

CHAPITRE IX

OBSERVATIONS FINALES

482. Dans ce dernier chapitre, on procède à un bilan du système de protection du salaire consacré par les conventions n^{os} 95 et 173 et les recommandations correspondantes, du point de vue des problèmes ou des difficultés auxquels se heurte leur application dans certains pays, au regard de leur législation et de leur pratique, et qui empêchent ainsi la ratification de ces instruments. S'ensuivent quelques remarques finales mettant en relief d'une manière plus spécifique et plus immédiate l'importance du système de protection, la portée des obligations créées par les instruments, la pertinence du système encore de nos jours, et enfin ses insuffisances.

Difficultés d'application

483. La commission note que la plupart des gouvernements déclarent que l'application des instruments à l'étude ne leur pose pas de difficultés particulières, en droit comme dans la pratique. Parmi les rares pays dont le rapport mentionne spécifiquement des problèmes par rapport à la convention, le gouvernement de l'Australie fait valoir que les obstacles à la ratification tiennent, pour lui, à ce que les dispositions législatives traitant explicitement des questions couvertes par la convention sont peu nombreuses dans certains de ses Etats et territoires, comme l'Australie occidentale ou la Tasmanie. Plus précisément, le gouvernement déclare que rien dans la législation de ces Etats ou territoires ne garantit que les économats d'entreprise gérés par l'employeur ne puissent être exploités en vue de réaliser un bénéfice, rien ne prescrit le paiement du salaire les jours ouvrables, sur le lieu de travail ou à proximité de celui-ci et rien encore ne prescrit que le salaire ne peut être payé qu'en devise forte. Le gouvernement ajoute que, dans le cas du Territoire du Nord, le paiement du salaire par virement électronique de fonds ou par chèque, qui ne lui paraît pas compatible avec l'article 3 de la convention, est de pratique courante, ce qui constitue un obstacle supplémentaire à la ratification.

484. Le gouvernement du Japon déclare que, si la plupart des dispositions de la convention trouvent leur expression dans sa législation du travail, certaines divergences existent, notamment au regard de plusieurs principes posés par la convention, à propos du paiement partiel du salaire en nature, à l'interdiction du paiement sous forme de boissons alcooliques et à l'interdiction du paiement du salaire dans certains lieux. Le gouvernement de la Namibie, quant à lui, invoque comme obstacle à la ratification le fait que sa législation ne reflète pas la règle

(énoncée par la convention) selon laquelle le salaire ne doit être payé qu'en monnaie ayant cours légal et non sous forme de billets à ordre, bons ou coupons.

485. Un certain nombre d'organisations d'employeurs et de travailleurs font état de difficultés d'application de la convention sur un plan pratique. Certaines de leurs remarques concernent la persistance des problèmes de retard dans le paiement du salaire. Par exemple, la Fédération des syndicats du Bélarus signale qu'au cours de la période septembre 2001-mai 2002, les arriérés de salaire représentaient 7,5 pour cent de la masse salariale totale du pays en septembre 2001, 13,9 pour cent en avril 2002 et 11,5 pour cent en mai 2002. De même, d'après les informations communiquées par la Fédération des syndicats de l'Ukraine, non moins de 2,7 millions de travailleurs seraient encore affectés par ce phénomène, les retards dépassant six mois pour 32,9 pour cent des salariés. La Confédération des employeurs de l'Ukraine, qui indique que, sur la période 2001-02, les arriérés de salaire ont diminué de 42 pour cent dans les entreprises d'Etat et de 54 pour cent dans le secteur privé, a demandé que le Bureau étudie la possibilité de fournir une assistance technique et les lumières de l'expérience d'autres pays dans ce domaine.

486. La Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam (VCCI) fait observer que, si la législation nationale est relativement cohérente par rapport aux exigences de la convention, l'information manque et les sanctions prévues par la loi ne sont pas appliquées. A un autre niveau, la Chambre fédérale du travail de l'Autriche (BAK) déclare que, même si le système judiciaire est adéquat, les règles en vigueur posent régulièrement des difficultés sensibles touchant à la charge de la preuve dans les plaintes relatives à la rémunération des heures additionnelles et supplémentaires, dont l'effectivité est souvent difficile à prouver.

487. Deux organisations ont évoqué les conditions de rémunération des travailleurs des zones franches d'exportation. La Confédération des syndicats libres du Cap-Vert (CCSL) a exprimé l'avis que la ratification de la convention n° 95 par ce pays serait souhaitable du fait que sa situation au regard de la protection du salaire nécessiterait l'adoption d'urgence d'un cadre légal et judiciaire mieux adapté aux réalités. Cette confédération signale à titre d'exemple que, depuis mai 1994, les travailleurs employés dans ces zones franches d'exportation sont exclus du champ d'application de tous les instruments légaux touchant à la protection du salaire. La précarité des conditions de ces travailleurs est évoquée également dans les observations de la Fédération des syndicats progressistes de Maurice. Selon cette dernière organisation, les travailleurs des zones franches d'exportation peuvent être licenciés sans préavis car l'article de la loi du travail qui concerne les «compressions de personnel» n'est pas applicable en ce qui les concerne. Et bien souvent, lorsqu'ils sont licenciés, ces travailleurs ne perçoivent même pas le salaire qui leur est dû.

488. Enfin, une organisation dénonce une dégradation de la situation nationale sur le plan de la protection du salaire en conséquence de réformes structurelles de l'économie. Le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande

(NZCTU) déclare en effet que les atteintes destructrices subies par le système des sentences arbitrales, la multiplication des ateliers clandestins et d'autres pratiques non moins condamnables qui se sont instaurées au cours de cette période de réformes économiques structurelles ont eu des répercussions considérables sur le plan de la protection du salaire.

Perspectives de ratification

489. Dans leurs réponses, les gouvernements expriment, quant à leur intention de s'acheminer ou non vers une ratification de la convention dans un proche avenir, des avis très divers. Le gouvernement de la Finlande, par exemple, indique que la ratification de la convention n° 95 est à l'étude dans le cadre d'un examen d'ensemble des conditions à satisfaire avant de ratifier toutes les conventions de l'OIT que le pays n'a pas encore ratifiées. Le gouvernement du Koweït indique qu'il est en train d'étudier soigneusement la possibilité d'accepter formellement la convention, sans indiquer cependant d'échéancier. Le gouvernement des Seychelles dit qu'il pourrait envisager la ratification de la convention du fait qu'il ne croit pas que l'application de ses dispositions devrait lui poser des difficultés sur un plan pratique, tandis que le gouvernement du Viet Nam déclare que la ratification exige une réflexion de la part des autorités compétentes et pourrait intervenir en temps utile.

490. Par ailleurs, les gouvernements du Danemark et de la Suède déclarent que la convention n° 95 et la recommandation n° 85 semblent en partie répondre à des phénomènes que le contexte actuel du marché du travail danois ou suédois a relégués dans l'oubli, si bien qu'il n'y a pas lieu de ratifier la convention. Plusieurs organisations suédoises d'employeurs et de travailleurs se rallient aux vues exprimées par le gouvernement et arguent ainsi qu'il n'y a aucune raison de ratifier la convention n° 95 car cela entraînerait l'abandon d'une longue tradition voulant que les questions telles que la forme et la manière du paiement du salaire et les conditions et limites des retenues sur les salaires soient réglées exclusivement par voie de conventions collectives ou par les termes des contrats individuels d'emploi¹. De même, les gouvernements du Kenya, du Luxembourg, de Singapour et de la Thaïlande déclarent ne pas avoir l'intention de ratifier la convention pour l'instant.

491. S'agissant des raisons invoquées pour ne pas envisager la ratification, le gouvernement allemand déclare qu'il ne lui est pas possible de ratifier la convention en raison de l'article 7, paragraphe 2 de celle-ci car il n'existe en droit allemand aucune base légale permettant de contraindre ou même d'inciter les employeurs à tenir des services à la disposition des travailleurs sur une base

¹ Association suédoise des employeurs dans le secteur public; Confédération des entreprises suédoises; Association suédoise des autorités locales; Confédération suédoise des associations professionnelles (SACO); Fédération suédoise des conseils de comté; Confédération suédoise des syndicats.

non lucrative. Le gouvernement des Emirats arabes unis indique que le principal obstacle à la ratification est que ses infrastructures administratives sont si modestes qu'une telle initiative aurait pour effet de les soumettre à des contraintes excessives. Le gouvernement de la Chine invoque, quant à lui, la persistance d'une certaine différence entre les dispositions de la convention et sa législation et sa pratique. Le gouvernement de l'Indonésie déclare que la ratification n'a pas été possible parce que les efforts ont été centrés essentiellement sur l'application des conventions fondamentales de l'OIT que le pays a ratifiées, et le gouvernement de la Nouvelle-Zélande indique simplement que la ratification de la convention ne figure pas actuellement parmi ses priorités.

492. La commission note que certains gouvernements donnent des indications quant à la possibilité qu'ils ratifient prochainement la convention n° 173, laquelle révisé en partie la convention n° 95 et introduit des règles mieux conçues pour la protection des créances salariales des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur. Ainsi, le gouvernement de la *Bulgarie* indique qu'il se prépare à ratifier la convention n° 173 et élabore dans cette optique une législation devant lui faire porter effet, avec le concours du bureau de l'OIT à Budapest. Le gouvernement de la *République arabe syrienne* a fait savoir que le Conseil des ministres de ce pays a décidé en juin 2001 de soumettre la convention n° 173 à l'Assemblée nationale aux fins de ratification. Le gouvernement du Zimbabwe a annoncé son intention de ratifier la convention n° 173 compte tenu des récentes modifications apportées à sa loi sur l'insolvabilité. Le gouvernement de la *Belgique* déclare ne pas entrevoir de difficultés susceptibles de faire obstacle à la ratification de la convention n° 173. De même, le gouvernement de la Lituanie fait savoir que, sa législation étant en voie d'harmonisation par rapport au droit européen, lequel tient compte des conventions et recommandations de l'OIT, il n'entrevoit pas de difficultés susceptibles de s'opposer à la ratification de cette convention. Le gouvernement du Luxembourg dit que la convention n° 173 pourrait être ratifiée dans le contexte des mesures prises pour mettre en œuvre la nouvelle directive 2002/74/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 80/987/CEE du Conseil concernant le rapprochement des législations des Etats Membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur.

493. Un certain nombre de gouvernements reconnaissent l'importance des dispositions de la convention n° 173 mais sans pour autant indiquer clairement s'ils entendent accepter formellement cet instrument. Par exemple, le gouvernement de la Croatie dit qu'il projette d'adopter une réglementation spéciale sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur mais sans préciser s'il envisage par la même occasion de ratifier la convention n° 173. De même, le gouvernement du *Honduras* déclare qu'il attache une grande importance à la ratification de la convention n° 173 et le gouvernement de la Jordanie indique que les dispositions de la convention seront prises en considération dans le cadre de toutes modifications qui pourraient être apportées à la législation en vigueur dans ce domaine. Le gouvernement des

Seychelles déclare qu'après consultation des partenaires sociaux et d'autres parties prenantes, il pourrait envisager la ratification de la convention.

494. Par ailleurs, les gouvernements du *Bénin*, de l'*Equateur*, de l'Estonie, de la *Malaisie*, de la Namibie, du Rwanda et du Royaume-Uni ont fait savoir à la commission que la ratification de la convention n° 173 n'est pas envisagée à l'heure actuelle. De même, le gouvernement du *Brésil* dit qu'aucune initiative n'a été prise en vue de la ratification de cette convention et le gouvernement du *Nicaragua* déclare n'avoir encore pris aucune décision à cet égard.

495. La commission espère que, compte tenu du caractère fondamental des principes et des droits posés par la convention n° 95 sur la protection du salaire, 1949, les gouvernements qui ne sont pas encore liés par ses dispositions examineront comme il se doit la possibilité d'accepter formellement cet instrument. Elle espère également qu'au cours des prochaines années les Etats seront de plus en plus nombreux à envisager favorablement la ratification de la convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992, et elle rappelle à cet égard qu'il leur est loisible de recourir, dans cette perspective, à l'assistance technique et aux services consultatifs du Bureau.

Remarques finales

496. La législation du travail, d'une manière générale, s'est développée autour de la question du salaire. Le salaire est l'épicentre des relations du travail, sur un plan individuel ou sur un plan collectif. Ainsi, le principal objet de la négociation collective est de fixer des taux de rémunération acceptables pour les deux parties et la rémunération est l'un des deux éléments constitutifs de la relation bilatérale consacrée par le contrat de travail. Même certains aspects qui paraissent très éloignés au premier abord, comme les régimes de sécurité sociale ou la réglementation du temps de travail, convergent finalement d'une manière ou d'une autre sur la question du salaire. Le droit à un salaire décent est un corollaire du droit au travail proclamé à l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, lequel dispose que «quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale».

497. La commission se réjouit qu'il lui soit donné pour la première fois d'examiner la convention et la recommandation sur la protection du salaire et, de manière incidente, la convention sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, en vue de contribuer à une meilleure compréhension des problèmes qui se posent au regard de ces instruments. On n'estimera jamais trop l'importance de la convention sur la protection du salaire. Indépendamment des huit conventions relatives aux droits fondamentaux au

travail et de deux des quatre conventions prioritaires², la convention n° 95 est l'une des conventions de l'OIT les plus largement ratifiées, avec un total de 95 ratifications. Ce chiffre élevé est l'expression manifeste du degré non moins élevé d'acceptation des principes affirmés par cet instrument. Il reste cependant que près de la moitié des Etats Membres ne l'ont pas encore ratifiée. Le Conseil d'administration a confirmé, en mars 1998, que cet instrument était d'actualité et que sa ratification devait être encouragée. Suite à cette décision, la commission a décidé d'entreprendre cette étude, de manière à examiner la portée précise des obligations découlant de cet instrument, évaluer sa pertinence à notre époque et étudier de manière plus approfondie certains aspects ayant constitué un obstacle à sa ratification.

498. Naturellement, la convention sur la protection du salaire n'est pas centrée sur la détermination du niveau du salaire, la réduction des différences de rémunération ou encore la promotion de l'égalité de traitement. Elle ne régit pas les systèmes de paiement du salaire et ne traite pas non plus d'autres aspects de la politique salariale. Elle est plutôt une anthologie des principes durables et des bonnes pratiques qui doivent présider à la rémunération du travail dans le cadre de la relation d'emploi. On peut dire que la convention exprime l'évidence, si bien que sa pertinence s'estompe dans une conjoncture de développement économique et de progrès social. Malheureusement, l'actualité quotidienne démontre que les principes les plus élémentaires que cet instrument codifie subissent dans certains pays des atteintes sous des formes et à des degrés divers. Il est consternant de voir que le paiement différé du salaire et les pratiques illégales de paiement sous forme de bons ou de coupons persistent depuis plusieurs années dans diverses parties du monde et atteignent dans de nombreux cas des proportions désastreuses.

499. Pour en venir à l'application de l'ensemble des instruments relatifs à la protection du salaire, la commission est en mesure d'affirmer que la quasi-totalité de leurs dispositions trouvent leur expression dans le droit et dans la pratique d'une majorité écrasante d'Etats. Qu'il s'agisse de l'obligation de payer le salaire en monnaie ayant cours légal, de l'obligation de payer le salaire directement à l'intéressé et à intervalles réguliers ou de l'obligation d'informer les travailleurs de leurs conditions de rémunération, les principes posés par la

² Les huit conventions sur les droits fondamentaux au travail sont: convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930; convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957; convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973; convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

Les quatre conventions prioritaires sont: convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964; convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947; convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969; convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

convention et, symétriquement, la recommandation semblent bénéficier d'une acceptation presque universelle.

500. *Paiement du salaire dans une monnaie ayant cours légal et non sous des formes symboliques sans réelle valeur.* L'obligation légale de payer le salaire en monnaie ayant cours légal et l'interdiction correspondante de l'utilisation à cette fin de coupons, bons ou autres formes substitutives de cet ordre sont la quintessence de la protection du salaire. Pourtant, l'utilisation de billets à ordre pour le règlement de dettes salariales et même l'usage de titres émis par les autorités locales à la place de la monnaie ayant cours légal ont encore cours, ce qui prouve que le principe posé par l'article 3, paragraphe 1, de la convention conserve encore toute son actualité, sur le plan juridique comme sur le plan pratique.

501. *Moyens scripturaux de paiement du salaire: les transferts bancaires sont-ils admissibles?* Comme examiné au paragraphe 84, le paiement du salaire par virement électronique est en accord avec la lettre et l'esprit de la convention tant que les articles 5 et 10 sont respectés. Le Bureau a rendu dans ce sens un certain nombre d'avis informels qui ont eu une certaine publicité, et la commission n'a jamais soulevé dans ses commentaires la question du paiement du salaire par virement bancaire comme pouvant être incompatible avec la convention. Lorsque la question a été soulevée, récemment, dans le cadre de discussions du Groupe de travail sur la politique de révision des normes, cette instance était parvenue d'une manière générale à la même conclusion. Par conséquent, aucun problème d'incompatibilité n'est à redouter à raison de cette forme de paiement en elle-même.

502. *Paiement du salaire en nature: des spiritueux aux souscriptions privilégiées d'actions («stock options»).* Cinquante ans après son adoption, la convention, avec ses dispositions relatives au paiement du salaire en nature si judicieusement formulées, reste d'une actualité sans faille. C'est l'application de l'article 4 qui a, au fil des ans, suscité le plus grand nombre de commentaires de la commission au titre de cette convention. La législation de nombreux pays tolère encore le paiement du salaire entièrement en nature, des pratiques consistant à payer le salaire sous forme de spiritueux se font jour à l'occasion, des garde-fous ne sont pas toujours en place pour garantir que les marchandises ou les services proposés en lieu et place du salaire en monnaie servent réellement les intérêts du travailleur et de sa famille et que la valeur qui leur est attribuée soit juste et raisonnable et enfin, des arrangements prévoyant le paiement du salaire en nature continuent parfois de faire l'objet d'accords individuels au lieu de résulter d'accords collectifs. Qui plus est, l'extension du recours au troc dans des situations caractérisées par des problèmes de liquidités et d'arriérés de salaire révèlent une dimension encore plus préoccupante des risques qui s'attachent au paiement du salaire en nature lorsque cet aspect échappe à toute réglementation. La commission considère que le paiement du salaire en nature reste et demeure une source potentielle d'atteinte aux droits des travailleurs en matière de rémunération et que la convention offre à cet égard un degré de protection très satisfaisant.

503. Un aspect que la commission n'a pas eu le loisir d'examiner très largement, puisqu'il n'est pas abordé directement par la convention ni mentionné spécifiquement dans le formulaire de rapport, est le phénomène de «globalisation de la rémunération», notamment sous des formes modernes de rémunération tels l'intéressement aux bénéficiaires et la souscription privilégiée d'actions («stock options»). L'actualité récente a démontré que, si ces systèmes peuvent bénéficier aux employés, ils peuvent aussi comporter des risques élevés, aux répercussions souvent très lourdes. La commission est d'avis que cet aspect mérite un examen plus approfondi, étant donné que le cadre légal offert par la convention se trouve manifestement mal adapté pour réglementer de telles pratiques. Le Bureau voudra sans doute proposer au Conseil d'administration un certain nombre d'initiatives sur ce plan, afin d'étudier si une nouvelle approche réglementaire, capable de rétablir un équilibre acceptable entre sécurité du revenu et formes spéculatives de rémunération, devrait être élaborée.

504. *Retenues sur les salaires, saisies et cessions: la nécessité de règles claires et de limites raisonnables.* En tant qu'instrument cadre, la convention ne cherche pas à régler précisément les conditions dans lesquelles les employeurs peuvent retenir une partie du salaire dû au travailleur. Elle exige simplement que ces conditions soient clairement fixées par la législation nationale ou par des conventions collectives et qu'en tout état de cause ces aspects ne soient pas laissés au bon vouloir des parties. Les retenues ne doivent être autorisées que dans des limites permettant encore au travailleur et à sa famille de vivre décemment avec les ressources restantes. On peut regretter que la convention n'interdise pas certaines formes de retenues, telles que les amendes disciplinaires, lesquelles sont néanmoins relativement peu courantes. Il n'en reste pas moins que les retenues au titre d'amendes disciplinaires ne sont expressément prévues ni dans la convention ni dans la recommandation. La tendance croissante, parmi les Etats Membres, à l'élimination des retenues sur les salaires à ce titre n'est, à cet égard, pas en désaccord avec les dispositions de la convention étant donné que la convention est silencieuse à ce sujet.

505. *Protection du salaire et régime d'insolvabilité: des normes solides, des innovations intéressantes.* L'analyse des législations et des pratiques nationales fait apparaître que le traitement préférentiel des créances salariales dans le cadre des procédures de faillite fait partie intégrante de la législation sur les faillites de la plupart des pays. La commission note également que, dans bien des cas, la législation a été modifiée ou est en cours de modification en vue de garantir aux créances salariales un rang de priorité supérieur à toutes les autres dettes privilégiées, notamment aux impôts et autres créances de l'Etat. Avec la mondialisation de l'économie, les faillites, les fermetures d'entreprise et les situations de cessation de paiement vont se multiplier. Or, dans cette conjoncture, il existe un courant d'opinion qui préconise la suppression de la priorité légale de la créance salariale telle que prévue par la plupart des législations relatives à la faillite ou à l'insolvabilité. Par conséquent, la commission juge essentiel de réaffirmer le principe de la protection privilégiée des dettes constituées par les salaires des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur. Il serait inadmissible qu'une initiative visant à rendre plus

efficace la législation concernant l'insolvabilité aboutisse à rendre cette législation indifférente aux considérations sociales. La qualification des salaires et droits connexes des salariés en dettes privilégiées est la pierre angulaire de la législation du travail de pratiquement tous les pays, et la commission tient fortement à mettre en garde contre la tentation de remettre en question un tel principe sans proposer en lieu et place un dispositif qui soit non moins protecteur, tel qu'un fonds de garantie du salaire ou un système d'assurance ayant une source de financement distinct pour assurer le règlement des créances salariales.

506. Notant qu'au cours des deux dernières années un certain nombre d'Etats Membres ont demandé au Bureau une assistance technique par rapport à la convention n° 173, assistance qui leur a bientôt permis d'accepter formellement cet instrument, la commission prie le Bureau de poursuivre ses efforts de promotion active de cette convention. Tout porte à croire que les Etats Membres n'ont pas pleinement conscience du large éventail d'options offertes par cet instrument sous l'angle de sa ratification, sans doute à cause de sa structure atypique, et donc qu'une campagne d'information adéquate améliorerait certainement les perspectives de le voir assez vite plus largement ratifié.

507. *Arriérés de salaire: difficultés et dilemmes.* Comme cela a déjà été longuement examiné au chapitre VI, depuis un certain nombre d'années, la pratique déplorable du paiement retardé du salaire touche un certain nombre de pays, notamment d'Europe centrale et orientale, d'Afrique subsaharienne et d'Amérique latine, par conséquent un nombre considérable de salariés. L'effet délétère de cette pratique sur la vie des travailleurs doit être souligné une fois de plus pour ce qui est de certains Etats qui diffèrent la rémunération de leurs fonctionnaires, alors que leurs ressources, qu'ils affectent à d'autres usages, le leur permettraient: ils préfèrent volontairement se mettre en contradiction avec leurs obligations vis-à-vis de la convention. Leur attitude doit être sévèrement critiquée, comme la commission a déjà eu l'occasion de le faire. Par ailleurs, ainsi que cela a été précédemment souligné, il existe des entreprises qui décident d'affecter à d'autres fins les fonds qui auraient dû être utilisés pour le paiement des salaires de leurs employés. Il n'est pas alors admissible que les Etats, par leurs services de contrôle, ne réagissent pas vigoureusement et efficacement afin de se conformer à la convention et de mettre fin ainsi à un abus caractérisé. Dans ce contexte, la convention a joué un rôle déterminant pour attirer l'attention sur des situations de crise salariale affectant diverses régions du monde et maintenir un suivi étroit de ces situations de la part des organes de contrôle de l'OIT. S'il devait y avoir le moindre doute quant à l'utilité des normes de l'OIT, la commission tient à faire valoir que, à défaut d'un tel instrument prescrivant le paiement régulier du salaire, au cours des quinze dernières années des organisations de travailleurs n'auraient pas été en mesure de saisir l'OIT de plus d'une douzaine de réclamations fondées sur l'article 24 de la Constitution de cette Organisation, pour appeler l'attention au niveau international sur les problèmes particulièrement graves de paiement tardif du salaire. Certes, face à des situations de défaillance structurelle de cet ordre, la convention n'a pas de

solution toute prête à offrir. Elle rappelle simplement la spécificité qui s'attache au salaire en tant que principal – voire unique – moyen de subsistance du travailleur, spécificité qui implique que le paiement régulier du salaire, loin de pouvoir être subordonné à une logique de pratiques comptables, revêt en soi une importance prééminente. La discussion concernant la périodicité du paiement du salaire a donné à la commission la possibilité de souligner le rôle crucial d'une application stricte de la législation, qui ne se borne pas à une simple conformité formelle. Elle lui a aussi permis de faire valoir l'importance dans ce domaine de la continuité de l'action gouvernementale et de l'ouverture du dialogue social. Au surplus, la commission lance un avertissement contre le recours au paiement en nature ou à l'utilisation de formes substitutives de la monnaie légale telles que les bons ou les coupons en tant que «solution» aux problèmes de pénurie de liquidités ou d'arriérés de salaires.

508. *Informers les travailleurs: nécessité de la transparence et de la certitude.* Un autre des principes intangibles posés par la convention est l'obligation pour l'employeur de tenir les travailleurs informés des conditions de salaire qui leur sont applicables pendant la durée de la relation d'emploi. La logique à la base de ce principe veut en effet que le travailleur ne mette sa force de travail au service de l'employeur qu'en pleine connaissance des conditions exactes de sa rémunération, notamment des modalités et montants qu'il attend en retour. Un travailleur doit être avisé par avance des intervalles entre deux payes, du lieu et de la manière du paiement, des conditions et limites dans lesquelles son salaire est susceptible de retenues, ainsi que de tout changement affectant ces conditions. Le tour d'horizon des législations et pratiques nationales opéré par la commission fait clairement ressortir que, de nos jours, la délivrance d'une feuille de paie détaillée et la tenue régulière d'un état de paie sont à l'heure actuelle de pratique courante dans la plupart des pays.

509. *Les règles concernant le moment et le lieu du paiement: pas si désuètes qu'il n'y paraît.* Certes, à une époque où le paiement du salaire par virement bancaire devient de plus en plus courant, certains gouvernements ont exprimé le point de vue selon lequel les dispositions concernant le paiement du salaire sur le lieu de travail ou à proximité de celui-ci et pendant les heures de travail leur semblent quelque peu désuètes. Cependant, il convient de ne pas oublier que le paiement par virement bancaire est une pratique inconnue pour des millions de travailleurs dans le monde, en particulier en milieu rural. Par ailleurs, interdire le paiement du salaire dans des débits de boisson ou des lieux de divertissement peut apparaître à d'autres comme un souci de protection sociale totalement dépassé. Toutefois, les questions concernant le contrôle de la consommation de boissons alcooliques reste, dans beaucoup de pays, une question d'une actualité brûlante. Il semble donc opportun de signaler la sagesse des pères de la convention qui ont ménagé la possibilité que certains autres arrangements soient fixés par voie de convention collective ou par accord entre l'employeur et le travailleur. La commission estime ainsi que, même si la disposition de la convention qui concerne le moment et le lieu du paiement peut paraître à certains, à première vue, déphasée par rapport aux réalités de la vie moderne, elle se trouve rédigée dans des termes souples, si bien qu'elle ne peut

être considérée comme altérant aujourd'hui la pertinence de la convention, considérée dans son ensemble.

510. *Les moyens d'application: la pratique ou l'application de la législation?* A diverses reprises la question a été soulevée de savoir si l'application de la convention à travers la pratique ou l'usage était suffisante ou si des dispositions législatives précises étaient nécessaires. La commission souligne à ce propos que les différentes dispositions de la convention sont formulées selon des formes diverses: certaines prescrivent que des pratiques doivent être interdites, et il s'avère ainsi qu'elles exigent des dispositions législatives à cette fin, d'autres se bornent à prescrire que certaines pratiques doivent être suivies et laissent donc une certaine latitude quant aux moyens d'application, moyens au nombre desquels, d'ailleurs, peuvent figurer la coutume ou la pratique. Les dispositions de ce deuxième type font obligation aux autorités publiques de se tenir informées de la situation et, au besoin, de prendre des mesures pour assurer leur respect. Une troisième catégorie de dispositions permet que certains aspects soient réglés par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou d'accords entre l'employeur et le travailleur, ou bien laissent les autorités compétentes libres d'apprécier la nécessité d'une initiative de leur part et d'en déterminer la forme. Sans préjuger de ce qui précède, la commission souligne que les gouvernements ne sont pas dispensés de l'obligation de donner dans leur législation une expression concrète aux normes posées par la convention au motif que certaines procédures ou pratiques n'auraient pas donné lieu à des plaintes, ou que certaines pratiques devant faire l'objet d'un contrôle en vertu de la convention n'auraient pas cours ou seraient peu susceptibles de se manifester chez eux. A cet égard, le rôle qui incombe aux partenaires sociaux dans l'application pratique des principes et règles consacrés par la convention en complément et en renfort des dispositions législatives doit être souligné.

* * *

511. Compte tenu de ce qui précède, la commission considère que la convention sur la protection du salaire est une convention «fondamentale» au sens communément admis du terme, et qu'elle apporte effectivement une protection dans un domaine qui est étroitement lié aux droits proclamés par les huit conventions de l'OIT officiellement reconnues comme «fondamentales». Dans cet esprit, la commission incite vivement ceux des Etats Membres qui ne l'ont pas encore fait à étudier la possibilité d'accepter formellement cet instrument dans un très proche avenir.