



Organisation
internationale
du Travail

► **Note d'orientation:** Protection du salaire des travailleurs migrants



► **Note d'orientation:**
Protection du salaire
des travailleurs migrants

Copyright © Organisation internationale du travail 2023

Première publication en 2023

Les publications du Bureau international du travail bénéficient du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2 de la Convention universelle sur le droit d'auteur. Toutefois, de courts extraits peuvent être reproduits sans autorisation, à condition que la source soit dûment indiquée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée au Bureau des publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse ou par courrier électronique : rights@ilo.org. Le Bureau international du travail accueille favorablement ces demandes. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Les bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'une organisation de droits de reproduction peuvent faire des copies conformément aux licences qui leur ont été délivrées à cet effet. Consultez le site www.ifrro.org pour connaître l'organisme de droits de reproduction de votre pays.

Titre: *Note d'orientation sur la protection du salaire des travailleurs migrants*

ISBN: 9789220390375 (imprimé)

9789220390382 (pdf Web)

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières

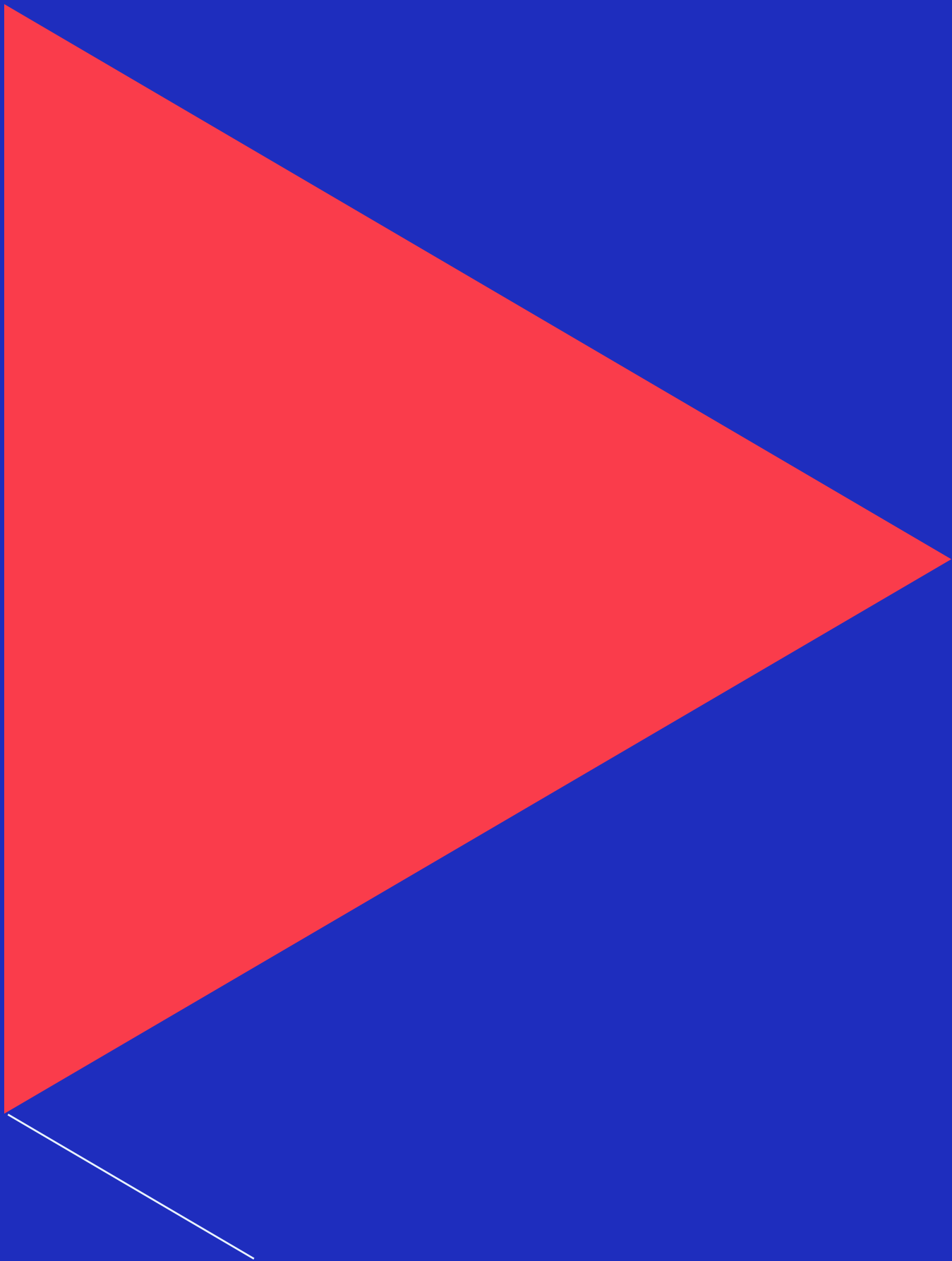
Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable

Des informations sur les publications et les produits numériques de l'OIT sont disponibles à l'adresse suivante : www.ilo.org/publns.

► Table of Contents

► Remerciements	v
► Contexte et objectif de la présente note d'orientation	1
► Partie 1. Définir la protection du salaire	3
Quelles sont les principales normes internationales du travail et les orientations en matière de protection du salaire ?	4
Quels sont les problèmes les plus courants en matière de protection du salaire ?	5
Que disent les normes de l'OIT sur le paiement régulier et en temps voulu des salaires ?	5
Les retenues sur le salaire sont-elles autorisées et dans quelles conditions ?	6
Les paiements en nature sont-ils autorisés, et dans quelles conditions ?	7
Quel est le lien entre le non-paiement des salaires et le travail forcé ?	8
► Partie 2. Qui est couvert par le droit à la protection salariale ?	9
La protection du salaire s'applique-t-elle aux travailleurs migrants en général (et pourquoi est-ce important) ?	10
Quelles sont les catégories de travailleurs migrants les plus vulnérables aux abus de salaire ?	11
La protection du salaire s'applique-t-elle aux travailleurs migrants en situation irrégulière ?	12
La protection du salaire s'applique-t-elle aux travailleurs domestiques et aux autres travailleurs qui peuvent être exclus du droit du travail ?	13
La protection salariale s'applique-t-elle aux travailleurs dont le contrat a été résilié ?	14
La protection du salaire s'applique-t-elle aux travailleurs dont l'entreprise est devenue insolvable ou a fait faillite ?	15
► Partie 3. Mise en œuvre et application – Quel est le rôle des gouvernements, des employeurs et des organisations d'employeurs, des organisations de travailleurs et des pays d'origine ?	17
Quel est le rôle de l'inspection du travail dans la protection des salaires ?	18
Quelles sont les considérations spécifiques de l'inspection du travail pour assurer la protection du salaire des travailleurs migrants ?	19
Quel est le rôle des organisations de travailleurs et d'employeurs dans la protection des salaires ?	20
Que peuvent faire les entreprises pour garantir la protection des salaires, y compris dans le contexte de la chaîne d'approvisionnement ?	21
Comment les travailleurs peuvent-ils demander réparation pour des abus liés au salaire ?	23
Quels sont les éléments à prendre en compte par les travailleurs migrants lorsqu'ils cherchent à obtenir réparation pour des abus liés aux salaires ?	24
Quel est le rôle des pays d'origine des travailleurs migrants dans la protection des salaires des travailleurs ?	25
► Références	27



► Remerciements

La présente note d'orientation a été préparée par le Programme des migrations internationales (MIGRANT) sous la direction de Michelle Leighton. Elle a été rédigée par Katerine Landuyt, Sophia Kagan et Eliza Marks.

La réalisation de ce document a bénéficié du feedback et des commentaires constructifs de la part de collègues de l'OIT, notamment du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP). Il a été préparé en consultation avec Patrick Belser et du Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail (INWORK). Des remerciements supplémentaires sont adressés (par ordre alphabétique) à : Ryszard Cholewinski, Anna Engblom, Maria Gallotti, Ben Harkins, Claire Hobden, Isabelle Kronisch, Henrik Moller, Rebecca Napier-Moore et Victor Hugo Ricco.

La traduction a été assurée par Ghalwaa Sebaaly et la conception graphique par Dina Alwani.

► Contexte et objectif de la présente note d'orientation

Les horaires de travail et les salaires sont les conditions de travail ayant l'effet le plus direct et le plus tangible sur la vie quotidienne des travailleurs et des employeurs. Les salaires peuvent déterminer le choix de l'emploi, le nombre d'heures travaillées et la décision de migrer à la recherche d'un emploi. Des salaires adéquats qui garantissent à tous une part équitable du progrès et des normes de protection salariale sont au cœur du mandat de l'OIT en matière de justice sociale et de promotion du travail décent.

Les travailleurs ont besoin d'un salaire non seulement pour subvenir à leurs propres besoins (logement, nourriture, vêtements, etc.), mais aussi pour répondre aux besoins de leur famille. Pour certains travailleurs, comme les travailleurs migrants, d'autres dimensions doivent être prises en compte. Il est de plus en plus évident que de nombreux travailleurs migrants se déplacent dans le cadre de programmes de migration temporaire de main-d'œuvre, notamment dans le but d'accroître les possibilités d'emploi et d'obtenir de meilleurs salaires (OIT 2022i, 24). Ces salaires servent ensuite à aider les familles dans les pays d'origine par l'envoi de fonds, ainsi qu'à financer les dépenses dans les communautés hôtes, y compris dans les entreprises locales. Selon les estimations de l'OIT, il existe aujourd'hui 169 millions de travailleurs migrants, qui représentent 70% de l'ensemble de migrants en âge de travailler, dont soixante-dix millions qui sont des travailleuses migrantes (OIT 2021e).

Pour exploiter les avantages attendus des salaires, ceux-ci doivent être versés intégralement et de manière prévisible et opportune. Le paiement des salaires en temps voulu nécessite un large éventail de mesures, sur le plan législatif mais

aussi dans la pratique, ainsi qu'un dialogue ouvert et continu avec les partenaires sociaux et entre eux.

Malgré les efforts des gouvernements et des organisations de travailleurs et d'employeurs du monde entier pour élaborer des lois et des politiques de protection des salaires, les retards de paiement, le sous paiement ou le non-paiement des salaires sont des problèmes majeurs pour de nombreux travailleurs dans le monde, en particulier les travailleurs migrants. Les travailleurs qui migrent d'un pays à l'autre peuvent également rencontrer des problèmes supplémentaires pour percevoir les salaires qui leur sont dus en raison de barrières linguistiques ou juridiques.

Dans des situations caractérisées par la discrimination, des processus de recrutement inéquitables et/ou des restrictions fondées sur le statut migratoire¹, les travailleurs migrants peuvent être particulièrement vulnérables aux abus en matière de travail et de salaire. En effet, le non-paiement des salaires est l'une des plaintes les plus courantes déposées par les travailleurs migrants faiblement rémunérés.² La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT (CEACR), ci-après la Commission d'experts de l'OIT,³ a identifié le non-paiement des salaires et les retards de paiement des salaires comme étant des problèmes clés au niveau de la protection des salaires à l'ère moderne. Ces derniers peuvent également conduire à la servitude pour dettes et au travail forcé ; les travailleurs migrants étant particulièrement vulnérables dans ces situations (OIT 2003 ; OIT 2012).

1 Il s'agit notamment des restrictions imposées à la capacité d'un travailleur migrant à changer d'employeur, par exemple dans le cadre d'accords de parrainage (kafala) ou d'autres programmes de migration temporaire. Cette question sera abordée plus en détail ci-dessous.

2 Par exemple, le Fonds de soutien et d'assurance des travailleurs du Qatar a déboursé plus de 320 millions de dollars au titre des salaires impayés et des prestations dues aux travailleurs entre 2019 et septembre 2022, ce qui démontre l'ampleur des abus liés aux salaires (OIT 2022a). Des études menées en Asie montrent que le non-paiement des salaires est un problème majeur. Sur les 7 643 plaintes reçues par les centres de ressources pour travailleurs migrants en Asie du Sud-Est, 31 % concernaient le non-paiement ou le retard de paiement des salaires (Harkins et Åhlberg 2017).

3 La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT (CEACR) est un organe indépendant composé de 20 éminents juristes nommés par le Conseil d'administration de l'OIT et chargés de fournir une évaluation impartiale et technique de l'application des conventions, protocoles et recommandations de l'OIT dans les États membres de l'OIT. Leurs observations sont publiées dans un rapport annuel adopté en décembre et soumis et examiné au mois de juin suivant par la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail, composée de délégués des gouvernements, des employeurs et des travailleurs (OIT 2019b).

La présente note d'orientation permet de reproduire la position des normes internationales du travail sur la protection des salaires, en mettant particulièrement l'accent sur les travailleurs migrants. La note couvre les principales dispositions des normes internationales pertinentes en matière de travail, notamment :

- Convention sur la protection du salaire, 1949 (n° 95)
- Recommandation sur la protection du salaire, 1949 (n° 85)
- Convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 (n° 97)
- Recommandation (révisée) sur les travailleurs migrants, 1949 (n° 86)
- Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (n° 143)
- Recommandation sur les travailleurs migrants, 1975 (n° 151)
- Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 (n° 189)
- Recommandation sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 (n° 201)



Credit : © J. Alling / ILO



Credit : © J. Alling / ILO

Partie



1

Définir la protection
du salaire

► Quelles sont les principales normes internationales du travail et les orientations en matière de protection du salaire ?

Les normes de l'OIT adoptent une définition large du terme "salaire" :

la rémunération ou les gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés par accord ou par la législation nationale, qui sont dus en vertu d'un contrat de louage de services, écrit ou verbal, par un employeur à un travailleur, soit pour le travail effectué ou devant être effectué, soit pour les services rendus ou devant être rendus." (Convention n° 95, art. 1).

Dans ce contexte, le terme "salaire" est censé couvrir de manière générale les différentes formes et composantes de la rémunération du travail (OIT 2003).

La Convention n° 95 et la Recommandation n° 85 sont les premières normes de l'OIT qui traitent de manière exhaustive des dimensions du salaire. Elles cherchent à fournir des protections liées à la rémunération des travailleurs. Leur objectif est de fournir des orientations et un cadre pour les principes clés qui sous-tendent la protection des salaires. Les deux normes ont en commun l'objectif de garantir le paiement rapide du salaire directement au travailleur. Selon les normes de l'OIT, la protection du salaire peut être considérée comme englobant les éléments suivants :

- Le droit d'être payé en devise légale à intervalles réguliers, directement sur le compte bancaire du travailleur ou de celui qu'il a choisi.
- La possibilité pour les travailleurs de disposer de leur salaire comme ils l'entendent.
- La protection en ce qui concerne les paiements en nature et les retenues salariales (y compris l'interdiction de payer des intermédiaires, tels que des entrepreneurs ou des recruteurs, pour obtenir ou conserver un emploi).

► Le traitement privilégié des créances salariales des travailleurs dans la procédure d'insolvabilité de l'entreprise.

► Lors de la résiliation du contrat de travail, le droit des travailleurs à un règlement rapide et définitif des salaires payables.

► Le droit des travailleurs d'être informés de leur salaire avant d'entrer en service et au moment de chaque paiement de salaire (par exemple, par le biais d'un contrat de travail écrit et de fiches de paie ou des états de salaire).

En outre, la Convention n° 189 étend les principes et droits clés qui sous-tendent la protection salariale spécifiquement aux travailleurs domestiques, y compris les travailleurs migrants.

La protection des salaires peut être assurée par des réglementations ou des législations spécifiques, des protections établies dans des conventions collectives ou des sentences arbitrales, et d'autres mécanismes de contrôle et d'application (y compris par l'inspection du travail), qui peuvent imposer des sanctions adéquates et prévoir d'autres voies de recours appropriées. Lorsque les travailleurs sont victimes d'abus salariaux, ils doivent avoir un accès effectif à la justice et disposer d'un recours équitable.

La ratification et la mise en œuvre des Convention n° 95 et 189 pourraient constituer une première étape cruciale.⁴ Les organisations de travailleurs et d'employeurs et le dialogue social jouent un rôle central dans la protection des salaires. Voir la section ci-dessous intitulée "Quel est le rôle des organisations de travailleurs et d'employeurs dans la protection des salaires ?"

4 Au 27 octobre 2022, la Convention n° 95 avait été ratifiée par 99 États membres de l'OIT, et plus récemment par l'Arabie saoudite et la Convention n° 189 avait été ratifiée par 36 États membres de l'OIT, et plus récemment par l'Espagne.

► Quels sont les problèmes les plus courants en matière de protection du salaire ?

Les questions relatives au paiement des salaires qui sont censées être traitées par des mesures réglementaires sont les suivantes :

- le non-paiement des salaires en total ou en partie;
- les retards systématiques dans le paiement des salaires;
- le paiement de salaires inférieurs au salaire minimum ou au taux convenu dans le contrat;⁵
- le non-paiement des heures supplémentaires ;
- le non-paiement des prestations et des droits, y compris les prestations de fin de service;
- le non-paiement de l'indemnité de licenciement ;
- les retenues illégales.

► Que disent les normes de l'OIT sur le paiement régulier et en temps voulu des salaires ?

Le paiement régulier des salaires est essentiel pour que le travailleur se sente dans un état de sécurité et d'assurance quant à ses moyens de subsistance.

L'article 12 de la Convention n° 95 stipule que « **le salaire sera payé à intervalles réguliers**. A moins qu'il n'existe d'autres arrangements satisfaisants qui assurent le paiement du salaire à des intervalles réguliers, les intervalles auxquels le salaire doit être payé seront prescrits par la législation nationale ou fixés par une convention collective ou une sentence arbitrale ». Les paragraphes 4 et 5 de la Recommandation n° 85 fournissent des indications supplémentaires sur la périodicité du paiement des salaires. La Recommandation suggère que les travailleurs dont les salaires sont calculés à l'heure, à la journée ou à la semaine doivent être payés au moins deux fois par mois, tandis que les salariés devraient être payés mensuellement. Dans le cas des travailleurs domestiques, la Convention n° 189 est plus explicite, l'article 12(1) stipulant que "les travailleurs domestiques doivent être payés

directement en espèces à intervalles réguliers, au moins une fois par mois".

En ce qui concerne les **retards systématiques de paiement des salaires**, la Commission d'experts de l'OIT considère que l'application de la Convention n° 95 comprend également "les moyens de réparer le préjudice causé, non seulement le paiement intégral des montants dus, mais aussi une **compensation équitable pour les pertes subies en raison du retard de paiement**" (OIT 2003, paragraphe 368).⁶

Si le contrat de travail d'un travailleur a été résilié, conformément à l'article 12, paragraphe 2, de la Convention n° 95, celui-ci a droit à un **règlement final de la totalité du salaire dans un délai raisonnable** (ou conformément à la législation nationale). Ce règlement final peut s'étendre aux salaires des heures supplémentaires, aux jours de congés payés et aux indemnités de fin de service. *Voir la section ci-dessous intitulée "La protection salariale s'applique-t-elle aux travailleurs migrants dont le contrat a été résilié ?"*

5 Le sous paiement du salaire minimum est une question importante abordée à l'article 2(1) de la Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970 : "Les salaires minima auront force de loi et ne pourront pas être abaissés ; leur non-application entraînera l'application de sanctions appropriées, pénales ou autres, à l'encontre de la personne ou des personnes responsables".

6 La CEACR de l'OIT a formulé des commentaires sur les retards de paiement des salaires. Voir : CEACR, [demande directe - Convention \(n° 26\) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, et Convention \(n° 95\) sur la protection du salaire, 1949 - Madagascar, 2022](#) ; CEACR, [observation - Conventions n° 26 et 95 - Ouganda, 2022](#) ; et CEACR, [demande directe - Convention n° 95 - Tadjikistan, 2015](#).

► Les retenues sur le salaire sont-elles autorisées et dans quelles conditions ?

La Convention n° 95 n'autorise les retenues sur le salaire « que dans les conditions et limites prescrites par la législation nationale ou fixées par une convention collective ou une sentence arbitrale. » (Article 8). Les travailleurs doivent être informés des conditions dans lesquelles et de la mesure dans laquelle ces retenues peuvent être effectuées. Cette précision est importante car elle impliquerait qu'un accord individuel entre un employeur et un travailleur visant à réduire le salaire de ce dernier, ne serait pas compatible avec la Convention (OIT 2021a ; OIT 2003).

Parmi les exemples de retenues légales, on peut citer les cotisations syndicales ou les contributions à la sécurité sociale ; toutefois, il a été observé dans la pratique que les travailleurs peuvent également être exposés à des retenues illégales.

Dans certains pays, la loi cherche à protéger les travailleurs contre les retenues excessives, non seulement en prescrivant la proportion maximale des revenus susceptibles de retenues, **mais aussi en prévoyant que le salaire minimum doit rester à l'abri des retenues**. Les retenues illégales ou illicites sont généralement définies par les lois nationales ou les tribunaux. Toutes les retenues autorisées doivent être limitées de manière à ce que le montant net des salaires perçus par les travailleurs soit dans tous les cas suffisant pour leur assurer un revenu décent pour eux-mêmes et leur famille (OIT 2003, paragr. 295-297).⁷

L'article 9 de la Convention n° 95 interdit toute retenue sur les salaires en vue d'obtenir ou de conserver un emploi.⁸ Selon les [Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT](#)

[concernant le recrutement équitable - Définition des commissions de recrutement et coûts connexes](#), cette interdiction inclut « toutes les commissions ou tous les frais liés au processus de recrutement permettant aux travailleurs de trouver un emploi ou un placement ». Ces commissions de recrutement ou frais connexes ne devraient pas être facturées aux travailleurs par un employeur ou l'une de ses filiales, un recruteur de main-d'œuvre ou toute autre tierce partie prestataire de services connexes. Les commissions ou frais connexes ne sauraient être collectés directement ou indirectement, par exemple au moyen de déductions opérées sur les salaires ou les prestations ».⁹ Selon la définition, les « frais connexes sont des dépenses qui font partie intégrante du processus de recrutement et de placement national ou transfrontalier, la majorité des frais connexes s'appliquant au recrutement international ». Par exemple, les « frais médicaux », les « frais relatifs aux tests de compétences et de qualification » ou les « frais administratifs » devraient être considérés comme étant liés au processus de recrutement lorsqu'ils sont liés à l'embauche :

- à l'initiative d'un employeur, d'un recruteur de main-d'œuvre ou d'un intermédiaire agissant pour le compte de ces derniers ;
- nécessaires pour permettre aux travailleurs de trouver un emploi ou un placement ;
- imposées lors du processus de recrutement.¹⁰

7 Voir aussi: OIT, *Des vérités qui dérangent: L'accès à un logement adéquat pour les travailleurs migrants dans la région de l'ANASE*, 2022.

8 "Est interdite toute retenue sur les salaires dont le but est d'assurer un paiement direct ou indirect par un travailleur à un employeur, à son représentant ou à un intermédiaire quelconque (tel qu'un agent chargé de recruter la main-d'œuvre) en vue d'obtenir ou de conserver un emploi".

9 Les Principes généraux et directives opérationnelles et la Définition, s'inspirant de la Convention n° 181, soulignent le principe selon lequel "aucune commission de recrutement ni aucun frais connexes ne devraient être facturés aux travailleurs ou aux demandeurs d'emploi, ou mis à leur charge de toute autre manière".

10 Les Principes généraux et directives opérationnelles et Définition des commissions de recrutement et frais connexes définissent les frais médicaux comme des "paiements relatifs aux examens et tests médicaux et aux vaccinations". Les frais relatifs aux tests de compétences et de qualifications sont les coûts destinés à vérifier les aptitudes linguistiques et le niveau de compétences et de qualifications des travailleurs, et à permettre la délivrance, pour un lieu déterminé, de titres et certificats ou de permis d'exercice". Les frais administratifs comprennent les frais relatifs à la présentation de demandes et aux services nécessaires à la seule fin de mener à bien le processus de recrutement. Ils pourraient englober les frais de représentation et de services destinés à préparer, obtenir et authentifier les contrats de travail, les documents d'identité, les passeports, les visas, les états de service, les autorisations de sortie et de sécurité, les services bancaires et les permis de travail et de résidence des travailleurs" (paragraphe 12(i), (vi) et (vii)).

Des contrats de travail aux termes clairs et exécutoires peuvent limiter des abus liés aux retenues sur les salaires. Cela vaut également pour les déclarations de salaires pour les travailleurs et les registres de paie pour les employeurs. La Convention n° 95 et la Recommandation n° 85 demandent que les travailleurs reçoivent de telles fiches de paie et que les employeurs tiennent des registres de paie. L'article 14 de la Convention n° 95 exige que le gouvernement prenne des mesures efficaces en vue d'informer les travailleurs d'une manière appropriée et facilement compréhensible: (a) des conditions de salaire qui leur seront applicables, et cela avant qu'ils ne soient affectés à un emploi ou à l'occasion de tous changements dans ces conditions. Le gouvernement doit également veiller à ce que les travailleurs soient informés lors de chaque paiement de salaire, des éléments constituant leur salaire pour la période de paie considérée, dans la mesure où ces éléments sont susceptibles

de varier. Le paragraphe 7 de la Recommandation n° 85 demande que les informations suivantes relatives à une période de paie donnée devraient être portées, lors de chaque paiement de salaires, à la connaissance des travailleurs, dans la mesure où ces informations sont susceptibles de varier: (a) montant brut du salaire gagné; (b) toutes retenues qui pourraient avoir été effectuées, avec indication des raisons et du montant de ces retenues; (c) montant net du salaire dû. La législation de la plupart des pays exige déjà que les travailleurs reçoivent des informations détaillées par écrit indiquant le montant global du salaire dû. Outre leur importance en tant que sources d'information, les fiches de paie constituent également des preuves et, à ce titre, sont largement utilisées dans le cadre du règlement judiciaire des conflits du travail (OIT 2003).

► Les paiements en nature sont-ils autorisés, et dans quelles conditions ?

Le paiement en nature est une rémunération non monétaire reçue par un travailleur pour un travail effectué. Certains groupes de travailleurs ou secteurs de l'économie bénéficient d'un paiement partiel en nature. Par exemple, les travailleurs domestiques et ceux du secteur agricole peuvent recevoir des paiements partiels en nature. Il s'agit de secteurs généralement dominés par les travailleurs migrants. Les paiements en nature pour le logement et la nourriture sont relativement courants pour les travailleurs migrants, en particulier ceux qui bénéficient de programmes de migration temporaire de main-d'œuvre ; toutefois, dans certains cas, les critères utilisés pour déterminer la valeur de la nourriture et du logement fournis peuvent ne pas être objectifs ou équitables.¹¹ D'autres paiements en nature

peuvent inclure des paiements pour le transport (vers le lieu de travail) et les vêtements.

L'article 4 de la Convention n° 95 donne des indications sur le paiement en nature. **Le paiement partiel du salaire sous forme de prestations en nature peut être autorisé** (par la législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales) **“ dans les industries ou professions où ce mode de paiement est de pratique courante ou souhaitable ”**. La Convention précise que des mesures doivent être prises pour s'assurer que ces prestations servent à l'usage personnel du travailleur et de sa famille ; et que la valeur attribuée à ces prestations soit juste et raisonnable.”. Certains groupes de travailleurs migrants, en particulier ceux qui bénéficient de programmes

11 Bien qu'élaboré dans un contexte régional, le rapport de l'OIT (2022b) intitulé *Home Truths : Access to Adequate Housing for Migrant Workers in the ASEAN Region* (Des vérités qui dérangent: L'accès à un logement adéquat pour les travailleurs migrants dans la région de l'ANASE) offre des recommandations détaillées qui sont applicables dans le monde entier. Le rapport propose plus de 50 mesures visant à fournir des normes minimales de logement adéquat à tous les travailleurs migrants - certaines devant être mises en œuvre par les gouvernements, d'autres par les employeurs - en tenant compte des critères du Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU, mais aussi d'autres critères tels que la sécurité, la liberté de circulation et la responsabilité. L'une des recommandations est que les travailleurs migrants soient facturés directement pour tous les coûts liés à leur logement (y compris la nourriture, les services publics ou le transport) plutôt que par des retenues salariales, afin d'éviter les frais excessifs et de garantir la transparence.

de migration temporaire de main-d'œuvre, dépendent de leur employeur pour le logement. Il est craint que la valeur des paiements en nature pour le logement soit surestimée et constitue une part disproportionnée du salaire global. Les travailleurs migrants ne devraient pas être obligés de rester dans un logement fourni par l'employeur s'ils ne le souhaitent pas (OIT 2022c).

Bien que cette question ne soit pas abordée dans la convention ou la recommandation, la commission d'experts de l'OIT a noté, dans son étude générale de 2003 sur la protection des salaires, que les lois du travail de nombreux pays précisent la **proportion maximale du salaire** qui peut être payée en nature - laquelle peut varier de 20 à 40 pour cent d'un pays à l'autre. Dans son rapport, la commission d'experts de l'OIT a exprimé des doutes quant à la justification d'un paiement en nature dépassant 50 % du salaire (OIT 2003).

L'article 12(2) de la Convention (n° 189) sur les travailleurs domestiques, 2011, fournit des orientations sur le paiement en nature, indiquant qu'une proportion limitée de la rémunération

peut être versée sous forme de paiements en nature, à condition que des mesures soient prises pour garantir que ces paiements en nature :

- ne soient pas moins favorables que ceux généralement applicables aux autres catégories de travailleurs ;
- soient acceptés par le travailleur ;
- visent son usage et son intérêt personnels ;
- que la valeur monétaire qui leur est attribuée est juste et raisonnable.

Le paragraphe 14 de la Recommandation (n° 201) sur les travailleurs domestiques, 2011, fournit de plus amples détails.

Compte tenu de l'étendue du champ d'application du paiement en nature, cette pratique peut donner lieu à des abus, d'où la nécessité d'une réglementation et d'une application efficaces. Le guide pour les politiques de l'OIT en matière de salaire minimum ([voir ici](#)) fournit des conseils supplémentaires sur les garanties et la protection législative.

► Quel est le lien entre le non-paiement des salaires et le travail forcé ?

Le travail forcé est défini par la Convention (n° 29) de l'OIT sur le travail forcé, 1930 (article 2). Il couvre un large éventail de pratiques de travail coercitives où le travail est exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque. Les personnes soumises au travail forcé ne sont pas libres de quitter leur travail et ne l'offrent pas de leur plein gré.

L'OIT a identifié 11 indicateurs fondamentaux du travail forcé, dont la rétention de salaire (et la servitude pour dettes). Le paiement irrégulier ou tardif des salaires n'indique pas automatiquement une situation de travail forcé. Cependant, lorsque les salaires sont systématiquement et délibérément retenus pour contraindre le travailleur à rester sur son lieu de travail et pour lui refuser la possibilité de changer d'employeur, ces conditions peuvent suggérer une situation de travail forcé (OIT 2012).

En fait, la retenue des salaires (ou la menace de le faire) est l'élément le plus courant du comportement coercitif subi par les travailleurs forcés : sur les 27,6 millions de personnes soumises au travail forcé, plus d'un tiers (36,3 %) ont vu leur salaire retenu ou ont été empêchées de partir par des menaces de non-paiement des salaires dus. Les femmes soumises au travail forcé sont plus susceptibles d'être contraintes au non-paiement de leur salaire (OIT, Walk Free et OIM 2022).

Un rapport de l'OIT de 2014 a révélé que (à l'exclusion de l'exploitation sexuelle forcée) "le coût total de la coercition s'élevait à environ 21 milliards de dollars, le **montant total des salaires sous-payés étant estimé à 19,6 milliards de dollars**, le solde de 1,4 milliard de dollars étant attribué aux frais de recrutement illégaux" (OIT 2014, p. 10).



Credit : © ILO

Partie



2

Qui est couvert
par le droit à la
protection salariale ?

► La protection du salaire s'applique-t-elle aux travailleurs migrants en général (et pourquoi est-ce important) ?

Oui, les normes internationales du travail relatives à la protection des salaires s'appliquent à toutes les personnes auxquelles un salaire est payé ou payable, y compris les travailleurs migrants (article 2(1) de la Convention n° 95).¹²

Dans la mesure où la rémunération est régie par des lois et des règlements ou soumise au contrôle des autorités administratives, la Convention n° 97 offre une protection supplémentaire au sens où elle exige des États qui l'ont ratifiée qu'ils appliquent, sans discrimination fondée sur la nationalité, la race, la religion ou le sexe, aux migrants en situation régulière se trouvant sur leur territoire, un traitement non moins favorable que celui qu'ils appliquent à leurs propres ressortissants (article 6(1)(a)(i)). En d'autres termes, en ce qui concerne la rémunération, la Convention n° 97 interdit toute inégalité de traitement résultant de la législation ou de pratiques administratives entre les travailleurs migrants en situation régulière et les ressortissants nationaux, et l'État doit veiller à ce que les dispositions législatives pertinentes soient effectivement appliquées dans la pratique.¹³

La question du non-paiement des salaires est l'une des formes les plus courantes de plainte ou de grief de la part des travailleurs migrants faiblement rémunérés. Les problèmes liés aux salaires auxquels sont confrontés les travailleurs migrants comprennent le non-paiement, le sous-paiement, le retard de paiement, le rapatriement sans recevoir de salaire ou d'indemnités de fin de service, et les retenues illégales sur les salaires. La pandémie de COVID-19 a amplifié ces conditions négatives (Jones, Mudaliar et Piper 2021).

Les travailleurs migrants sont vulnérables aux abus de salaire en raison d'un certain nombre de facteurs structurels.

Les régimes de gouvernance de la migration de main-d'œuvre qui imposent des restrictions d'emploi aux travailleurs peuvent accroître leur vulnérabilité. Par exemple, les travailleurs titulaires d'un visa parrainé par l'employeur, qui les lie à un seul employeur, peuvent être réticents à se plaindre de problèmes de salaire, car cela pourrait entraîner la perte de leur emploi et de leur résidence dans le pays de destination (OIT 2022c).

Les migrants sont souvent plus susceptibles d'être employés dans des **secteurs ou dans certaines relations de travail** qui ne sont pas couverts par le droit du travail et sont donc exclus des mécanismes de contrôle et d'application. Les travailleurs migrants peuvent également être employés dans des secteurs et sur des lieux de travail "difficiles d'accès". Ces secteurs - tels que l'agriculture, le travail domestique et la construction - connaissent des niveaux élevés d'exploitation. Les migrants peuvent également être engagés dans des **relations de travail informelles et des formes d'emploi précaires** - des relations de travail qui peuvent conduire à l'insécurité de l'emploi, à des revenus plus faibles et à une protection sociale et une représentation insuffisantes (OIT 2017).

Les procédures de recrutement déloyales peuvent également accroître la vulnérabilité des travailleurs migrants aux abus salariaux - par exemple, les employeurs déduisent les frais de recrutement et les coûts connexes du salaire des travailleurs.

12 L'article 2(2) de la convention n° 95 prévoit néanmoins que "L'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, pourra exclure de l'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de la présente convention les catégories de personnes qui travaillent dans des circonstances et dans des conditions d'emploi telles que l'application de l'ensemble ou de certaines desdites dispositions ne conviendrait pas, et qui ne sont pas employées à des travaux manuels ou qui sont employées à des services domestiques ou à des occupations analogues ».

13 Les organes de contrôle de l'OIT ont abordé des questions liées aux salaires, notamment les rétentions salariales, le sous-paiement ou le non-paiement des salaires des travailleurs migrants, entraînant une inégalité de traitement, en vertu de l'article 6(1)(a)(i) de la convention n° 97. Voir par exemple : CEACR, demande directe - Convention n° 97 - Pays-Bas, 2021 ; CEACR, demande directe - Convention n° 97 - Nouvelle-Zélande, 2021 ; CEACR, observation - Convention n° 97, Malaisie (Sabah), 2021 ; CEACR, observation - Convention n° 97 - Chine (Hong Kong RAS), 2015 et CEACR, demande directe - Convention n° 97 - Chine (Hong Kong RAS), 2021.

Les recherches de l'OIT indiquent qu'il existe un **lien entre la migration irrégulière de la main-d'œuvre et la vulnérabilité au travail forcé**. Selon les estimations mondiales de 2022 sur l'esclavage moderne, la prévalence du travail forcé chez les travailleurs migrants adultes est plus de trois fois supérieure à celle des travailleurs adultes non migrants. Ce chiffre montre clairement que lorsque les travailleurs migrants ne sont pas protégés par la loi ou ne sont pas en mesure d'exercer leurs droits, lorsque la migration est irrégulière ou mal gouvernée, ou lorsque les pratiques de recrutement sont injustes ou contraires à l'éthique, la migration peut conduire à des situations de vulnérabilité au travail forcé (OIT, Walk Free et OIM 2022).

Un autre facteur est la **discrimination, la xénophobie et le racisme** à l'encontre des travailleurs migrants, qui créent un environnement social et politique dans lequel les abus salariaux à l'encontre des travailleurs migrants sont normalisés et tolérés. Les individus peuvent être confrontés à des attitudes et pratiques discriminatoires multiples et croisées fondées sur la race, l'appartenance ethnique, le sexe, la religion, l'appartenance à un peuple autochtone et le handicap, entre autres. Les organes de contrôle de l'OIT ont fait part de leurs préoccupations concernant les abus salariaux dans le contexte des pratiques discriminatoires à l'encontre des travailleurs migrants - y compris ceux en situation irrégulière - qui sont contraires à la Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.¹⁴

► Quelles sont les catégories de travailleurs migrants les plus vulnérables aux abus de salaire ?

► Les travailleurs migrants dans le cadre de **contrats de sous-traitance ou d'externalisation des services de la main-d'œuvre**, lorsque la responsabilité du paiement des salaires n'est pas toujours claire ou lorsqu'il y a des retards de paiement de la part des entrepreneurs principaux à l'employeur immédiat du travailleur. Dans de tels cas, les travailleurs ont souvent peu de recours contre le contractant principal ou le client. Cela peut, par exemple, être le cas pour **les travailleurs du secteur de la construction**, où l'un des principaux facteurs de retard ou de non-paiement des salaires est le décalage entre les paiements des clients pour les travaux exécutés et la réception des paiements en aval de la chaîne d'approvisionnement par les entrepreneurs et les sous-traitants qui finissent par payer les travailleurs (accords de sous-traitance dits "payez quand vous êtes payé") (Wells 2018).

► Les travailleurs migrants dans le cadre de **programmes de migration temporaire de main-d'œuvre** (y compris les accords de parrainage) ou les travailleurs migrants pour lesquels les employeurs ont payé d'importants frais de recrutement, car ces deux cas de figure incitent certains employeurs à retenir les salaires jusqu'à la fin de la période contractuelle afin d'empêcher les travailleurs de démissionner.¹⁵

► **Les travailleurs migrants des secteurs exclus du droit du travail et des protections salariales qui en découlent**, tels que les travailleurs domestiques ou les travailleurs agricoles dans certains pays, ou les travailleurs en situation d'emploi déguisé (OIT 2021b).

¹⁴ Voir par exemple : CEACR, Observation - Convention n° 111 - Grèce, 2021 ; CEACR, Demande directe - Convention n° 111 - Jordanie, 2021 ; CEACR, Demande directe - Convention n° 111 - Australie, 2021 ; CEACR, Observation - Convention n° 111 - Malte, 2021 ; CEACR, Demande directe - Convention n° 111 - Seychelles, 2022 ; CEACR, Demande directe - Convention n° 111 - République de Corée, 2019 ; CEACR, Observation - Convention n° 111 - Arabie Saoudite, 2022.

¹⁵ Voir, par exemple, OIT, *La migration temporaire de main-d'œuvre: Un phénomène complexe, rapport de synthèse*, 2022.

► La protection du salaire s'applique-t-elle aux travailleurs migrants en situation irrégulière ?

Oui. L'article 2(1) de la Convention n° 95 stipule que "la présente convention s'applique à toutes les personnes auxquelles un salaire est payé ou payable". Les organes de contrôle de l'OIT ont estimé que les principes de protection des salaires énoncés dans la Convention n° 95 de l'OIT s'appliquent **indépendamment de l'existence d'un permis de travail valide ou d'un contrat formel** (OIT 2003, paragraphe 392).

En vertu de la Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, et de la Recommandation n° 151 qui l'accompagne, les États doivent veiller à ce qu'un **travailleur migrant** employé irrégulièrement bénéficie d'un traitement égal à celui des travailleurs migrants en situation régulière, de l'égalité de traitement en ce qui concerne les droits découlant d'emplois antérieurs en matière de rémunération, de sécurité sociale et autres avantages. (Convention n° 143, article 9(1-2) ; Recommandation n° 151, paragraphe 8(3-4)). Cela signifie qu'en ce qui concerne le paiement régulier et en temps voulu de leur salaire et des allocations supplémentaires, les migrants en situation irrégulière devraient être traités sur un pied d'égalité avec les migrants régulièrement admis et légalement employés.¹⁶

En outre, et plus généralement en vertu de la Recommandation n° 151 (paragraphe 34(1)), tout travailleur migrant qui quitte le pays d'emploi devrait avoir droit, sans qu'il soit tenu compte de la légalité de son séjour dans ce pays:

- au solde de la rémunération due pour le travail qu'il a accompli, y compris les indemnités de fin de contrat normalement dues;
- aux prestations qui lui seraient dues en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- conformément à la pratique nationale, à une indemnité compensatrice pour les congés annuels qu'il a acquis mais non utilisés;
- au remboursement des cotisations de sécurité sociale.

Dans la pratique, si de nombreux travailleurs migrants à travers le monde sont confrontés à des problèmes salariaux critiques, ceux-ci sont les plus fréquents parmi les travailleurs migrants en situation irrégulière. Les travailleurs migrants en situation irrégulière qui ont été victimes d'abus salariaux se heurtent à de nombreux obstacles pour réclamer la rémunération qui leur est due - notamment des difficultés d'accès aux mécanismes de réclamation et de justice, et la menace d'une expulsion. Les migrants lorsqu'ils quittent leur pays d'emploi, se heurtent également à des obstacles pour obtenir le paiement de leurs salaires impayés. Afin de garantir l'égalité de traitement, les travailleurs migrants devraient être en mesure de réclamer à leur employeur le paiement des salaires impayés, y compris après leur retour dans leur pays d'origine (si nécessaire).

En savoir plus :

OIT, *Protéger les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière et faire face aux migrations irrégulières de main-d'œuvre* : Recueil, 2021.

¹⁶ Voir par exemple : CEACR, *Observation - Convention n° 143 - Grèce*, 2022 ; CEACR, *Observation - Convention n° 143 - Italie*, 2021

► La protection du salaire s'applique-t-elle aux travailleurs domestiques et aux autres travailleurs qui peuvent être exclus du droit du travail ?

Malgré une tendance croissante à couvrir les travailleurs domestiques par la législation du travail, dans un certain nombre de pays où un nombre important de travailleurs domestiques migrants sont employés, les travailleurs domestiques sont spécifiquement exclus, en total ou en partie, des protections prévues par la législation nationale du travail et, par extension, des protections salariales dont bénéficient les autres travailleurs du pays (OIT 2021d).

La Convention n° 189 a renforcé le droit des travailleurs domestiques à la protection salariale. Par exemple, elle stipule que les travailleurs domestiques doivent être **payés directement en espèces à intervalles réguliers, au moins une fois par mois**. Le paiement doit se faire par virement bancaire ou autre moyen légal, lorsque les travailleurs intéressés y consentent (article 12, paragraphe 1). La Recommandation n° 201 demande que les travailleurs domestiques reçoivent, lors de chaque versement du salaire, un relevé écrit facilement compréhensible de la rémunération totale qui leur est due, ainsi que du montant précis et du motif d'éventuelles retenues. Lorsque l'engagement prend fin, toute somme due devrait être versée sans délai. (Paragraphe 15(1-2))

La Convention n° 189 demande également que les travailleurs domestiques soient informés de leurs conditions d'emploi, en ce qui concerne la rémunération, son mode de calcul et la périodicité des paiements (Article 7(e)). Ces principes sont précisés dans la Recommandation n° 201, qui couvre : le taux de rémunération ou la compensation des heures supplémentaires et des périodes de disponibilité ; tout autre paiement auquel le travailleur domestique a droit ; tout paiement en nature et sa valeur monétaire ; et toute retenue autorisée sur la rémunération (Paragraphe 6(2)).

Les paiements en nature sont assez courants pour les travailleurs domestiques, en particulier les travailleurs domestiques migrants résidant

chez l'employeur. La Convention n° 189 prévoit qu'un pourcentage limité de la rémunération peut être versé sous forme de paiements en nature qui ne soient pas moins favorables que ceux généralement applicables aux autres catégories de travailleurs, "à condition que des mesures soient prises pour que ces **paiements en nature** soient acceptés par le travailleur, visent son usage et son intérêt personnels et que la valeur monétaire qui leur est attribuée soit juste et raisonnable" (Article 12, paragraphe 2). Le paragraphe 14 de la Recommandation n° 201 fournit des indications supplémentaires sur les paiements en nature.

Pour les travailleurs migrants, le paiement de frais de recrutement élevés et de coûts connexes pour accéder à des emplois à l'étranger peut avoir un impact significatif sur les salaires, car les migrants peuvent être obligés de rembourser ces dettes par des retenues sur le salaire, ce qui conduit parfois à des situations de travail forcé. C'est pourquoi la Convention n° 189 demande aux États membres de prendre des mesures visant à assurer que les **honoraires facturés par les agences d'emploi privées ne soient pas déduits** de la rémunération des travailleurs domestiques (article 15, paragraphe 1, point e)).¹⁷

L'adoption de la Convention n° 189 illustre clairement l'engagement des mandants de l'OIT à étendre la protection des salaires aux travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants. Toutefois, la législation nationale de certains pays devra peut-être être mise à jour pour refléter les protections offertes par la Convention.

La Convention n° 95 de l'OIT, bien qu'elle vise clairement à protéger les travailleurs en général, offre une certaine flexibilité en prévoyant que l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, là où de telles organisations existent et y sont directement intéressées, pourra exclure de l'application de l'ensemble ou de certaines

¹⁷ En outre, l'article 11 de la Convention n° 189 stipule que "tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient du régime de salaire minimum, là où un tel régime existe, et que la rémunération soit fixée sans discrimination fondée sur le sexe" (pour une plus grande insistance).

des dispositions de la présente convention les catégories de personnes qui ne sont pas employées à des travaux manuels ou qui sont employées à des services domestiques ou à des occupations analogues (article 2, paragraphe 2). Néanmoins, le gouvernement est toujours tenu, conformément à l'article 2, paragraphe 4, d'indiquer, dans ses rapports ultérieurs, les catégories de personnes pour lesquelles il renonce au droit de recourir aux dispositions portant sur l'exclusion de l'application

de la convention, et tout progrès qui pourrait avoir été effectué en vue de l'application de la présente convention à ces catégories de personnes.

Lues ensemble, les normes internationales du travail relatives à la protection salariale, aux travailleurs migrants et aux travailleurs domestiques répondent à la plupart des préoccupations salariales des travailleurs migrants.

En savoir plus :

OIT, *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques : Progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, 2021.*

Section 8.10 du guide pour les politiques en matière de salaire minimum

► La protection salariale s'applique-t-elle aux travailleurs dont le contrat a été résilié ?

Oui. Les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, ont droit à un règlement rapide et final du salaire dû lorsque le contrat prend fin, conformément à la législation nationale, à une convention collective ou à une sentence arbitrale ou, à défaut d'une telle législation, dans un délai raisonnable, compte tenu des dispositions du contrat (article 12, paragraphe 2).

S'inspirant de la définition des salaires au sens de la Convention n° 95, ledit règlement des salaires s'étendrait, par exemple, aux salaires des heures supplémentaires et, en fonction de la législation nationale, aux jours de congé payés et aux prestations de fin de service.

L'expulsion, le rapatriement et le retour volontaire soudain dans le contexte d'une crise économique, d'une guerre ou d'une pandémie peuvent avoir un

impact significatif sur la capacité des travailleurs migrants à recouvrer leur salaire. Les **organes de contrôle de l'OIT ont noté que dans les cas où les travailleurs migrants sont expulsés ou doivent quitter rapidement le pays - quelles que soient les raisons de leur départ -, le gouvernement du pays de destination a la responsabilité de veiller à ce que les salaires soient payés régulièrement et intégralement et à ce que toute réclamation relative à des dettes salariales existantes soit rapidement réglée.**¹⁸ Ce droit s'étend aux travailleurs migrants en situation irrégulière. Comme mentionné ci-dessus, la commission d'experts de l'OIT a noté que les travailleurs doivent recevoir les salaires qui leur sont dus, même s'ils n'ont pas de permis de travail ou de contrat de travail formel.¹⁹

¹⁸ CEACR, *Observation - Convention n° 95 - Libye*, 2013 ; Voir aussi CEACR, *Observation - Convention n° 95 - Irak*, 1992, et CEACR, *Observation - Convention n° 95 - Irak*, 1993.

¹⁹ Voir CEACR, *Observations - Convention n° 95 - Libye*, publiées entre 1995 et 2001, et 2013, ainsi que la Commission de l'application des normes (CAS), *Cas individuel - Discussion : Convention n° 95 - Libye*, 1996. La convention n° 143 prévoit en outre que lorsque les travailleurs migrants dont la situation ne peut être régularisée quittent le pays, ils doivent bénéficier de l'égalité de traitement avec les travailleurs migrants en situation régulière en ce qui concerne les salaires impayés qui leur sont dus. La Recommandation n° 151 prévoit que tout travailleur migrant, sans qu'il soit tenu compte de la légalité de son séjour, doit avoir droit au solde de la rémunération due pour le travail qu'il a accompli et qui lui est due.

► La protection du salaire s'applique-t-elle aux travailleurs dont l'entreprise est devenue insolvable ou a fait faillite ?

Les normes internationales du travail sont claires sur le statut des créances salariales des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'entreprise : en cas d'**insolvabilité de l'entreprise, les travailleurs²⁰ auront rang de créanciers privilégiés pour les dettes salariales dans le cadre de ces procédures.**

Il existe différentes approches en matière de créances salariales et d'indemnités connexes en cas d'insolvabilité. Dans certains pays, les procédures d'insolvabilité traitent les revendications salariales des travailleurs par le biais d'un système de priorité ou de privilège pour les revendications salariales et autres compensations en cas d'insolvabilité de l'entreprise. D'autres pays ont mis en place des fonds de garantie des salaires ou d'indemnisation ou des régimes d'assurance contre l'insolvabilité pour payer les créances salariales des employés (OIT 2020a).²¹ Les normes internationales en la matière sont établies dans la Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, article 11, et la Convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992. En vertu de ces normes, en cas d'insolvabilité de l'employeur, les salaires qui sont dus au titre de services fournis constituent une créance privilégiée qui sera payée intégralement sur les actifs de l'employeur insolvable avant que les créanciers ordinaires ne puissent revendiquer leur quote-part, ou le paiement des créances des travailleurs est garanti par une institution de garantie, telle qu'un fonds de protection des salaires.

En outre, la Convention n° 189 reconnaît la vulnérabilité spécifique des travailleurs domestiques dans ce contexte et demande aux membres de prendre des mesures pour garantir que les travailleurs domestiques bénéficient de conditions non moins favorables que celles applicables à l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité ou de décès de l'employeur.

La définition du salaire énoncée dans la Convention n° 95 de l'OIT, qui couvre la plupart des formes de rémunération, est importante à cet égard, car elle signifie que le paiement des dettes salariales doit couvrir l'ensemble des montants payables au travailleur. L'article 6 de la Convention n° 173 privilégie les salaires, les congés payés, les montants dus pour d'autres absences rémunérées et les indemnités de départ en cas de cessation de la relation d'emploi.

De plus, l'article 1(2) de la Convention n° 173 stipule qu'un État membre peut étendre le terme "insolvabilité" à d'autres situations où les créances des travailleurs ne peuvent être payées en raison de la situation financière de l'employeur, par exemple, lorsque le montant des actifs de l'employeur est reconnu comme étant insuffisant pour justifier l'ouverture d'une procédure d'insolvabilité.

20 **Qu'est-ce que l'insolvabilité ?** Une situation dans laquelle une entreprise peut devoir à des créanciers extérieurs des paiements pour des dettes en cours, ainsi qu'à des travailleurs des paiements de salaires. L'article 1 de la convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992, donne une **définition de l'insolvabilité en ce qui concerne les créances salariales des travailleurs** : "Le terme **insolvabilité** désigne les situations où, en conformité avec la législation et la pratique nationales, une procédure portant sur les actifs d'un employeur et tendant à rembourser collectivement ses créanciers a été ouverte". Dans le contexte de la convention n° 173, cela signifie que les créances salariales des travailleurs sont traitées comme des créances privilégiées parmi les créances, couvertes par une institution de garantie, ou les deux.

21 Quelques exemples de fonds similaires, en particulier dans le contexte des travailleurs migrants, peuvent également être trouvés dans OIT, *Recommandations sur l'établissement du Fonds de soutien et d'assurance des travailleurs au Qatar : Tirer parti de l'expérience internationale*, 2019.

La commission d'experts de l'OIT a également commenté le droit des travailleurs à recevoir "une indemnisation appropriée pour le préjudice subi" en plus du paiement intégral des salaires

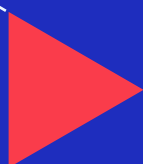
dus, ce qui est particulièrement pertinent dans les situations où les demandes peuvent rester impayées pour des mois ou des années (OIT 2003, paragraphe 372).

En savoir plus :

OIT, "Protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'entreprise", 2020.

Credit : © Berke Araklı / ILO

Partie



3

Mise en œuvre et application –

Quel est le rôle des gouvernements,
des employeurs et des organisations
d'employeurs, des organisations de
travailleurs et des pays d'origine ?



► Quel est le rôle de l'inspection du travail dans la protection des salaires ?

Un suivi et une mise en œuvre efficaces sont essentiels à la réalisation de la protection du salaire. Le respect de la protection salariale peut être favorisé par une série de mesures, notamment la sensibilisation/l'information/le conseil concernant la loi et les règlements, le renforcement des capacités des organisations de travailleurs et d'employeurs, les sanctions contre les violations et, surtout, une **inspection du travail disposant de ressources et de pouvoirs adéquats**. Si le système judiciaire joue un rôle clé dans les affaires liées aux salaires, les inspecteurs du travail sont les intervenants de première ligne pour traiter et faire respecter la protection salariale (Ghosheh 2012).

La Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, exige des États qui la ratifient qu'ils maintiennent un système d'inspection du travail sur les lieux de travail. Elle énonce une série de principes pour :

- la détermination des domaines législatifs couverts par l'inspection du travail ;
- les fonctions et les organisations du système d'inspection ;
- les critères de recrutement ;
- le statut et les conditions de service des inspecteurs du travail ; et
- leurs pouvoirs et obligations.

Elle oblige également les États qui l'ont ratifiée à publier et à communiquer à l'OIT un rapport annuel sur les travaux des services d'inspection (OIT, n.d.-a).²²

La Convention n° 95 est claire sur les moyens de faire respecter la protection du salaire : la législation nationale doit préciser les personnes chargées de l'exécution de la Convention et prescrire des sanctions appropriées en cas d'infraction (article 15). La commission d'experts de l'OIT a souligné l'importance de :

- mécanismes de supervision et d'inspection, notamment par le biais de l'inspection du travail ;
- l'imposition de sanctions efficaces en cas d'infraction ; et
- un système judiciaire accessible et efficace (OIT 2003, paragraphe 462).²³

Les défis auxquels sont confrontés les inspecteurs du travail en matière de contrôle et d'application de la protection des salaires concernent notamment leur mandat, leur capacité et leurs ressources (y compris les problèmes de sous-effectif et de sous-financement), ainsi que leur accès aux groupes de travailleurs ou aux secteurs vulnérables et difficiles à atteindre, y compris les travailleurs domestiques, ceux de l'économie informelle et les travailleurs migrants en situation irrégulière. Compte tenu des difficultés particulières que posent le contrôle et le respect des conditions de travail, y compris des salaires, dans le cadre du travail domestique, la Convention n° 189 souligne la nécessité pour les États membres de mettre en œuvre des mesures d'inspection du travail, en prévoyant les conditions dans lesquelles l'accès au domicile du ménage peut être autorisé, en tenant dûment compte du respect de la vie privée.

22 Une autre convention pertinente à cet égard est la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969.

23 En ce qui concerne les sanctions, la Commission d'experts de l'OIT "insiste particulièrement sur la nécessité de sanctions véritablement dissuasives, telles que des amendes sévères, afin que les employeurs ne jugent plus préférable de payer une simple amende symbolique plutôt que de débloquer les fonds salariaux dans les délais prévus." (OIT 2003, paragraphe 371).

Pour résoudre certains de ces problèmes, *l'Approche de l'OIT de la planification stratégique de la conformité des services d'inspection du travail* aide les pays à élaborer des interventions proactives, ciblées et adaptées, impliquant de multiples parties prenantes, compte tenu des ressources limitées, de l'inadéquation des pouvoirs et de la nécessité d'assumer une plus grande responsabilité dans la promotion de la conformité dans un monde du travail en constante évolution (OIT 2020g).

Étant donné que les préoccupations salariales sont liées à d'autres pratiques négatives, l'inspection du travail devrait coopérer avec d'autres services gouvernementaux compétents, pour faciliter la justice et les mécanismes de réclamation. Toutefois, les États devraient prendre des mesures pour veiller à ce que cette coopération entre l'inspection du travail et d'autres services ne compromette pas la situation des travailleurs migrants en situation irrégulière (voir également la section suivante).

► Quelles sont les considérations spécifiques de l'inspection du travail pour assurer la protection du salaire des travailleurs migrants ?

Les [directives de l'OIT sur les principes généraux de l'inspection du travail](#) (2022) décrivent le large éventail de lieux de travail que les inspecteurs du travail devraient avoir le droit d'inspecter (y compris les lieux privés ou publics, dans l'économie formelle ou informelle). Toutefois, dans la pratique, il serait difficile pour les inspections du travail de remédier de manière adéquate aux abus de salaire dont sont victimes les travailleurs migrants.

Les travailleurs migrants faiblement rémunérés, en particulier, sont plus susceptibles d'être employés dans des secteurs qui peuvent ne pas être couverts par le droit du travail ou qui manquent généralement d'une inspection efficace ; citons-en l'agriculture, le travail domestique et l'économie informelle. La faible application de la loi dans ces secteurs contribue à rendre les travailleurs migrants vulnérables à l'exploitation, y compris aux abus liés aux salaires (OIT 2022d).

En outre, dans certains pays, les inspecteurs du travail sont tenus d'appliquer la législation sur l'immigration, bien que cela ait été critiqué par la Commission d'experts de l'OIT, qui a noté que **“le devoir premier des inspecteurs du travail est de protéger les travailleurs et non d'appliquer la législation sur l'immigration”** (OIT 2016, paragr. 477), et que “la coopération entre l'inspection du travail et les autorités chargées de l'immigration devrait être menée avec prudence,

en gardant à l'esprit que l'objectif principal du système d'inspection du travail est de protéger les droits et les intérêts de tous les travailleurs et d'améliorer leurs conditions de travail, plutôt que d'appliquer la législation sur l'immigration” (OIT 2016, paragr. 482). Les États devraient donc établir un “pare-feu” qui examine les abus en matière de travail indépendamment des violations de la législation sur l'immigration - un droit qui doit ensuite être maintenu par l'inspection du travail, conformément à la Convention n° 81 (OIT 2022c).

Le rôle important des inspections du travail pour garantir le recrutement équitable et le travail décent des travailleurs migrants est également souligné dans le document (non contraignant) de l'OIT sur les [Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable](#). Comme indiqué dans la ligne directrice 5 :

La réglementation en matière d'emploi et de recrutement devrait être claire et transparente et être effectivement mise en œuvre. Le rôle de l'inspection du travail et l'utilisation de systèmes normalisés d'enregistrement, d'accréditation ou de certification devraient être promus. Les autorités compétentes devraient prendre des mesures spécifiques contre les méthodes de recrutement abusives et frauduleuses, notamment celles qui risquent de mener à des situations de travail forcé ou de traite d'êtres humains.

► Quel est le rôle des organisations de travailleurs et d'employeurs dans la protection des salaires ?

Lors de l'élaboration des systèmes de protection du salaire, les gouvernements devraient s'efforcer de garantir la consultation et, dans la mesure du possible, la participation directe, sur un pied d'égalité, des partenaires sociaux. En effet, le dialogue social revêt un intérêt commun pour le bien-être des entreprises, des travailleurs et de leurs familles. Pour les décideurs, le dialogue social est également l'occasion d'obtenir des informations utiles et d'impliquer les partenaires sociaux concernés dans l'élaboration d'une politique efficace. L'implication et l'aval des partenaires sociaux s'en trouvent améliorées, ce qui permet une mise en œuvre plus réussie. Le dialogue social est également d'une importance cruciale pour minimiser les malentendus et les tensions, contribuant ainsi au maintien et au renforcement de la paix sociale et industrielle. Étant donné que les différents participants au dialogue social doivent avoir accès à l'avance aux informations pertinentes afin de formuler leur point de vue sur la protection des salaires et les mécanismes de recouvrement, les gouvernements devraient consacrer des ressources suffisantes à la collecte de statistiques sur les salaires et d'autres données pertinentes (OIT 2020b). Cela est particulièrement important pour les travailleurs migrants.

Outre leur rôle dans la conception des systèmes de protection salariale, les partenaires sociaux peuvent jouer un rôle important dans la mise en œuvre et l'application de ces derniers. Par exemple, les **syndicats peuvent aider à contrôler la mise en œuvre des dispositions salariales négociées dans les conventions collectives et soutenir le recouvrement des salaires** par le biais d'un engagement direct avec l'employeur. En outre, les syndicats peuvent aider les travailleurs migrants, individuellement ou en groupe, en particulier ceux qui occupent des emplois informels et des formes de travail

précaires, à recouvrer les salaires impayés par le biais de mécanismes administratifs et judiciaires. L'engagement des syndicats à garantir la protection des salaires peut constituer une incitation concrète à se syndiquer, contribuant ainsi à un meilleur recrutement et à l'augmentation du nombre de membres adhérents (Ghosheh 2012).

Les employeurs et les organisations d'employeurs peuvent également jouer un rôle essentiel. Outre ce que les entreprises peuvent faire individuellement (voir la section ci-dessous intitulée *"Que peuvent faire les entreprises pour garantir la protection des salaires, y compris dans le contexte d'une chaîne d'approvisionnement ?"*), les organisations d'employeurs peuvent prendre un certain nombre d'initiatives pour soutenir la protection et la récupération des salaires, notamment :

- former les entreprises à la législation nationale et aux normes internationales en matière de protection des salaires ;
- fournir des conseils pratiques sur la mise en place de mécanismes de règlement des plaintes; et
- offrir des possibilités de dialogue et d'échange entre les entreprises.

D'autres mesures pourraient inclure la mise en commun des cotisations des membres afin de constituer un fonds pour les travailleurs migrants qui n'ont pas été payés (similaire à la méthode du fonds garanti en cas d'insolvabilité), y compris dans le cadre d'un accord de cofinancement avec le gouvernement.²⁴

²⁴ Parmi les idées celle que les employeurs déposent l'équivalent du premier mois de salaire sur un compte à partir duquel l'indemnisation pourrait être versée si les institutions tripartites ou bipartites en décidaient ainsi (OIT 2022c). Des initiatives similaires existent, comme en Allemagne, où les associations d'employeurs exigent des paiements de toute entreprise, la part dépendant de la somme totale des salaires de tous les employés assurés socialement, y compris des paiements trimestriels anticipés et du paiement final (OIT 2020a).

► Que peuvent faire les entreprises pour garantir la protection des salaires, y compris dans le contexte de la chaîne d'approvisionnement ?

Tous les gouvernements :

- ont l'obligation de respecter, de protéger et de mettre en œuvre les droits de l'homme et les libertés fondamentales, y compris les principes et droits fondamentaux au travail ;
- ont le devoir d'adopter, de mettre en œuvre et d'appliquer efficacement les lois et règlements nationaux visant à protéger les droits de l'homme ; et
- doivent prendre des mesures appropriées pour garantir l'accès à un recours effectif, y compris par des moyens judiciaires, administratifs, législatifs ou autres moyens appropriés.

De même, toutes les entreprises, quels que soient leur taille, leur secteur, leur localisation, leur propriété et leur structure, doivent se conformer à la législation nationale et respecter les droits de l'homme et du travail. La responsabilité de respecter les droits de l'homme exige que les entreprises évitent de causer ou de contribuer à des impacts négatifs sur les droits de l'homme par le biais de leurs propres activités, et qu'elles s'efforcent de prévenir ou d'atténuer les impacts négatifs sur les droits de l'homme qui sont directement liés à leurs opérations, produits ou services par le biais de leurs relations commerciales, y compris avec les fournisseurs.

Unique parmi les instruments de l'OIT, la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale va au-delà des gouvernements et des partenaires sociaux pour s'adresser aussi directement aux entreprises, en soulignant les rôles différents mais complémentaires de tous les acteurs dans l'exploitation des investissements étrangers directs, du commerce international et des processus de production internationaux, y compris les chaînes d'approvisionnement. Les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGPs),

approuvés par le Conseil des droits de l'homme en 2011, stipulent que : « Afin de s'acquitter de leur responsabilité en matière de respect des droits de l'homme, les entreprises doivent avoir en place des politiques et des procédures en rapport avec leur taille et leurs particularités, y compris :

- L'engagement politique de s'acquitter de leur responsabilité en matière de respect des droits de l'homme;
- Une procédure de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pour identifier leurs incidences sur les droits de l'homme, prévenir ces incidences et en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient;
- Des procédures permettant de remédier à toutes les incidences négatives sur les droits de l'homme qu'elles peuvent avoir ou auxquelles elles contribuent ».²⁵

Dans le cadre de ces politiques et processus, les entreprises doivent veiller à ce que les salaires soient payés correctement et à temps dans le cadre de leurs propres activités, et doivent prendre en compte les risques d'abus liés aux salaires dans leurs **processus de diligence raisonnable**. En outre, lorsque les entreprises constatent qu'elles ont causé des effets négatifs ou y ont contribué, elles doivent prévoir des mesures correctives ou coopérer à leur mise en œuvre dans le cadre de processus légitimes. Lorsque les impacts négatifs sont directement liés à ses opérations, produits ou services par une relation commerciale, l'entreprise elle-même n'est pas tenue d'y remédier, bien qu'elle puisse jouer un rôle dans ce sens. Comme indiqué ci-dessus, la Convention n° 95 et la Recommandation n° 85 demandent également que les travailleurs reçoivent des fiches de paie indiquant les salaires bruts et nets qui leur sont versés ainsi que les retenues éventuelles, et exigent que les employeurs tiennent des registres de paie.

Selon les principes directeurs de l'OIT pour combattre le travail forcé,²⁶ qui s'adressent aux acteurs du secteur privé dans le but de fournir une interprétation claire et pratique des normes internationales du travail relatives au travail forcé

a) Le salaire sera payé à intervalles réguliers. Les méthodes de paiement qui empêchent les travailleurs de mettre simplement fin à leur emploi sont interdites. Le paiement des salaires ne sera pas différé ou retardé de façon à accumuler les arriérés de salaires.

b) Le salaire sera payé directement au travailleur en argent comptant au cours légal, par chèque ou ordre de paiement, selon la loi, la convention collective ou avec le consentement du travailleur. Le paiement sous forme de bons, de coupons ou de billets à ordre sera interdit.

c) Le paiement «en nature» sous forme de biens ou de services ne doit pas être utilisé dans le but de créer une situation de dépendance du travailleur vis-à-vis de l'employeur. Il ne doit constituer qu'une partie du salaire. Le travailleur doit toujours pouvoir bénéficier d'une rémunération en espèces. Le paiement en nature ne peut se faire que s'il est autorisé par la loi, par la réglementation ou par la convention collective.

f) La tromperie quant au paiement des salaires, les avances sur salaire et les prêts accordés aux employés ne doivent pas être utilisés comme moyens pour lier les travailleurs à un emploi. Les avances sur salaire et les prêts, ainsi que les retenues sur salaire pour rembourser des prêts, doivent se faire dans les limites prescrites par les lois nationales. Les travailleurs doivent être dûment informés des termes et conditions de prêts et de remboursements.

g) Aucune retenue sur les salaires ne sera faite avec l'objectif d'endetter ou de lier un travailleur à son emploi, et des mesures doivent être prises pour limiter le montant des retenues afin d'éviter de telles situations. Les travailleurs doivent être informés des conditions et de l'étendue des retenues sur le salaire; seulement les déductions autorisées par la législation nationale, une convention collective ou une sentence arbitrale seront acceptées. (OIT 2015, 3).

La publication de l'OIT (2015) intitulée *Combattre le travail forcé : Manuel pour les employeurs et le secteur privé* apporte plusieurs recommandations pratiques pour éviter les problèmes de paiement des salaires, qui sont d'une importance particulière pour les travailleurs migrants.²⁷ Elle suggère notamment les mesures suivantes :

- Examinez les bulletins de salaire afin de déterminer s'il y a eu contrainte dans le paiement ou non-paiement des salaires ou s'il existe des preuves de retenues illégales ou inexpliquées. Lors du contrôle des registres salariaux, il convient de déterminer si les travailleurs payés à la pièce perçoivent le salaire minimum fixé par la loi.
- Abordez avec les travailleurs la question des pratiques concernant la rémunération en vigueur (par exemple si les salaires sont calculés correctement, en tenant compte des heures supplémentaires effectuées et des déductions légales et s'ils sont payés à la date prévue), les modalités de recrutement et s'ils ont été obligés de verser une caution lors du recrutement ou de payer des frais de recrutement à l'employeur ou à un tiers.
- Veillez à ce que des travailleurs de plusieurs unités représentatives de l'entreprise participent aux entretiens, y compris les bénéficiaires de contrats à durée déterminée ou indéterminée, ainsi que ceux qui sont rémunérés à l'heure ou à la pièce.
- Abordez avec la direction et le personnel des ressources humaines des sujets comme le recrutement, les politiques et les pratiques salariales.
- Déterminez si la vente des biens de l'entreprise, d'outils ou d'uniformes est utilisée comme un moyen de créer un état de dépendance du travailleur vis-à-vis de l'employeur.
- Examinez les registres financiers relatifs aux avances sur salaire et aux prêts, le cas échéant.

26 Les principes directeurs pour lutter contre le travail forcé sont puisés dans les documents suivants :

- Conventions, protocoles et recommandations de l'OIT ;
- Les instruments de l'OIT tels que la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale;
- Le Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants ; et
- les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (OIT 2015).

27 Consulter les pages 7-8 de la "Liste de contrôle et de conseils pour évaluer la conformité" publiée par l'OIT, *Combattre le travail forcé : Manuel pour les employeurs et les entreprises*, 2015.

- Sélectionnez de manière aléatoire les registres de salaires ou autres données relatives aux salaires afin de déterminer s'il y a des irrégularités. Prenez les mesures appropriées

afin de vous assurer que l'entreprise n'utilise pas une double comptabilité pour induire en erreur les auditeurs.

► Comment les travailleurs peuvent-ils demander réparation pour des abus liés au salaire ?

L'accès à la justice est essentiel pour que les droits de l'homme, y compris les droits du travail, deviennent une réalité pour tous les travailleurs et tous les individus. Lorsqu'ils déposent des plaintes pour non-paiement de salaire (et autres abus salariaux), les travailleurs peuvent avoir la possibilité de déposer des plaintes individuelles ou collectives, et de les faire valoir par le biais de mécanismes de réclamation non étatiques (tels que les mécanismes au niveau opérationnel) ainsi que de mécanismes non judiciaires (ou administratifs) et judiciaires étatiques.

Les litiges individuels concernent un seul travailleur, tandis que les litiges collectifs impliquent des groupes de travailleurs, généralement représentés par un syndicat. Les praticiens préconisent des mécanismes de résolution des conflits qui permettent de regrouper les demandes similaires de plusieurs travailleurs contre le même employeur aux fins d'initier le procès, la médiation ou l'arbitrage. Cela permet de remédier aux préoccupations concernant la multiplication des coûts, des charges et des retards dans les mécanismes de recouvrement des salaires dans les cas où les travailleurs sont tenus de soumettre des réclamations distinctes pour des demandes de sous-paiement similaires contre le même employeur (Farbenblum et Berg 2021).

L'OIT s'est associée à des gouvernements, des syndicats et des organisations de la société civile pour créer des centres de ressources pour les travailleurs migrants (MRC) qui fonctionnent comme des espaces physiques, mobiles ou

virtuels offrant une gamme de services aux travailleurs migrants, y compris les travailleurs potentiels et les travailleurs rapatriés, ainsi qu'à leurs familles. En particulier, les MRC peuvent contribuer à garantir que les travailleurs ont accès à l'information et à l'éducation sur leurs droits, ainsi qu'à l'aide juridique et à d'autres types de soutien pour demander réparation, notamment en cas de non-paiement ou de retard de paiement des salaires (Bernardo Villar et Ahn 2022).

i. Procédures judiciaires

Les procédures judiciaires formelles, telles que les tribunaux, peuvent impliquer un tribunal du travail spécialisé, qui peut, dans certains cas, examiner les réclamations en matière de salaire. En tant que plaignants, les travailleurs ont généralement la charge de prouver l'abus salarial et sont donc confrontés à des obstacles pour prouver la relation entre l'emploi, les heures travaillées et les salaires (non) versés.²⁸ Même si les travailleurs parviennent à obtenir un jugement favorable ou une détermination des salaires, ils se heurtent souvent à un autre obstacle dans l'exécution des jugements - c'est-à-dire la réception effective des salaires dus - par exemple, dans les cas où les employeurs choisissent de liquider leurs actifs, de disparaître ou refusent tout simplement de payer (Farbenblum et Berg, 2021).

28 Parmi les bonnes pratiques émergentes : la documentation numérique des contrats de travail et des bulletins de salaires. Une autre bonne pratique dans certains pays serait le renversement de la charge de la preuve dans les litiges concernant le paiement des salaires, dans un sens où les employeurs doivent désormais prouver qu'ils ont effectivement payé ce qu'ils devaient aux plaignants.

ii. Mécanismes administratifs/ non judiciaires basés sur l'État

Les mécanismes non judiciaires étatiques sont des mécanismes gérés par des institutions étatiques en dehors d'une procédure judiciaire, ce qui signifie qu'ils existent parallèlement aux voies judiciaires traditionnelles. Il s'agit, par exemple, de bureaux de plaintes gérés par le gouvernement, d'institutions nationales des droits de l'homme ou de bureaux de médiateurs. Ces formes de mécanismes administratifs ou non judiciaires sont souvent considérées comme étant éventuellement plus rapides, moins coûteuses et plus facilement accessibles que les mécanismes judiciaires (OIT 2022e). Ces processus peuvent inclure des mécanismes de règlement des griefs par la médiation, l'arbitrage ou la conciliation. Les travailleurs peuvent être tenus de faire valoir leurs droits par le biais de ces voies avant d'engager des recours judiciaires.

iii. Mécanismes de réclamation non étatiques (y compris au niveau des entreprises)

Les travailleurs peuvent faire appel à des mécanismes de réclamation non étatiques, tels que ceux gérés par des acteurs privés ou non gouvernementaux sans l'implication de l'État - par exemple des mécanismes de réclamation au niveau de l'entreprise. Ces mécanismes peuvent également servir de première étape facultative pour résoudre les griefs, dans certains cas, avant de passer à des procédures non judiciaires et judiciaires basées sur l'État. Les procédures de règlement des griefs sont une caractéristique commune à la plupart des conventions collectives et peuvent être efficaces si la régularité et l'équité de la procédure sont garanties (OIT.2018).²⁹

► Quels sont les éléments à prendre en compte par les travailleurs migrants lorsqu'ils cherchent à obtenir réparation pour des abus liés aux salaires ?

Les travailleurs migrants, en particulier les travailleurs migrants faiblement rémunérés, peuvent être confrontés à des obstacles juridiques et pratiques qui les empêchent d'accéder aux mécanismes de la justice. Les obstacles pratiques auxquels les travailleurs migrants sont susceptibles d'être confrontés comprennent les barrières linguistiques et le manque de connaissance quant à leurs droits et au système juridique. Ils peuvent être pratiquement confrontés, entre autres, à un accès inégal aux services d'aide juridique, à des difficultés liées au coût élevé et à la lenteur des procédures, ainsi qu'à des attitudes discriminatoires de la part des fonctionnaires (OIT 2022e ; Harkins et Åhlberg 2017).

Dans le cas des migrants participant à des programmes de migration temporaire de main-d'œuvre, ces derniers peuvent craindre de perdre leur droit de séjour s'ils déposent une plainte contre leur employeur, car leur statut d'immigrant est généralement lié à l'employeur. Si un travailleur migrant choisit de rester dans le pays de destination pendant qu'il poursuit le procès, il devrait se voir accorder le droit de rester et de travailler. Si un travailleur quitte le pays où l'affaire est en cours, des dispositions devraient être mises en place pour permettre à ces travailleurs de continuer à défendre leur cause, notamment par l'intermédiaire d'un représentant dans le pays de destination ou dans le pays d'origine.

29 Les critères à respecter pour garantir l'équité de la procédure et le respect des droits de la défense comprennent des procédures simples et rapides, assorties de délais ; le droit d'être présent et de participer directement ; le droit d'être représenté ou assisté ; l'absence de perte de revenus résultant de la procédure ; et l'absence de tout préjudice à l'encontre des travailleurs qui déposent des griefs de bonne foi.

Ces difficultés se voient exacerbées pour les travailleurs migrants en situation irrégulière, qui peuvent craindre que toute intervention auprès des autorités entraîne leur arrestation, leur détention et leur expulsion indépendamment des droits découlant de leur emploi antérieur. Ces obstacles gagnent en ampleur pour les travailleurs qui sont confrontés à des vulnérabilités croisées, comme les travailleurs domestiques migrants, les travailleuses migrantes et les travailleurs autochtones.

Certains obstacles se présentent dans la préparation du dossier d'un travailleur migrant notamment le manque de preuves et une documentation inadéquate. Par exemple, les travailleurs migrants faiblement rémunérés peuvent ne pas disposer d'un contrat de travail écrit énumérant les conditions d'emploi, y compris les salaires et les avantages sociaux ou les fiches de paie. Bien que certains pays aient mis en place des systèmes de transfert électronique des salaires, les migrants n'ont pas toujours les connaissances numériques nécessaires pour vérifier les montants transférés ou pour s'assurer que ces montants sont exacts. Si les employeurs ne sont pas en mesure ou ne sont pas tenus de fournir une fiche de paie complète indiquant les détails du salaire payé (soit le salaire de base, les heures supplémentaires, les retenues, etc.), les travailleurs pourraient avoir des difficultés à déterminer le montant payé et la mesure dans laquelle ce dernier serait suffisant.

Si les travailleurs migrants parviennent à faire valoir leurs droits et à obtenir un jugement favorable déterminant leurs salaires, ils peuvent néanmoins se heurter à un autre obstacle dans l'exécution de ce jugement, à savoir la réception effective

des salaires payables - certains employeurs liquidant leurs actifs, disparaissant ou refusant tout simplement de payer (Farbenblum et Berg, 2021). Les recherches de l'OIT ont montré que "même lorsqu'une indemnisation est ordonnée par des fonctionnaires, les recours des travailleurs migrants plaignants sont limités si les agences de recrutement ou les employeurs décident de ne pas payer le montant au total ou en partie. Il arriverait que les paiements soient retardés, sachant que les migrants doivent finalement rentrer chez eux et qu'il est peu probable que l'ordre soit encore appliqué" (Harkins, Benjamin et Meri Åhlberg, 31). Ces difficultés sont donc d'autant plus grandes pour les travailleurs migrants qui peuvent ne plus se trouver dans le pays où le procès est intenté.

Un certain nombre de mesures positives ont été prises pour améliorer l'accès des travailleurs migrants aux mécanismes liés à la justice. En voici quelques exemples:

- l'extension de l'accès aux mécanismes pour les migrants, quel que soit leur statut juridique;
- la fourniture d'une assistance juridique et de services de traduction et d'interprétation;
- l'introduction de tribunaux mobiles pour les secteurs ou les travailleurs difficiles à atteindre; et
- permettre aux travailleurs d'engager des poursuites même s'ils sont rentrés chez eux.

D'autres exemples de bonnes pratiques émergentes sont disponibles dans *Migrant Workers' Access to Justice for Wage Theft : A Global Study of Promising Initiatives* (Farbenblum et Berg 2021).

► Quel est le rôle des pays d'origine des travailleurs migrants dans la protection des salaires des travailleurs ?

Les accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre (BLMA) entre les pays d'origine et de destination peuvent servir d'outils pour garantir la protection du travail, y compris dans le contexte des salaires. [Le guide sur les BLMA](#)

[du Réseau des Nations Unies sur les migrations](#), élaboré dans le cadre d'un dialogue multipartite mené conjointement par l'OIT et l'Organisation internationale pour les migrations, et auquel participent des organisations d'employeurs et de

travailleurs, peut aider les pays à concevoir des accords fondés sur les droits et tenant compte des spécificités des hommes et des femmes. Le guide met l'accent sur l'importance de tenir compte ce qui suit:

- les conditions des paiements en nature, les retenues admissibles, le paiement des heures supplémentaires, le calendrier et les moyens de paiement, et les reçus;
- les dispositions visant à garantir le règlement rapide et définitif des arriérés de salaires dus à la fin du contrat, ainsi que la fourniture d'une assistance juridique en cas de litige - à la fois dans le pays de destination et lors du retour dans le pays d'origine (Réseau des Nations unies sur les migrations 2022).

Lorsqu'un système de contrats types est utilisé, l'Accord type sur les migrations temporaires et permanentes de travailleurs, y compris les réfugiés et personnes déplacées, inclus dans l'annexe à la Recommandation (no 86), suggère que le contrat individuel de travail des migrants soit basé sur un contrat type élaboré par les parties pour les principales branches d'activité économique. En outre, le contrat individuel de travail doit contenir des informations sur : la rémunération des heures normales de travail, les heures supplémentaires, du travail de nuit et du travail accompli les jours fériés, ainsi que le mode de paiement; les primes, indemnités et allocations éventuelles; et les conditions dans lesquelles l'employeur peut être autorisé à effectuer des retenues sur la rémunération de l'intéressé et leur montant (article 22, paragraphe 1 et paragraphe 3, points d-f)).

Les pays d'origine peuvent également contribuer à soutenir la protection du salaire

de leurs ressortissants de diverses manières, notamment par des **programmes de formation et d'orientation avant le départ** qui mettent l'accent sur la protection salariale et les mesures d'accès à la justice. Un autre rôle des gouvernements des pays d'origine porte sur les mesures qu'ils peuvent prendre dans le pays de destination, notamment à travers une **assistance consulaire et de services juridiques pour les revendications salariales**.³⁰ Par exemple, **les attachés du travail** peuvent fournir des informations sur les mécanismes de règlement des litiges aux travailleurs victimes d'abus salariaux, et proposer une médiation et un soutien à l'accès à la justice pour les travailleurs migrants qui ont subi des abus salariaux. Une pratique prometteuse documentée par le Migrant Justice Institute consiste, pour un travailleur migrant qui quitte son emploi, à donner une procuration à un attaché du travail, ce qui permet à ce dernier de continuer à faire valoir les revendications salariales au nom du travailleur une fois que ce dernier aurait quitté le pays où il travaillait (Farbenblum et Berg, 2021).

Au retour, les travailleurs devraient être systématiquement interrogés dans le pays d'origine sur la mesure dans laquelle les conditions de travail ont été respectées. Il s'agit de recueillir des données sur les violations des droits, telles que le non-paiement des salaires ou des prestations possédées, afin d'œuvrer à l'amélioration de la situation et à colmater toute brèche. Cet exercice de collecte de données permettrait également d'enrichir les systèmes d'information sur le marché du travail, contribuant ainsi à l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes (OIT 2022c).

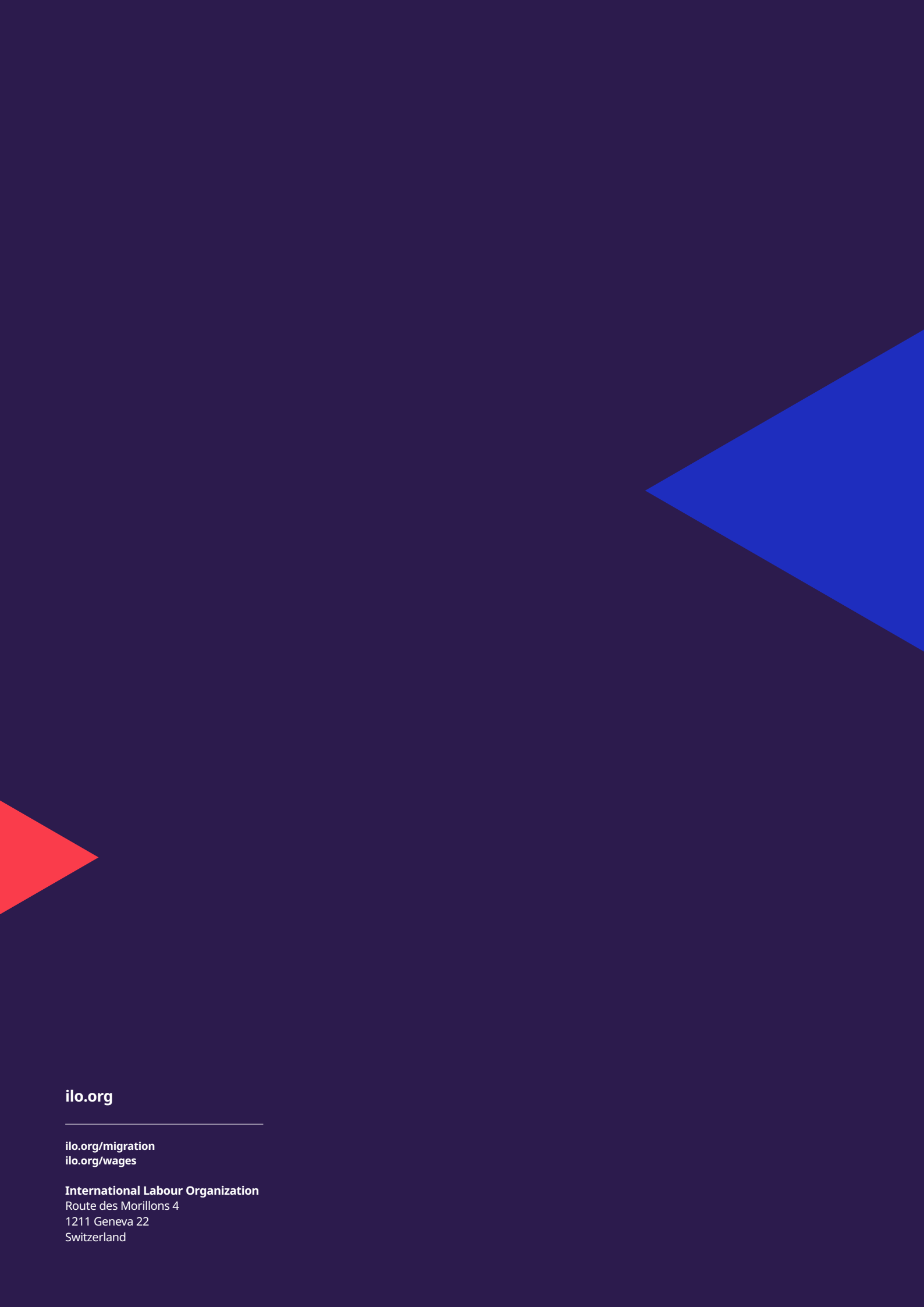
En savoir plus :

Réseau des Nations unies sur les migrations, *Guidance on Bilateral Labour Migration Agreements*, 2022.

30 Le droit des travailleurs migrants à bénéficier d'informations, d'une assistance et d'une protection de la part des autorités consulaires et diplomatiques tout au long du cycle de migration est reconnu par les normes internationales, notamment la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille et le Pacte mondial sur les migrations. La ligne directrice 12.8 du cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre appelle à "établir des services consulaires effectifs dans les pays de destination dotés, si possible, de personnel masculin et féminin pour fournir des informations et une aide aux travailleurs et aux travailleuses migrants".

► Références

- Bernardo Villar, Leo, et Pong-Sul Ahn. 2022. *Les centres de ressources pour travailleurs migrants dirigés par les syndicats dans l'ANASE et en Jordanie : études de cas pour la protection et l'organisation des travailleurs migrants*. OIT.
- Farbenblum, Bassina, et Laurie Berg. 2021. *L'accès des travailleurs migrants à la justice en cas de vol de salaire : Une étude mondiale des initiatives prometteuses*. Institut pour la justice des migrants.
- Ghosheh, Najati. 2012. *La législation sur la protection des salaires en Afrique*, Série Conditions de travail et d'emploi du BIT n° 38.
- Ghosheh, Najati, et Katherine Landuyt. 2020. «Protection des salaires et travailleurs migrants». Note d'information de l'OIT (non publiée).
- Harkins, Benjamin. 2020. "Base Motives : The Case for an Increased Focus on Wage Theft against Migrant Workers". *Anti-Trafficking Review* 15 : 42-62.
- Harkins, Benjamin, et Meri Åhlberg. 2017. *Accès à la justice pour les travailleurs migrants en Asie du Sud-Est*. OIT
- OIT. 2003. *Étude générale des rapports concernant la Convention (n° 95) et la Recommandation (n° 85) sur la protection du salaire, 1949*, rapport III (partie 1B), 91e session, Conférence internationale du travail.
- —. 2006. *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre : Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits*.
- —. 2012. *OIT Indicateurs de travail forcé*.
- —. 2014. *Profits et pauvreté : L'économie du travail forcé*.
- —. 2015. *Combattre le travail forcé : manuel pour les employeurs et les entreprises*.
- —. 2016. *Promouvoir une migration équitable: Etude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants*, ILC.105/III/1B.
- —. 2017. «La montée de l'emploi atypique», InfoStories du BIT, mai.
- —. 2018. «Gestion des plaintes», Fiche d'information INWORK n° 5, mars.
- —. 2019a. *Recommandation sur la création du Fonds de soutien et d'assurance des travailleurs au Qatar : Tirer parti de l'expérience internationale*.
- —. 2019b. *Les règles du jeu. Une introduction à l'action normative de l'Organisation internationale du travail*.
- —. 2019c. «Salaires minima et protection salariale dans les États arabes : Ensuring a Just System for National and Migrant Workers», Comité consultatif de politique de l'OIT sur les migrations équitables au Moyen-Orient, Note à l'intention des décideurs.
- —. 2019d. *Évaluation du système de protection des salaires au Qatar*.
- —. 2020a. «Protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'entreprise», Mémoire de l'OIT.
- —. 2020b. *Rapport mondial sur les salaires 2020-21 : Salaires et salaire minimum au temps du COVID-19*.
- —. 2021a. «Pandémie de COVID-19 : Protection salariale des travailleurs migrants dans les États arabes», Groupe consultatif de l'OIT sur les migrations (États arabes), Note de discussion à l'intention des décideurs politiques.
- —. 2021b. *Emploi et questions sociales dans le monde 2021 : Le rôle des plateformes numériques de travail dans la transformation du monde du travail*.
- —. 2021c. *Protéger les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière et faire face aux migrations irrégulières de main-d'œuvre* : Recueil de l'OIT.
- —. 2021d. *Faire du travail décent une réalité pour les travailleuses et travailleurs domestiques : Progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques*, 2011.
- —. 2021e. *Estimations globales de l'OIT concernant les travailleuses et les travailleurs migrants: Résultats et méthodologie*.
- —. 2022a. *Rapport d'activité sur le programme de coopération technique entre le gouvernement du Qatar et l'OIT*.
- —. 2022b. *Des vérités qui dérangent : L'accès à un logement adéquat pour les travailleurs migrants dans la région de l'ANASE*.
- —. 2022c. *Migration temporaire de main-d'œuvre : Un phénomène complexe - Rapport de synthèse*.
- —. 2022d. «Inspection du travail et le suivi du recrutement des travailleurs migrants», Note technique de l'OIT.
- —. 2022e. *Recrutement équitable et accès à la justice pour les travailleurs migrants*.
- —. 2022f. «Éléments constitutifs d'une stratégie globale de réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement».
- —. 2022g. «Renforcer les systèmes d'inspection du travail pour améliorer la législation du travail dans le cadre de la coopération pour le développement».
- —. 2022h. *Questions fréquemment sur les défis du recrutement équitable*.
- —. 2022i. *Migration temporaire de main-d'œuvre : Un phénomène complexe - Rapport de synthèse*.
- —. n.d.-a. «Inspection du travail», disponible à l'adresse suivante : <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/labour-inspection/lang-en/index.htm>.
- —. n.d.-b. «Questions/Réponses sur les entreprises et les salaires», disponible à l'adresse : https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_153256/lang-fr/index.htm
- OIT et OIM (Organisation internationale pour les migrations). 2019. «Accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre dans les États membres de l'Union africaine : Situation actuelle et chemin à venir», Note conjointe de l'OIT et de l'OIM.
- OIT, Walk Free et OIM (Organisation internationale pour les migrations). 2022. *Estimations mondiales de l'esclavage moderne : Travail et mariage forcés*.
- Jones, Katharine, Sanushka Mudaliar et Nicola Piper. 2021. *Enfermés et dans les limbes : L'impact mondial du COVID-19 sur les droits et le recrutement des travailleurs migrants*. OIT.
- OHCHR (Haut-Commissariat aux droits de l'homme). 2011. *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*.
- Assemblée générale des Nations unies. 2022. *Déclaration du Forum d'examen des migrations internationales sur les progrès réalisés*, A/RES/76/266.
- Réseau des Nations unies sur les migrations. 2022. *Guide sur les accords bilatéraux en matière de migration de main-d'œuvre*.
- Wells, Jill. 2018. *Étude exploratoire des bonnes politiques de protection des travailleurs de la construction au Moyen-Orient*. Livre blanc de l'OIT.



ilo.org

ilo.org/migration
ilo.org/wages

International Labour Organization
Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Switzerland