel, les législations nationales différencient les travailleurs manuels ou les travailleurs employés à l'heure, à la journée ou à la semaine, des salariés ou travailleurs dont la rémunération est calculée sur une base mensuelle ou annuelle. Ainsi, la rémunération doit être versée chaque semaine ou chaque quinzaine à la première catégorie et chaque quinzaine ou chaque mois à la seconde. Il en est ainsi, par exemple, dans les pays suivants: *Azerbaïdjan*⁶⁶, *Colombie*⁶⁷, *Egypte*⁶⁸, *Equateur*⁶⁹, *Israël*⁷⁰ et *Tunisie*⁷¹. Au *Costa Rica*⁷² et au *Guatemala*⁷³, les

⁶² (2), art. 24.

⁶³ (1), art. 3.

⁶⁴ (5), art. 117, 1).

⁶⁵ Selon les termes de la plupart des sentences arbitrales, les salaires doivent être payés chaque semaine au plus tard le jeudi; voir, par exemple, la Fuel Merchants Award, art. 32; la Baking Industry Award, art. 24; l'Optical Industries Award, art. 26 a); la Meat Retailing Award, art. 23. Selon d'autres instruments, la fréquence du paiement ne doit pas être inférieure à la quinzaine, citons à cet égard l'Hospitals Award, art. 39 a); et la Broadcasting and Television Award, art. 28 a). D'autres sentences, comme l'Estate Agents Award, art. 24, stipulent que la fréquence du paiement ne doit pas être inférieure à un mois.

⁶⁶ (1), art. 172, 1), 2), 174, 1) et 178, 1). Il en est de même dans les pays suivants: *Bénin* (1), art. 221; *Burkina Faso* (1), art. 113; *République centrafricaine* (1), art. 105; *Comores* (1), art. 104; *Côte d'Ivoire* (1), art. 32, 3); *Djibouti* (1), art. 100; *Gabon* (1), art. 152; *République islamique d'Iran* (1), art. 37; *Liban* (1), art. 47; *Maroc* (1), art. 3; *Oman* (1), art. 55; *Royaume-Uni*: *Gibraltar* (11), art. 19, 1) a) et c); *République arabe syrienne* (1), art. 47; *Togo* (1), art. 96. De même, aux Etats-Unis, dans l'Etat de New York (39), art. 191, 1) a) et d), les travailleurs manuels doivent être payés toutes les semaines alors que les employés de bureau doivent être payés au minimum toutes les quinzaines. Au *Kenya* (1), art. 5, 2), les travailleurs occasionnels doivent être payés à la fin de la journée mais les travailleurs engagés pour une période n'excédant pas un mois doivent être payés à la fin de chaque mois.

⁶⁷ (1), art. 134, 1).

⁶⁸ (1), art. 34.

⁶⁹ (2), art. 83.

parties peuvent convenir entre elles de la périodicité des paiements, lesquels ne peuvent en aucun cas excéder la quinzaine pour les travailleurs manuels ou le mois pour les travailleurs intellectuels et les gens de maison. Des dispositions similaires existent au *Congo*⁷⁴ et au *Niger*⁷⁵, étant entendu qu'un journalier, engagé à l'heure ou à la journée pour un travail de courte durée, doit être payé chaque jour à la fin du travail. Au Viet Nam⁷⁶, l'employeur a la faculté de déterminer la périodicité du paiement, que le salaire soit calculé sur une base horaire, journalière, hebdomadaire ou mensuelle ou encore sur la base du rendement, sous réserve que l'intervalle retenu soit appliqué pendant une période déterminée et que le salarié en soit avisé. Les salariés dont le salaire est calculé sur une base horaire, journalière ou hebdomadaire doivent être payés à la fin de l'heure, de la journée ou de la semaine ou bien de manière cumulative selon les conditions convenues entre les parties mais au moins tous les 15 jours, tandis que les salariés dont la rémunération est calculée sur une base mensuelle sont payés tous les mois ou toutes les quinzaines. En *Argentine*⁷⁷ aussi, les travailleurs dont la rémunération est calculée sur une base mensuelle doivent être payés à la fin de chaque mois calendaire, tandis que les travailleurs rémunérés sur une base journalière ou horaire doivent être payés chaque semaine ou chaque quinzaine. Au Koweït⁷⁸ et au Qatar⁷⁹, les travailleurs dont la rémunération est

⁷⁰ (1), art. 9, 10 et 13. Le ministre du Travail peut prescrire le paiement du salaire à des intervalles autres que ceux spécifiés par la loi sur la protection du salaire mais, jusqu'à présent, il n'a jamais fait usage de cette possibilité.

⁷¹ (1), art. 140.

⁷² (1), art. 168. De même, au *Honduras* (2), art. 368, l'intervalle entre deux paies ne peut en aucune circonstance dépasser une semaine en ce qui concerne les travailleurs manuels et un mois en ce qui concerne les travailleurs intellectuels et les gens de maison. En *Bolivie* (1), art. 34, 53; (2), art. 40, la législation prévoit un paiement hebdomadaire pour les travailleurs à domicile, un paiement mensuel pour les salariés des gens de maison et un paiement par quinzaine pour les travailleurs manuels.

⁷³ (2), art. 92.

⁷⁴ (1), art. 88 et 89. Il en est de même pour le *Mali* (1), art. L.103; la *Mauritanie* (1), art. 90; le *Sénégal* (1), art. L.115. Dans ces pays, la loi prévoit en outre que d'autres intervalles, conformes à l'usage, peuvent s'appliquer à certaines activités et professions spécifiées par le ministre du Travail, sur recommandation du Conseil du travail.

⁷⁵ (1), art. 160. Toutefois, l'article 206 du décret n° 67-126/MFP/T du 7 septembre 1967 dispense toutes les entreprises agricoles, industrielles et commerciales de l'obligation de payer les travailleurs employés sur une base journalière ou hebdomadaire à des intervalles réguliers n'excédant pas 15 jours. La commission formule depuis plus de trente ans des commentaires à propos de l'incompatibilité d'une telle disposition avec les prescriptions de la convention; voir rapport de la CEACR pour 2002, p. 358 (*Niger*).

⁷⁶ (1), art. 58, 2), 3).

⁷⁷ (1), art. 126 a), b).

⁷⁸ (1), art. 29. Il en est de même à Bahreïn (1), art. 68, et aux Emirats arabes unis (1), art. 56. De même, en Arabie saoudite (1), art. 116, les salaires des travailleurs rémunérés sur une base journalière doivent être versés au moins une fois par semaine, tandis que les salaires calculés sur une base mensuelle doivent être payés sur la même base. En Finlande (1), chap. 2, art. 13, si la

calculée sur une base annuelle ou mensuelle doivent être payés au moins une fois par mois, tandis que ceux dont la rémunération est calculée sur une base horaire, journalière ou hebdomadaire, ou encore à la pièce, doivent être payés au moins une fois par quinzaine.

379. En France⁸⁰ et en Guinée⁸¹, les employés, de même que les ouvriers bénéficiant d'une convention prévoyant le paiement mensuel, sont payés au moins une fois par mois, tandis que les ouvriers qui ne bénéficient pas d'une telle convention sont payés au moins deux fois par mois à des intervalles n'excédant pas 16 jours. En Norvège⁸², lorsque la rémunération est calculée sur une base horaire, journalière ou hebdomadaire, le paiement doit avoir lieu au moins une fois par semaine tandis que, lorsque la rémunération est calculée sur une base mensuelle ou annuelle, le paiement s'effectue deux fois par mois, sauf accord contraire. En Belgique⁸³ et au Luxembourg⁸⁴, le paiement s'effectue, en principe, au moins deux fois par mois, à des intervalles n'excédant pas 16 jours et en aucun cas moins d'une fois par mois. Des dérogations peuvent être autorisées au moyen d'une décision prise par la commission paritaire compétente et rendue obligatoire par le Chef de l'Etat.

380. Dans d'autres pays⁸⁵, la loi établit en outre une distinction quant aux intervalles entre les paiements aux personnes dont la rémunération est calculée à

base du barème de rémunération est une période inférieure à une semaine, le paiement est dû au moins deux fois par mois, autrement une fois par mois.

⁷⁹ (1), art. 29, 2).

⁸⁰ (1), art. L.143-2. La possibilité de conclure des conventions collectives en vertu desquelles les salaires des ouvriers doivent être payés sur une base mensuelle et d'étendre aux ouvriers tout ou partie des avantages jusque-là accordés aux employés a été introduite par la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978. Seuls les travailleurs à domicile, les saisonniers, les travailleurs occasionnels ou les travailleurs à temps partiel sont exclus de ces dispositions. Selon une observation soumise récemment par une organisation française de travailleurs, la formulation de la disposition pertinente du Code du travail français est ambiguë, puisqu'elle ne précise pas si le terme «mois» désigne le mois calendaire ou une période de trente jours comprise entre deux dates. Sur la base de la première interprétation, un salaire pourrait être payé le premier jour d'un mois donné puis le dernier jour du mois suivant, ce qui voudrait dire selon un intervalle de 60 jours. Dans sa réponse, le gouvernement a reconnu que l'article L.143-2 du Code du travail peut être interprété différemment, mais il a déclaré que cela ne remettait pas en question le principe du paiement régulier du salaire, notamment à la lumière de l'article R.154-3 du Code, lequel prévoit des sanctions bien précises en cas d'infractions aux dispositions concernant le paiement du salaire.

⁸¹ (1), art. 215 et 216.

⁸² (1), art. 55, 2).

⁸³ (1), art. 9.

⁸⁴ (1), art. 4.

⁸⁵ Par exemple, *Burkina Faso* (2), art. 113; *République centrafricaine* (1), art. 105; *Comores* (1), art. 104; *Congo* (1), art. 88; *Côte d'Ivoire* (1), art. 32, 3); *Djibouti* (1), art. 100; *Gabon* (1), art. 152; *Mali* (1), art. L.103; *Mauritanie* (1), art. 90; *Niger* (1), art. 160; *Sénégal* (1), art. L.115; *Togo* (1), art. 96. De même, en *France* (1), art. L.143-2, en *Guinée* (1), art. 215, et au *Liban* (1), art. 47, et au *Maroc* (1), art. 3, dans le cas d'un travail rémunéré à la pièce d'une durée

la pièce ou dépend de l'accomplissement d'une tâche spécifique. Ainsi, dans le cas d'un travail à la pièce devant prendre plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées par accord mutuel, mais le travailleur doit percevoir chaque quinzaine une avance d'un montant correspondant au moins à 90 pour cent du salaire minimum, le solde devant être intégralement réglé dans les 15 jours qui suivent la livraison de l'ouvrage. De même, en Arabie saoudite⁸⁶ et en Tunisie⁸⁷, dans le cas d'un travail rémunéré à la pièce devant prendre plus de deux semaines, le travailleur doit percevoir chaque semaine une avance proportionnelle au travail accompli, le solde devant être réglé dans la semaine qui suit la livraison de l'ouvrage. Aux Philippines⁸⁸, les travailleurs engagés pour accomplir une tâche qui ne peut pas être achevée en deux semaines doivent être payés à intervalles n'excédant pas 16 jours, à proportion de la quantité de travail effectuée, le solde devant être réglé à l'achèvement de celui-ci, tandis qu'en Hongrie⁸⁹ les travailleurs engagés pour accomplir une tâche dont l'exécution nécessite plus d'un mois doivent percevoir une avance d'au moins un mois. En Argentine⁹⁰, en Equateur⁹¹, au Nicaragua⁹² et au Paraguay⁹³, les travailleurs rémunérés à la pièce ou à l'ouvrage doivent être payés au moins une fois par semaine ou par quinzaine, à proportion du travail accompli. En Israël⁹⁴, la rémunération due au titre d'un contrat portant sur un ouvrage nécessitant plus de 14 jours doit être versée le jour de l'achèvement de l'ouvrage, à moins que des avances ne soient prévues par les clauses d'une convention collective ou d'un contrat d'emploi. Au Suriname⁹⁵, la rémunération qui n'est pas calculée sur

supérieure à la quinzaine, la date de paiement peut être fixée par accord mutuel mais le salarié doit percevoir un acompte chaque quinzaine, le solde devant être intégralement réglé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage. Voir également Malte (1), art. 28, 1) b), et Royaume-Uni: Gibraltar (11), art. 19, 1) b).

⁸⁶ (1), art. 116. Il en est de même en Egypte (1), art. 34 b); en Jamahiriya arabe libyenne (1), art. 32, 2); au Rwanda (1), art. 96; en République arabe syrienne (1), art. 47 b).

⁸⁷ (1), art. 140.

⁸⁸ (1), art. 103; (2), vol. III, règle VIII, art. 3 b). De même, en Finlande (1), chap. 2, art. 13, si le travail payé à la tâche dure plus d'une période de paie, une partie de la paie doit être déterminée sur la base du temps passé au travail et être réglée à l'expiration de chaque période de paie.

⁸⁹ (1), art. 155, 2). Au Kenya (1), art. 5, 1) b), en Ouganda (2), art. 31, 2), et en République-Unie de Tanzanie (2), art. 34, 3), et en les ouvriers travaillant à la pièce perçoivent une rémunération proportionnelle à la quantité de travail accomplie à la fin de chaque mois, ou bien à la date d'achèvement de l'ouvrage, si cette dernière est plus rapprochée. Voir également Swaziland (1), art. 47, 1) d), et Viet Nam (1), art. 140.

⁹⁰ (1), art. 126 c).

⁹¹ (2), art. 84.

⁹² (2), art. 159.

⁹³ (1), art. 232 b).

⁹⁴ (1), art. 11.

⁹⁵ (1), art. 1614M et 1614P.

une base temporelle doit être versée selon les mêmes intervalles que pour le travail le plus directement comparable quant à la nature, au temps et au lieu, au travail pour lequel la rémunération est due. De plus, lorsque la rémunération est calculée en fonction des résultats du travail accompli, une certaine part, au moins égale aux trois quarts de la rémunération habituelle pour un travail comparable, doit être versée chaque jour de paie, selon ce qui a été convenu pour cela, sous réserve d'un règlement final devant intervenir au premier jour de paie où cela est possible.

381. Des intervalles spécifiques pour le paiement du salaire sont prévus par la législation de certains pays en ce qui concerne les personnes payées à la commission ou au pourcentage, comme les agents commerciaux ou les voyageurs de commerce. Tel est le cas, par exemple, en *Tunisie*⁹⁶. Au *Costa Rica*⁹⁷ et à *Malte*⁹⁸, les rémunérations qui consistent en une part des bénéfices, en une commission sur les ventes ou en émoluments perçus de l'employeur doivent être réglées par quinzaine ou mensuellement dans des proportions qui peuvent être déterminées par voie d'accord entre l'employé et l'employeur, les comptes devant être apurés au moins une fois par an. De même, en *Espagne*⁹⁹ et au *Mexique*¹⁰⁰, la législation fixe une base annuelle pour le règlement des participations aux bénéfices.

382. Dans certains pays, la périodicité du versement du salaire est librement négociable, même si, dans la pratique, le salaire est payé à la semaine, à la quinzaine ou au mois. Il est en ainsi, par exemple, au *Ghana*¹⁰¹, au *Guyana*¹⁰² et en *Slovaquie*¹⁰³. En *Thaïlande*¹⁰⁴, les salaires autres que ceux calculés sur une base mensuelle, journalière ou horaire sont payables au moment convenu entre l'employeur et le travailleur. Au *Botswana*¹⁰⁵ et en *Zambie*¹⁰⁶, les

⁹⁶ (1), art. 140. Au Maroc (1), art. 3, et au Rwanda (1), art. 96, les commissions dues aux voyageurs de commerce et représentants de commerce doivent être réglées au moins toutes les trois semaines.

⁹⁷ (1), art. 168. Tel est également le cas au *Guatemala* (2), art. 92; au *Honduras* (2), art. 368; au Royaume-Uni: Gibraltar (11), art. 19, 1) d) et 4).

⁹⁸ (1), art. 28, 1) e), 3).

⁹⁹ (1), art. 29, 2).

¹⁰⁰ (2), art. 122.

¹⁰¹ (1), art. 31, 1) e) et 33, 2), 3). Le gouvernement indique que le nouveau projet de Code du travail actuellement à l'examen devant le Parlement comporte une disposition spécifique prévoyant le paiement de la rémunération du travail directement au travailleur intéressé et à intervalles réguliers.

¹⁰² (1), art. 18, 3).

¹⁰³ (1), art. 130, 2).

¹⁰⁴ (1), art. 70, 2).

¹⁰⁵ (1), art. 75, 1). De même, au *Mozambique* (1), art. 53, 1) c), les salaires doivent être versés à intervalles réguliers d'une semaine, d'une quinzaine ou d'un mois, selon les conditions fixées par le contrat d'emploi individuel ou la convention collective, tandis qu'au *Soudan* (1),

intervalles sont déterminés sur la base des conditions du contrat de service, sous réserve que la période de paie ne soit pas inférieure à une semaine ou supérieure à un mois. Aux *Pays-Bas*¹⁰⁷, le paiement du salaire peut être réglé selon la fréquence que les parties conviennent, mais en aucun cas moins d'une fois par trimestre. En *Autriche*¹⁰⁸, les questions touchant aux procédures de règlement des rémunérations, notamment au temps et au lieu du paiement, sont normalement réglées par voie d'accords d'entreprise conclus entre l'employeur et le comité d'établissement, mais lorsqu'un tel accord ne peut se faire, la question peut être tranchée par un conseil de prud'hommes à la demande de l'une ou l'autre des parties. En *Italie*¹⁰⁹, la seule et unique disposition légale pertinente prévoit que la fréquence et les modalités de paiement sont celles qui s'appliquent habituellement au lieu où le travail est accompli. Dans la pratique, les périodes de paiement sont fixées par voie de conventions collectives, même si, le plus souvent, le paiement des ouvriers comme celui des employés s'effectue mensuellement, mais avec le versement d'un acompte intervenant habituellement en milieu de mois. Toutefois, d'autres fréquences sont prescrites en ce qui concerne les prestations ou suppléments divers, par exemple à l'année en ce qui concerne les primes de productivité, le treizième mois, etc. Aux Etats-Unis¹¹⁰, dans certains Etats, la périodicité semble être librement négociable, pouvant être quotidienne, semi-hebdomadaire, hebdomadaire, semi-mensuelle ou mensuelle.

383. La législation de certains pays comme l'*Algérie*¹¹¹ et *Madagascar*¹¹² énonce comme règle générale le paiement du salaire à intervalles réguliers sans préciser pour autant la longueur de ces intervalles. Dans d'autres pays, comme la *Barbade* et *Chypre*, aucun intervalle n'est prévu par la législation mais les prescriptions de la convention se trouvent pleinement appliquées dans la pratique. De même, le gouvernement de la Nouvelle-Zélande indique qu'il n'existe pas de disposition législative concernant spécifiquement la fréquence du

art. 35, 2), le salaire doit être versé sur une base journalière, hebdomadaire ou mensuelle, selon ce qui est convenu entre les parties, sauf dans les cas spécifiés par décision de l'autorité compétente.

¹⁰⁶ (1), art. 48, 1).

¹⁰⁷ (1), art. 1638L. Au *Suriname* (1), art. 1614L, 1614N, les salaires sont en principe payables à la fin de chaque semaine, mois ou trimestre. Les parties peuvent décider par accord mutuel que ces intervalles soient plus rapprochés, mais elles ne peuvent décider qu'ils soient plus espacés sans une autorisation écrite du gouverneur. Dans le cas des travailleurs dont la rémunération dépend de certaines données qui sont précisées par la comptabilité de l'employeur, le paiement doit intervenir chaque fois que le montant de la rémunération peut être déterminé et, en tout état de cause, au moins une fois par an.

¹⁰⁸ (1), art. 97, 3).

¹⁰⁹ (1), art. 2099.

¹¹⁰ Voir, par exemple, Alaska (5), art. 23.05.140 a); Caroline du Nord (40), art. 95-25.6; Iowa (20), art. 91A.3, 1); Michigan (28), art. 408.472, 2).

¹¹¹ (1), art. 6 et 88.

¹¹² (1), art. 73.

paiement du salaire mais que des clauses prévoyant le paiement régulier de celui-ci sont convenues par les parties à la relation d'emploi au moment de la négociation de l'accord. De même, au Tchad¹¹³, la législation ne dit pas expressément que le salaire est dû à des intervalles réguliers, non plus qu'elle ne fixe de tels intervalles; elle se borne à prévoir que, sauf cas de *force majeure*, le salaire calculé sur une base mensuelle doit être payé au plus tard huit jours après la fin du mois. De même, en Jordanie¹¹⁴, la législation prévoit que la rémunération doit être versée dans un délai de sept jours à compter de la date à laquelle elle devient exigible.

2. Règlement final du salaire à l'expiration du contrat d'emploi

384. Aux termes de l'article 12, paragraphe 2, de la convention, lorsque le contrat de travail prend fin, le règlement final de la totalité du salaire dû sera effectué conformément à la législation nationale, à une convention collective ou à une sentence arbitrale ou, à défaut d'une telle législation, d'une telle convention ou d'une telle sentence, dans un délai raisonnable compte tenu des dispositions du contrat¹¹⁵.

385. Dans certains pays, la législation prévoit que tous les paiements dus au travailleur doivent être réglés intégralement le jour où la relation d'emploi prend fin. Tel est le cas, par exemple, dans les pays suivants: Azerbaïdjan¹¹⁶, Botswana¹¹⁷, Brésil¹¹⁸, Colombie¹¹⁹, Ouganda¹²⁰ et République tchèque¹²¹. De

¹¹³ (1), art. 259 et 260. Le travailleur qui le demande peut percevoir à titre d'acompte jusqu'à 60 pour cent de son salaire.

¹¹⁴ (1), art. 46 a). Le gouvernement indique cependant que, dans la pratique, les salaires sont payés chaque mois, chaque quinzaine ou chaque semaine.

¹¹⁵ Le texte initialement proposé par le Bureau avait la teneur suivante: «lorsque le contrat de travail prend fin, le règlement du salaire sera effectué dans le délai prescrit par la législation nationale». Lors de la Conférence, en première discussion, ce texte a été modifié de manière à offrir un plus grand degré de latitude, en parlant d'«un délai raisonnable, compte tenu des dispositions du contrat». En deuxième discussion, le projet de disposition et, en particulier, les termes «un délai raisonnable» ont été critiqués comme étant trop imprécis pour une convention mais la proposition de transférer cette disposition de la convention à la recommandation s'est heurtée à l'opposition des membres travailleurs, si bien qu'elle a été rejetée; voir CIT, 31^e session, 1948, *Compte rendu des travaux*, p. 485, et CIT, 32^e session, 1949, *Compte rendu des travaux*, p. 504.

¹¹⁶ (1), art. 69, 2), 83, 2) et 171, 4). Il en est de même au Bélarus (1), art. 77; au Chili (1), art. 163; en Estonie (1), art. 74, 2); (2), art. 32, 1); au Kirghizistan (1), art. 238, 1); en Slovaquie (1), art. 129, 3); en Zambie (1), art. 48, 4). En Namibie (1), art. 36, 1), la rémunération due à un travailleur à la fin de son contrat d'emploi doit être réglée le jour où le contrat se termine, non moins d'une heure après la fin de la journée de travail ordinaire.

¹¹⁷ (1), art. 77, 1) et 78, 1). La loi sur l'emploi dit cependant que, lorsque cela n'est pas praticable, le paiement interviendra dès qu'il en sera raisonnablement ainsi.

¹¹⁸ (2), art. 467 et 477. Le paiement s'effectue au moment de la clôture du contrat d'emploi.

même, en Australie, au niveau des Etats¹²², la plupart des sentences arbitrales et conventions collectives prévoient que toutes les sommes dues aux travailleurs soient payées le jour de l'expiration du contrat ou lui soient envoyées par courrier recommandé dans les deux jours consécutifs à cette date. En Hongrie¹²³, en Lituanie¹²⁴, en République de Moldova¹²⁵ et au Tadjikistan¹²⁶, le travailleur doit percevoir son salaire et tous autres émoluments le dernier jour passé au travail. Au Nigéria¹²⁷ et en République-Unie de Tanzanie¹²⁸, tous les salaires et prestations annexes doivent être réglés au plus tard à l'expiration de toute période de préavis donné par l'une des deux parties au contrat. L'employeur est tenu de payer au travailleur, au plus tard à la date d'expiration du préavis, toutes les rémunérations dues à cette date et, dans le cas où un tel préavis n'est pas obligatoire, le paiement doit s'effectuer au plus tard le premier jour ouvrable qui suit le dernier jour du contrat.

386. Il existe dans d'autres pays des dispositions légales similaires prévoyant que toute somme exigible à titre de salaire doit être réglée dès que l'emploi cesse. Tel est le cas, par exemple, au Bénin¹²⁹, au Congo¹³⁰, en

¹¹⁹ (1), art. 65.

¹²⁰ (1), art. 19 et 35 d).

¹²¹ (1), art. 119, 4). Cependant, si cela n'est pas possible en raison du système utilisé pour le calcul du salaire, l'employeur doit verser le salaire au plus tard le jour de paie régulier qui fait suite au jour de la fin du contrat.

¹²² Pour la Tasmanie, par exemple, voir la Civil Construction and Maintenance Award, art. 28 c); la Building and Construction Industry Award, art. 30 g); l'Hospitals Award, art. 39 g); la Broadcasting and Television Award, art. 28 c).

¹²³ (1), art. 97. La législation de la Fédération de Russie (1), art. 140, et celle de l'Ukraine (1), art. 116, prévoient qu'en cas de licenciement toutes les sommes dues doivent être payées le jour du départ ou, si l'intéressé n'a pas travaillé ce jour, au plus tard le lendemain de la présentation par lui d'une demande de règlement. En cas de divergence quant au montant des sommes dues, l'entreprise est tenue de régler au moins le montant qui n'est pas contesté.

¹²⁴ (2), art. 11.

¹²⁵ (1), art. 104; (2), art. 19, 7).

¹²⁶ (1), art. 108.

¹²⁷ (1), art. 11, 7). Voir également Ghana (1), art. 33, 8).

¹²⁸ (2), art. 31, 4).

¹²⁹ (1), art. 222. Il en est de même dans les pays suivants: Burkina Faso (1), art. 113; Cameroun (1), art. 68, 3); République centrafricaine (1), art. 105; Comores (1), art. 104; Côte d'Ivoire (1), art. 32, 7); Djibouti (1), art. 100; Gabon (1), art. 152; Guinée (1), art. 215; Mali (1), art. L.103; Niger (1), art. 162; Rwanda (1), art. 97; Tchad (1), art. 261; Togo (1), art. 96bis. Au Zimbabwe, (1), art. 13, 1), tous les salaires et prestations dus à la fin de l'emploi doivent être réglés aussitôt que possible après le licenciement, la démission, la mise en invalidité ou le décès du travailleur. En Finlande, (1), chap. 2, art. 14, la loi veut que si le paiement de sommes dues à la cessation de la relation d'emploi est retardé, le travailleur a droit à une rémunération intégrale des jours d'attente, à concurrence de six jours civils. De même, voir Chine (1), art. 9 et Grèce (1), art. 655.

¹³⁰ (1), art. 88.

*Mauritanie*¹³¹ et au *Sénégal*¹³², même si, dans les cas litigieux, l'employeur peut obtenir d'un tribunal des prud'hommes l'autorisation de retenir provisoirement tout ou partie de la fraction saisissable des sommes exigibles. Aux Etats-Unis¹³³, la législation de certains Etats prescrit le paiement du chèque final immédiatement à l'expiration du contrat ou au moment du licenciement.

387. Dans d'autres pays, la législation fait une distinction entre la fin du contrat d'emploi et la rupture de la relation d'emploi à l'initiative du travailleur. A Bahreïn¹³⁴, en *Egypte*¹³⁵ et en *République arabe syrienne*¹³⁶, les salaires et toutes autres sommes dues à un travailleur dont l'emploi a pris fin doivent être réglés sans délai ou avant la fin du jour de paie qui suit, sauf lorsque le travailleur quitte son emploi de sa propre initiative, auquel cas l'employeur peut régler toutes les sommes dues dans les sept jours qui suivent. En *Malaisie*¹³⁷, à l'expiration normale du contrat, ou lorsque l'employeur y met fin sans préavis, le paiement de tout salaire exigible doit être effectué au plus tard le dernier jour de travail, tandis que, lorsque c'est le travailleur qui met fin à son emploi sans préavis, le paiement doit s'effectuer au plus tard dans les trois jours qui suivent le dernier jour de contrat. A *Maurice*¹³⁸, même en cas de licenciement sans préavis, toute rémunération exigible doit être réglée dans les deux jours ouvrables qui suivent la fin du contrat. Aux Etats-Unis¹³⁹, la législation de

¹³¹ (1), art. 90.

¹³² (1), art. L.115.

¹³³ Voir, par exemple, Arkansas (8), art. 11-4-405, a) et b); Hawaii (16), art. 388-3; Illinois (18), art. 115/5; Massachusetts (27), art. 148; Missouri (32), art. 290.110; Nevada (35), art. 608.020. De même, en Oregon (45), art. 652-140, le paiement doit être effectué au plus tard le premier jour ouvrable qui suit la cessation d'emploi.

¹³⁴ (1), art. 72. Il en est de même en Arabie saoudite (1), art. 117; *Jamahiriyah arabe libyenne* (1), art. 32, 4); à Oman (1), art. 56; au Qatar (1), art. 30; à Singapour (1), art. 22 et 23, 2). De même, au *Yémen* (1), art. 65, le paiement doit avoir lieu le dernier jour du contrat, à moins que le travailleur ait mis fin lui-même à son emploi, auquel cas le salaire doit être réglé dans les six jours qui suivent la date de son dernier jour de travail. De plus, dans la province canadienne de l'Alberta (4), art. 9 et 10, lorsque l'employeur ou le travailleur met fin à la relation d'emploi en avisant dûment son interlocuteur, les gains doivent être réglés au plus tard trois jours après le dernier jour d'emploi, tandis que lorsque l'emploi cesse sans qu'aucun préavis ne soit nécessaire, le paiement doit être effectué dans les dix jours qui suivent le dernier jour d'emploi. En Colombie-Britannique (6), art. 18, tout paiement dû doit être réglé dans les quarante-huit heures qui suivent la cessation de l'emploi ou dans les six jours lorsque c'est le travailleur qui met fin à son emploi.

¹³⁵ (1), art. 38.

¹³⁶ (1), art. 48.

¹³⁷ (1), art. 20 et 21.

¹³⁸ (1), art. 11.

¹³⁹ Il en est ainsi, par exemple, dans les Etats suivants: Colorado (10), art. 8-4-104, 1) a) et b); Connecticut (11), art. 31-71c, a) et b); District of Columbia (14), art. 32-1303; Montana (33), art. 39-3-205, 1) et 2); Utah (52), art. 34-28-5, 1) et 2). La situation est similaire en Alaska (5), art. 23.05.140, b); en Arizona (7), art. 23-353(A) et (B); au New Hampshire (36), art. 275:44(I) et (II); au Texas (51), art. 61.014 et en Virginie-Occidentale (57), art. 21-5-4, b) et c), où en cas de

certaines Etats prévoit qu'en cas de licenciement, tous les salaires doivent être payés immédiatement ou au plus tard le jour ouvrable suivant ou dans les vingt-quatre heures. Inversement, lorsque c'est le travailleur qui met fin à son emploi, il n'est censé percevoir l'intégralité des paiements dus que le jour de paie ordinaire qui suit.

388. Il convient de noter que, même dans les cas où le règlement immédiat le jour de la fin de contrat n'est pas obligatoire, la réglementation en vigueur prévoit un règlement final de toutes les sommes dues au titre de l'emploi dans un délai très court, qui n'excède pas en général une semaine à compter du dernier jour de contrat. Par exemple, en *République démocratique du Congo*¹⁴⁰ et à *Sri Lanka*¹⁴¹, toute somme restant due au titre d'un contrat d'emploi au moment où celui-ci se termine doit être payée dans un délai de deux jours ouvrables. En Thaïlande¹⁴², lorsque la relation d'emploi est rompue, l'employeur est tenu de régler au travailleur sous trois jours la totalité des salaires, heures supplémentaires, congés payés et congés compensatoires auxquels il a droit, tandis qu'au Luxembourg¹⁴³, toute somme due doit être réglée sous cinq jours. En *Israël*¹⁴⁴, lorsque la relation d'emploi est rompue, le salaire du travailleur doit être réglé au moment où il aurait été normalement exigible si la relation d'emploi avait été maintenue.

389. En *Iraq*¹⁴⁵ et au *Soudan*¹⁴⁶, le travailleur doit percevoir toutes les sommes qui lui sont dues dans un délai d'une semaine à compter du dernier jour

licenciement, le salarié doit percevoir dans un délai de trois à six jours ouvrables tous salaires et indemnités dus alors que si c'est lui qui a mis fin à son emploi, le paiement n'est dû qu'au prochain jour de paie ordinaire.

¹⁴⁰ (1), art. 81. Voir également Inde (1), art. 5, 2); 3), art. 21, 1) ii).

¹⁴¹ (1), art. 19, 1) c); (2), art. 2 c).

¹⁴² (1), art. 70. La situation est similaire dans l'Etat australien du Queensland (7), art. 393, 6).

¹⁴³ (2), art. 40, 2).

¹⁴⁴ (1), art. 12. De même, en *Belgique* (1), art. 11, à *Malte* (1), art. 28, 2), et au Royaume-Uni: Gibraltar (11), art. 19, 3), tout salaire dû doit être réglé sans délai et, en tout état de cause, au premier jour de paie qui fait suite à la fin du contrat d'emploi. Aux Etats-Unis, la législation de plusieurs Etats prévoit que tous les salaires dus doivent être réglés le jour de paie ordinaire qui suit; voir par exemple: Caroline du Nord (40), art. 95-25.7 et (41), art. 13-12.0308; Dakota du Nord (42), art. 34-14-03; Dakota du Sud (49), art. 60-11-10, 60-11-11; Delaware (13), art. 1103, a); Kansas (21), art. 44-315; New Jersey (37), art. 34:11-4.3; Oklahoma (44), art. 40-165.3; Rhode Island (47), art. 28-14-4, a); Virginie (54), art. 40.1-29(A.1); Washington (55), art. 49.48.010; Wisconsin (58), art. 109.03, 2). Dans d'autres Etats, tout salaire dû doit être réglé au plus tard le jour de paie ordinaire qui suit ou dans les dix à quinze jours qui suivent la fin de la cessation d'emploi; voir par exemple: Idaho (17), art. 45-606; Kentucky (22), art. 337.055; Louisiane (24), art. 631(A), 1) a); Maine (25), art 626. De plus, au Wyoming (59), art. 27-4-104, a), le salaire doit être réglé dans les cinq jours qui suivent la fin de l'emploi et au Michigan (28), art. 408.475, le salaire doit être payé dès qu'il est raisonnablement possible d'en déterminer le montant.

¹⁴⁵ (1), art. 48. De même, au Viet Nam (1), art. 43; (2), art. 11, chaque partie est tenue d'acquitter à l'autre toutes les sommes dues dans les sept jours qui suivent celui de la fin du

du contrat. Au Canada¹⁴⁷, selon la juridiction et les circonstances, les délais dans lesquels le règlement final du salaire doit intervenir varie de sept à trente jours après la cessation d'emploi. Enfin, en *Argentine*¹⁴⁸, à *Cuba*¹⁴⁹, au *Guatemala*¹⁵⁰, en *République islamique d'Iran*¹⁵¹, au *Nicaragua*¹⁵², au *Paraguay*¹⁵³ et en *Turquie*¹⁵⁴, la législation prévoit simplement que les salaires et autres prestations doivent être intégralement réglés en cas de cessation de la relation d'emploi, sans dire expressément que ce règlement doit intervenir rapidement ou dans un délai raisonnablement court. Il convient également de mentionner l'*Equateur* où, selon les précédents rapports du gouvernement, le règlement final du salaire lorsque la relation d'emploi prend fin est régi par le règlement interne de l'entreprise.

390. Dans d'autres pays, la législation nationale ne comporte pas de dispositions abordant directement la question du règlement final du salaire, abstraction faite de celles qui fixent les procédures de règlement des litiges en cas de non-paiement du salaire. Tel est le cas, par exemple, des pays suivants: *Algérie, Autriche, Bahamas, Bulgarie, Dominique, Liban, Madagascar, Mexique, Philippines, Pologne, Roumanie et Tunisie*. On suppose, dans de tels cas, que l'obligation échéant à l'entreprise ou l'établissement de payer le salaire à la date prévue garantit effectivement le règlement prompt de tout salaire dû lors de la cessation de l'emploi¹⁵⁵. A la *Barbade*¹⁵⁶ et au *Guyana*¹⁵⁷, la

contrat d'emploi, même si, dans certains cas particuliers, ce délai peut être porté à trente jours. Au Japon (2), art. 23, 1), au décès ou au départ du travailleur, l'employeur est tenu de régler sous sept jours tout salaire, toute somme déposée, toute épargne ou toute autre cotisation à laquelle le travailleur avait droit. De même, en République de Corée (1), art. 36, en cas de départ en retraite, tous les salaires, indemnités et autres sommes doivent être réglés dans les quatorze jours.

¹⁴⁶ (1), art. 35, 7).

¹⁴⁷ Le paiement est dû dans un délai d'une semaine à Terre-Neuve et Labrador (9), art. 33, 2) et en Ontario (14), art. 11, 5), sous dix jours au Manitoba (7), art. 86, 1) b) et sous quatorze jours au Saskatchewan (17), art. 48, 2). De plus, au Nouveau-Brunswick (8), art. 37, tout salaire dû qui n'a pas encore été réglé à la cessation d'emploi doit l'être au plus tard le jour où le travailleur l'aurait perçu s'il avait continué de travailler et, en tout état de cause, dans un délai maximum de vingt et un jours. A l'île du Prince Edouard (15), art. 30, 5), la loi stipule que tout salaire dû à la cessation d'emploi doit être réglé par l'employeur au plus tard le dernier jour de la période de paie qui suit.

¹⁴⁸ (1), art. 156, 231-233, 245-247, 250-251.

¹⁴⁹ (1), art. 60. Toutefois, le gouvernement indique que les sommes exigibles sont réglées au moment même où le contrat d'emploi prend fin.

¹⁵⁰ (1), art. 99.

¹⁵¹ (1), art. 22.

¹⁵² (2), art. 42 et 77.

¹⁵³ (1), art. 244.

¹⁵⁴ (1), art. 26.

¹⁵⁵ Par exemple, en *France*, il n'existe pas de disposition légale prescrivant expressément le règlement prompt de tous les salaires dus à la cessation d'un contrat d'emploi, mais le

législation prévoit que tout travailleur est fondé à exiger de l'employeur le règlement de la totalité de son salaire ou des sommes restant dues par l'employeur, déduction faite des retenues légales. En Nouvelle-Zélande¹⁵⁸, en cas de défaut de paiement de tout salaire ou autre prestation exigible aux termes d'un contrat d'emploi, les sommes en jeu peuvent être recouvrées par le travailleur par une action devant l'Administration des relations d'emploi, organe doté de pouvoirs d'investigation ayant pour mission de résoudre ce genre de problèmes.

391. Ces dernières années, la commission a été confrontée à un certain nombre de cas de non-respect de l'article 12, paragraphe 2, de la convention, qui consistaient dans l'omission, par les autorités de l'Etat, de l'usage de leur prérogative pour assurer le règlement final de créances salariales à la cessation de contrats d'emploi. Le cas le plus grave concernait la situation de travailleurs migrants, qui avaient parfois été expulsés en grand nombre du pays d'accueil pour des raisons économiques ou politiques sans avoir perçu les salaires gagnés. Par exemple, en octobre 2000, selon la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), plusieurs milliers de travailleurs migrants originaires du Sud-Sahara, venus en *Jamahiriya arabe libyenne*, pour la plupart des Nigériens et des Ghanéens, auraient été expulsés de ce pays sans percevoir les salaires qui leur étaient dus et les autorités libyennes leur auraient suggéré de réclamer les salaires impayés auprès de leurs propres gouvernements. La commission a souligné à ce propos que l'obligation découlant de l'article 12, paragraphe 2, de la convention échoit à l'employeur, si bien que le gouvernement n'était pas fondé à demander aux travailleurs concernés d'adresser la demande de règlement final de leurs salaires à leurs gouvernements respectifs, mais il lui

gouvernement a dit qu'à son avis cette obligation résulte implicitement des principes généraux du droit français. Le gouvernement des *Pays-Bas*, quant à lui, déclare qu'en raison des intervalles maximums entre deux paies prévus par la législation nationale, des dispositions spécifiques portant sur le règlement final de tout salaire dû à la cessation d'un contrat d'emploi ne seraient pas nécessaires. La situation est comparable en *Espagne* où, d'après les informations fournies par le gouvernement, le règlement final des salaires découle des dispositions générales relatives aux intervalles entre deux paies. En *Italie*, la question est abordée normalement dans les conventions collectives et le gouvernement déclare qu'en l'absence de dispositions légales expresses il est présumé que le paiement de toutes les sommes dues doit se faire aussi rapidement que possible.

¹⁵⁶ (1), art. 6. De même, à Chypre, tout salaire à la cessation d'un contrat d'emploi peut être recouvré par une action au civil en cas de défaut de paiement de la part de l'employeur.

¹⁵⁷ (1), art. 19.

¹⁵⁸ (5), art. 131, 1), 157, 161, 1) g). Le gouvernement indique qu'aucune disposition législative ne dit quand doit s'effectuer le règlement final du salaire en cas de cessation de la relation d'emploi mais que, dans la pratique, tout salaire restant dû de même que tout congé payé est réglé immédiatement. Le gouvernement de l'Allemagne indique que sa législation ne comporte pas de dispositions correspondant à cet article de la convention mais que tout travailleur qui, à la fin de son emploi, a droit à des arriérés de salaire est admis à faire valoir ses droits devant un tribunal du travail.

incombait au contraire de veiller à ce que les salaires dus fussent réglés dans leur totalité¹⁵⁹.

392. Quelques années plus tôt, en 1995, des milliers de travailleurs palestiniens avaient été contraints de partir de la *Jamahiriya arabe libyenne* sans percevoir aucune des sommes qui leur étaient dues. La situation a été examinée par la Commission de la Conférence en juin 1996 et le gouvernement avait confirmé à cette occasion son intention de satisfaire pleinement à tous les droits constitués de ces travailleurs palestiniens, venus en Libye au bénéfice de permis de travail valides et de contrats en bonne et due forme¹⁶⁰. Dans ce contexte, la commission d'experts a rappelé que la convention est applicable à toutes les personnes auxquelles un salaire est payé ou payable, sans considération des caractéristiques du contrat, formel ou informel, et que le gouvernement était par conséquent dans l'obligation d'assurer le règlement final des salaires à l'expiration d'un contrat à l'égard de tous les travailleurs palestiniens, y compris de ceux qui n'auraient pas eu de permis de travail ou de contrat formel¹⁶¹.

393. Une situation similaire est apparue en *Iraq* en 1991, à propos de travailleurs étrangers ayant quitté le pays tant avant qu'après l'invasion du Koweït. D'après le gouvernement, les travailleurs qui étaient partis après la mise en place de l'embargo, laquelle s'était traduite par le gel des avoirs iraqiens détenus par les banques étrangères, avaient perçu leurs salaires conformément à la législation sauf pour ce qui était de la part qui, en vertu même de leurs contrats, devait être transférée en devises. L'affaire a été examinée en juin 1992 par la Commission de la Conférence, qui a fait valoir que, selon les dispositions de la convention, les travailleurs étrangers ne sauraient être les victimes désignées de difficultés politiques survenues dans la région entre le gouvernement et d'autres pays et qu'en conséquence celui-ci restait tenu d'assurer le règlement des sommes dues aux travailleurs étrangers, sans considération de l'embargo ni du gel des avoirs iraqiens¹⁶².

394. En novembre 1990, la Fédération des syndicats égyptiens avait présenté une réclamation fondée sur l'article 24 de la Constitution alléguant

¹⁵⁹ Voir rapport de la CEACR pour 2001, p. 386 (*Jamahiriya arabe libyenne*) et pour l'année 2002, p. 353 (*Jamahiriya arabe libyenne*).

¹⁶⁰ Voir CIT, 83^e session, 1996, *Compte rendu des travaux*, p. 14/93.

¹⁶¹ Voir Rapport de la CEACR pour 1996, p. 189 (*Jamahiriya arabe libyenne*) et pour 1997, p. 223 (*Jamahiriya arabe libyenne*). Il convient de rappeler que, suite à l'expulsion de plusieurs milliers de travailleurs étrangers, notamment de travailleurs égyptiens et tunisiens, de la *Jamahiriya arabe libyenne* en août 1985, une plainte et une réclamation avaient été déposées respectivement par le gouvernement de la Tunisie et la Fédération des syndicats égyptiens, alléguant l'une et l'autre le non-respect de la convention par la *Jamahiriya arabe libyenne*. Les deux procédures furent alors examinées conjointement. Le différend se régla finalement au terme d'une série de discussions menées sous les auspices du Bureau, en conséquence de quoi la plainte fut retirée en 1987 et la réclamation quatre ans plus tard, en 1991; voir documents GB.251/20/7, GB.240/14/20, GB.232/17/32.

¹⁶² Voir CIT, 79^e session, 1992, *Compte rendu des travaux*, p. 27/75.

l'inexécution par l'Iraq de cette convention, entre autres raisons, pour celle du non-respect de contrats de travail à l'égard de travailleurs égyptiens employés en Iraq avant et après l'invasion du Koweït. D'après la réclamation, le gouvernement envisageait de rembourser les sommes dues sous forme de pétrole ou de toute autre marchandise que réclamerait le gouvernement égyptien. Dans cette affaire, le Conseil d'administration a conclu que le non-paiement, quelle qu'en soit la raison, de tout ou partie du salaire à des intervalles réguliers était contraire à l'article 12 de la convention et ce, d'autant plus que les arriérés ne résultaient pas des sanctions imposées à l'Iraq mais avaient une origine antérieure à la décision d'application de l'embargo. Il a également estimé que, en dépit du caractère limité de sa marge de manœuvre, le gouvernement iraquien aurait dû trouver à ce moment-là un moyen d'assurer que les travailleurs perçoivent les sommes qui leur étaient dues¹⁶³.

395. Des problèmes particulièrement graves, concernant le règlement de salaires échus, ont également été rencontrés par des travailleurs sénégalais employés en *Mauritanie* qui avaient fui ce pays à la suite des violents incidents survenus en avril 1989 et des tensions ethniques qui en étaient issues entre les deux pays. En réponse à la réclamation présentée en 1990, en vertu de l'article 24 de la Constitution, par la Confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS), dans laquelle cette organisation alléguait l'inexécution de la convention par la *Mauritanie*, le gouvernement de ce pays arguait que les travailleurs sénégalais en question avaient été rapatriés à la demande expresse des autorités sénégalaises, si bien que les employeurs ne pouvaient être tenus de verser un salaire à des travailleurs ayant délaissé leurs obligations et quitté le territoire national. Dans ses conclusions, le Conseil d'administration a fait observer qu'aux termes de l'article 12, paragraphe 2, de la convention un règlement final du salaire dû doit être effectué lorsque le contrat de travail prend fin, quelle que soit la cause de cette fin, et que la question de la nationalité du salarié n'a aucune incidence sur la manière dont la convention s'applique¹⁶⁴.

396. Examinant cette même question en juin 1995, la Commission de la Conférence a appelé vivement le gouvernement de la *Mauritanie* à déployer des efforts sérieux et significatifs pour que soient réglés les salaires dus aux travailleurs lésés, en recourant à l'assistance technique de l'OIT pour la question de l'application de la législation nationale, laquelle prévoit le versement des salaires dus¹⁶⁵. Etant donné que le gouvernement persistait à ne donner aucun

¹⁶³ Voir document GB.250/15/25, paragr. 20-24. A propos des mesures prises comme suite aux recommandations du comité tripartite constitué pour examiner la réclamation, la commission d'experts a émis des commentaires et a notamment incité le gouvernement iraquien à prendre les mesures appropriées pour établir avec certitude le nombre de travailleurs concernés et le montant des sommes dues, en vue d'assurer le règlement de ces dernières et de faire rapport sur les progrès accomplis dans ce sens; voir Rapport de la CEACR pour 1993, p. 260; pour 1995, p. 243, et pour 2001, p. 385 (sur l'Iraq dans les trois cas).

¹⁶⁴ Voir *Bulletin officiel*, vol. LXXIV, 1991, supplément 1, série B, paragr. 68-71.

¹⁶⁵ Voir CIT, 82^e session, 1995, *Compte rendu des travaux*, pp. 24-105.

indice concret de progrès quant au règlement des salaires dus aux travailleurs, et qu'il avait d'ailleurs affirmé peu avant que toutes les personnes contraintes de quitter le pays en 1989 avaient recouvré les sommes qui leur étaient dues depuis 1996, la commission d'experts a rappelé que, selon les conclusions adoptées par le Conseil d'administration, vu les circonstances dans lesquelles les travailleurs en question avaient quitté le pays, il était hautement improbable que le règlement final des salaires dus ait eu lieu conformément aux dispositions pertinentes de la convention et de la législation nationale, si bien qu'il incombait au gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires en vue d'établir ou de faire établir les montants dus aux travailleurs concernés et d'effectuer ou faire effectuer le règlement final des salaires dus¹⁶⁶.

397. Un autre cas ayant fait l'objet d'observations de la part des instances de contrôle de l'OIT concerne un conflit entre une entreprise multinationale et ses salariés congolais, qui avaient été licenciés au moment où cette société avait cessé toute activité sur le territoire du *Congo* sans acquitter les salaires et les diverses prestations et primes qui leur étaient dues. En 1994, l'Organisation internationale de l'énergie et des mines (OIEM) avait soumis une réclamation contre le *Congo*, alléguant l'inexécution de la convention par ce pays et reprochant aux autorités de l'Etat de ne pas avoir pris les mesures qui s'imposaient vis-à-vis de la direction de la société pour infraction à la législation du travail. Le Conseil d'administration a conclu que le gouvernement n'avait pas assuré le respect effectif des dispositions pertinentes de la convention en ne s'acquittant pas de son devoir de prévenir ou réprimer les infractions, puisqu'il n'avait pas fait usage de ses prérogatives pour contraindre l'employeur défaillant de se conformer à la législation en vigueur. Il a rappelé à cet égard que, lorsque la législation n'est pas appliquée, c'est aux autorités compétentes qu'il appartient de prendre les mesures nécessaires et que l'ordre public risque d'être mis à mal si elles ne le font pas¹⁶⁷. Depuis l'adoption de ces recommandations par le Conseil d'administration, en 1996, la commission d'experts suit l'évolution de la situation et presse le gouvernement de prendre les mesures qui s'imposent pour que les travailleurs concernés recouvrent promptement toutes les sommes qui leur sont dues¹⁶⁸.

398. En conclusion, la commission tient à souligner que le principe du paiement régulier du salaire, tel qu'énoncé par l'article 12 de la convention, trouve son expression pleine et entière non seulement dans la périodicité du

¹⁶⁶ Voir Rapport de la CEACR pour 1996, p. 191 (*Mauritanie*) et, pour l'année 2002, p. 354 (*Mauritanie*).

¹⁶⁷ Voir doc. GB.265/12/6, paragr. 21-24. Voir également doc. GB.268/14/6, pour la réclamation déposée en 1997 par la Confédération syndicale des travailleurs du Congo (CSTC).

¹⁶⁸ Voir Rapport de la CEACR pour 1997, p. 237; pour 1998, p. 221 et, pour 2001, p. 380 (*Congo*). La commission a adressé des observations similaires à d'autres pays quant aux mesures à prendre pour assurer l'application de la convention au regard du règlement final des salaires dus à la cessation des contrats de travail; voir, par exemple, Rapport de la CEACR pour 1995, p. 227 (*Côte d'Ivoire*).

paiement, telle qu'elle peut être réglementée par la législation nationale ou des conventions collectives, mais aussi dans l'obligation complémentaire de régler rapidement et intégralement toutes les sommes dues lorsque le contrat d'emploi prend fin¹⁶⁹.

3. Lieu et jour du paiement du salaire

3.1. Paiement du salaire les jours ouvrables, au lieu du travail ou à proximité de celui-ci

399. Aux termes de l'article 13, paragraphe 1, de la convention, le paiement du salaire, lorsqu'il est fait en espèces, sera effectué les jours ouvrables seulement, et au lieu du travail ou à proximité de celui-ci, à moins que la législation nationale, une convention collective ou une sentence arbitrale n'en dispose autrement ou que d'autres arrangements dont les travailleurs intéressés auront eu connaissance paraissent plus appropriés¹⁷⁰.

400. La commission note que l'article 13, paragraphe 1, de la convention laisse une marge de manœuvre considérable quant aux moyens de sa mise en œuvre puisqu'il permet de s'en remettre, pour ce qui est de la détermination du jour et du lieu de paiement, aux dispositions législatives ou réglementaires, aux clauses de conventions collectives, aux sentences arbitrales ou encore à d'autres arrangements appropriés. On peut se demander à ce propos si le paiement du salaire par mandat postal ou bancaire est compatible avec la règle voulant que le paiement se fasse au lieu du travail ou à proximité de celui-ci. La commission est d'avis que tout arrangement formel réglementant le paiement du salaire par mandat postal ou bancaire s'inscrit largement dans les exceptions admises par cet article 13, paragraphe 1 (c'est-à-dire celles qui sont prévues par la «législation nationale»), si bien que ce mode de paiement ne pose pas de problème au regard de cet article¹⁷¹.

¹⁶⁹ Par exemple, la commission a adressé des demandes directes à la *Bolivie* et au *Venezuela* en 2001.

¹⁷⁰ Le texte initialement proposé par le Bureau prévoyait que le paiement du salaire se fasse les jours ouvrables et au lieu du travail ou à proximité de celui-ci «à moins que l'autorité compétente n'autorise des pratiques différentes»; voir CIT, 31^e session, 1948, Rapport VI c) 2), pp. 52-53 et 91. Cette formulation fut modifiée de manière à inclure les mots «ou que d'autres arrangements paraissent plus appropriés», mais cette proposition a paru encore plus compliquée et le texte fut à nouveau refondu de manière à faire référence aux dérogations visées par la législation, une convention collective ou une sentence arbitrale. Cette disposition fut à nouveau modifiée en vue de garantir que d'autres méthodes ne puissent être utilisées que si les travailleurs sont informés d'avance, par quelque moyen approprié que ce soit, du lieu et de la date du paiement; voir CIT, 31^e session, 1948, *Compte rendu des travaux*, p. 485, et CIT, 32^e session, 1949, *Compte rendu des travaux*, p. 505.

¹⁷¹ Cette question a été examinée dans un avis informel rendu par le Bureau en 1974 en réponse à une question au gouvernement du Japon.

401. Sur un autre plan, l'exigence posée par l'article 13, paragraphe 1, de la convention semble revêtir une importance particulière si l'on pense à certains systèmes de paiement différé du salaire pratiqués à l'égard de travailleurs migrants. Par exemple, selon le système qui se serait appliqué aux travailleurs venus du Lesotho, du Malawi et du Mozambique pour travailler en Afrique du Sud, de 60 à 90 pour cent du salaire gagné n'était pas payé directement mais transféré dans le pays d'origine à titre de paiement différé, qui ne pouvait être perçu que par un règlement global intervenant à l'expiration du contrat. A ce propos, la commission estime qu'il faut d'abord et avant tout s'assurer que le paiement différé est véritablement consenti, et que les règles concernant la protection du salaire, notamment celles prévoyant le paiement du salaire à intervalles réguliers et sur le lieu de travail, sont respectées¹⁷². Il convient de se reporter à ce propos aux conclusions de la commission chargée d'enquêter sur l'application de la convention par la *République dominicaine* à l'égard des travailleurs haïtiens employés dans les plantations de sucre. S'agissant du système imposé de paiement différé de la part de rémunération du coupeur de canne désignée «prime d'encouragement», la commission recommanda qu'elle fût supprimée en tant que telle pour être intégrée dans le salaire du travailleur devant être payé, à ce titre, à intervalles réguliers et à dates fixes. La commission concéda que les plantations avaient intérêt à conserver leurs ouvriers pour la durée de la récolte et, qu'à ce titre, elles pouvaient souhaiter offrir une incitation pécuniaire dans ce sens, mais elle souligna que «l'octroi d'une prime pour inciter un travailleur à faire toute la récolte ne doit pas être soumis à des modalités qui seraient contraires à la convention». Enfin, elle fit valoir qu'il était certes souhaitable d'aider les travailleurs saisonniers des plantations de sucre à faire des économies en vue de leur retour chez eux, mais à la condition que cela se fasse à travers un système d'épargne volontaire¹⁷³.

402. L'analyse des informations dont on dispose révèle que dans presque tous les pays le moment et le lieu de paiement du salaire sont réglementés. Dans la plupart d'entre eux, cette réglementation précise que le salaire doit être payé au lieu où le travail s'accomplit effectivement et les jours ouvrables seulement ou encore, au gré des formulations employées, qu'il ne doit pas être payé un jour de repos. Dans certains cas, il est précisé que le salaire ne peut être payé que pendant les heures de travail, mais aussi qu'il peut être payé à proximité, et non précisément au lieu du travail. Tel est le cas, par exemple, des pays suivants:

¹⁷² Pour plus ample informé concernant le système de paiement différé du salaire pratiqué en Afrique du Sud, voir W. R. Böhning (responsable de la publication): *Black Migration to South Africa*, OIT, 1981, pp. 117-130.

¹⁷³ Voir Rapport de la commission d'enquête constituée conformément à l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour examiner l'observation de certaines conventions internationales du travail par la République dominicaine et Haïti au regard de l'emploi de travailleurs haïtiens dans les plantations de sucre de la République dominicaine, *Bulletin officiel*, vol. LXVI, 1983, supplément spécial, série B, paragr. 541-542, p. 159.3

*Autriche*¹⁷⁴, *Bahamas*¹⁷⁵, *Bulgarie*¹⁷⁶, *Cuba*¹⁷⁷, *Egypte*¹⁷⁸, *République islamique d'Iran*¹⁷⁹, *Malte*¹⁸⁰, *Nicaragua*¹⁸¹, *Philippines*¹⁸², *Tunisie*¹⁸³ et *Venezuela*¹⁸⁴. Des dispositions législatives énonçant spécifiquement que le salaire est payé les jours ouvrables et au lieu du travail existent aussi en Arabie saoudite¹⁸⁵, à Bahreïn¹⁸⁶, aux Emirats arabes unis¹⁸⁷, au Koweït¹⁸⁸ et au Rwanda¹⁸⁹.

403. Dans un certain nombre de pays, comme le *Congo*¹⁹⁰, le *Gabon*¹⁹¹ et le *Sénégal*¹⁹², la législation nationale prescrit que le salaire doit être payé, sauf

¹⁷⁴ (7), art. 22 e). Il en est de même dans les pays suivants: *Argentine* (1), art. 129; *Belgique* (1), art. 13 et 14; *Bolivie* (1), art. 53; *Botswana* (1), art. 79, 1); *Equateur* (2), art. 86 et 96; *France* (1), art. R.143-1; *Grèce* (3), art. 2, 1) et 2); *Guyana* (1), art. 18, 4); *Hongrie* (1), art. 158, 1), 2); *Iraq* (1), art. 42, 1); *Kenya* (1), art. 4, 2); *Liban* (1), art. 47; *Jamahiriya arabe libyenne* (1), art. 32; *Maurice* (1), art. 8, 4); *République de Moldova* (2), art. 19, 1); (1), art. 103; *Panama* (1), art. 153; *Soudan* (1), art. 35, 5) et 6); *Swaziland* (1), art. 50, 1); *République arabe syrienne* (1), art. 47; *République-Unie de Tanzanie* (1), art. 61, 2); *Yémen* (1), art. 61; *Zambie* (1), art. 44, 2).

¹⁷⁵ (1), art. 63, 1). Contrairement à la législation antérieure, la nouvelle loi sur l'emploi ne comporte aucune disposition relative au lieu du paiement.

¹⁷⁶ (1), art. 270, 1). Aucune disposition spécifique ne concerne, cependant, le paiement du salaire les jours ouvrables seulement.

¹⁷⁷ (1), art. 123 et 124.

¹⁷⁸ (1), art. 34.

¹⁷⁹ (1), art. 37. Le Code du travail ne comporte pas de dispositions relatives au lieu du paiement, mais le gouvernement affirme que la règle selon laquelle le salaire doit être payé pendant les heures de travail implique que ce même paiement doit s'effectuer au lieu du travail ou à proximité de celui-ci.

¹⁸⁰ (1), art. 19, 3). Toutefois, la législation du travail ne comporte pas apparemment de disposition concernant le lieu du paiement.

¹⁸¹ (1), art. 82, 2); (2), 86.

¹⁸² (1), art. 104; (2), vol. III, Règle VIII, art. 4 a). Le paiement en un lieu autre que le lieu du travail n'est admis que si: i) les conditions naturelles rendraient le paiement sur place impossible; ii) l'employeur met à disposition un moyen de transport gratuit; ou iii) dans toute autre circonstance analogue, sous réserve que le temps passé par le salarié pour percevoir son salaire soit pris sur le temps de travail.

¹⁸³ (1), art. 142. Le Code du travail ne comporte apparemment aucune disposition concernant le lieu du paiement du salaire.

¹⁸⁴ (1), art. 151 et 152.

¹⁸⁵ (1), art. 116.

¹⁸⁶ (1), art. 68.

¹⁸⁷ (1), art. 55.

¹⁸⁸ (1), art. 29.

¹⁸⁹ (1), art. 92.

¹⁹⁰ (1), art. 87, 4) et 5). Il en est de même dans les pays suivants: *Bénin* (1), art. 222, 4); *Burkina Faso* (1), art. 112, 4); *Cameroun* (1), art. 68, 5); *République centrafricaine* (1), art. 104, 3); *Comores* (1), art. 103, 4) et 5); *Côte d'Ivoire* (1), art. 32.2; *Djibouti* (1), art. 99, 4); *Guinée* (1), art. 214 et 215, 4); *Mali* (1), art. L.102; *Mauritanie* (1), art. 89, 4) et 5); *Niger* (1), art. 159; *Tchad* (1), art. 258; *Togo* (1), art. 95, 4).

en cas de *force majeure*, au lieu du travail ou au siège de l'employeur, si ce dernier se trouve près du lieu de travail, mais en aucun cas le jour où le travailleur a droit au repos. Aux *Pays-Bas*¹⁹³ et au *Suriname*¹⁹⁴, le Code civil prévoit que le paiement du salaire, à moins d'être déterminé par le contrat, la réglementation de l'emploi ou la coutume, s'effectue au lieu du travail ou au siège de l'employeur (si ce dernier se trouve à proximité du domicile de la majorité des salariés), ou au domicile du salarié, selon le choix de l'employeur.

404. En *Israël*¹⁹⁵, la loi prévoit que le paiement s'effectue au lieu du travail et dans un délai maximum de deux heures après la fin de celui-ci, à moins que le travailleur ne fasse «les trois-huit». De même, au *Mexique*¹⁹⁶, en *Norvège*¹⁹⁷ et au *Paraguay*¹⁹⁸, le salaire doit être payé au lieu du travail ou à proximité de celui-ci pendant les heures de travail ou immédiatement à la fin de celles-ci. En *Fédération de Russie*¹⁹⁹, en *Ukraine*²⁰⁰ et au *Venezuela*²⁰¹, le Code du travail stipule que si le jour de paie tombe un jour chômé officiel ou un week-end, le salaire doit être payé la veille. Inversement, en *Argentine*²⁰², si le jour de paie tombe un jour chômé, le paiement s'effectue le jour ouvrable suivant.

405. Dans certains pays, le principe général du paiement du salaire les jours ouvrables et au lieu du travail ou à proximité de celui-ci s'applique à moins qu'il n'en soit disposé autrement par la réglementation nationale, les conventions collectives, les contrats individuels ou encore les sentences arbitrales. En *Slovaquie*²⁰³ et en *République tchèque*²⁰⁴ et en, par exemple, le salaire doit être

¹⁹¹ (1), art. 151, 2).

¹⁹² (1), art. L.114, 4) et 5).

¹⁹³ (1), art. 1638K.

¹⁹⁴ (1), art. 1614K.

¹⁹⁵ (1), art. 15. De même, au Chili (1), art. 56, le paiement doit se faire un jour ouvrable, c'est-à-dire du lundi au vendredi, sur le lieu de travail et dans l'heure qui suit la fin du travail, à moins que les parties n'en aient convenu autrement.

¹⁹⁶ (2), art. 108 et 109. De même, au Brésil (2), art. 465; en Colombie (1), art. 138, 1); au Costa Rica (1), art. 170; en République dominicaine (1), art. 196; El Salvador (2), art. 128 et 131; au Guatemala (2), art. 95; Guinée-Bissau (1), art. 103, 1) et 104, 3) et au Honduras (2), art. 369.

¹⁹⁷ (1), art. 55(1). Voir également Mozambique (1), art. 53, 1) b).

¹⁹⁸ (1), art. 236.

¹⁹⁹ (1), art. 136, 8). Tel est également le cas en Azerbaïdjan (1), art. 172, 3); au Bélarus (1), art. 73 et 75; en Chine (1), art. 7; en Estonie (2), art. 33; en Finlande (1), chap. 2, art. 15; au Kirghizistan (1), art. 233, 4) et 235, 1); et au Tadjikistan (1), art. 108.

²⁰⁰ (2), art. 24, 1), 3).

²⁰¹ (1), art. 151.

²⁰² (1), art. 129. Tel est également le cas en Slovénie (1), art. 134, 3).

²⁰³ (1), art. 130, 4). De même, au Cap-Vert (1), art. 120, 1); en Estonie (2), art. 31, 2); en Guinée-Bissau (1), art. 103, 1); en Lituanie (2), art. 11 et en Pologne (1), art. 86, 1), le lieu, la date et le moment du paiement doivent être spécifiés dans les règlements internes aux entreprises, tandis qu'en Indonésie (2), art. 16, le salaire doit être payé au lieu où le travail s'accomplit

payé pendant les heures de travail et au lieu du travail, à moins qu'il n'en soit disposé autrement dans le contrat d'emploi ou la convention collective. Au *Botswana*²⁰⁵, le paiement peut s'effectuer ailleurs qu'au lieu du travail ou à proximité de celui-ci, mais sous réserve du consentement préalable du travailleur. Au *Guyana*²⁰⁶, le salaire doit être payé les jours ouvrables seulement et au lieu du travail ou à proximité de celui-ci, à moins d'arrangements plus appropriés. A *Maurice*²⁰⁷, l'employeur ne peut verser la rémunération du travailleur à un autre moment que pendant les heures de travail et en un autre lieu que le lieu de travail seulement sur accord écrit du Secrétaire permanent. En *Espagne*²⁰⁸, la législation nationale prescrit simplement que les salaires doivent être versés à la date et au lieu convenus ou habituels.

406. La question du paiement du salaire les jours ouvrables et au lieu du travail ou à proximité de celui-ci n'est pas spécifiquement abordée par la législation du travail des pays suivants: *Algérie, Barbade, Chypre, Dominique, Malaisie, Nigéria, Ouganda, Roumanie, Sri Lanka, Turquie* et *Uruguay*²⁰⁹. On ne trouve pas non plus de disposition à cet effet dans les lois et réglementations de la République de Corée, de la Croatie, du Ghana, du Japon, de la Jordanie et de la Namibie et du Pérou. Dans certains pays, comme les Seychelles²¹⁰ et la Thaïlande²¹¹, la législation nationale prévoit que le paiement du salaire en espèces s'effectue au lieu du travail ou à proximité de celui-ci mais ne précise pas qu'il doit s'effectuer uniquement les jours ouvrables. Inversement, en Inde²¹², au Maroc²¹³ et en Suisse²¹⁴ la législation prévoit que tous les paiements

ordinairement ou au siège de l'entreprise, à moins qu'il n'en soit déterminé autrement par le contrat ou le règlement de l'entreprise.

²⁰⁴ (1), art. 120, 3).

²⁰⁵ (1), art. 79, 1). De même, à Singapour (1), art. 25, 1), le paiement du salaire s'effectue un jour ouvrable et pendant les heures de travail, au lieu du travail ou à tout autre lieu convenu entre l'employeur et le salarié, tandis qu'en *République démocratique du Congo* (1), art. 79, 2), le salaire doit être versé au moment et au lieu convenus.

²⁰⁶ (1), art. 18, 4).

²⁰⁷ (1), art. 8, 4). Il en est de même au Qatar (1), art. 29, 3), où le paiement du salaire doit s'effectuer un jour ouvrable, pendant les heures de travail et au lieu habituel du travail ou en tout autre lieu approuvé par la Direction du travail.

²⁰⁸ (1), art. 29. De même, en Slovaquie (1), art. 135, 1), le paiement doit être fait avant la fin du jour de paie, au lieu habituel.

²⁰⁹ Cependant, selon le rapport du gouvernement, en pratique, le paiement du salaire s'effectue en général au lieu du travail ou à une banque proche de celui-ci ou du domicile du travailleur.

²¹⁰ (1), art. 32, 1) a).

²¹¹ (1), art. 55 et 77. La loi précise en outre que, si le paiement doit s'effectuer ailleurs, le consentement écrit du travailleur doit être obtenu. Voir également Viet Nam (1), art. 59, 1).

²¹² (1), art. 5, 4). Tel est également le cas au Myanmar (1), art. 5, 4); au Royaume-Uni: Gibraltar (11), art. 17, 2), Jersey (17), art. 10, *Montserrat* (21), art. 16, 1); îles Vierges britanniques (22), art. C34, 2).

de salaire se font un jour ouvrable mais elle ne régleme pas le lieu. En Australie, il n'existe pas de disposition législative qui concerne spécifiquement le moment ou le lieu du paiement. La seule disposition pertinente en la matière est inscrite dans la plupart des sentences arbitrales du niveau des Etats, où il est dit que les salariés tenus dans l'attente de leur paie un jour de paie doivent être rémunérés pour le temps ainsi passé au taux ordinaire ou au taux des heures supplémentaires, à moins que le délai d'attente tienne à des raisons échappant au contrôle de l'employeur²¹⁵. Aux Etats-Unis²¹⁶, au niveau fédéral, il n'existe pas de disposition déterminant spécifiquement le moment et le lieu de paiement du salaire mais, au niveau des Etats fédérés, il existe des dispositions prescrivant que le salaire doit être payé au lieu habituel d'emploi et pendant les heures habituelles de travail à moins qu'il n'en ait été convenu autrement. Dans beaucoup de cas, la législation des Etats se borne à prévoir que si le jour de paie ordinaire ne tombe pas un jour ouvrable, l'employeur doit payer le travailleur le jour ouvrable précédent. De même, au Canada²¹⁷, il existe peu de dispositions législatives qui prévoient spécifiquement que le paiement du salaire a lieu un jour ouvrable et sur le lieu de travail.

3.2. Interdiction du paiement du salaire dans les débits de boisson, les magasins de vente au détail et les lieux de divertissement

407. Dans le but de protéger les gains des travailleurs contre les abus éventuels, la convention interdit que le paiement du salaire se fasse dans certains lieux, tels que les débits de boisson ou autres établissements similaires, et elle prévoit qu'au besoin cette interdiction sera étendue aux magasins de vente au détail et aux lieux de divertissement. L'article 13, paragraphe 2, de la convention exige donc l'existence d'une disposition expresse en ce qui concerne les débits

²¹³ (1), art. 8.

²¹⁴ (2), art. 323b.

²¹⁵ Voir, à titre d'exemple, les sentences arbitrales suivantes: Tasmanian Child Care and Children's Service Award, art. 3 a); Transport Workers General Award, art. 32 h); Automotive Industries Award, partie III, art. 7 c); Cleaning and Property Services Award, art. 23. Cependant, le paiement intégral du salaire pendant les heures de travail ordinaires est expressément inscrit dans certaines sentences arbitrales, telles que les suivantes: Clothing Industry Award, art. 23 a); Civil Construction and Maintenance Award, art. 28 b); Wireworking Award, art. 24 c); Dentists Award, art. 21; Independent Schools (Teachers) Tasmania Award, partie III, art. 4 a). Plus rarement, une disposition stipule que le paiement du salaire s'effectue sur le lieu de travail, voir par exemple Entertainment Award, art. 19.

²¹⁶ Voir, par exemple, Arkansas (8), art. 11-4-402, b); Connecticut (11), art. 31-71b, b); Delaware (13), art. 1102 b); Iowa (29), art. 91A.3, 3); Maryland (26), art. 3-502, b); Massachusetts (27), art. 151; Minnesota (29), art. 181.10; New Jersey (37), art. 34:11-4.2; Texas (51), art. 61.017; Utah (52), art. 34-28-3, 1) c); Wyoming (59), art. 27-4-101, a).

²¹⁷ Voir, par exemple, Ontario (14), art. 11, 3); Québec (16), art. 44 et 45; Saskatchewan (17), art. 48, 3); Terre-Neuve et Labrador (9), art. 34, 1).

de boisson ou autres établissements similaires, prévoyant des sanctions adéquates en cas de non-respect ou d'autres voies de recours adéquates. Les modalités propres à faire respecter une telle interdiction sont, naturellement, du ressort de l'autorité compétente, la seule condition étant que les arrangements que celle-ci juge appropriés servent effectivement leur objectif. Quant à étendre cette interdiction à des commerces, des magasins de vente au détail et des lieux de divertissement, la convention ne le requiert que dans des cas où cela est nécessaire pour prévenir les abus, si bien que cet aspect doit être réglementé en se basant sur la réalité concrète²¹⁸.

408. Dans certains pays, la législation fait porter effet à l'article 13, paragraphe 2, de la convention à travers une interdiction formelle du paiement du salaire dans les lieux où l'on débite des spiritueux, des boissons enivrantes ou d'autres boissons alcooliques, de même que dans les établissements similaires, tels que les bars et les cafés. C'est le cas, par exemple, des pays suivants: *Autriche*²¹⁹, *Kenya*²²⁰ et *Nicaragua*²²¹. Dans d'autres pays, le paiement du salaire dans des lieux de divertissement est également interdit. En *Hongrie*²²², par exemple, le paiement du salaire est interdit dans les bars et dans les lieux de distraction, tandis qu'aux *Philippines*²²³ aucun paiement ne peut se faire dans un bar, un night-club, un salon de danse ou un local abritant des jeux d'argent.

409. Dans d'autres pays, par contre, cette interdiction ne concerne pas seulement les établissements où l'on consomme de l'alcool ou les lieux de divertissement, mais encore tous les commerces ou magasins de vente au détail de marchandises. Les seules personnes à ne pas être visées par l'interdiction du paiement du salaire dans de tels lieux sont celles qui y sont employées

²¹⁸ Un avis informel dans ce sens avait été rendu par le Bureau en 1954, pour répondre à une question du gouvernement de la République fédérale d'Allemagne. Voir *Bulletin officiel*, vol. 37, 1954, p. 390 de l'anglais. Il convient de rappeler à cet égard que le libellé de cette disposition avait été modifié lors de la Conférence, en première discussion, dans le but de préciser clairement que si le paiement des salaires dans les débits de boisson doit être absolument interdit, l'interdiction quant au paiement des salaires dans les magasins et lieux de divertissement ne doit être prévue que pour garantir contre des abus possibles; voir CIT, 31^e session, 1948, *Compte rendu des travaux*, p. 485.

²¹⁹ (9), art. 78, 6); (10), art. 206 b). Tel est également le cas au Ghana (1), art. 53, 5); en Grèce (3), art. 2, 1); au Guyana (1), art. 26; en Israël (1), art. 15; au Pays-Bas (3), art. 19, 1). De même, voir Royaume-uni: îles Vierges britanniques (22), art. C34, 3), et Montserrat (21), art. 14, où aucun paiement ne peut s'effectuer dans un commerce ou dans un point de vente de spiritueux, de vin, de bière ou d'autres boissons alcooliques ou issues de fermentation.

²²⁰ (1), art. 4, 3).

²²¹ (2), art. 86.

²²² (1), art. 158, 1). Tel est également le cas au Cap-Vert (1), art. 120, 2), et en Guinée-Bissau (1), art. 103, 4).

²²³ (2), vol. III, règle VIII, art. 4 b). De même, en Namibie (1), art. 37 e), il est interdit à l'employeur de payer un travailleur dans un commerce, un magasin de boissons ou un autre lieu de stockage ou de débit de boissons enivrantes, de même qu'en tout lieu de divertissement.

normalement. Il en est ainsi, par exemple, dans les pays suivants: *Argentine*²²⁴, *Belgique*²²⁵, *Côte d'Ivoire*²²⁶, *Equateur*²²⁷, *France*²²⁸, *Guatemala*²²⁹, *Maurice*²³⁰, *Turquie*²³¹ et *Venezuela*²³².

410. La législation de certains pays ne contient aucune interdiction expresse du paiement du salaire dans les débits de boisson ou autres établissements similaires, comme l'exige pourtant cet article de la convention. C'est le cas des pays suivants: *Azerbaïdjan*, *Bélarus*, *Brésil*, *Bulgarie*, *Chypre*, *Cuba*, *République dominicaine*, *Espagne*²³³, *Italie*, *Kirghizistan*, *République de Moldova*, *Norvège*, *Ouganda*, *Paraguay*, *Roumanie*, *Fédération de Russie*, *Slovaquie*, *Sri Lanka*, *Tadjikistan*, *République tchèque* et *Uruguay*. Cet aspect n'est pas abordé non plus dans la législation des pays suivants: Arabie saoudite, Australie, Bahreïn, Chine, République de Corée, Croatie, Emirats arabes unis, Inde, Indonésie, Japon, Koweït, Oman, Qatar, Seychelles, Singapour, Suisse, Thaïlande, et Viet Nam. Le gouvernement de la Nouvelle-Zélande déclare quant à lui que, même si sa législation ne comporte aucune disposition spécifique concernant le moment et le lieu du paiement du salaire, l'interdiction de ce paiement dans les débits de boisson, commerces de détail ou lieux de divertissement ne se pose pas réellement comme une nécessité dans un pays où, de plus en plus, le salaire est payé par virement direct sur un compte bancaire.

²²⁴ (1), art. 129. De même, dans les pays suivants: *Bahamas* (1), art. 63, 2); *Barbade* (1), art. 14; *Bénin* (1), art. 222, 4); *Bolivie* (1), art. 53; *Botswana* (1), art. 86, 1); *Burkina Faso* (1), art. 112, 4); *Cameroun* (1), art. 68, 5); *République centrafricaine* (1), art. 104, 3); *Colombie* (1), art. 138, 2); *Comores* (1), art. 103, 5); *Congo* (1), art. 87, 4); *Costa Rica* (1), art. 170; *Djibouti* (1), art. 99, 4); *Dominique* (1), art. 14; *El Salvador* (2), art. 129; *Gabon* (1), art. 151, 2); *Guinée* (1), art. 214; *Honduras* (2), art. 369; *Luxembourg* (1), art. 3; *Malaisie* (1), art. 28; *Mali* (1), art. L.102; *Malte* (1), art. 19, 3); *Maroc* (1), art. 8; *Mauritanie* (1), art. 89, 4); *Mexique* (1), art. 123A-XXVII d); *Niger* (1), art. 159; *Nigéria* (1), art. 3; *République démocratique du Congo* (1), art. 79, 3); *Royaume-Uni*: *Gibraltar* (11), art. 17, 2); *Rwanda* (1), art. 92; *Sénégal* (1), art. L.114, 4); *Swaziland* (1), art. 49; *République-Unie de Tanzanie* (1), art. 66, 1); *Tchad* (1), art. 258; *Togo* (1), art. 95, 4); *Tunisie* (1), art. 142; *Ukraine* (2), art. 24, 3); *Zambie* (1), art. 44, 4). De même, en *Allemagne* (1), art. 115a, le paiement du salaire ne peut s'effectuer dans les restaurants et points de vente sans autorisation des autorités compétentes. Toutefois, le gouvernement indique que cette disposition est réputée désuète et doit être abrogée.

²²⁵ (1), art. 14.

²²⁶ (1), art. 32.2.

²²⁷ (2), art. 96.

²²⁸ (1), art. R.143-1.

²²⁹ (2), art. 95.

²³⁰ (1), art. 8, 5).

²³¹ (1), art. 26.

²³² (1), art. 152.

²³³ (14), art. 54; (15), dispositions finales. Par effet d'une législation adoptée en 1994, la disposition interdisant expressément le paiement du salaire dans les lieux de divertissement, les bars ou les commerces a été abrogée. Malgré tout, selon les plus récents rapports du gouvernement, il n'est pas de coutume de payer le salaire dans de tels lieux.

De même, le gouvernement du Canada indique qu'il n'y a pas dans sa législation de disposition interdisant le paiement du salaire dans les tavernes ou autres établissements similaires, dans des points de vente et dans les lieux de divertissement étant donné que la situation au Canada ne justifie pas de telles interdictions. A cet égard, la commission souhaite rappeler que, même s'il y a peu d'indices – ou même aucun – d'un paiement du salaire dans des débits de boisson ou des établissements similaires, il n'en reste pas moins que la convention interdit catégoriquement le paiement du salaire dans de tels lieux et requiert par conséquent des dispositions effectives pour en assurer le respect.

* * *

411. En conclusion, de l'avis de la commission, la situation au regard de la mise en œuvre de l'article 12 de la convention est assez représentative des cas qui souvent se caractérisent par un véritable abîme entre la conformité formelle de la législation par rapport à la convention et les effets donnés à ses dispositions dans la pratique. On ne constate à nul autre égard de lacune plus flagrante que par rapport au principe du paiement du salaire à intervalles réguliers. Au terme de ce tour d'horizon des informations dont on dispose sur les situations d'arriérés de salaires sévissant dans diverses parties du monde, la commission regrette profondément que: le non-paiement ou le paiement différé du salaire semble avoir pris des proportions alarmantes dans certaines régions d'Afrique, d'Europe centrale et orientale en ne laissant entrevoir aucun signe d'amélioration, tout en continuant de grever certaines économies mal en point d'Amérique latine. La commission est particulièrement inquiète en voyant s'affirmer une tendance qui fait apparaître le paiement du salaire dû au travailleur comme une option plutôt que comme une obligation ou, au mieux, comme une obligation susceptible d'être honorée seulement si d'autres conditions le permettent. Les pratiques du troc et du paiement en nature ont souvent pour effet d'amplifier cette distorsion du concept de rémunération du travail, par le fait qu'elles semblent impliquer que, lorsque le travailleur n'obtient pas ce qui lui est dû par contrat, il doit se contenter de la forme et du moyen de paiement proposés, quels qu'ils soient.

412. Compte tenu de ces éléments, la commission juge de la plus haute importance de réaffirmer le caractère fondamental du salaire, caractère inhérent à sa nature alimentaire, avec toutes les garanties spécifiques qui découlent de ce principe. Aucune des raisons habituellement avancées à titre d'excuses, comme la mise en œuvre d'ajustements structurels ou de plans de «rationalisation», la diminution des marges bénéficiaires ou la faiblesse de la conjoncture, ne sauraient être acceptées comme autant de raisons valables de ne pas assurer intégralement et en temps voulu le paiement du salaire dû au travailleur pour le travail accompli ou les services rendus, conformément à l'article 12 de la convention. Les difficultés financières d'une entreprise privée ou d'une administration publique peuvent être traitées de diverses manières, mais non par le retard ou le non-paiement des salaires dus aux travailleurs. Tirant les enseignements de récentes expériences, la commission rappelle que le paiement

différé du salaire est un problème particulièrement ardu, qui, pour être résolu, requiert une vigilance des services d'inspection accrue notamment à travers le renfort de leurs effectifs; l'imposition effective de sanctions qui, au surplus, soient véritablement dissuasives; une compensation raisonnable du préjudice subi par les travailleurs qui n'ont pas perçu leurs salaires; un dialogue social continu; un large éventail de mesures législatives ou autres bien ciblées; et surtout une volonté politique forte de rompre le cercle vicieux constitué par l'aggravation des arriérés de salaires, la multiplication des transactions non monétaires et la détérioration du niveau de vie.

413. La commission note que, globalement, les obligations posées par la convention qui concernent le lieu et le moment du paiement du salaire semblent être acceptées et appliquées sans difficultés particulières. De plus, les sauvegardes que cet instrument prévoit en interdisant le paiement du salaire dans les débits de boisson, les lieux de divertissement et, sous certaines conditions, les commerces de détail, semblent quelque peu moins pertinentes aujourd'hui dans la plupart des pays développés, surtout compte tenu de la généralisation croissante des moyens scripturaux de paiement tels que le virement bancaire. Mais ces dispositions restent indubitablement d'actualité dans le contexte d'autres pays, notamment au regard des pratiques de rémunération concernant les travailleurs agricoles.

Références supplémentaires

Yogesh Atal (responsable de la publication): *Poverty in transition and transition in poverty – Recent developments in Hungary, Bulgaria, Romania, Georgia, Russia, Mongolia*, UNESCO, 1999.

Erik Berglöf et Romesh Vaitilingam (responsables de la publication): *Stuck in transit – Rethinking Russian economic reform*, 1999.

Hartmut Lehmann; Jonathan Wadsworth et Alessandro Acquisit: *Grime and punishment: Job insecurity and wage arrears in the Russian Federation*, 1998.

Guy Standing: *Global labour flexibility – Seeking distributive justice*, 1999.

Guy Standing et László Zsoltos: *Worker insecurities in Ukrainian industry: The 2000 ULFS*, ILO, 2001.

Daniel Vaughan-Whitehead (responsable de la publication): *Paying the price – The wage crisis in Central and Eastern Europe*, 1998.

Sites Web

www.ebrd.commission/english/region/workingp/main.htm

(Rapports annuels sur le processus de transition dans les pays d'Europe centrale et orientale et la Communauté d'Etats indépendants)

www.hhs.se/site/Publications/workingpapers/workingpapers.htm

(Institut de Stockholm sur les économies en transition et les économies d'Europe de l'Est, documents de recherche sur les questions liées au processus de transition)

www.icem.org/campaigns/isito/isito_reports.html

(Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses – documents de recherche concernant le non-paiement des salaires dans la Fédération de Russie de l'Institut de recherches en relations professionnelles comparées (ISITO) de Moscou)

www.slavweb.commission/eng/Russia/econ-e.html

(site Internet des Etudes slaves et eurasiennes, ressources sur l'Eurasie et les Etats baltes, références de sites Web sur les questions liées au travail)

www.warwick.ac.uk/fac/soc/complabstuds/russia/nopay.htm

(Université de Warwick, Centre d'études sociales comparées, documents de recherche et liens concernant les salaires impayés au sein de la Fédération de Russie)