

## CHAPITRE VII

### OBLIGATION DE FOURNIR DES INFORMATIONS SUR LE SALAIRE

**414.** Comme il est indiqué dans l'introduction de la présente étude, l'obligation de fournir des informations est l'un des cinq principaux objets autour desquels s'articulent les instruments à l'examen. La convention comporte des dispositions essentielles qui visent à ce que les travailleurs, au moment où ils sont affectés à un emploi et en cours d'emploi, aient pleinement connaissance des conditions de salaire qui leur sont applicables. L'article 14 indique que des mesures efficaces doivent être prises, s'il y a lieu, en vue d'informer les travailleurs des conditions et des éléments de leurs salaires, et l'article 15 *d)* exige, dans tous les cas où il y a lieu, la tenue d'états appropriés des salaires. En outre, les paragraphes 6 et 7 de la recommandation précisent les informations sur les conditions de salaire qui doivent être portées à la connaissance des travailleurs, entre autres les taux de salaire, la méthode de calcul des salaires et la périodicité des paiements, ainsi que les modalités du calcul de leurs gains pour chaque période de paie.

#### **1. Communication des conditions de salaire aux travailleurs avant qu'ils ne soient affectés à un emploi**

**415.** Aux termes de l'article 14 *a)* de la convention, s'il y a lieu, des mesures efficaces doivent être prises en vue d'informer les travailleurs d'une manière appropriée et facilement compréhensible des conditions de salaire qui leur seront applicables avant qu'ils ne soient affectés à un emploi ou à l'occasion de tout changement dans ces conditions. Cette disposition est complétée par le paragraphe 6 de la recommandation qui énumère les informations sur les conditions de salaire qui doivent être portées à la connaissance des travailleurs, informations qui devraient comporter, s'il y a lieu, les précisions suivantes: *a)* les taux de salaire; *b)* la méthode de calcul des salaires; *c)* la périodicité des paiements; *d)* le lieu du paiement; et *e)* les conditions dans lesquelles des retenues peuvent être effectuées<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Le texte initialement proposé par le Bureau indiquait que «toutes mesures possibles doivent être prises pour que les travailleurs soient informés, suivant une procédure approuvée par une autorité compétente, des conditions de salaire auxquelles ils sont employés». Cette disposition a été modifiée au cours de la première discussion de la Conférence pour bien indiquer que les travailleurs devraient être informés de leurs conditions de salaire au moment de leur engagement et

**416.** A cet égard, la commission estime que deux points appellent des premiers commentaires. Tout d'abord, l'expression «avant qu'ils ne soient affectés à un emploi» nécessite peut-être des éclaircissements: littéralement, elle semblerait exiger, dans tous les cas, de donner des informations sur le salaire aux travailleurs intéressés avant que la relation d'emploi ne soit établie. Comme il ressort des travaux préparatoires, cette expression visait à indiquer clairement que les travailleurs devraient être informés de leurs conditions de salaire «au moment de leur engagement» mais pas nécessairement avant le début de la période d'emploi<sup>2</sup>. Ayant à l'esprit que l'intention des auteurs de la convention était de garantir que les travailleurs reçoivent des informations essentielles sur leur salaire au moment de leur engagement, il apparaît que ces informations pourraient effectivement être données avant le commencement de l'emploi ou au commencement de celui-ci. Il est vrai que dans certains pays, comme on le verra ci-après, la communication des conditions de salaire aux travailleurs est expressément requise avant la conclusion formelle d'un contrat de travail ou avant l'exécution du contrat, l'exigence d'informations énoncée à l'article 14 *a*) de la convention pourrait ne pas s'appliquer strictement à la période qui précède l'instauration de la relation de travail, mais pourrait également couvrir une période relativement courte après le commencement de l'emploi.

**417.** Le second point porte sur la nature des obligations des Etats ayant ratifié la convention qui découlent de cet article. A cet égard, il convient de noter que les mots «s'il y a lieu» ont été insérés au début de l'article 14 avant la seconde discussion de la Conférence au motif que, sans ces mots, le texte semblait prescrire que des mesures devaient être prises par l'autorité compétente, même lorsque les conditions substantielles énoncées dans l'article étaient de pratique courante<sup>3</sup>. Le libellé final de l'article 14 montre clairement qu'il s'agit d'une disposition souple qui laisse aux autorités compétentes le soin de déterminer si les mesures existantes sont efficaces et si d'autres sont nécessaires.

### **1.1. Mentions concernant le salaire qui doivent être indiquées dans le contrat de travail**

**418.** Les législations nationales contiennent beaucoup de dispositions qui obligent à informer les travailleurs des conditions de salaire auxquelles ils sont employés. Dans certains cas, il est indiqué expressément quelles informations doivent être fournies avant la signature d'un contrat de travail ou avant que les personnes nouvellement engagées prennent leurs fonctions. Par exemple, en

ultérieurement, lorsque des changements se produisent, et que ces renseignements devraient être fournis d'une manière facilement compréhensible. Un autre amendement a été également accepté en vue du remplacement des termes «toutes mesures possibles» par les termes «des mesures efficaces»; voir CIT, 31<sup>e</sup> session, 1948, *Compte rendu des travaux*, pp. 485 et 486.

<sup>2</sup> Voir CIT, 32<sup>e</sup> session, 1949, rapport VII (1), pp. 13-14.

<sup>3</sup> Voir CIT, 32<sup>e</sup> session, 1949, rapport VII (2), p. 20.

*Slovaquie*<sup>4</sup> et en *République tchèque*<sup>5</sup>, avant de conclure un contrat de travail, les employeurs sont tenus d'informer les travailleurs de leurs droits et obligations au titre de ce contrat et des conditions de travail et de salaire dans lesquelles ils devront s'acquitter de leur tâche. De plus, l'employeur doit informer à l'avance le travailleur de toutes modifications du mode de rémunération, du niveau de salaire ou des conditions dans lesquelles la rémunération ou le salaire sont versés. En *Zambie*<sup>6</sup>, l'employeur, avant que le travailleur ne prenne ses fonctions ou lorsque des changements interviennent dans la nature de l'emploi, doit expliquer les causes de ces changements au travailleur et lui indiquer le taux et les conditions de salaire, tandis qu'en *République démocratique du Congo*<sup>7</sup> l'employeur doit remettre au travailleur copie du projet de contrat et des documents essentiels dont il est fait mention dans le contrat au moins deux jours ouvrables avant la signature du contrat. En *Malaisie*<sup>8</sup>, chaque employeur doit remettre à chaque travailleur, à la date du commencement de l'emploi ou avant celle-ci, puis chaque fois qu'une modification des conditions de travail a des incidences sur le salaire, une copie certifiée des données consignées dans le registre des conditions de travail, y compris les taux de salaire et de rémunération des heures supplémentaires, ainsi que d'autres primes et prestations. De même, à *Sri Lanka*<sup>9</sup>, chaque employeur doit fournir au travailleur, au moment du commencement de l'emploi, des informations détaillées sur les conditions de travail, y compris sur les éléments suivants: rémunération de base, barème de la rémunération, périodicité des paiements et toutes prestations. Tous ces renseignements doivent être communiqués par écrit au travailleur dans la langue qu'il maîtrise; le travailleur doit accuser réception de ces renseignements dans un document dont l'employeur conservera le double.

**419.** Dans la grande majorité des cas, la législation nationale exige que des informations sur la rémunération figurent dans les conventions individuelles ou dans les contrats de travail. A *Malte*<sup>10</sup>, lorsqu'un contrat de service est établi par écrit, il doit contenir, entre autres, des indications sur le taux de salaire payable pour le temps normal de travail et pour les heures supplémentaires, sur

<sup>4</sup> (1), art. 41, 1) et 54. De même, en Croatie (1), art. 5, 2), avant que le travailleur ne prenne ses fonctions, l'employeur est tenu de l'aider à se familiariser avec la réglementation du travail et de l'informer de l'organisation du travail et des mesures de sécurité. En Slovénie (1), art. 26, 7), avant de conclure un contrat d'emploi, l'employeur doit informer le candidat des conditions de travail et des droits et obligations des travailleurs et des employeurs dans le cadre du travail pour lequel il va être recruté.

<sup>5</sup> (1), art. 28; (2), art. 18, 2).

<sup>6</sup> (1), art. 24 f), g), 30 f), g) et 51.

<sup>7</sup> (1), art. 35; (3), art. 2, 2).

<sup>8</sup> (3), art. 8, 1). De même, au *Guyana* (1), art. 17, 1), lorsqu'un employeur offre un emploi à une personne, il doit lui indiquer soit au moment de l'offre, soit aussitôt que possible après, s'il sera rémunéré à la tâche ou à la journée, selon le cas, et à quel taux.

<sup>9</sup> (1), art. 17; (4), art. 15, 1) et 2).

<sup>10</sup> (1), art. 31, 1) et 32.

la périodicité des paiements du salaire, sur les droits relatifs aux congés et sur les conditions dans lesquelles des amendes peuvent être infligées. Lorsque le contrat n'est pas conclu par écrit, l'employeur doit fournir ou adresser au cours des six premiers jours de travail une déclaration signée dans laquelle figureront les mêmes indications. De même, en *Ouganda*<sup>11</sup>, tout contrat écrit doit indiquer le taux de salaire, la méthode de calcul du salaire, la périodicité des paiements et les conditions d'octroi et de remboursement d'avances sur le salaire; un travailleur occupé en vertu d'un contrat qui n'a pas été établi par écrit doit disposer d'une carte de travail sur laquelle devront figurer le taux de paiement et toutes les prestations en nature – nourriture par exemple. En *République de Moldova*<sup>12</sup> et en *Ukraine*<sup>13</sup>, la législation prévoit que, au moment de la conclusion d'un contrat de travail, l'employeur doit informer les travailleurs, entre autres, des taux de salaire, des modalités de rémunération, de la méthode de calcul de la rémunération, de la périodicité des paiements, du lieu du paiement et des retenues. Egalement, les travailleurs doivent être avertis de toutes modifications du barème des salaires et du montant du salaire au moins deux mois à l'avance. En outre, cinq jours après l'engagement, l'unité d'emploi doit communiquer à l'ensemble des salariés les livres de salaire où sont indiquées les conditions de travail et la méthode de calcul des salaires. En *République de Corée*<sup>14</sup> et au *Japon*<sup>15</sup>, la législation prévoit qu'à la conclusion d'un contrat de travail, l'employeur doit indiquer clairement le salaire, les heures de travail et les autres conditions d'emploi du travailleur, y compris les éléments tels que la forme de rémunération, son mode de calcul et les dates de clôture des comptes salaires et de paiement du salaire.

**420.** En outre, en *Bulgarie*<sup>16</sup>, en *Pologne*<sup>17</sup>, au *Venezuela*<sup>18</sup> et au *Yémen*<sup>19</sup>, le contrat de travail doit indiquer le lieu et la nature du travail et les

<sup>11</sup> (1), art. 9, 1) et 11 e); (2), art. 21 et 22 e).

<sup>12</sup> (1), art. 29 et 106; (2), art. 19, 2). De même, en *Azerbaïdjan* (1), art. 43, 2) g) et 56, 2) et au *Kirghizistan* (1), art. 92, 2), 108 et 225, 1), l'employeur doit informer par écrit le travailleur de l'entrée en vigueur de nouvelles conditions de salaire ou de la modification des conditions existantes au moins un mois à l'avance. Le contrat de travail doit contenir des informations sur le montant et les formes de la rémunération, ainsi que sur le lieu et le moment du paiement. Voir également le *Bélarus* (1), art. 19, 32 et 373; l'*Estonie* (1), art. 26; (2), art. 3, 2); 4), 1); et 10), 1); la *Lituanie* (1), art. 8 et 22; (2), art. 3; et le *Tadjikistan* (1), art. 5, 2).

<sup>13</sup> (2), art. 29.

<sup>14</sup> (1), art. 24.

<sup>15</sup> (2), art. 15, 1); (3), art. 5.

<sup>16</sup> (1), art. 66, 1). De même, en *Colombie* (1), art. 38 et 39, le contrat de travail doit indiquer le montant et les modalités de la rémunération, ainsi que la périodicité des paiements. Au *Guatemala* (2), art. 27 et 29, et au *Nicaragua* (2), art. 20 f) et 24, en ce qui concerne les contrats verbaux, qui sont principalement conclus avec les travailleurs agricoles, domestiques ou occasionnels, l'employeur doit fournir dans un délai de trois jours après le commencement de l'emploi une déclaration écrite ou un autre document écrit contenant des informations sur la rémunération qui a été convenue. En *Slovénie* (1), art. 29, 1), le contrat d'emploi doit préciser, entre autres conditions, le montant du salaire de base, les autres composantes de la rémunération,

conditions de paiement de la rémunération; à Bahreïn<sup>20</sup>, au Niger<sup>21</sup> et au Sénégal<sup>22</sup>, les contrats de travail doivent être conclus par écrit et indiquer, entre autres, le montant du salaire qui a été convenu, les méthodes et la date de paiement, et tous les éléments du salaire reçus en espèces ou en nature. Aux Seychelles<sup>23</sup>, les contrats de travail, qu'il s'agisse d'un emploi continu, à durée déterminée ou à temps partiel, doivent indiquer aussi précisément que possible, entre autres, la nature et le lieu de l'emploi, la rémunération ou le salaire à payer, les périodes de paiement et toute autre prestation à laquelle le travailleur a droit. Lorsque le travailleur ne sait ni lire ni écrire, le contrat doit être lu, expliqué et attesté pour l'employeur par un témoin dont la signature, le nom complet et l'adresse doivent figurer dans le contrat. En Égypte<sup>24</sup>, le contrat de travail doit être établi par écrit et, entre autres, indiquer le salaire qui a été convenu et les modalités et la date du paiement, ainsi que tous les avantages en nature et en espèces qui ont été convenus. En Chine<sup>25</sup>, au Koweït<sup>26</sup> et au Viet Nam<sup>27</sup>, la loi indique simplement que le montant du salaire ou de la rémunération fait partie des principales dispositions qui doivent figurer dans le contrat de travail.

**421.** En outre, en Indonésie<sup>28</sup>, un accord de travail conclu par écrit doit indiquer le montant du salaire et le mode de paiement, lesquels doivent être conformes au règlement de l'entreprise, à la convention collective et à toute loi en vigueur. Au Botswana<sup>29</sup>, la législation oblige l'employeur à délivrer et à signer en deux exemplaires une carte de travail indiquant la date du

la période de paie, le jour de paie et les modalités de paiement. Voir également Cuba (1), art. 28, 37 e) et 115; République dominicaine (1), art. 19, 20 et 24, 3); Honduras (2), art. 37 h) et 39; et Fédération de Russie (1), art. 57.

<sup>17</sup> (1), art. 29, 1), 3) et 42. Lorsque le contrat n'a pas été conclu par écrit, l'employeur doit confirmer par écrit dans un délai de sept jours après le commencement du travail la nature et les conditions du contrat.

<sup>18</sup> (1), art. 71 f).

<sup>19</sup> (1), art. 30, 2).

<sup>20</sup> (1), art. 39. Voir également Cap-Vert (1), art. 9, 2); Congo (2), art. 32-3; Guinée-Bissau (1), art. 7; Jamahiriya arabe libyenne (1), art. 23; République démocratique du Congo (1), art. 187.

<sup>21</sup> (1), art. 26; (2), art. 4.

<sup>22</sup> (3), art. 3.

<sup>23</sup> (1), art. 21, 1) c); (3). De même, au Ghana (1), art. 31, 1), tous les contrats doivent indiquer de façon claire et univoque la nature et la durée de l'emploi, le taux de rémunération et sa méthode de calcul ainsi que les modalités et la date du paiement de la rémunération.

<sup>24</sup> (1), art. 30 d).

<sup>25</sup> (2), art. 19.

<sup>26</sup> (1), art. 12. Voir également Oman (1), art. 28.

<sup>27</sup> (1), art. 29, 1); (2), art. 2.

<sup>28</sup> (1), art. 14, 1).

<sup>29</sup> (1), art. 32, 1); (2); (4), art. 3. Voir également Maroc (1), art. 9.

commencement de l'emploi, le taux de rémunération des heures normales et des heures supplémentaires, la périodicité des paiements, l'horaire habituel de travail et le nombre de jours de congés payés par an. De plus, l'employeur doit délivrer la carte de travail au travailleur, laquelle doit être conservée en lieu sûr. Aux Etats-Unis<sup>30</sup>, un grand nombre de législations des Etats prescrivent à l'employeur de faire connaître au travailleur au moment de l'embauche le taux de rémunération, les retenues susceptibles d'être faites et le jour et le lieu du paiement. De plus, l'employeur doit aviser le travailleur de tout changement dans le jour de paie avant que ce changement n'intervienne. Au Canada<sup>31</sup>, quelques juridictions prescrivent à l'employeur d'informer les travailleurs des conditions de travail au moment de l'embauche ou avant. Le gouvernement indique toutefois que toutes les provinces, mais non les territoires, offrent un service gratuit d'information téléphonique en matière de normes du travail et entretiennent des sites Web pour ce même objet, notamment sur les conditions de travail et les retenues sur les salaires. De plus, d'autres moyens de communication, tels que des journées d'information, des séminaires, des brochures, de la documentation accessible dans les bibliothèques publiques permettent, dans les diverses juridictions, aux partenaires sociaux de se documenter sur la législation du travail.

**422.** A propos des questions qui font l'objet de cet article de la convention, la législation de presque tous les pays européens reprend les dispositions de la directive 91/533/CEE des Communautés européennes, adoptée le 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail. Aux termes de cette directive, qui vise «à mieux protéger les travailleurs salariés contre une éventuelle méconnaissance de leurs droits et à offrir une plus grande transparence sur le marché du travail», l'employeur est tenu de porter à la connaissance du travailleur salarié, deux mois au plus tard après le début de son travail, les éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail, y compris au moins: i) l'identité des parties; ii) le lieu de travail; iii) le titre, le grade, la qualité ou la catégorie d'emploi dans lesquels le travailleur est occupé, ou la caractérisation ou la description sommaire du travail; iv) la date du début du

<sup>30</sup> Voir par exemple Alaska (5), art. 23.05.160; Caroline du Nord (40), art. 95-25.13; (41), art. 13-12.0803, 13-12.0804 et 13-12.0805; Caroline du Sud (48), art. 41-10-30(A); Connecticut (11), art. 31-71f; Delaware (13), art. 1108; Hawaï (16), art. 388-7; Idaho (17), art. 45-610, 2); Illinois (18), art. 115/10; Iowa (20), art. 91A.6, 1); Maryland (26), art. 3-504; Minnesota (29), art. 181.55; New Hampshire (36), art. 275.49; New Jersey (37), art. 34:11-4.6; Etat de New York (39), art. 195, 1) et 2); Pennsylvanie (46), art. 231.22 c); Utah (52), art. 34-28-4, 1); Virginie-Occidentale (57), art. 21-5-9. Dans certains cas, la législation des Etats prévoit la notification des conditions de salaire mais seulement sur demande écrite; voir Montana (33), art. 39-3-203.

<sup>31</sup> Voir, par exemple, Terre-Neuve et Labrador (9), art. 2.1, 1). En Alberta (4), art. 13, 1), la loi prescrit à l'employeur d'informer le travailleur d'une réduction de son taux de rémunération, du taux de rémunération des heures supplémentaires, des congés payés, des jours fériés payés ou de l'indemnité de licenciement avant le début de la période de paie sur laquelle cette réduction porte effet.

travail; v) le montant des congés payés; vi) la durée des délais de préavis à observer par les parties; vii) le montant de base initial, les autres éléments constitutifs ainsi que la périodicité de versement de la rémunération; et viii) la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du travailleur. L'obligation d'information peut être remplie au moyen d'un contrat écrit, d'une lettre d'engagement, ou d'un ou de plusieurs autres documents. La directive précise en outre que toute modification des éléments susmentionnés doit faire l'objet d'un document écrit à remettre par l'employeur au travailleur au plus tard un mois après la date de la prise d'effet de la modification concernée<sup>32</sup>.

**423.** La plupart des pays européens ont adopté une législation qui transpose les principes de la directive dans la législation nationale. Par exemple, en *Italie*<sup>33</sup> et au *Pays-Bas*<sup>34</sup>, l'employeur est tenu, dans un délai d'un mois après le commencement du travail, de communiquer au travailleur une déclaration écrite indiquant, entre autres, le taux de salaire et la périodicité des paiements. Lorsque la personne engagée doit travailler à l'étranger, des informations devraient également être données sur la monnaie qui sera utilisée pour le paiement. De plus, toute modification doit être communiquée par écrit au travailleur un mois avant que cette modification ne prenne effet. De même, à *Chypre*<sup>35</sup> et en *Grèce*<sup>36</sup>, chaque employeur est tenu d'informer le travailleur des éléments essentiels du contrat de travail, y compris de tous les éléments de la rémunération auxquels le travailleur a droit, ainsi que de la fréquence des paiements. Ces informations doivent être fournies par écrit (sous la forme d'un contrat, d'une lettre d'engagement ou d'un autre document signé par l'employeur) et pas plus d'un mois – à Chypre – et de deux mois – en Grèce – après le commencement du travail, sauf pour les travailleurs dont la relation de travail est inférieure à un mois. En *Espagne*<sup>37</sup>, dans le cas de contrat de travail d'une durée de plus de quatre semaines, l'employeur doit informer par écrit le

<sup>32</sup> La Cour européenne de justice a interprété le champ d'application de la directive dans son jugement du 4 décembre 1997 sur les affaires jointes C-253/96 à C-258/96. Elle a jugé que l'objectif de la directive ne sera pas réalisé si le travailleur salarié n'est pas en mesure, de quelle que façon que ce soit, d'utiliser les informations contenues dans la communication pour les invoquer devant les juridictions nationales, et qu'il incombe donc aux juridictions nationales d'appliquer et d'interpréter les règles nationales relatives à la charge de la preuve à la lumière de la finalité de la directive, en attribuant à la communication une force probante telle qu'elle puisse être considérée comme un élément susceptible de démontrer la réalité des éléments essentiels du contrat, et qu'elle soit, de ce fait, revêtue d'une présomption de vérité comparable à celle qui s'attacherait, dans l'ordre juridique interne, à pareil document établi par l'employeur et communiqué au travailleur. Pour un complément d'information sur cette directive, voir Catherine Barnard, *EC Employment Law*, 2000, pp. 436 à 440 et Pierre Rodière, *Droit social de l'Union européenne*, 2002, pp. 440 à 448.

<sup>33</sup> (3), art. 1, 1), 2, 1) et 3.

<sup>34</sup> (2), art. 1; (1), art. 1637F. La situation est la même en Allemagne (2), art. 2, 1) et 3).

<sup>35</sup> (1), art. 3, 2), 4, 1), 2), 5 et 6, 1), 3).

<sup>36</sup> (2), art. 1, 3), 2, 1), 2) et 3.

<sup>37</sup> (1), art. 8, 5); (10), art. 2, 2) e).

travailleur des conditions de travail, y compris du montant initial du salaire, de tout supplément de salaire et de la périodicité des paiements.

**7.1. Directive 91/533/CEE du Conseil de l'Europe, du 14 octobre 1991,  
relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions  
applicables au contrat ou à la relation de travail**

*Article 2*

Obligation d'information

1. L'employeur est tenu de porter à la connaissance du travailleur salarié auquel la présente directive s'applique ci-après dénommé «travailleur» les éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail.

2. L'information visée au paragraphe 1 porte au moins sur les éléments suivants:

- a) l'identité des parties;
- b) le lieu de travail; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le travailleur est occupé à divers endroits, ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur;
- c) i) le titre, le grade, la qualité ou la catégorie d'emploi en lesquels le travailleur est occupé ou  
ii) la caractérisation ou la description sommaires du travail;
- d) la date de début du contrat ou de la relation de travail;
- e) s'il s'agit d'un contrat ou d'une relation de travail temporaire, la durée prévisible du contrat ou de la relation de travail;
- f) la durée du congé payé auquel le travailleur a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé;
- g) la durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le travailleur en cas de cessation du contrat ou de la relation de travail ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités de détermination de ces délais de préavis;
- h) le montant de base initial, les autres éléments constitutifs ainsi que la périodicité de versement de la rémunération à laquelle le travailleur a droit;
- i) la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du travailleur;
- j) le cas échéant:
  - i) la mention des conventions collectives et/ou accords collectifs régissant les conditions de travail du travailleur; ou
  - ii) s'il s'agit de conventions collectives conçues en dehors de l'entreprise par des organes ou institutions paritaires particuliers, la mention de l'organe compétent ou de l'institution paritaire compétent au sein duquel/de laquelle elles ont été conclues. [...]

*(suite)*

(suite)

**Article 3**

## Moyens d'information

1. L'information sur les éléments visés à l'article 2, paragraphe 2, peut résulter de la remise au travailleur, deux mois au plus tard après le début de son travail:

- a) d'un contrat de travail écrit; et/ou
- b) d'une lettre d'engagement; et/ou
- c) d'un ou plusieurs autres documents écrits, dès lors que l'un de ces documents comporte au moins l'ensemble des éléments visés à l'article 2, paragraphe 2, points a), b), c), d), h) et i). [...]

**Article 5**

## Modification d'éléments du contrat ou de la relation de travail

1. Toute modification des éléments visés à l'article 2, paragraphe 2, et à l'article 4, paragraphe 1, doit faire l'objet d'un document écrit à remettre par l'employeur au travailleur dans les plus brefs délais et au plus tard un mois après la date de la prise d'effet de la modification concernée. [...]

**Article 8**

## Défense des droits

1. Les Etats Membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour permettre à tout travailleur qui s'estime lésé par le non-respect des obligations découlant de la présente directive de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle après, éventuellement, le recours à d'autres instances compétentes. [...]

**424.** En outre, en *Autriche*<sup>38</sup>, l'employeur est tenu d'indiquer par écrit au travailleur, immédiatement après le début de la relation de travail, les principaux droits et obligations qui découlent du contrat de travail, y compris la rémunération de départ et, en particulier, le salaire de base et les autres éléments de la rémunération, par exemple les paiements spéciaux, ainsi que la date requise de la paie. Le travailleur doit également être immédiatement informé de toute modification ou, en tout état de cause, pas plus d'un mois après l'entrée en vigueur de ces modifications. De même, en *Norvège*<sup>39</sup>, toute relation de travail doit faire l'objet d'un contrat écrit qui indiquera, entre autres, le barème de salaire applicable ou le salaire convenu au commencement de la relation de

<sup>38</sup> (5), art. 2.

<sup>39</sup> (1), art. 55B, 55C h), 55D et 73P. Lorsque le travailleur est affecté dans un autre pays de l'Espace économique européen, l'accord de travail devrait aussi indiquer la monnaie dans laquelle la rémunération sera payée et toutes prestations, en espèces ou en nature, liées au travail à effectuer à l'étranger. De même, en Croatie (1), art. 12, 1) et 2), un contrat écrit de travail doit comporter, entre autres éléments, le salaire de base, les suppléments de salaire et la périodicité des paiements ou bien indiquer la législation, les conventions collectives ou les règles de travail qui s'appliquent à ces questions.

travail, ainsi que tout supplément et autre rémunération, par exemple les prestations de retraite, de repas ou de logement, ainsi que la périodicité des paiements. Il doit être fait mention de la législation et des conventions collectives qui régissent ces questions et toutes modifications de la relation de travail doivent être indiquées dans le contrat dès que possible et pas plus d'un mois après leur entrée en vigueur. Au Royaume-Uni<sup>40</sup>, aux termes de la loi sur les droits en matière d'emploi, l'employeur est tenu de fournir au travailleur dans les deux mois qui suivent son embauche une déclaration écrite des conditions particulières de son emploi, comportant notamment le barème de rémunération ou la méthode de calcul de sa rémunération et les intervalles entre deux paies, et en cas de changement une nouvelle déclaration doit être communiquée dans les meilleurs délais et, au plus tard, un mois après le changement en question.

**425.** La période au cours de laquelle les travailleurs doivent être informés des conditions de salaire liées à leur travail diffère considérablement d'un pays à l'autre et peut aller de quelques jours à quelques semaines, voire quelques mois, à partir du début du travail. Ainsi, au *Nigéria*<sup>41</sup>, l'employeur doit indiquer par écrit au travailleur les taux de salaire, leurs méthodes de calcul et les modalités et la périodicité des paiements, au plus tard trois mois après le commencement du travail; en cas de modifications des conditions de travail, le travailleur doit être informé par écrit de la nature de ces modifications au plus tard un mois après leur entrée en vigueur. La législation prévoit également qu'aucune personne ne peut être employée tant qu'un fonctionnaire compétent du travail ne s'est pas assuré que cette personne comprend et accepte les conditions de son travail. Au *Swaziland*<sup>42</sup>, par exemple, l'employeur doit remettre à chaque travailleur, dans un délai de six semaines après le début du travail, un formulaire dûment rempli où figureront, entre autres, le montant et la méthode de calcul du salaire, la périodicité des paies, le temps normal de travail, les droits en matière de congé annuel, de jours fériés payés et de congé maladie payé, etc. A la *Dominique*<sup>43</sup>, le contrat de travail doit être établi par écrit au plus tard 14 jours après le commencement du travail et doit indiquer, entre autres, le taux et la méthode de calcul de la paie, la périodicité des paies, le taux de rémunération des heures supplémentaires, les droits en matière de congé maladie et de congé annuel et la rémunération que le travailleur doit recevoir pendant ces congés. Au *Brésil*<sup>44</sup>, l'employeur doit consigner toutes les informations utiles, y compris le

<sup>40</sup> (1), art. 1, 2), 4), 2, 6), et 4, 3). Des dispositions similaires se retrouvent dans les législations des territoires non métropolitains, comme à Gibraltar (11), art. 21, 1); à Guernesey (12), art. 1, 3); aux îles Falkland (9), art. 4, 3); à l'île de Man (14), art. 1, 3); et à Jersey (19), art. 2, 2). Le délai imparti pour produire cette déclaration écrite va, pour l'ensemble de ces territoires, de six jours à treize semaines.

<sup>41</sup> (1), art. 7, 1) f), 2) a) et 33, 2) a) et b).

<sup>42</sup> (1), art. 22, 1).

<sup>43</sup> (2), art. 3 et 5, 1).

<sup>44</sup> (2), art. 29.

taux de rémunération, les modalités de paiement et le montant estimé des pourboires dans le livret de travail du travailleur, dans un délai de deux jours après la date de l'engagement.

**426.** Dans certains pays, la législation oblige à indiquer dans le contrat de travail certaines des informations sur les conditions de salaire qui sont mentionnées au paragraphe de la recommandation. Par exemple, en *Côte d'Ivoire*<sup>45</sup> et à *Madagascar*<sup>46</sup>, le contrat de travail ou la lettre d'engagement doivent indiquer, entre autres, la position hiérarchique du travailleur, le salaire et les suppléments de salaire. Néanmoins, il n'y est pas fait mention de la périodicité des paiements, du lieu de paiement, de la méthode de calcul ou des conditions et limites d'éventuelles retenues. De même, au *Mexique*<sup>47</sup>, au *Panama*<sup>48</sup> et au *Paraguay*<sup>49</sup>, la loi n'exige que l'indication, dans un contrat de travail écrit, de la forme et du montant du salaire. En *République islamique d'Iran*<sup>50</sup> et en *Iraq*<sup>51</sup>, la législation prévoit d'une manière générale qu'un contrat de travail doit contenir des informations sur le salaire ou la rémunération de base et sur tout supplément y afférent. En *Hongrie*<sup>52</sup>, le contrat de travail doit indiquer le salaire de base, les fonctions à remplir et le lieu de travail; au *Soudan*<sup>53</sup>, le contrat de travail doit indiquer, entre autres, le taux de salaire qui a été convenu et les dates de paiement.

**427.** Dans d'autres pays, comme le *Bénin*<sup>54</sup>, le *Cameroun*<sup>55</sup>, le *Mali*<sup>56</sup> et la *Mauritanie*<sup>57</sup>, il n'est obligatoire de communiquer les conditions de salaire qu'en ce qui concerne certaines catégories de travailleurs, dont les travailleurs domestiques et les travailleurs affectés ailleurs qu'à leur lieu habituel de résidence, et que pour certains types de contrats, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de plus de trois mois. En *Algérie*<sup>58</sup>, les garanties législatives relatives à la communication aux travailleurs de leurs conditions de

<sup>45</sup> (3), art. 2 et 3.

<sup>46</sup> (1), art. 17.

<sup>47</sup> (2), art. 24 et 25 vi). Voir également Chili (1), art. 10, 4); et El Salvador (2), art. 23, 8) et 9).

<sup>48</sup> (1), art. 67 et 68, 7).

<sup>49</sup> (1), art. 233.

<sup>50</sup> (1), art. 10.

<sup>51</sup> (1), art. 30.

<sup>52</sup> (1), art. 76, 3) et 82, 3).

<sup>53</sup> (1), art. 30 d).

<sup>54</sup> (1), art. 65.

<sup>55</sup> (1), art. 27, 1); (4), art. 2, 2).

<sup>56</sup> (1), art. L.27; (2), art. D.86-6.

<sup>57</sup> (1), art. 42.

<sup>58</sup> (3), art. 8; (4), art. 5.

salaires s'appliquent également aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs à domicile.

**428.** Dans certains pays comme l'*Equateur*<sup>59</sup> et la *Tunisie*<sup>60</sup>, la législation générale du travail n'oblige pas à donner des informations particulières sur le salaire dans le contrat de travail, mais implique que toute clause en matière de rémunération devrait faire l'objet d'un accord préalable. Le même principe s'applique en cas de modification des termes du contrat. Par exemple, au *Burkina Faso*<sup>61</sup>, en *Guinée*<sup>62</sup>, au *Niger*<sup>63</sup> et au *Sénégal*<sup>64</sup>, toute modification substantielle des conditions définies dans un contrat de travail doit être communiquée à l'avance par écrit au travailleur et acceptée par celui-ci.

**429.** Enfin, dans des pays comme la Jordanie et l'*Uruguay*, il ne semble pas y avoir de dispositions législatives pour garantir que les travailleurs seront clairement et pleinement informés, avant d'être engagés ou lorsque des modifications ont lieu, sur certains aspects du salaire – taux de salaire, périodicité de la paie, lieu du paiement, méthode de calcul du salaire ou motifs des retenues qui peuvent être effectuées.

## 1.2. Eléments du salaire régis par le règlement de l'entreprise

**430.** Dans plusieurs pays, les travailleurs sont informés des conditions salariales auxquelles ils sont employés par le biais du règlement de l'entreprise, lequel, souvent, est établi en accord avec le syndicat à l'échelle de l'entreprise et est affiché sur le lieu de travail. Par exemple, au *Guatemala*<sup>65</sup>, au *Honduras*<sup>66</sup> et en *Pologne*<sup>67</sup>, le règlement de l'entreprise doit indiquer, entre autres, la date, le lieu et le moment du paiement de la rémunération; par ailleurs, l'employeur est tenu de veiller à ce que chaque travailleur ait pris connaissance du contenu de ce règlement avant le commencement du travail. En *Norvège*<sup>68</sup>, un règlement du

<sup>59</sup> (2), art. 12.

<sup>60</sup> (1), art. 134.

<sup>61</sup> (1), art. 18 et 20.

<sup>62</sup> (1), art. 68.

<sup>63</sup> (1), art. 62.

<sup>64</sup> (1), art. L.67.

<sup>65</sup> (2), art. 60, d). C'est également le cas dans les pays suivants: *Costa Rica* (1), art. 68 c); *République dominicaine* (1), art. 131, 8); *Panama* (1), art. 185, 3).

<sup>66</sup> (2), art. 92, 8).

<sup>67</sup> (1), art. 104-1, 1), 104-2, 1) et 104-3, 2).

<sup>68</sup> (1), art. 69 et 70, 3). En *Autriche* (7), art. 22 e) et 23, 1); (6), art. 4, 4), un règlement du travail doit être établi dans toute entreprise occupant plus de 20 personnes et doit indiquer, entre autres, la date du calcul et du paiement du salaire; il doit être affiché visiblement dans l'entreprise et être tenu à la disposition de tous les travailleurs. Au *Suriname* (1), art. 1613J, 1), le règlement du

travail portant, entre autres, sur le paiement du salaire est obligatoire dans tous les établissements industriels, commerciaux et administratifs qui occupent plus de dix personnes et il doit être affiché en un ou plusieurs endroits visibles dans l'établissement et distribué à chaque travailleur. De même, en Thaïlande<sup>69</sup>, un employeur qui occupe dix personnes ou plus doit communiquer le règlement du travail où seront indiqués, entre autres, le jour et le lieu du paiement du salaire. Le règlement doit être distribué et affiché dans un endroit visible sur le lieu de travail afin que les travailleurs puissent en prendre facilement connaissance. C'est également le cas en *Jamahiriyah arabe libyenne*<sup>70</sup>, au *Mali*<sup>71</sup>, en *République démocratique du Congo*<sup>72</sup> et au *Tchad*<sup>73</sup> où le règlement du travail, qui est obligatoire dans toutes les entreprises industrielles, commerciales et agricoles occupant plus de dix personnes, doit porter sur les modalités de paiement du salaire et être affiché dans un endroit approprié et facilement accessible pour pouvoir être consulté à tout moment.

**431.** En outre, en Croatie<sup>74</sup>, les employeurs occupant plus de 20 personnes doivent établir et diffuser un règlement du travail concernant les questions liées au paiement du salaire et à l'organisation du travail, et d'autres questions importantes pour le travailleur, à l'exception de celles réglementées par voie de convention collective. L'employeur doit veiller à ce que le règlement, ainsi que toute convention collective applicable, soit facilement accessible au travailleur. En Indonésie<sup>75</sup>, le règlement de l'entreprise que l'employeur doit établir, sauf si une convention collective est déjà en vigueur, doit contenir des dispositions sur les droits et obligations de l'employeur et des travailleurs. De plus, l'employeur est tenu de porter le règlement à la connaissance des travailleurs et de donner à ces derniers toutes les explications pertinentes.

**432.** En revanche, dans certains pays, comme le *Cameroun*<sup>76</sup>, la *Côte d'Ivoire*<sup>77</sup> et le *Sénégal*<sup>78</sup>, la législation indique expressément que les règlements

travail a force contraignante, à condition que son texte complet soit affiché de façon visible à un endroit facile d'accès.

<sup>69</sup> (1), art. 108 et 110. Voir également République de Corée (1), art. 96; et Japon (2), art. 89; (5), art. 97 et 103.

<sup>70</sup> (1), art. 76.

<sup>71</sup> (1), art. L.64 et L.67.

<sup>72</sup> (1), art. 136; (4), art. 6.

<sup>73</sup> (1), art. 81 et 85. Voir également le *Yémen* (1), art. 89 f).

<sup>74</sup> (1), art. 5, 3) et 123, 1).

<sup>75</sup> (1), art. 39, 1), 41, 1), 42, 1) et 45.

<sup>76</sup> (1), art. 29, 2); (3), art. 1, 1) et 6, 1). C'est également le cas dans les pays suivants: *Bénin* (1), art. 137; *Burkina Faso* (1), art. 78; *Comores* (1), art. 41; *Congo* (1), art. 75; *Niger* (1), art. 57; *Togo* (1), art. 31. En *Guinée* (1), art. 120, 121, 122 et 127, toute entreprise qui occupe normalement au moins 25 personnes est tenue d'établir un règlement intérieur portant sur les questions de discipline et la santé et la sécurité dans l'établissement, à l'exception des dispositions sur la mobilité ou sur la perte de l'emploi, ou des clauses susceptibles d'entraver ou de limiter les droits des travailleurs consacrés par la législation en vigueur.

internes doivent se référer exclusivement à l'organisation technique du travail, aux normes disciplinaires et à la sécurité et à la santé, et que tous les autres règlements, en particulier ceux portant sur le rémunération, sont considérés nuls et non avenus.

### 1.3. Affichage sur le lieu de travail des règlements et avis applicables

**433.** Dans d'autres pays, l'employeur est tenu d'afficher sur le lieu de travail des avis présentant des extraits de la législation applicables, par exemple, aux taux de salaire ou à la périodicité des paiements. Par exemple, à la *Barbade*<sup>79</sup>, au *Guyana*<sup>80</sup>, à *Sri Lanka*<sup>81</sup>, en *République-Unie de Tanzanie*<sup>82</sup> et en *Zambie*<sup>83</sup>, conformément à la législation, chaque employeur est tenu d'afficher des avis pour informer les travailleurs de la réglementation en matière de salaire qui s'applique à eux. De même, en *République centrafricaine*<sup>84</sup>, à *Djibouti*<sup>85</sup>, en *Guinée*<sup>86</sup> et au *Togo*<sup>87</sup>, les taux du salaire minimum et les taux de rémunération du travail à la pièce doivent être affichés dans les bureaux des travailleurs et dans les endroits où ces derniers sont payés. A *Malte*<sup>88</sup>, l'employeur doit afficher visiblement les réglementations relatives aux salaires sur le lieu de travail (usines, ateliers, bureaux, clubs, hôtels, magasins, lieux de divertissements ou garages) et, au moment de l'engagement de toute personne, l'employeur doit indiquer à cette personne les dispositions relatives à toutes les conditions de travail qui lui sont applicables. En Inde<sup>89</sup>, la personne chargée de payer les salaires des personnes occupées dans une usine ou dans un établissement industriel ou autre doit afficher des extraits de la loi sur le paiement des salaires en anglais et dans la langue que parle la majorité des travailleurs. Au Japon<sup>90</sup> et en République de Corée<sup>91</sup>, la législation prescrit à

<sup>77</sup> (1), art. 15.1.

<sup>78</sup> (1), art. L.100.

<sup>79</sup> (4), art. 16, 2).

<sup>80</sup> (1), art. 29, 1); (4), art. 15, 2).

<sup>81</sup> (2), art. 42; (5), art. 25; (1), art. 18 c).

<sup>82</sup> (3), art. 17, 2).

<sup>83</sup> (1), art. 52.

<sup>84</sup> (1), art. 102.

<sup>85</sup> (1), art. 97.

<sup>86</sup> (1), art. 211.

<sup>87</sup> (1), art. 93.

<sup>88</sup> (1), art. 15, 1) et 2). De même, au Royaume-Uni: Gibraltar (11), art. 16.

<sup>89</sup> (1), art. 25.

<sup>90</sup> (2), art. 106.

<sup>91</sup> (1), art. 13.

l'employeur d'informer les travailleurs des principaux éléments de la loi sur les normes du travail en assurant leur affichage permanent à un emplacement bien visible du lieu de travail et des dortoirs.

**434.** En outre, en *Malaisie*<sup>92</sup>, lorsqu'une convention collective est en vigueur et applicable à un travailleur, l'employeur est tenu de communiquer au travailleur copie de la convention collective ou de l'afficher, visiblement et en permanence, sur le lieu de travail, à un endroit auquel le travailleur a accès. De même, dans l'Etat de Tasmanie (Australie)<sup>93</sup>, l'employeur doit s'assurer qu'une copie de la sentence arbitrale ou de l'accord enregistré qui sont applicables aux travailleurs peut être facilement consultée et lue par ces travailleurs dans un endroit du lieu de travail auquel ils ont accès. La même disposition s'applique en Australie-Méridionale<sup>94</sup>, où l'employeur est tenu d'afficher la sentence arbitrale ou l'accord d'entreprise dans un endroit où ont facilement accès les travailleurs visés par cette sentence ou cet accord, et d'en communiquer copie à tout travailleur qui en fait la demande.

**435.** Aux Etats-Unis<sup>95</sup>, la législation fédérale prescrit à l'employeur d'assurer un affichage permanent, en des emplacements visibles de l'établissement, d'un avis précisant les taux minima de rémunération applicables aux salariés. On retrouve dans la législation de la plupart des Etats des obligations similaires d'affichage concernant le salaire minimum, les jours de paie, le moment et le lieu de la paie et aussi tout changement éventuel de ces dispositions. L'avis doit être affiché autant que possible sur le lieu de travail ou, à défaut, là où il peut être vu par des travailleurs se rendant au travail, ou encore à l'agence ou au bureau le plus proche tenu par l'employeur pour la paie. Dans certains cas, les employeurs doivent pouvoir obtenir gratuitement, sur demande,

<sup>92</sup> (3), art. 8, 2). De même, en *Hongrie* (1), art. 38, 2) et 3), l'employeur est tenu de faire en sorte que les travailleurs prennent connaissance des termes de la convention collective qui leur est applicable et de fournir copie de la convention aux membres du comité d'usine et aux représentants du syndicat sur le lieu de travail.

<sup>93</sup> (9), art. 84.

<sup>94</sup> (8), art. 103, 1) et 4). De même, en *Australie-Occidentale* (12), art. 25, l'employeur doit veiller à ce qu'il soit communiqué aux travailleurs copie de l'accord d'entreprise de travail dès que possible après son adoption et, d'une manière générale, il doit afficher la sentence arbitrale ou l'accord d'entreprise dans un endroit auquel les travailleurs ont facilement accès.

<sup>95</sup> (2), art. 516.4. Voir également *Alaska* (5), art. 23.05.160; *Arkansas* (8), art. 11-4-216; *Californie* (9), art. 207; *Caroline du Nord* (40), art. 95-25.13 et (41), art. 13-12.0806; *Caroline du Sud* (48), art. 41-1-10; *Colorado* (10), art. 8-4-107; *Connecticut* (11), art. 31-71f; *Delaware* (13), art. 1108; *Géorgie* (15), art. 34-4-5; *Hawaii* (16), art. 388-7; *Illinois* (18), art. 115/10; *Kansas* (21), art. 44-320; *Kentucky* (22), art. 337.325; *Louisiane* (24), art. 15; *Maine* (25), art. 668; *Michigan* (28), art. 408.391; *Missouri* (32), art. 290.522; *Montana* (33), art. 39-3-203; *Nebraska* (34), art. 48-1205; *Nevada* (35), art. 608.080(1); *New Hampshire* (36), art. 275.49; *New Jersey* (37), art. 34-11-4.6; *Ohio* (43), art. 4111.09; *Pennsylvanie* (46), art. 231.37; *Rhode Island* (47), art. 28-12-11; *Tennessee* (50), art. 50-2-103 d); *Utah* (52), art. 34-28-4, 1); *Vermont* (53), art. 393; *Virginie-Occidentale* (57), art. 21-5-9; *Washington* (56), art. 296-126-080.

copie de ces règlements, pour pouvoir les afficher. Au Canada<sup>96</sup>, d'après la législation fédérale, tout employeur est tenu d'afficher les informations concernant le paiement du salaire, et la moitié des juridictions du Canada exigent que les employeurs affichent en un lieu visible de l'établissement leur législation propre.

## 2. Communication de feuilles de salaire détaillées

**436.** En vertu de l'article 14 *b)* de la convention, s'il y a lieu, des mesures efficaces doivent être prises en vue d'informer les travailleurs, d'une manière appropriée et facilement compréhensible lors de chaque paiement de salaires, des éléments constituant leurs salaires pour la période de paie considérée, dans la mesure où ces éléments sont susceptibles de varier. Le paragraphe 7 de la recommandation ajoute à cet égard que, dans tous les cas appropriés, les informations suivantes relatives à une période de paie donnée devraient être portées, lors de chaque paiement de salaires, à la connaissance des travailleurs: *a)* le montant brut du salaire gagné; *b)* toutes retenues qui pourraient avoir été effectuées, avec indication des raisons et du montant de ces retenues; et *c)* le montant net du salaire dû<sup>97</sup>.

**437.** Dans la plupart des pays, la législation prévoit non seulement que le salaire doit être payé régulièrement mais aussi qu'au moment de chaque paiement les travailleurs doivent être informés en détail et par écrit du montant total du salaire, de tous les éléments du salaire et de toutes retenues éventuellement effectuées. Cette pratique, qui a été grandement facilitée par les progrès de la technologie de l'information, n'est plus limitée à certaines industries ou secteurs économiques mais s'est rapidement étendue aux entreprises plus petites et même à celles aux effectifs réduits. Il ressort manifestement de la législation et de la pratique nationales une généralisation de l'obligation de donner des indications sur les salaires, afin de tenir les travailleurs pleinement et régulièrement informés du calcul de leurs gains. Ces indications constituent non seulement des informations importantes mais aussi des preuves et, en tant que telles, elles sont largement utilisées par les tribunaux pour régler des conflits du travail. La force probante du bulletin de paie ne se limite pas au niveau et au calcul du salaire dû, mais recouvre aussi d'autres indications, par exemple la classification du poste du travailleur ou le montant des cotisations sociales. D'une manière plus générale, la feuille de paie permet au travailleur de démontrer qu'il dispose de ressources financières suffisantes

<sup>96</sup> (2), art. 25, 2). Voir également île du Prince Edward (15), art. 5, 4), 34; Nouveau-Brunswick (8), art. 11, 2); Nouvelle-Ecosse (12), art. 45, 54; Saskatchewan (17), art. 69, 1); Terre-Neuve et Labrador (9), art. 2.2; Territoires du Nord (11), art. 4.

<sup>97</sup> Ces dispositions n'ont pas donné lieu à des commentaires particuliers au cours des deux discussions de la Conférence et elles ont été adoptées pratiquement sous la forme proposée par le Bureau; voir CIT, 31<sup>e</sup> session, 1948, *Compte rendu des travaux*, pp. 485 et 488, et CIT, 32<sup>e</sup> session, 1949, *Compte rendu des travaux*, pp. 505 et 510.

lorsqu'il a affaire avec des tierces personnes, par exemple des banques ou des agences immobilières. Dans un certain nombre de pays, la feuille de paie constitue une présomption du paiement des sommes indiquées mais, lorsqu'il s'agit d'infirmer cette présomption, la charge de la preuve pèse sur le travailleur.

**438.** Dans plusieurs pays, la législation nationale indique les éléments du salaire que les employeurs sont tenus de communiquer par écrit aux travailleurs à chaque paiement du salaire. Le plus souvent, la législation reprend les éléments énumérés au paragraphe 7 de la recommandation et prévoit que les états de salaire doivent donner les informations suivantes: le montant total du salaire gagné, y compris les suppléments de salaire et les prestations; toutes retenues effectuées, y compris le motif et le montant de ces retenues et la somme effectivement due au travailleur. C'est le cas par exemple en *Argentine*<sup>98</sup> aux *Bahamas*<sup>99</sup>, en *Espagne*<sup>100</sup>, à *Maurice*<sup>101</sup>, en *République de Moldova*<sup>102</sup>, au *Paraguay*<sup>103</sup>, en *Fédération de Russie*<sup>104</sup>, en *Ukraine*<sup>105</sup>, en *Uruguay*<sup>106</sup> et au *Venezuela*<sup>107</sup>. Au Mozambique<sup>108</sup>, au moment de la paie, l'employeur doit remettre aux travailleurs un document indiquant leur nom, le montant net du salaire payable, les dates de la période de paie visée et les détails du calcul du salaire et de toutes retenues effectuées. En Namibie<sup>109</sup>, les données qui doivent être indiquées sur le bulletin de salaire comprennent le barème ordinaire de rémunération – horaire, journalière, hebdomadaire, bimensuelle ou mensuelle – du travailleur, la période de paie, le montant payé en ce qui concerne le salaire de base, les heures supplémentaires, le travail de nuit, le travail effectué pendant

<sup>98</sup> (1), art. 138 à 140. De même, dans les pays suivants: Allemagne (1), art. 134, 2); Chili (1), art. 54; Estonie (2), art. 8, 2); Luxembourg (2), art. 40, 1); Maroc (1), art. 10; Royaume-Uni (1), art. 8, 2); Rwanda (4), art. 2; Slovénie (1), art. 135, 3); et certains territoires non métropolitains tels que Guernesey (12), art. 3A, 2); îles Falkland (9), art. 10, 11, 1); et île de Man (14), art. 7.

<sup>99</sup> (4), art. 30, 1); (1), art. 4. Toutefois, le ministre, par un arrêté, peut dispenser tous types d'employeur de l'une ou de l'ensemble des obligations prévues en matière d'états de salaire.

<sup>100</sup> (1), art. 29, 1); (6), art. 2 et Annexe.

<sup>101</sup> (1), art. 49, 2) c) ii); (2), art. 7. Seuls les employeurs occupant 15 travailleurs ou plus sont tenus de communiquer des états de salaire.

<sup>102</sup> (1), art. 102; (2), art. 19, 3). En *Azerbaïdjan* (1), art. 173, 2), les états de salaire doivent également indiquer le montant des dettes dues par une partie à l'autre.

<sup>103</sup> (1), art. 235.

<sup>104</sup> (1), art. 136.

<sup>105</sup> (2), art. 30.

<sup>106</sup> (5), art. 2.

<sup>107</sup> (1), art. 133, 5).

<sup>108</sup> (1), art. 53, 4).

<sup>109</sup> (1), art. 36, 3) a); (3), Annexe. La législation prévoit en outre que l'état de salaire doit être remis aux travailleurs même lorsque la rémunération a été effectuée par un virement bancaire direct.

des jours fériés, toutes les prestations, le montant brut et net de la rémunération payable, ainsi que la raison et le montant de toute retenue effectuée.

**439.** Aux Etats-Unis<sup>110</sup>, la législation de la plupart des Etats exige la délivrance d'une feuille de paie au moment de chaque paie, que ce soit sous forme d'une partie détachable du chèque, de l'avis de paiement ou du bon de paiement ou séparément, lorsque le salaire est payé par un chèque individuel ou en espèces. Ce bulletin de paie doit faire apparaître le salaire brut gagné, la période sur laquelle porte le paiement et toutes les retenues et déductions légales. Au Canada<sup>111</sup>, au niveau fédéral, l'employeur est tenu, au moment de payer le salaire, de fournir au travailleur un état détaillant par écrit la période considérée et le nombre d'heures rémunérées, le taux de rémunération, les retenues effectuées et le montant effectivement perçu par le travailleur. De plus, dans presque toutes les juridictions canadiennes, l'employeur est tenu de fournir à la fin de chaque période de paie ou le jour de paie des bulletins de paie faisant apparaître le nombre d'heures de travail, le taux de rémunération, le montant et l'objet des retenues, la période couverte par le bulletin et la rémunération brute et nette.

**440.** Au Swaziland<sup>112</sup> et en Tunisie<sup>113</sup>, le bulletin de salaire remis au travailleur doit comporter les indications suivantes: nom et profession du travailleur; taux de salaire; période sur laquelle le salaire porte; nombre d'heures rémunérées au taux ordinaire; nombre d'heures rémunérées au taux des heures

<sup>110</sup> Voir, par exemple, Californie (9), art. 226, a); Caroline du Sud (48), art. 41-10-30(C); Colorado (10), art. 8-4-105, 4); Delaware (13), art. 1108; Hawaii (16), art. 388-7; Idaho (17), art. 45-609, 2); Illinois (18), art. 115/10; Maryland (26), art. 3-504; Michigan (28), art. 408.391 et 408.479, 2); Minnesota (29), art. 181.032; New York (39), art. 195, 3); Nouveau-Mexique (38), art. 50-4-2(B); Texas (51), art. 62.003; Washington (56), art. 296-126-040. Dans certains Etats, l'obligation de délivrer une feuille de paie ne concerne que le montant des retenues sur salaire; Caroline du Nord (40), art. 95-25.13; (41), art. 13-12.0807; Kentucky (22), art. 337.070; Massachusetts (27), art. 150A; Missouri (32), art. 290.080; Montana (33), art. 39-3-101; Nevada (35), art. 608.110, 2); New Hampshire (36), art. 275.49; New Jersey (37), art. 34:11-4.6; Oregon (45), art. 652.610, 1), 2); Rhode Island (47), art. 28-14-2.1; Utah (52), art. 34-28-3, 4); Virginie-Occidentale (57), art. 21-5-9; Wyoming (59), art. 27-4-101 b). En Iowa (20), art. 91A.6, 3), une feuille de paie détaillée indiquant les gains et les retenues doit être délivrée dans les dix jours qui suivent la demande du travailleur, mais l'employeur ne doit déférer à une telle requête qu'une fois par an à moins que le taux de rémunération, les heures de travail ou les retenues aient changé au cours de cette année. Des feuilles de paie ne doivent être remises aux travailleurs qu'à leur demande au Kansas (21), art. 44-320; au Nevada (35), art. 608.115(2); en Virginie (54), art. 40.1-29(C).

<sup>111</sup> (1), art. 254, 1). Voir aussi Alberta (4), art. 14, 2); Nouveau-Brunswick (8), art. 36, 1); Nouvelle-Ecosse (13), art. 9, 1); Québec (16), art. 46; Terre-Neuve et Labrador (9), art. 35. Dans certaines juridictions, un nouveau bulletin de paie n'est nécessaire qu'en cas de changement; voir: Colombie-Britannique (6), art. 27, 1) et 4); Manitoba (7), art. 135, 4) et 5). En Ontario (14), art. 12, 1) et 3), la loi autorise la délivrance du bulletin de paie par courrier électronique plutôt que sur support papier si le travailleur a accès à un moyen de faire une copie papier de ce bulletin.

<sup>112</sup> (1), art. 61, 1).

<sup>113</sup> (1), art. 143.

supplémentaires; nature et montant des prestations payées; salaire brut gagné; montant et motif de toute éventuelle retenue; montant du salaire net payé. De même, au *Burkina Faso*<sup>114</sup>, à *Madagascar*<sup>115</sup> et au *Niger*<sup>116</sup>, l'état de salaire peut revêtir la forme d'une feuille, d'une carte, d'une enveloppe ou d'un carnet, mais il doit avoir un caractère personnel et être remis au moment du paiement, même si le travailleur n'a été engagé que pour quelques heures ou pour une seule journée. Les indications suivantes doivent y être portées: le type du travail et la classification professionnelle du travailleur; le salaire en espèces et en nature, en particulier si le travailleur est logé et nourri; les prestations et indemnités; les heures supplémentaires; les retenues; le montant net du salaire et le montant des cotisations de l'employeur. Les mêmes indications sont demandées dans la législation du *Cameroun*<sup>117</sup>, du *Gabon*<sup>118</sup> et de la *République démocratique du Congo*<sup>119</sup>. Dans ces pays, des bulletins de salaire individuels doivent être remis au travailleur après avoir été dûment certifiés par l'employeur ou par son représentant et paraphés par le travailleur, quelles que soient la nature et la durée du travail ou du montant de la rémunération. De même, en Inde<sup>120</sup>, l'employeur doit remettre un bulletin de salaire établi sous la forme prescrite à chaque travailleur au moins un jour avant le paiement du salaire, et toutes les données figurant dans le bulletin de salaire doivent être authentifiées par l'employeur ou par toute personne habilitée à le faire. Au *Brésil*<sup>121</sup> et au Pérou<sup>122</sup>, le travailleur doit signer le bulletin de salaire ou y apposer ses empreintes digitales; à *Cuba*, selon les informations fournies par le gouvernement, les travailleurs doivent signer le bulletin de salaire qui est remis au moment de chaque paiement du salaire. Au *Kirghizistan*<sup>123</sup> et au Viet Nam<sup>124</sup>, il est remis aux travailleurs, peu

<sup>114</sup> (1), art. 114; (2), art. 2 et 3. Voir également les pays suivants: *Côte d'Ivoire* (1), art. 32.5; (2), art. 52, 53 et 56; *Mali* (1), art. L.104 et L.105; (3), art. A.109-2, A.109-3 et A.109-5; *Mauritanie* (1), art. 91; *Sénégal* (2), art. 1, 2, 3 et 5. En *Algérie* (1), art. 86; (4), art. 6, la loi prévoit que l'employeur doit élaborer régulièrement des bulletins de salaire indiquant le montant total de la rémunération et le montant de tous ses éléments.

<sup>115</sup> (1), art. 74; (2), art. 1, 2 et 5. Il n'est pas obligatoire de remettre un bulletin de salaire lorsque le travailleur n'est engagé que pour quelques heures ou à la journée.

<sup>116</sup> (1), art. 163; (3), art. 207, 208 et 209.

<sup>117</sup> (1), art. 69, 2; (2), art. 1, 2 et 3. A la demande de l'employeur, un inspecteur du travail peut le dispenser de l'obligation de remettre un bulletin de salaire au travailleur qu'il a engagé pour quelques heures seulement. Voir également les pays suivants: *Bénin* (1), art. 224; *République centrafricaine* (1), art. 106; (2), art. 2; *Congo* (1), art. 90; *Djibouti* (1), art. 101; *Tchad* (1), art. 263; et *Togo* (1), art. 97.

<sup>118</sup> (1), art. 153.

<sup>119</sup> (1), art. 84; (2), art. 2.

<sup>120</sup> (3), art. 26, 2), 3) et 4).

<sup>121</sup> (2), art. 464.

<sup>122</sup> (5), art. 19.

<sup>123</sup> (1), art. 241, 1) et 2).

<sup>124</sup> (1), art. 182 et 183.

après leur engagement, un carnet de salaire dans lequel doivent figurer les conditions de travail et les paiements.

**441.** La quantité d'informations contenues dans le bulletin de salaire s'est accrue ces dernières années, en raison principalement de la multiplicité des éléments du salaire, des modalités du temps de travail et des taux de salaires, d'où des calculs complexes et, souvent, l'établissement d'un document à caractère extrêmement technique. De plus, les différents types de retenues et de cotisations obligatoires s'ajoutent à la longue liste des éléments comptables qui doivent être régulièrement communiqués aux travailleurs, l'objectif étant d'accroître leur protection et la transparence et de faire mieux connaître les coûts sociaux de l'emploi. En *France*<sup>125</sup>, la loi prévoit qu'au moment du paiement tous les travailleurs, quels que soient le montant ou la nature de leur rémunération et le type ou la durée de leur contrat, doivent recevoir une feuille de paie indiquant, entre autres, la période de référence, les heures de travail rémunérées au taux normal ou au taux des heures supplémentaires, le montant brut du salaire, le montant des cotisations obligatoires déduites de ce montant, toute autre retenue effectuée, le montant des paiements supplémentaires qui ne sont pas pris en compte pour calculer les cotisations et le salaire net versé au travailleur. La feuille de paie doit également indiquer le montant des cotisations sociales payées par l'employeur, mais il ne peut pas y être fait mention de la participation du travailleur à une grève. L'employeur est tenu de conserver pendant cinq ans les copies des feuilles de paie. Toutefois, dans certaines conditions et limites fixées par voie de décret, lequel est adopté après consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs, des entreprises peuvent être dispensées de l'obligation de conserver des copies papier des feuilles de paie à condition qu'elles utilisent d'autres moyens, par exemple un archivage électronique, offrant les mêmes garanties à des fins de contrôle.

**442.** Par ailleurs, en *Belgique*<sup>126</sup>, la loi dispose que la feuille de paie doit comporter les éléments suivants: la période de paie; le salaire de base; tout paiement supplémentaire, comme la rémunération des heures supplémentaires ou les prestations en espèces; les cotisations sociales; le montant brut du salaire; le montant imposable du salaire; les sommes non imposées; les impôts retenus en

<sup>125</sup> (1), art. L.143-3, L.620-7 et R.143-2. En *Slovaquie* (1), art. 130, 5), il est également obligatoire d'indiquer l'ensemble des cotisations de l'employeur.

<sup>126</sup> (1), art. 15; (2), art. 2. En *Hongrie* (1), art. 160; et en *République tchèque* (1), art. 120, 4); (2), art. 11, 3); (4), art. 17, 3), il doit être remis aux travailleurs un décompte détaillé écrit de leurs salaires pour qu'ils puissent s'assurer de l'exactitude du calcul, et ils doivent être informés des motifs et de la somme des retenues effectuées. En *Italie* (4), art. 1, 1), l'état de salaire doit indiquer le nom et le poste du travailleur, la période de paie et, en particulier, tous les éléments de la rémunération, y compris les allocations familiales et les retenues obligatoires prises en compte. En *Norvège* (1), art. 55, 5), au moment du paiement, le travailleur est informé par écrit de la méthode de calcul de la paie, des congés payés et de toute retenue effectuée. Voir aussi *Finlande* (1), chap. 2, art. 16.

vertu de la législation fiscale; le montant net du salaire payé, ainsi que des données détaillées sur toutes les autres retenues (remboursement d'avances, amendes, sommes faisant l'objet de cession ou de saisie). En *Malaisie*<sup>127</sup>, l'employeur doit communiquer à chaque travailleur, sur une feuille ou une carte séparée, des indications détaillées sur le salaire et les primes gagnés au cours de chaque période de salaire. Ces données comprennent le taux de paie, le nombre total de jours s'inscrivant dans le temps de travail normal, le nombre total d'heures supplémentaires, le montant du salaire payé en compensation de jours de congés annuels qui n'ont pas été pris, d'autres prestations, avances et retenues, les jours de congé ou les congés payés annuels et les congés maladie. Les mêmes données sont consignées dans le registre que chaque employeur doit tenir à des fins d'inspection. Ce registre doit être signé par le travailleur au moment de chaque paiement.

**443.** Par ailleurs, en Australie<sup>128</sup>, la Réglementation fédérale sur les relations professionnelles oblige l'employeur à remettre un bulletin de salaire au plus tard un jour après le paiement du salaire. Le bulletin de salaire doit contenir de nombreuses informations sur le salaire du travailleur: date de paiement, période de paie, taux de salaire, montants brut et net du paiement, tout montant payé au titre d'une prestation, motif de chaque montant retenu sur le montant brut du paiement, nom et numéro du fonds ou du compte sur lequel la retenue a été versée. En ce qui concerne la législation de différents Etats australiens, dans la Nouvelle-Galles du Sud<sup>129</sup>, un employeur, lorsqu'il paie un travailleur, doit communiquer à ce dernier par écrit diverses informations – date du paiement, période de référence du paiement, montant brut de la rémunération (y compris les heures supplémentaires et autres paiements), montant retenu à des fins fiscales, montant retenu au titre des cotisations du travailleur à une caisse de pension, toutes les autres retenues et le montant net payé. Toutefois, au lieu de communiquer ces indications par écrit, l'employeur peut recourir à d'autres modalités pour le faire, à condition que ces modalités aient été approuvées par les services en charge de la tenue du registre professionnel (Industrial Registrar), qu'elles soient dans l'intérêt des travailleurs intéressés et qu'elles permettent de

<sup>127</sup> (1), art. 62; (3), art. 5 c) et 9.

<sup>128</sup> (1), art. 353A, 2); (2), art. 132A, 1) et 132B, 1).

<sup>129</sup> (3), art. 123, 1); (4), art. 7, 1). De même, au Queensland (5), art. 370, 1) et 2), au moment du paiement, l'employeur doit indiquer la composition du paiement au travailleur dans un état écrit. Cet état, qui peut être joint au bulletin de paie du travailleur, doit indiquer la date du paiement, la période couverte par le paiement, le nombre d'heures effectuées au taux ordinaire et au taux des heures supplémentaires, les taux de salaire des heures ordinaires et des heures supplémentaires, le montant brut et net du salaire payé, des indications détaillées sur toute retenue et le montant des cotisations versées à une caisse de pension. En Australie-Méridionale, (6), art. 102, 7), lorsqu'un travailleur est payé à l'heure ou suivant un taux qui varie en fonction du temps de travail effectué, l'employeur doit lui remettre au moment de chaque paiement un état écrit faisant apparaître le nombre d'heures ouvrées pendant la période de référence (le temps de travail ordinaire devant être distingué des heures supplémentaires) et le taux de paie qui sert à calculer le paiement.

fournir les informations utiles sur la rémunération du travail. En Tasmanie<sup>130</sup>, les sentences arbitrales et les accords agréés, d'une manière générale, contiennent des dispositions – le plus souvent sous la forme de clauses relatives au paiement du salaire – qui portent sur les bulletins de salaire et qui indiquent que, le jour de la paie ou auparavant, l'employeur doit communiquer par écrit à chaque travailleur le montant du salaire auquel il a droit, le montant des retenues effectuées sur celui-ci et le montant net payé.

**444.** Dans certains pays, les dispositions relatives aux bulletins de salaire n'imposent pas systématiquement des obligations aux employeurs mais établissent un droit que le travailleur peut exercer. Dans ces cas, la loi prévoit simplement que, à leur demande, les travailleurs peuvent obtenir copie des pièces comptables les concernant pendant n'importe quelle période de paie, ou examiner les documents qui servent de base au calcul de leur rémunération. C'est le cas par exemple à la *Barbade*<sup>131</sup>, à la *Dominique*<sup>132</sup> et en *Pologne*<sup>133</sup>. Au *Costa Rica*<sup>134</sup> et au *Mexique*<sup>135</sup>, l'employeur, lorsque le travailleur en fait expressément la demande, doit communiquer un document écrit chaque quinzaine ou chaque mois où seront indiqués le nombre de jours ouvrés et la rémunération payée. En Nouvelle-Zélande<sup>136</sup>, chaque employeur, lorsqu'un travailleur ou une personne autorisée à représenter le travailleur qui en fait la demande, doit communiquer immédiatement au travailleur ou au représentant du travailleur copie ou extrait d'une partie quelconque ou de l'ensemble du salaire, ainsi que les relevés du temps de travail de cette personne ayant trait à n'importe quel moment des six années précédentes. De même, à *Sri Lanka*<sup>137</sup>, l'employeur doit communiquer tous les éléments du salaire payé au travailleur, à la demande de ce dernier ou à celle du syndicat auquel il est affilié.

**445.** La situation est analogue en ce qui concerne certains paiements additionnels – commissions, intéressements aux bénéficiaires. En Indonésie<sup>138</sup>, par exemple, lorsque la totalité ou une partie du salaire est établie à partir de données qui ne peuvent être obtenues qu'en consultant la comptabilité de l'employeur, le travailleur a le droit de demander ces données et preuves à

<sup>130</sup> Voir par exemple les sentences arbitrales sur les métiers du bâtiment, art. 69 b); sur les ingénieurs en électricité, art. 24 e); sur les restaurateurs, art. 28, c); sur les constructeurs de navires, art. 27 b); et sur l'industrie automobile, partie III, art. 7 e).

<sup>131</sup> (1), art. 17, 1). Voir aussi El Salvador (2), art. 138.

<sup>132</sup> (1), art. 17, 1).

<sup>133</sup> (1), art. 85, 5).

<sup>134</sup> (1), art. 22 et 24 f).

<sup>135</sup> (2), art. 132(VII) et 804.

<sup>136</sup> (5), art. 130, 2).

<sup>137</sup> (2), art. 3C. De même, au *Soudan* (1), art. 35, 8), la loi prévoit, mais seulement en ce qui concerne les diminutions de salaire, qu'à la demande du travailleur l'employeur doit fournir un document précisant les éléments de ces diminutions.

<sup>138</sup> (2), art. 29, 1).

l'employeur. De même, en *Espagne*<sup>139</sup>, en *Grèce*<sup>140</sup>, aux *Pays-Bas*<sup>141</sup> et au *Suriname*<sup>142</sup>, lorsque le salaire consiste, en tout ou en partie, d'intéressements aux bénéficiaires, l'employeur est tenu d'apporter des informations appropriées sur les pertes et profits de l'entreprise et de présenter, si nécessaire, les livres comptables. Au *Panama*<sup>143</sup>, lorsque le salaire est composé de commissions sur les ventes ou sur les montants perçus, ou sur les deux, l'employeur est tenu de fournir des informations détaillées pour que le travailleur puisse s'assurer de l'exactitude du calcul du montant des salaires dus. Enfin, au *Swaziland*<sup>144</sup>, les travailleurs qui ont droit à une commission ou à un intéressement aux bénéficiaires de l'entreprise qui les emploie doivent recevoir au moment du paiement de cette commission ou de cet intéressement des informations détaillées sur la méthode de calcul de la commission et sur le montant total des bénéfices de l'entreprise pendant la période correspondant au paiement.

**446.** Les diverses dispositions établissant la valeur probante des bulletins de salaire et le caractère de présomption qu'a l'acceptation de ces documents par le travailleur revêtent un intérêt particulier. Dans plusieurs pays, la loi indique que le simple fait d'accepter, sans protestations ni réserves, un bulletin de salaire de l'employeur ne peut pas être toujours considéré comme une renonciation au paiement de l'ensemble ou d'une partie d'un salaire, de suppléments de salaire, de prestations ou de primes qui sont payables au travailleur en vertu de la législation ou du contrat de travail. C'est le cas par exemple en *République centrafricaine*<sup>145</sup>, en *France*<sup>146</sup> à *Madagascar*<sup>147</sup>, au *Swaziland*<sup>148</sup> et en *Tunisie*<sup>149</sup>. De même, en *Iraq*<sup>150</sup>, un employeur ne peut obtenir décharge à propos de salaires dus que lorsque le travailleur a signé le registre des salaires, mais cette signature ne signifie pas pour autant que le travailleur renonce à un droit quel qu'il soit. La même disposition s'applique en *Jordanie*<sup>151</sup> où le fait que

<sup>139</sup> (1), art. 29, 2).

<sup>140</sup> (1), art. 654.

<sup>141</sup> (1), art. 1638E, 1).

<sup>142</sup> (1), art. 1614E, 1).

<sup>143</sup> (1), art. 128, 21).

<sup>144</sup> (1), art. 61, 3).

<sup>145</sup> (1), art. 106. C'est le cas également dans les pays suivants: *Bénin* (1), art. 226; *Cameroun* (1), art. 69, 4); *Comores* (1), art. 105; *Congo* (1), art. 90; *Côte d'Ivoire* (1), art. 32.6; *Djibouti* (1), art. 101; *Gabon* (1), art. 153; *Guinée* (1), art. 218; *Mali* (1), art. L.110; *Mauritanie* (1), art. 91; *Niger* (1), art. 164; *République démocratique du Congo* (1), art. 85; *Tchad* (1), art. 264; et *Togo* (1), art. 97.

<sup>146</sup> (1), art. L.143-4.

<sup>147</sup> (1), art. 74.

<sup>148</sup> (1), art. 61, 2).

<sup>149</sup> (1), art. 145.

<sup>150</sup> (1), art. 52, 2).

<sup>151</sup> (1), art. 46 b).

la signature du travailleur figure sur un bulletin de salaire ou sur un registre des salaires, ou sur tout reçu pour un montant spécifié, ne lui fait pas perdre le droit de recevoir toute somme additionnelle au paiement due en vertu de la loi, d'une réglementation ou d'un contrat.

447. Par ailleurs, au *Bénin*<sup>152</sup>, en *Mauritanie*<sup>153</sup> et au *Sénégal*<sup>154</sup>, au *Tchad*<sup>155</sup>, la législation indique que, en cas de différend à propos du paiement du salaire, de suppléments de salaire, de primes ou de prestations de toutes sortes, le non-paiement est irréfutablement présumé (sauf en cas de *force majeure*) à moins que l'employeur ne présente le registre des salaires dûment paraphé par le travailleur ou une copie, paraphée ou contresignée, du bulletin du salaire qui fait l'objet du différend. En *Egypte*<sup>156</sup>, il ne peut pas être présumé que l'employeur a payé le salaire d'un travailleur si ce dernier n'en a pas accusé réception en signant le registre des salaires, le bulletin de salaire ou un reçu spécial établi à cette fin. Aux Seychelles<sup>157</sup>, si l'employeur n'enregistre pas le paiement du salaire dans le livre de paie, y compris une preuve de la réception du salaire par le travailleur, la présomption qu'il n'a pas effectué le paiement lui sera opposée.

448. Enfin, dans certains pays comme les *Comores*<sup>158</sup>, il n'a pas encore été adopté de réglementation pour établir les éléments du bulletin de salaire individuel des travailleurs, comme l'exige la législation générale du travail. Au *Bélarus*<sup>159</sup>, le gouvernement n'a pas encore établi de règles pour la conservation de documents du travail essentiels, dont le formulaire de règlement du salaire, qui devraient donner des précisions sur le salaire et les retenues effectuées. En *Autriche*<sup>160</sup>, en l'absence de lois contraignantes sur ce point, la forme et le contenu exact du bulletin de paie détaillé sont déterminés par la convention d'entreprise. En réponse à des observations répétées de la Chambre fédérale autrichienne du travail sur la nécessité d'établir une base juridique précise pour que l'employeur soit tenu de fournir des états comptables réguliers sur les salaires payés, le gouvernement a considéré que les dispositions de l'article 14 de la convention permettent une certaine latitude et que, s'il est vrai qu'il n'y a pas dans la législation de dispositions détaillées sur les modalités de paiement du

<sup>152</sup> (1), art. 226. Voir également les pays suivants: *Burkina Faso* (1), art. 115; *Congo* (1), art. 90; *Gabon* (1), art. 153; et *République démocratique du Congo* (1), art. 84.

<sup>153</sup> (1), art. 92.

<sup>154</sup> (1), art. L.117.

<sup>155</sup> (1), art. 265.

<sup>156</sup> (1), art. 35.

<sup>157</sup> (1), art. 36, 2).

<sup>158</sup> (1), art. 105.

<sup>159</sup> (1), art. 52.

<sup>160</sup> (1), art. 97, 1). De même, en Suisse (2), art. 323b, la loi exige la délivrance d'un décompte détaillé au moment de la paie, mais sans spécifier quels sont les éléments de la rémunération qui doivent y figurer.

salaire de la plupart des catégories de travailleurs, ces dispositions font l'objet de conventions collectives.

### 3. Tenue de registres des salaires

449. Le paragraphe 8 de la recommandation indique que les employeurs devraient, dans les cas appropriés, tenir des états comportant, pour chacun des travailleurs, les informations spécifiées au paragraphe 7, à savoir le montant brut et le montant net du salaire, ainsi que le montant de toute retenue. Cette disposition reprend donc de façon détaillée les exigences établies à l'article 15 d) de la convention qui prévoit, dans tous les cas où il y a lieu, la tenue d'états suivant une forme et une méthode appropriées<sup>161</sup>. Dans beaucoup de pays, la législation semble suivre à la lettre les dispositions susmentionnées et prévoit la tenue de registres de salaires contenant les mêmes informations que les états de salaire. Par exemple, en *République de Moldova*<sup>162</sup>, l'employeur est tenu de veiller à ce que toutes les informations sur le salaire contenues dans le bulletin de paie soient également enregistrées dans des livres de paie appropriés. De même, au Maroc<sup>163</sup> et au *Swaziland*<sup>164</sup>, chaque employeur doit tenir un registre des salaires contenant, à propos de chaque travailleur, toutes les informations qui doivent figurer dans la feuille de paie, et conserver ce registre pendant trois ans à partir de la date de la dernière écriture. En *Tunisie*<sup>165</sup>, les éléments figurant dans le bulletin de paie doivent être consignés dans un livre des salaires qui peut être demandé à tout moment par un inspecteur du travail. Dans certains pays, comme la Chine<sup>166</sup> et la Croatie<sup>167</sup>, l'état de salaire de chaque travailleur est une copie tirée du registre des salaires. Cependant, en *Espagne*<sup>168</sup>, au *Paraguay*<sup>169</sup> et en *Uruguay*<sup>170</sup>, la législation nationale indique que les copies des états de salaire

<sup>161</sup> On notera que le texte français initialement proposé par le Bureau faisait référence aux «registres des salaires», mais que les termes «des salaires» ont été supprimés au cours de la première discussion de la Conférence au motif qu'ils donnaient au texte une portée restrictive; voir CIT, 31<sup>e</sup> session, 1948, *Compte rendu des travaux*, p. 486.

<sup>162</sup> (1), art. 102; (2), art. 19, 3). De même, en *Ukraine* (2), art. 30, la législation exige un enregistrement fiable du travail effectué et l'établissement de documents comptables sur le paiement des salaires. Voir également le *Nicaragua* (3), art. 1, et le Pérou (5), art. 18.

<sup>163</sup> (1), art. 11.

<sup>164</sup> (1), art. 151, 1) a) et 2) b).

<sup>165</sup> (1), art. 144. Voir aussi Rwanda (4), art. 4.

<sup>166</sup> (1), art. 6.

<sup>167</sup> (1), art. 83, 4). De même, en *Bulgarie* (1), art. 270, 3), la législation prévoit simplement que le salaire doit être payé au travailleur sur la base d'un bulletin de salaire ou contre un accusé de réception.

<sup>168</sup> (6), art. 3.

<sup>169</sup> (1), art. 235.

<sup>170</sup> (5), art. 2 et 4.

délivrées aux travailleurs doivent être conservées pendant cinq à dix ans afin de faciliter la tâche de l'inspection du travail.

**450.** Dans certains pays, comme le *Burkina Faso*<sup>171</sup>, *Djibouti*<sup>172</sup>, *Madagascar*<sup>173</sup> et le *Sénégal*<sup>174</sup>, toutes les informations sur le salaire contenues dans le bulletin de paie personnel doivent être consignées par l'employeur dans un registre tenu à cet effet, le «registre de l'employeur». Ce registre a trois parties: la première comprend des informations personnelles sur l'ensemble des travailleurs et des précisions sur leurs contrats; la deuxième contient des informations complètes sur les tâches effectuées, les salaires et les congés; la troisième est réservée aux certifications, avis ou commentaires d'inspecteurs du travail. Le registre doit être conservé cinq à dix ans après la date de la dernière écriture et doit être présenté à la demande d'inspecteurs du travail. Seules les entreprises agricoles occupant de cinq à dix personnes au plus peuvent être momentanément dispensées de l'obligation de tenir des livres de salaires et de délivrer des bulletins de salaire; par ailleurs, les personnes occupant des travailleurs domestiques sont dispensées de l'obligation de tenir un registre des salaires mais non de celle de remettre un bulletin de salaire. Des exigences analogues en vue de la tenue d'un registre de l'employeur sont établies par la législation du travail du *Cameroun*<sup>175</sup>, de *Maurice*<sup>176</sup> et du *Niger*<sup>177</sup>.

**451.** En Australie, conformément à la législation de l'Etat de l'Australie-Occidentale<sup>178</sup>, les employeurs doivent tenir des registres indiquant, entre autres, le montant du salaire brut et du salaire net payé aux travailleurs, tous les congés, payés ou non, pris par ces derniers, toute information nécessaire pour calculer les droits aux congés accordés au titre de l'ancienneté, et d'autres indications demandées en vertu des réglementations applicables. Ces registres des salaires doivent être établis de façon lisible sur un support indélébile ou être archivés avec des moyens électroniques, et être élaborés pour chaque paiement dans les quatorze jours qui suivent le paiement. Ils peuvent être consultés par le

<sup>171</sup> (1), art. 233; (2), art. 5, 6, 9 et 10. C'est également le cas dans les pays suivants: *Bénin* (1), art. 285; *République centrafricaine* (1), art. 106 et 171; (2), art. 2; *Côte d'Ivoire* (1), art. 32.5 et 93.2; (2), art. 57, 59, 64 et 66; *Mali* (1), art. L.107, L.108 et L.130; (3), art. A.109-11 et A.109-12; *Mauritanie* (1), art. 91; *Tchad* (1), art. 498; (3), art. 2, 3, 5, 7 et 8.

<sup>172</sup> (1), art. 101 et 171.

<sup>173</sup> (1), art. 149.

<sup>174</sup> (1), art. L.116 et L.221; (2), art. 6, 8 et 13.

<sup>175</sup> (1), art. 69, 1), 116, 1); (2), art. 4 et 6. C'est également le cas aux *Comores* (1), art. 105 et 187; au *Congo* (1), art. 90 et 182; et au *Togo* (1), art. 97 et 166.

<sup>176</sup> (1), art. 49, 2) b). Seuls les employeurs occupant 15 travailleurs ou plus doivent tenir un livre des rémunérations.

<sup>177</sup> (1), art. 163 et 274; (3), art. 212 et 214.

<sup>178</sup> (10), art. 44, 2), 45, 1) et 2); (11), art. 4; (12), art. 47, 2) et 48. De même, au Royaume-Uni: île de Man (15), art. 6; (16), art. 38; et aux îles Vierges britanniques (22), art. C39, 1) et 2), il est fait mention de la possibilité de tenir les états de paie sous forme informatisée et du droit du salarié d'accéder pour contrôle à ces informations.

travailleur à sa demande écrite, par une personne autorisée par le travailleur ou par l'inspection du travail. L'employeur doit permettre au travailleur de consulter le registre avant la fin de la période de paie qui suit le moment où il a pris connaissance de la demande de consultation, même si le travailleur n'était plus occupé par l'employeur au moment de la demande. Aux Etats-Unis<sup>179</sup>, la législation fédérale et celle des Etats prescrit à l'employeur de tenir des états exacts et véritables faisant apparaître les salaires, les heures de travail et les autres conditions et pratiques relatives à l'emploi, et de les conserver normalement pendant trois ans. Au Canada<sup>180</sup>, toutes les juridictions ont des dispositions prescrivant à l'employeur de tenir une comptabilité détaillée du personnel qui inclut les données concernant les salaires. Normalement, les informations consignées recouvrent les taux de rémunération, le salaire brut et le salaire net, les heures ouvrées, les heures supplémentaires, les congés payés, les retenues et autres précisions. Selon la juridiction, les registres doivent être conservés de douze mois à cinq ans (trente-six mois dans près de la moitié des juridictions) après l'accomplissement du travail ou l'inscription dans les registres et doivent être tenus à disposition de l'inspection sous des délais raisonnables.

**452.** En outre, en Inde<sup>181</sup>, chaque employeur doit tenir un registre des salaires des personnes qu'il emploie où figureront diverses informations – salaires payés au travailleur, retenues effectuées sur les salaires –; les indications relatives à chaque travailleur qui portent sur une période de salaire donnée devraient porter la signature ou les empreintes de ce travailleur. Ces registres de salaires doivent être conservés pendant trois ans après la date de la dernière écriture et présentés à la demande de l'inspecteur du travail au cours de

<sup>179</sup> (1), art. 11, c); (2), art. 516.5. Voir également Alaska (5), art. 23.10.100 a); Arizona (7), art. 23-721; Arkansas (8), art. 11-2-115 a), 2); Californie (9), art. 226 a); Caroline du Nord (40), art. 95-25.15 b); (41), art. 13-12.0801, 13-12.0802; Caroline du Sud (48), art. 41-10-30(B); Colorado (10), art. 8-4-102, 3); Connecticut (11), art. 31-66; (12), art. 31-60-12 a); Dakota du Nord (42), art. 34-06.1-07; Dakota du Sud (49), art. 62-6-4; Delaware (13), art. 1108, 6); Géorgie (15), art. 34-2-11; Hawaii (16), art. 388-7, 6); Idaho (17), art. 45-610, 1); Illinois (18), art. 115/10; Iowa (20), art. 91A.6, 1) d); Kentucky (22), art. 337-320; (23), art. 1:066, 1) et 2); Louisiane (24), art. 14(B); Maine (25), art. 622; Maryland (26), art. 3-424; Michigan (28), art. 408.479, 1) et 3); Minnesota (29), art. 181.88; Missouri (32), art. 290.520; Nevada (35), art. 608.115, 1) et 3); New Hampshire (36), art. 275:49(VI); New Jersey (37), art. 34:11-4.6; Nouveau-Mexique (38), art. 50-4-9(A); New York (39), art. 195, 4); Ohio (43), art. 4111.08; Pennsylvanie (46), art. 231.31 a); Rhode Island (47), art. 28-12-12; Tennessee (50), art. 50-2-103 i); Utah (52), art. 34-28-10, 1); Vermont (53), art. 393; Virginie-Occidentale (57), art. 21-5-9, 6); Washington (55), art. 49.46.070; (56), art. 296-126-050, 1); Wyoming (59), art. 27-4-203.

<sup>180</sup> (1), art. 252, 2); (2), art. 24, 2). Voir aussi Alberta (4), art. 14, 1) et 15; Colombie-Britannique (6), art. 28; île du Prince Edward (15), art. 33, 1); Manitoba (7), art. 135, 1) et 3); Nouveau-Brunswick (8), art. 60, 1) et 3); Nouvelle-Ecosse (12), art. 15 et 16 a); Ontario (14), art. 15, 1) et 5); Saskatchewan (17), art. 70, 1) et 2); Terre-Neuve et Labrador (9), art. 63, 1), 2) et 3);

<sup>181</sup> (1), art. 13A; (3), art. 26, 1) et 3), 26A et 26B. Tel est également le cas en El Salvador (2), art. 138.

l'inspection de l'établissement. En *Malaisie*<sup>182</sup>, chaque employeur doit tenir un registre contenant des informations sur les travailleurs – renseignements personnels, informations sur les conditions de travail et sur les salaires et indemnités versés au cours de chaque période de salaire. Ce registre doit être conservé au moins six ans et communiqué pour inspection. En *Namibie*<sup>183</sup>, chaque employeur doit tenir un registre des salaires indiquant pour chaque travailleur le barème du salaire, la période de paie, le temps de travail journalier ou le temps de travail posté, le nombre total d'heures ouvrées pendant la période de paie, la rémunération payable au titre des heures de travail normales, des heures supplémentaires, du travail de nuit, du travail effectué pendant des jours fériés et des prestations, les montants brut et net de la rémunération payable et l'affectation de toute retenue effectuée.

**453.** Dans d'autres pays, la législation prévoit la tenue de livres des salaires et la remise de bulletins de salaire mais ne précise pas toujours les mentions qui doivent figurer dans ces documents. C'est le cas par exemple en *Egypte*<sup>184</sup>, en *Guinée*<sup>185</sup> et en *Israël*<sup>186</sup>, où les employeurs doivent tenir des livres des salaires dus à leurs travailleurs et des salaires payés, et remettre à ces derniers un bulletin détaillé des salaires payés et des montants retenus. En *République arabe syrienne*<sup>187</sup>, le paiement du salaire est certifié soit par la signature du travailleur sur le registre des salaires, soit par un accusé de réception du bulletin de salaire établi en deux exemplaires. En *République-Unie de Tanzanie (Zanzibar)*<sup>188</sup>, chaque employeur doit tenir un livre des rémunérations indiquant, à propos de chaque travailleur, les jours ouvrés et la rémunération payée; au moment du paiement de la rémunération, l'employeur doit remettre un bulletin de salaire au travailleur et lui demander de signer ou d'apposer ses empreintes digitales sur le livre des rémunérations. Ce livre doit être conservé trois ans et être présenté au service de l'inspection du travail s'il en fait la demande.

<sup>182</sup> (1), art. 61, 1) et 2); (3), art. 5, 6 et 7.

<sup>183</sup> (1), art. 4, 1) a) et 2); (2), Annexe, art. 1. Il est obligatoire de tenir un registre séparé des congés accordés et un registre des travailleurs étrangers. Ces registres doivent être conservés au moins cinq ans.

<sup>184</sup> (1), art. 35.

<sup>185</sup> (1), art. 217 et 219.

<sup>186</sup> (1), art. 24.

<sup>187</sup> (1), art. 49 et 69; (2), art. 1 et 3. Au *Liban* (2), art. 4, la loi fait expressément mention des articles 14 *b*) et 15 *d*) de la convention et établit que tous les employeurs doivent indiquer clairement à leurs travailleurs les éléments qui composent leur salaire pour la période de paie visée, et tenir un registre à cette fin.

<sup>188</sup> (2), art. 48, 1) et 2).

**454.** Par ailleurs, en *Belgique*<sup>189</sup>, l'employeur, conformément à la loi, doit tenir deux types de documents en matière d'emploi, à savoir le registre du personnel et le compte individuel. Ce dernier document enregistre pour chaque période de paie, entre autres, le nombre de jours de travail, tous les composants du salaire, y compris le salaire de base, les suppléments de salaire, les avantages en nature, le treizième mois et les étrennes, le montant des cotisations sociales, le montant imposable et le montant net du salaire. Ces documents doivent être conservés cinq ans. En *République démocratique du Congo*<sup>190</sup>, chaque employeur, à l'exception de ceux qui n'occupent que du personnel domestique, doivent tenir un livre de paie contenant toutes les informations sur le salaire qui ont trait aux paiements versés aux travailleurs. En *Algérie*<sup>191</sup>, le livre de paie doit indiquer le nom et le poste du travailleur, la période de paie, le salaire de base, les prestations, y compris le paiement des heures supplémentaires, et toutes retenues, en particulier celles effectuées à des fins de protection sociale et de fiscalité. Les livres de paie, ainsi que tous les autres livres et registres spéciaux, doivent être présentés à la demande de toute autorité compétente et conservés pendant dix ans après la date de la dernière inscription. A la *Dominique*<sup>192</sup>, chaque employeur doit établir et conserver, au moins deux ans après la réalisation du travail, un registre des paiements de salaire indiquant, pour chaque employé, entre autres, le taux de salaire, les heures ouvrées et le montant réel des gains et des paiements effectués. En *Argentine*<sup>193</sup>, au *Brésil*<sup>194</sup> et au *Costa Rica*<sup>195</sup>, les employeurs doivent tenir des registres spéciaux contenant des informations détaillées sur les personnes qu'ils occupent, entre autres, les dates de commencement et de fin de l'emploi, la rémunération due et la rémunération payée, ainsi que des informations sur les personnes pour lesquelles des allocations familiales sont payables.

**455.** En revanche, dans certains pays, comme la *Colombie*<sup>196</sup>, l'*Equateur*<sup>197</sup>, l'*Iraq*<sup>198</sup>, le *Panama*<sup>199</sup>, *Sri Lanka*<sup>200</sup> et la *Zambie*<sup>201</sup>, aucune

<sup>189</sup> (4), art. 4, 1); (5), art. 5, 16 et 25. Voir également Allemagne (1), art. 114, 1) et 2); et Royaume-Uni: îles Falkland (10), art. 4, 5).

<sup>190</sup> (1), art. 188, 189 et 190.

<sup>191</sup> (1), art. 156; (2), art. 3, 13 et 17.

<sup>192</sup> (1), art. 17, 1); (4), art. 29, 1).

<sup>193</sup> (1), art. 52. Voir également le *Venezuela* (4), art. 4, où, en vertu d'une décision ministérielle, les employeurs doivent soumettre aux autorités compétentes tous les trois mois des statistiques sur le nombre de travailleurs occupés, le type d'emploi, le nombre d'heures de travail effectuées et le montant du salaire payé. Au Chili (1), art. 62, l'employeur ayant cinq employés au plus doit tenir un état de paie qui doit être visé par les autorités fiscales.

<sup>194</sup> (2), art. 41; (9), art. 1 iv).

<sup>195</sup> (1), art. 176. Cette obligation s'applique aux entreprises occupant dix travailleurs ou plus. C'est également le cas au *Honduras* (2), art. 380.

<sup>196</sup> (1), art. 41 et 486, 1). Voir également le *Guatemala* (2), art. 61 et 102.

<sup>197</sup> (2), art. 42, 7).

<sup>198</sup> (1), art. 52, 1) et 149, 1) b).

disposition spécifique n'oblige les employeurs à fournir régulièrement aux travailleurs des informations sur le paiement du salaire pour chaque période. Les employeurs doivent seulement tenir un registre des salaires payés et de toute retenue effectuée. Ces registres doivent être conservés sur le lieu de travail et être présentés, à des fins d'inspection, lorsque les autorités compétentes le demandent. C'est également le cas au *Botswana*<sup>202</sup>, où la législation nationale, bien qu'elle ne traite pas spécifiquement de la question des états de salaire, contient des dispositions détaillées sur la tenue de registres et oblige chaque employeur à tenir des registres, livres et documents comptables sur chaque travailleur indiquant, entre autres, le taux de salaire et la périodicité des paies, tous les paiements effectués à la fin du contrat et d'autres formes de rémunération – paiement des heures supplémentaires, primes de production et allocations de vie chère. Aux *Philippines*<sup>203</sup>, le paiement du salaire est effectué sur la base d'un livre de paie indiquant, pour chaque travailleur, le taux de salaire, le montant dû pour les heures de travail normales et les heures supplémentaires, toutes retenues et le montant effectivement payé. Chaque travailleur doit signer le livre de paie, lequel doit rester sur le lieu de travail et être conservé au moins trois ans à partir de la date de la dernière écriture. De même, en Thaïlande<sup>204</sup>, les employeurs occupant dix personnes ou plus doivent établir des documents sur le paiement des salaires qui doivent comporter des informations sur le taux et le montant du salaire reçu par chaque travailleur et qui doivent être signés par chaque travailleur au moment du paiement, afin de

<sup>199</sup> (1), art. 128, 11) et 152.

<sup>200</sup> (2), art. 3, 1), (2), 41 1) et 2); (5), art. 24; (4), art. 17, 1) ii). La loi indique en outre que chaque employeur doit tenir un registre de la rémunération de chaque travailleur contenant des informations complètes sur chaque période de paie, ainsi qu'un accusé de réception par le travailleur de sa rémunération nette. Les registres de salaire doivent être conservés quatre ans.

<sup>201</sup> (1), art. 50.

<sup>202</sup> (1), art. 93, 1); (5), art. 14, 1). En *Ouganda* (2), art. 29 et 30, chaque employeur doit tenir des livres comptables appropriés sur le salaire des travailleurs et présenter ces livres pour examen à tout fonctionnaire autorisé. Les employeurs doivent également tenir une liste de tous les travailleurs où figureront à propos de ces derniers des informations telles que le taux de salaire, les retenues, le montant gagné et le montant payé. Au *Guyana* (1), art. 10 et 17, 2), et au *Nigéria* (1), art. 75, 1), la loi indique simplement que chaque employeur doit tenir les registres de salaire nécessaires pour démontrer que les dispositions du Code du travail sont appliquées.

<sup>203</sup> (2), Livre III, Règle X, art. 6, 10, 11 et 12.

<sup>204</sup> (1), art. 114 et 115. A Singapour (1), art. 95, 1), la loi sur l'emploi oblige chaque employeur à tenir sur le lieu de travail un registre, auquel les travailleurs auront accès, indiquant le taux de base de paie et les prestations, le montant gagné et le montant des retenues effectuées sur les gains de chaque travailleur. En outre, le gouvernement de Singapour a indiqué que, même si la législation nationale ne comporte pas de disposition sur les états de salaire, la pratique généralisée dans les secteurs d'activité est de communiquer aux travailleurs des états de salaire afin de les tenir informés des éléments de leur salaire pour la période de salaire visée. Au Japon (2), art. 108 et 109; en République de Corée (1), art. 41 et 47, la législation prescrit à l'employeur de tenir un registre des salaires et de le conserver pendant trois ans.

démontrer que le paiement a été effectué. Les employeurs doivent en outre conserver les documents ayant trait au paiement du salaire au moins deux ans après la date du paiement.

**456.** De plus, aux Seychelles<sup>205</sup>, les employeurs doivent tenir des livres de paie afin de garder une trace des salaires dus à chacun des travailleurs, des retenues effectuées sur les salaires et des montants effectivement payés. Aucune disposition spécifique ne prévoit la remise aux travailleurs d'états de paiement individuels mais, au moment de chaque paiement, les livres de paie doivent comporter la mention du paiement et faire apparaître que le travailleur en a accusé réception. Les livres de paie doivent être conservés sur le lieu de travail et communiqués pour inspection aux fonctionnaires compétents. A Malte<sup>206</sup>, chaque employeur, à l'exception des personnes occupant des travailleurs domestiques ou occasionnels, doit tenir un registre indiquant, pour chaque travailleur, entre autres, le montant total du salaire payé chaque semaine, la nature des tâches pour lesquelles le travailleur a été engagé, le nombre d'heures de travail effectuées et le taux de salaire appliqué; au Soudan<sup>207</sup>, l'employeur doit tenir un registre sur chaque travailleur indiquant, entre autres, le salaire, toute retenue effectuée et les congés annuels et de maladie, ainsi que les dates correspondantes. En Arabie saoudite<sup>208</sup>, en Jamahiriya arabe libyenne<sup>209</sup> et au Yémen<sup>210</sup>, la loi prévoit que la signature du travailleur doit figurer sur un document – registre de paie, registre du personnel ou accusé de réception du salaire. Aux Emirats arabes unis<sup>211</sup>, chaque employeur occupant 15 personnes ou plus doit tenir un registre des rémunérations indiquant le montant de la paie journalière ou mensuelle de chaque travailleur, les primes, les salaires pour un travail à la pièce ou les commissions payés, les jours de travail et la date de la cessation définitive de la relation de travail; à Bahreïn<sup>212</sup>, au Koweït<sup>213</sup> et au Qatar<sup>214</sup>, l'employeur doit tenir un registre des travailleurs contenant des informations importantes sur chaque travailleur – profession, date de l'engagement, salaire actuel, congés annuels et de maladie accordés, sanctions infligées et date et motifs de la cessation d'emploi.

<sup>205</sup> (1), art. 35, 1), 36, 1) et 68.

<sup>206</sup> (1), art. 14, 1), et 26, 3).

<sup>207</sup> (1), art. 65.

<sup>208</sup> (1), art. 118.

<sup>209</sup> (1), art. 27, 37 et 84.

<sup>210</sup> (1), art. 66, 2) et 89 e).

<sup>211</sup> (1), art. 54.

<sup>212</sup> (1), art. 69 et 99. La loi indique également que l'employeur doit faire son possible pour que les travailleurs puissent examiner les éléments de leurs salaires et, le cas échéant, vérifier l'exactitude des données portées au registre. Voir également Oman (1), art. 17.

<sup>213</sup> (1), art. 47.

<sup>214</sup> (1), art. 73.

457. En Nouvelle-Zélande<sup>215</sup>, la loi oblige chaque employeur à tenir en permanence un registre des salaires et du temps de travail indiquant, entre autres, pour chaque travailleur, les heures ou jours ouvrés, le salaire payé à chaque période de paie et la méthode de calcul de la paie. En outre, le gouvernement de ce pays a indiqué que, même s'il n'existe pas dans la législation de disposition prévoyant que des états de paie doivent être communiqués au moment de chaque paiement du salaire, rien n'empêche d'établir à cette fin un accord fondé sur l'usage et la pratique. Au Ghana<sup>216</sup>, la législation du travail prévoit que chaque employeur qui occupe des personnes auxquelles s'applique une ordonnance fixant une rémunération minimum doit enregistrer la rémunération versée aux personnes intéressées; à Cuba et en Jordanie, l'obligation de tenir des registres de salaire appropriés découle indirectement de la législation sur la sécurité sociale, laquelle impose que des registres du salaire et des registres des paiements soient communiqués à l'institution de sécurité sociale compétente.

458. Enfin, dans quelques pays comme la Bolivie, la République islamique d'Iran, la Roumanie et le Tadjikistan, la législation nationale n'oblige ni à remettre des feuilles de salaire ni à tenir des états de paie appropriés, comme l'exigent les articles 14 b) et 15 d) de la convention<sup>217</sup>.

\* \* \*

459. Ce qui précède ne fait que confirmer qu'il est important de prévoir la ferme obligation d'informer les travailleurs des conditions salariales essentielles applicables à leur contrat ou à la relation de travail, et de fournir au moment de chaque paiement du salaire des informations documentées et détaillées sur les gains pour la période de paie visée. Alors que les auteurs de la convention avaient décidé d'énoncer l'obligation de fournir des informations sur les salaires dans des termes souples, et de laisser ainsi aux autorités nationales le soin de déterminer si des mesures d'application étaient nécessaires, la législation pertinente de la plupart des Etats Membres donne effet aux dispositions de l'article 14 de la convention en énonçant formellement des obligations. Que ce soit par le biais de mentions ponctuelles dans le contrat de travail, d'une information collective par l'affichage d'avis et de règlements de l'entreprise, ou par le biais de la tenue systématique de registres du salaire et du personnel, ou de la communication d'états de salaire détaillés, des dispositions contraignantes ont été prises dans presque tous les pays pour informer les travailleurs à l'avance, d'une façon claire et exhaustive, des réglementations concernant le paiement de leurs rémunérations. Ces dispositions garantissent la communication d'informations essentielles aux travailleurs et certaines ont également été

<sup>215</sup> (5), art. 130, 1).

<sup>216</sup> (2), art. 17; (1), art. 48, 1) g).

<sup>217</sup> Par exemple, la commission a adressé des demandes directes à la Bolivie en 2001, à la Roumanie en 1995 et à la République islamique d'Iran en 1993.

conçues pour favoriser une supervision et un contrôle effectif de la manière dont il est donné effet, dans la pratique, aux exigences de la convention.

**460.** De l'avis de la commission, dans des conditions de modernité, la nécessité d'accroître la transparence et la protection des droits des travailleurs a fait du principe selon lequel les travailleurs doivent être tenus dûment informés de leurs conditions salariales l'une des exigences fondamentales de la convention. Il semble même que le fait d'être suffisamment informé des éléments du salaire, par exemple de l'ensemble des composantes du salaire et des taux applicables, de la méthode de calcul et des retenues obligatoires, est devenu aussi important qu'être payé à temps et complètement. En tout cas, ces informations sont indispensables pour comprendre absolument la façon dont le montant du salaire dû est calculé. Le fait de remettre au travailleur un bulletin détaillé de salaire permet non seulement de lui fournir les informations pertinentes sur les éléments du salaire convenu mais constitue également un moyen de preuve précieux de l'existence du contrat de travail et d'autres éléments de la relation de travail. Toutefois, il ressort de certains des rapports qui ont été reçus que ce document, s'il est signé, pourrait être considéré comme équivalent à une acceptation, par le travailleur, de la liquidation du salaire dû et comme un renoncement implicite, de sa part, à formuler des réclamations à ce sujet. La commission souligne que l'exigence du bulletin de salaire doit être établie de façon à donner des informations plutôt que d'être utilisée indûment au préjudice du travailleur.