



► Note de synthèse

Mars 2023

Promouvoir le paiement numérique responsable des salaires

Les points essentiels

- Cette note expose pour quelles raisons et par quels moyens promouvoir le paiement numérique responsable des salaires.
- La plupart des salariés dans le monde reçoivent leur salaire par voie numérique – sur le compte d'une institution financière, sur une carte prépayée ou une carte de paiement de salaire, ou sur un compte d'argent mobile. Cependant, des millions de travailleurs, hommes et femmes, n'ont toujours pas accès au paiement numérique des salaires. En outre, les travailleurs payés par voie numérique ne bénéficient pas toujours pleinement de cette transition.
- Le paiement numérique des salaires comporte des avantages à la fois pour les travailleurs, les employeurs et les gouvernements lorsqu'il est conçu et mis en œuvre de manière responsable. Le paiement numérique responsable des salaires contribue à la durabilité des entreprises et au bien-être des travailleurs et des travailleuses.
- Le paiement des salaires, qu'il soit numérique ou non, doit être conforme aux lois et réglementations nationales applicables ; tous les acteurs impliqués doivent respecter les principes et droits fondamentaux au travail, les droits de l'homme et les principes énoncés dans les normes internationales du travail en vigueur.
- Dans le cas du paiement numérique des salaires, ils doivent également respecter les principes et recommandations applicables, notamment en matière de paiements numériques responsables, d'inclusion financière et de protection des consommateurs.
- Pour exploiter pleinement le potentiel du paiement numérique des salaires, plusieurs aspects sont à considérer : le choix, l'accessibilité et la sécurité des revenus et des actifs, la transparence et la confidentialité, l'égalité des chances et de traitement, et les conditions favorables à la mise en œuvre.

Pourquoi le paiement numérique responsable des salaires est important

Le paiement numérique des salaires est très répandu, mais l'accès à ce service et les avantages qui en découlent sont inégaux

La plupart des salariés dans le monde reçoivent leur salaire par voie numérique - sur le compte d'une institution financière, une carte prépayée ou carte de paiement de salaire, ou un compte d'argent mobile

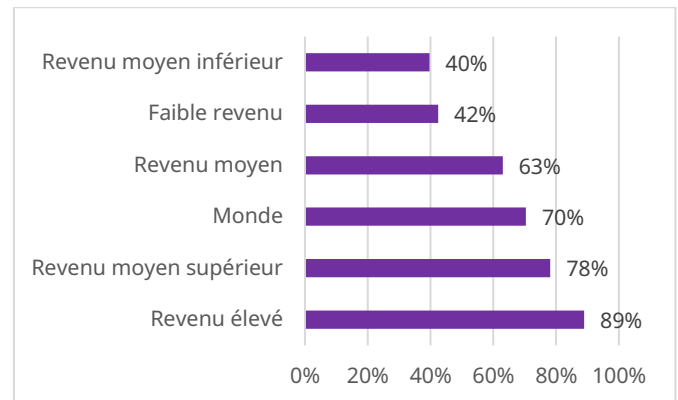
En 2021, on comptait 3,3 milliards de personnes exerçant une activité rémunérée (39 % de femmes), dont 1,7 milliard de travailleurs dans une relation d'emploi (40 % de femmes) ¹. Les salaires et les moyens de paiement des salaires ont un impact direct et tangible sur la vie quotidienne des travailleurs ². Dans le monde entier, les employeurs rémunèrent les travailleurs pour l'exécution d'un travail ou de services par le biais de paiements en nature (non monétaires), en billets de banque et pièces de monnaie (espèces), par chèque ou mandats bancaires ou postaux, ou par des moyens numériques. A l'échelle mondiale, 70 % des salariés ont reçu leur salaire par voie numérique en 2021 ³. Dans le même temps, environ 165 millions de travailleurs du secteur privé sans compte bancaire recevaient leur salaire uniquement en espèces.

Cependant, l'accès au paiement numérique des salaires est inégalement réparti

Les salariés des économies à revenu élevé sont plus de deux fois plus susceptibles de recevoir leur salaire par voie numérique que ceux des économies à faible revenu et à revenu intermédiaire inférieur. Dans ces dernières, les

bénéficiaires de paiements numériques des salaires représentaient respectivement 40 % et 42 % des salariés, contre 89 % dans les pays à revenu élevé.

► Part des salariés recevant un salaire par voie numérique, par niveau de revenu des économies, 2021



Source : Demirgüç-Kunt et al. (2022).

En outre, le paiement numérique des salaires doit être conçu et mis en œuvre de manière responsable afin de contribuer à la justice sociale et au travail décent

Pour que la numérisation du paiement des salaires profite aux différentes catégories d'employeurs et de travailleurs, conformément à l'agenda du travail décent ⁴, il est nécessaire d'identifier, d'évaluer et de traiter les risques associés à ce mode de paiement. S'attaquer aux causes sous-jacentes de ces risques peut conduire à prendre des mesures pour renforcer la protection des salaires et la protection des consommateurs dans la législation, les politiques et les pratiques.

Le paiement numérique responsable des salaires peut contribuer à la durabilité des entreprises et au bien-être des travailleurs, hommes et femmes

¹ Les statistiques présentées dans cette note concernent les personnes âgées de 15 ans et plus. Les statistiques mondiales sur le travail proviennent des estimations modélisées de l'OIT, nov. 2021.

² Le salaire désigne la rémunération ou les gains, quelle qu'en soit la dénomination ou le mode de calcul, susceptibles d'être exprimés en numéraire et fixés par accord mutuel ou par les lois ou réglementations nationales, qui sont dus en vertu d'un contrat de travail écrit ou verbal par un employeur à un travailleur pour un travail accompli ou à accomplir ou pour des services fournis ou à fournir.

³ Source des statistiques sur le paiement numérique des salaires : Demirgüç-Kunt, Asli, Leora Klapper, Dorothe Singer, et Saniya Ansar. *Base de données Global Findex 2021 : Inclusion financière, paiements numériques et résilience à l'ère de la COVID-19*. Banque mondiale, 2022.

⁴ Quatre objectifs stratégiques indissociables, interdépendants et synergiques sont au cœur de l'agenda du travail décent : (a) fixer et promouvoir des normes et des principes et droits fondamentaux au travail ; (b) accroître les chances des femmes et des hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents ; (c) améliorer la couverture et l'efficacité de la protection sociale pour tous ; et (d) renforcer le tripartisme et le dialogue social.

► Note de synthèse

Promouvoir le paiement numérique responsable des salaires

Le paiement des salaires, qu'il soit numérique ou non, doit être conforme aux lois et réglementations nationales applicables ⁵ ; tous les acteurs impliqués doivent respecter les principes et droits fondamentaux au travail ⁶, les droits de l'homme et les principes énoncés dans les normes internationales du travail en vigueur ⁷.

► L'OIT et la protection des salaires

Dès ses débuts, l'OIT a préconisé l'adoption de normes du travail visant à garantir et à protéger les droits des travailleurs en matière de salaire.

La Convention (n° 95) et la Recommandation (n° 85) sur la protection du salaire, 1949, sont les deux premiers instruments internationaux du travail à traiter de manière exhaustive certains aspects tels que la forme et les modalités de paiement des salaires, et à chercher à apporter la protection la plus complète possible à la rémunération des travailleurs. Ils couvrent :

- la forme et le mode de paiement des salaires ;
- la liberté des travailleurs de disposer de leur salaire ;
- le devoir d'information ;
- les garanties salariales ;
- les mesures d'exécution.

D'autres instruments de l'OIT contiennent des dispositions ayant un rapport direct avec la protection des salaires.

Dans le cas du paiement numérique des salaires, ils doivent également respecter les principes et recommandations applicables, notamment en matière de paiements numériques responsables, d'inclusion financière et de protection des consommateurs. Les Principes des Nations Unies pour des paiements numériques responsables préconisent qui doit être responsable, ce que cela signifie d'être responsable et comment être responsable.

► Principes des Nations Unies pour des paiements numériques responsables

1. Traiter les utilisateurs de manière juste
2. Veiller à ce que les fonds soient protégés et accessibles
3. Prioriser les femmes
4. Protéger les données des clients
5. Axer la conception sur les individus
6. Être transparent surtout en matière de tarification
7. Offrir plusieurs choix à l'utilisateur grâce à l'interopérabilité
8. Rendre les recours clairs, rapides et adaptés
9. Promouvoir le principe de responsabilité de la chaîne de valeur

Le paiement numérique responsable des salaires peut contribuer à la réalisation des objectifs de développement durable

Le paiement numérique responsable des salaires est pertinent pour de nombreux objectifs de développement durable, notamment les objectifs 1 (Pas de pauvreté), 5 (Égalité entre les sexes), 8 (Travail décent et croissance économique), 9 (Industrie, innovation et infrastructure), 10 (Réduction des inégalités) et 16 (Paix, justice et institutions efficaces).

Le paiement numérique responsable des salaires peut offrir des avantages à la fois aux travailleurs, aux entreprises et aux gouvernements. Ces avantages sont le fruit du scénario idéal, dans lequel les défis, les risques et les coûts ont été traités de manière adaptée. La section suivante expose les aspects à prendre en compte pour faire de ces avantages potentiels une réalité.

Avantages potentiels pour les travailleurs, hommes et femmes

- *Formalisation et extension de la couverture de sécurité sociale* : le paiement numérique des salaires permet de conserver un enregistrement des transactions entre un

⁵ L'existence d'une relation d'emploi entre un employeur et un travailleur est un moyen d'offrir une sécurité et une protection juridique au travailleur, comme le soulignent la [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#) et l'[Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain, qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19](#).

⁶ Les principes et droits fondamentaux au travail sont : la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ; l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ; l'abolition effective du travail des enfants ; l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession ; et un environnement de travail sûr et sain.

⁷ Les normes internationales du travail sont des instruments juridiques élaborés par les mandants de l'OIT (gouvernements, employeurs et travailleurs) établissant des principes et des droits fondamentaux au travail. Il s'agit soit de conventions (ou de protocoles), qui sont des traités internationaux juridiquement contraignants pouvant être ratifiés par les États membres, soit de recommandations, qui servent de lignes directrices non contraignantes.

employeur et un travailleur, qui peut être utilisé pour fournir la preuve de l'existence d'une relation d'emploi, par exemple en attestant le versement périodique d'une rémunération au travailleur.



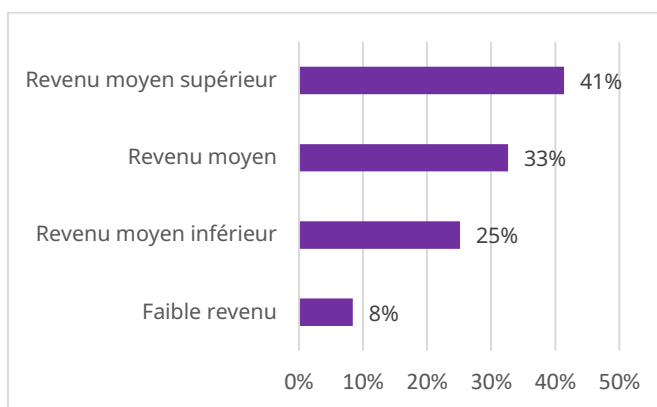
Le paiement numérique peut également contribuer à améliorer l'accès à la sécurité sociale : l'enregistrement des transactions peut être utilisé pour inscrire les travailleurs aux régimes de sécurité sociale et, lorsque le versement de la rémunération est entièrement numérisé, contribuer à éviter la sous-déclaration des salaires. Les données associées peuvent également être utilisées pour identifier les bénéficiaires.

- **Protection des salaires** : le paiement numérique des salaires permet aux travailleurs de recevoir leur salaire automatiquement, intégralement et sans délai, même s'ils sont absents un jour de paie. La transparence qu'offre le paiement numérique du salaire peut également permettre d'éviter les déductions arbitraires, injustes ou imprévues. Les travailleurs reçoivent une preuve du paiement du salaire, qui, avec la fiche de paie que l'employeur doit fournir, peut être utilisée en cas d'erreur ou de litige avec l'employeur ou le prestataire de services financiers. En outre, le règlement par voie numérique permet un versement précis et peut éviter de renoncer à une partie du salaire lorsque celui-ci est payé en espèces et que les petites coupures de billets ne sont pas disponibles. Il évite également le risque de recevoir des billets abîmés ou contrefaits associé au paiement en espèces. Recevoir son salaire par voie numérique est plus sûr que de transporter un gros montant d'argent liquide, qui peut être perdu ou volé. Le paiement numérique des salaires est également plus sûr que les chèques, dont

l'encaissement peut être refusé. Les travailleurs bénéficient en outre de garanties supplémentaires avec la protection par code PIN, d'autres protections contre la fraude, des mécanismes de recours efficaces et l'assurance-dépôts. Grâce à l'ensemble de ces garanties, les travailleurs payés par voie numérique peuvent être mieux protégés contre l'insolvabilité des employeurs ou des prestataires de services financiers.

- **Accès à des services financiers formels adaptés** : lorsqu'ils ont la possibilité de recevoir leur salaire par voie numérique, les travailleurs jusque-là exclus du système financier, en particulier les femmes, peuvent se voir ouvrir un compte bancaire. Les bénéficiaires de paiements numériques ont la possibilité de développer des relations avec les prestataires de services financiers, qui peuvent aider à établir un lien de confiance et un historique de transactions. Les prestataires de services financiers peuvent s'appuyer sur ces données pour prendre des décisions commerciales et proposer aux travailleurs des solutions qui répondent à leurs besoins et à leurs moyens. En outre, les travailleurs peuvent accéder plus facilement aux services financiers formels tels que l'épargne, le crédit, les transferts d'argent ou l'assurance – entre autres – pour renforcer leur résilience et saisir des opportunités économiques.

► **Part de la population ayant ouvert son premier compte dans une institution financière spécifiquement pour recevoir un salaire, 2021**



Source : Demirgüç-Kunt et al. (2022).

- **Meilleure maîtrise du temps et du budget** : les travailleurs peuvent percevoir leur salaire sans avoir à attendre un chèque ou à faire la queue pour toucher leur salaire en espèces. C'est possible lorsque les points de dépôt et de retrait, tels que les distributeurs automatiques de billets, les agences bancaires ou les agents bancaires ou de transactions mobiles, sont facilement accessibles

► Note de synthèse

Promouvoir le paiement numérique responsable des salaires

et sûrs. Les travailleurs qui disposent d'une éducation numérique et financière suffisante peuvent consulter leur solde, surveiller leurs dépenses et les gérer en fonction de leurs priorités. Les services financiers inclusifs peuvent aider les travailleurs à opérer des retraits en fonction de leurs besoins. Les travailleuses vulnérables en particulier peuvent ainsi avoir un meilleur contrôle sur leurs revenus et mieux planifier la gestion de leurs finances. Cet avantage est optimal lorsque les travailleurs peuvent accéder à leur compte ou à leur carte quand ils le souhaitent. Ainsi, lorsque le paiement numérique des salaires est mis en œuvre de manière inclusive, équitable et en tenant compte du genre, les risques de violence et de harcèlement liés à la rémunération peuvent être réduits.

► Étude de cas : Bangladesh

Le Bangladesh est le deuxième exportateur mondial de vêtements. Une étude de la Banque mondiale et de Better Than Cash Alliance a estimé qu'une usine de taille moyenne avec 2 500 travailleurs perdait 750 heures de production par mois lorsqu'elle payait les salaires en espèces. En revanche, lorsque la paie a été numérisée, les usines de confection ont enregistré une économie de 53 % sur le temps du personnel administratif et financier. Une approche responsable de la numérisation des salaires a augmenté de 15 % la probabilité que les femmes, qui représentent la majorité [80 % en 2017] de la main-d'œuvre du secteur de l'habillement au Bangladesh, participent aux décisions du ménage liées aux dépenses et à l'épargne.

Source : Better Than Cash Alliance. *Numérisation des paiements des salaires dans le secteur de l'habillement au Bangladesh*. 2017

Avantages potentiels pour les entreprises

- **Amélioration de la productivité et réduction des coûts :** l'amélioration de la satisfaction des travailleurs et de la rentabilité peut accroître la productivité, car le temps nécessaire au paiement et à la réception des salaires est réduit. Cet avantage est pleinement ressenti lorsque les travailleurs peuvent accéder à leur salaire « numérique » et l'utiliser rapidement, facilement, à un coût abordable et dès qu'ils en ont besoin. Ces gains de productivité peuvent se manifester même si le paiement numérique des salaires n'apporte pas

d'économies directes. Le paiement par voie numérique peut également réduire les coûts du processus de règlement des salaires, notamment les coûts de calcul et de distribution des salaires aux travailleurs, et réduire les coûts de transport et de sécurisation des espèces (agents de sécurité, assurance).

- **Précision :** le traitement numérique du paiement des salaires permet de réduire les erreurs humaines par rapport au traitement papier, ce qui améliore la fiabilité du versement des salaires. L'employeur peut utiliser le paiement numérique et l'enregistrement des transactions à des fins fiscales et de sécurité sociale et comme preuve en cas d'erreur ou de litige. Cela s'applique également aux ménages qui emploient des travailleurs domestiques.

► Etude de cas : Cambodge

Economies potentielles de la digitalisation des salaires pour deux usines de confection		
Caractéristiques de l'usine	Grande usine employant des travailleurs permanents	Petite usine employant des travailleurs permanents et temporaires
Nombre de travailleurs	2 000 (85 % de femmes)	885 (85 % de femmes) (677 permanents, 208 temporaires)
Montant de la masse salariale mensuelle	500 000 USD	221 250 USD
Economies totales par travailleur/mois	0,85 USD	1,40 USD (par travailleur payé par voie numérique)
Economies totales par mois	1 700 USD	1 116 USD (sur la base de 797 travailleurs payés par voie numérique)
Seuil de rentabilité	Moins de 4 mois	Moins de 9 mois

Source : BSR HERProject et al. *The potential gains of digitizing garment sector wages in Cambodia*, 2022.

- **Sécurité :** les risques de perte et de vol liés à la gestion de gros volumes d'espèces ou de chèques peuvent être réduits par l'utilisation de solutions de paiement numériques fiables. Ces solutions permettent en outre de diminuer les risques d'utilisation de billets abîmés ou contrefaits.
- **Accès aux services financiers :** le versement des salaires par voie numérique peut contribuer à développer la relation de l'entreprise avec son prestataire de services financiers, à instaurer un lien de confiance et à établir un historique des transactions que le prestataire de services financiers peut utiliser pour prendre des décisions commerciales concernant l'entreprise et lui proposer à des solutions répondant à ses besoins.

► Note de synthèse

Promouvoir le paiement numérique responsable des salaires

- **Accès aux marchés** : le paiement numérique responsable des salaires peut signaler aux clients, aux consommateurs et aux autres parties prenantes que l'entreprise s'engage plus généralement à adopter des pratiques responsables. Il peut également contribuer à améliorer la satisfaction des demandes des clients et la conformité aux exigences des organismes de certification, et faciliter l'accès aux marchés publics.
- **Formalisation** : suivant le contexte national, le paiement numérique des salaires peut faire partie des critères opérationnels utilisés pour déterminer le degré de formalisation des entreprises. En outre, le paiement numérique des salaires peut aider les entreprises à développer et à renforcer leur historique financier, un élément qui contribue à la transition vers l'économie formelle. Cela peut également aider l'entreprise à accéder aux mesures de soutien directes et indirectes du gouvernement.

► Étude de cas : Jordanie

Le secteur de l'habillement emploie plus de 76 000 personnes, soit 9 % de la main-d'œuvre adulte totale du secteur privé en Jordanie, dont 73 % sont des femmes. Trois entreprises jordaniennes représentant 12 % du nombre total de travailleurs du secteur ont démontré les avantages significatifs du paiement numérique responsable des salaires, conformément aux [principes des Nations Unies pour des paiements numériques responsables](#) : le délai administratif pour le versement des salaires a diminué de 66 % pour les dépôts effectués sur des comptes bancaires, et de 70 % pour les paiements effectués sur les portefeuilles électroniques. Les données ont également montré que le versement des salaires en espèces peut représenter l'équivalent du salaire mensuel de 4,4 travailleurs.

Source : Better Than Cash Alliance, Better Work, OIT, GIZ.
Promouvoir le travail décent en numérisant les salaires de manière responsable en Jordanie. 2021

Avantages potentiels pour les gouvernements

- **Avantages généraux pour le secteur public et ses travailleurs** : les entités et les travailleurs du secteur public peuvent tirer du paiement numérique des salaires des avantages similaires à ceux des autres entités et travailleurs.
- **Conformité** : la transparence offerte par le paiement numérique des salaires peut aider les autorités compétentes à s'assurer que les lois et réglementations

sont correctement appliquées, notamment celles relatives aux salaires et à la protection des consommateurs. Elle peut notamment aider les autorités d'administration et d'inspection du travail à détecter et à anticiper les situations dans lesquelles les salaires et les cotisations sociales exigibles pourraient ne pas être payés intégralement ou dans les délais impartis, et ainsi à planifier des visites sur site.

- **Formalisation** : les relevés de paiements numériques des salaires fournissent des données qui peuvent être traitées de manière coordonnée et coopérative par les différents niveaux de gouvernement et autres instances concernées, et peuvent permettre ainsi aux autorités d'aider à promouvoir la transition des entreprises et travailleurs de l'économie informelle vers l'économie formelle. En outre, ils peuvent être exploités pour améliorer le traitement des questions liées à l'évasion fiscale et aux fraudes à la sécurité sociale.
- **Promotion de l'emploi** : l'instauration de conditions propices au paiement numérique responsable des salaires et les données que génèrent ces transactions peuvent également faciliter l'adoption de mesures de promotion de l'emploi, telles que les facilités de prêt spéciales, les subventions temporaires ou les avantages fiscaux temporaires.
- **Protection sociale** : le paiement numérique responsable des salaires peut faciliter les cotisations et le versement des prestations de sécurité sociale, des transferts sociaux, des aides au revenu et des subventions salariales par des moyens numériques responsables.
- **Prévention et résolution des litiges** : en cas de litige entre un employeur et un travailleur concernant les salaires, ou entre un employeur, ou un travailleur, et son prestataire de services financiers, les relevés de paiements numériques peuvent constituer une source de preuve à la disposition des autorités pour rendre leur arbitrage.

Éléments à considérer pour promouvoir le paiement numérique responsable des salaires

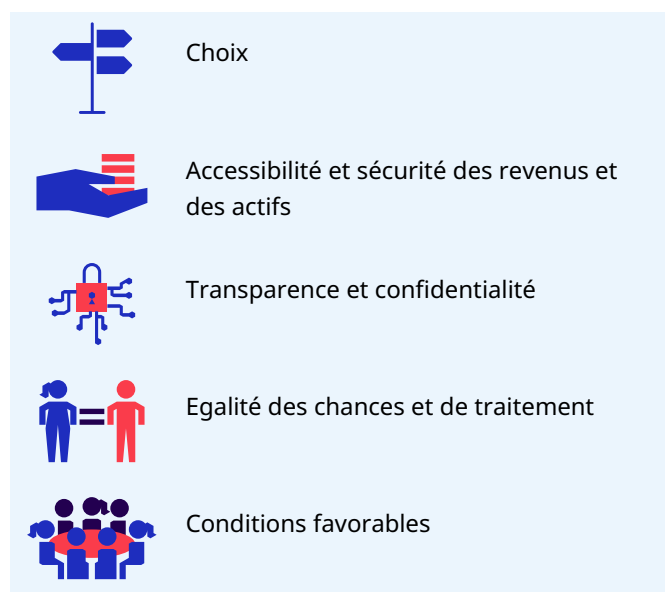
Pour tirer pleinement parti du paiement numérique des salaires, les entreprises, les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les prestataires de services financiers et les partenaires du développement doivent étudier un certain nombre d'éléments avant de mettre en œuvre le nouveau système de paiement. Les aspects à prendre en compte sont celles

► Note de synthèse

Promouvoir le paiement numérique responsable des salaires

du choix, de l'accessibilité et de la sécurité des revenus et des actifs, de la transparence et de la confidentialité, de l'égalité des chances et de traitement, et de la création de conditions favorables à la mise en œuvre.

► Éléments à prendre en compte lors de la mise en œuvre du paiement numérique des salaires



Choix

Choix des moyens numériques de paiement des salaires

Le choix des moyens numériques de paiement des salaires peut s'opérer à différents niveaux : au niveau public (lois ou réglementations), collectif (conventions collectives), arbitral (sentences arbitrales) ou individuel (consentement du travailleur concerné).

Le dialogue social au niveau de l'entreprise constitue une base essentielle pour la réussite de la mise en œuvre du paiement numérique responsable des salaires⁸. Il permet aux travailleurs de communiquer leurs besoins et leurs préoccupations. Il permet également à la direction de mieux faire comprendre aux travailleurs les besoins et les objectifs de l'entreprise, ainsi que les conditions du marché. Il peut ainsi contribuer à forger une approche commune de la transition et à garantir un partage équitable des bénéfices.

⁸ Le dialogue social au niveau de l'entreprise comprend tous les types de négociation, consultation et échange d'information entre la direction et les représentants des travailleurs au sein de l'entreprise.

⁹ Dans la quasi-totalité des pays, les crypto-monnaies ne sont pas reconnues comme monnaie légale. Les deux exceptions au 1^{er} mai 2022 sont le Salvador et la République centrafricaine, où le bitcoin a cours légal.

Choix du prestataire de services financiers

Les mesures nécessaires doivent être mises en place pour garantir aux travailleurs la possibilité de choisir, s'ils le souhaitent, le prestataire de services financiers auprès duquel les employeurs verseront leur salaire.

Choix des produits et services financiers

Les employeurs et les travailleurs doivent avoir la possibilité de rechercher et de comparer les produits et les prestataires et, le cas échéant, de changer de produit ou de prestataire facilement et à des coûts raisonnables et transparents.



Accessibilité et sécurité des revenus et des actifs

Forme, adéquation, ponctualité et intégralité du paiement numérique des salaires

Les salaires, qu'ils soient payés par voie numérique ou par un autre moyen, ne doivent être versés qu'en monnaie légale. Le paiement sous forme de billets à ordre, de bons, de coupons ou d'autres jetons, ou sous toute autre forme supposée représenter une monnaie légale, doit être interdit.⁹

Les travailleurs doivent recevoir un salaire minimum adéquat, légal ou négocié, qui tienne compte de toute charge pouvant découler de la réception et de l'accès à leur rémunération par voie numérique.

Les salaires doivent être versés régulièrement, à une fréquence qui minimise la probabilité d'endettement des travailleurs.

Les garanties salariales doivent être conçues de manière à assurer le paiement intégral des salaires dus et à protéger les travailleurs contre les réductions arbitraires, injustes ou imprévues de leur rémunération, qui peuvent être opérées par le biais de frais de recrutement, de déductions ou de confiscations excessives, ou en raison de la fermeture d'une entreprise en faillite.

En cas de paiement numérique des salaires, les mesures doivent également garantir aux travailleurs le droit de conserver en leur possession leurs documents d'identité, leurs moyens de paiement tels que carte ou téléphone portable, leurs informations personnelles telles que les mots de passe et les codes PIN liés au moyen de paiement, ainsi que d'autres documents relatifs à leur compte.

Adéquation des services financiers aux besoins et moyens des employeurs et des travailleurs

Les employeurs et les travailleurs doivent disposer de moyens abordables et pratiques pour consulter leur compte, accéder à leurs fonds, les utiliser et les retirer à la demande. Les travailleurs doivent pouvoir accéder au montant total de leur salaire. Bien que les frais des différents services financiers varient, l'offre de solutions à faible coût est souhaitable pour répondre aux besoins et aux moyens des travailleurs vulnérables et défavorisés.

Les prestataires de services financiers doivent travailler avec les autorités compétentes et les organisations d'employeurs et de travailleurs pour développer des solutions numériques responsables de paiement des salaires et d'autres services financiers qui facilitent l'adoption et l'utilisation par les employeurs et les travailleurs.

► Etude de cas : Emirats arabes unis

Le ministère des Ressources humaines et de l'Emiratization a créé une carte d'identité bancaire intelligente et polyvalente pour les travailleurs domestiques, qui offre de nombreuses fonctionnalités, notamment celle de porte-monnaie électronique. La carte fournit également un nouveau système automatisé permettant de contrôler les transactions de virement afin de garantir la protection des salaires des travailleurs domestiques et de verser rapidement les salaires tout en assurant la confidentialité.

Lors du développement de ces solutions, il est recommandé de veiller en particulier à encourager l'épargne volontaire, faciliter les envois de fonds des migrants, réduire les frais de compte et de transaction, prévenir l'endettement chronique, protéger contre l'usure et promouvoir des investissements sains.

Protection des actifs financiers des employeurs et des travailleurs contre la fraude, les abus et l'insolvabilité

Il est important de développer et de mettre en œuvre des mécanismes adaptés d'information, de contrôle et de protection pour protéger les salaires payés par voie numérique, ainsi que les dépôts, l'épargne et les autres actifs financiers des employeurs et des travailleurs. En cas d'insolvabilité du prestataire de services financiers, les actifs financiers des employeurs et des travailleurs doivent être protégés, par exemple par un système national d'assurance des dépôts.

Transparence et confidentialité

Adéquation et clarté de l'information fournie aux travailleurs sur leurs salaires

Les travailleurs doivent recevoir ces informations avant leur entrée en fonction, lors de tout changement et lors de chaque versement du salaire. Lorsqu'ils versent les salaires par voie numérique, les employeurs doivent fournir aux travailleurs des relevés de salaire détaillés (fiches de paie), sous forme numérique ou sur papier, pour la période de paie concernée, comprenant : a) le montant brut du salaire perçu ; b) la raison et le montant des déductions éventuellement effectuées ; et c) le montant net du salaire perçu. Les employeurs doivent tenir des registres de paie indiquant, pour chaque travailleur employé, les éléments précisés ci-dessus.

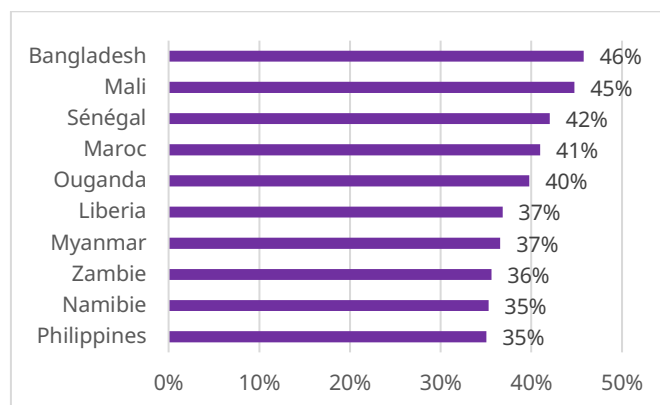
Intégralité, exactitude et sincérité des informations sur les services financiers fournies aux employeurs et aux travailleurs

Pour faciliter la promotion du paiement numérique responsable des salaires, les prestataires de services financiers doivent fournir des informations appropriées sur les services et produits financiers, ainsi que sur leurs avantages, leurs coûts et leurs risques, à tous les stades de la relation avec les employeurs et les travailleurs. En outre, tous les documents promotionnels sur les services financiers doivent être exacts, compréhensibles et non trompeurs.

Les employeurs et les travailleurs doivent être informés du montant qui leur sera facturé, le cas échéant, lors de l'ouverture d'un compte, de la réalisation ou de la réception d'un paiement, pour la tenue de leur compte, lors du renouvellement de la carte bancaire ou de paiement, y compris en cas de perte, de vol ou de défaut, lors de retraits ou lors de la résiliation de la relation avec le prestataire (taxes comprises). Les employeurs doivent être correctement informés des avantages, des coûts et des risques des solutions numériques de paiement des salaires et des services financiers associés, pour eux et leurs travailleurs. Ils doivent communiquer à l'avance à leurs travailleurs toutes les informations pertinentes concernant les différentes méthodes de paiement disponibles, ainsi que les éventuels changements dans les solutions utilisées.

En outre, les employeurs qui effectuent le paiement des salaires par voie numérique et les travailleurs qui en sont destinataires doivent recevoir des relevés de compte et des notifications de transaction exacts et actualisés de la part des prestataires de services financiers.

► Pays comptant la plus forte proportion de bénéficiaires de paiements salariaux numériques ayant payé des frais plus élevés que ceux auxquels ils s'attendaient pour recevoir leur salaire, 2021



Source : Demirgüç-Kunt et al. (2022).

Protection des données et de la vie privée des employeurs et des travailleurs

Le traitement des données des travailleurs doit être opéré de manière à protéger ces données, à respecter leur confidentialité et à garantir le respect de la vie privée des travailleurs¹⁰. Les informations financières et personnelles des employeurs et des travailleurs doivent être protégées par des mécanismes de contrôle et de protection appropriés. Des garanties adéquates doivent être mises en place pour s'assurer que toute mesure de surveillance est conforme aux droits de l'homme.

Egalité des chances et de traitement

Egalité des chances et de traitement pour tous les travailleurs

Le paiement des salaires par voie numérique doit être conçu et mis en œuvre de manière à promouvoir l'égalité de rémunération pour un travail de même valeur, la non-discrimination, la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales, et la protection contre la violence et le harcèlement, notamment la violence et le harcèlement sexistes. En outre, les données issues du paiement numérique des salaires peuvent contribuer au suivi de l'équité salariale.

¹⁰ Voir Hendrickx, F. 2022. *Protection of workers' personal data: General principles*, ILO Working Paper 62 (Genève, OIT).

► **Etude de cas : Jordanie**

Le paiement des salaires par voie numérique peut contribuer à réduire l'écart de traitement salarial entre les sexes. Le Comité national pour l'équité salariale, créé avec le soutien de l'OIT en 2011, a lancé la campagne "Stand-up with the Teacher" en 2015. L'Association des propriétaires d'écoles privées et le Syndicat des travailleurs de l'enseignement privé ont par la suite signé une convention collective sectorielle réglementant les questions d'écart de traitement salarial entre les sexes, prévoyant notamment le paiement des salaires par virement bancaire. Cette convention a préparé le Règlement sur l'enregistrement et l'octroi de licences aux écoles privées et internationales. En vertu de ce règlement, l'enregistrement et l'octroi de licences à ces écoles dépendent du paiement des salaires par virement bancaire ou sur portefeuille électronique, en coordination avec la Banque centrale de Jordanie.

Egalité d'accès et de traitement des employeurs et des travailleurs en tant que consommateurs financiers

Les employeurs et les travailleurs doivent être traités de manière équitable, honnête et juste à tous les stades de leur relation avec les prestataires de services financiers et leurs représentants.

Efficacité des systèmes de prévention et de règlement des litiges

Les systèmes de prévention et de règlement des litiges doivent être accessibles, équitables, impartiaux, transparents, simples, rapides, et peu coûteux ; ils doivent rechercher le consensus et être conduits par des personnes disposant de l'expertise nécessaire. Des mécanismes de règlement des litiges adaptés peuvent être offerts par le gouvernement, l'entreprise ou le fournisseur de services financiers.



Conditions favorables

Qualité de l'environnement politique, juridique, réglementaire et de supervision et recours au dialogue social

Les gouvernements, en accord avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et, le cas échéant, avec d'autres organisations compétentes, doivent engager un dialogue social intégrant la dimension de genre pour garantir l'élaboration et la mise en œuvre de politiques, de lois et de réglementations visant à promouvoir le paiement numérique responsable des salaires. Ils peuvent utiliser le dialogue social pour étudier les implications du paiement numérique responsable des salaires dans un contexte particulier, identifier les besoins et les préoccupations prioritaires des principales parties prenantes, intégrer cette question dans les politiques et stratégies connexes ou élaborer un plan d'action spécifique au contexte, développer des mécanismes de coordination si nécessaire, et déterminer les modalités de suivi des progrès accomplis. En outre, les institutions gouvernementales et les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent avoir recours à des moyens de sensibilisation et de renforcement des capacités sur la question du paiement numérique responsable des salaires afin de pouvoir participer efficacement au dialogue social sur le sujet.

Une concurrence équitable et efficace peut contribuer à offrir aux employeurs et aux travailleurs le plus grand choix de produits et de services financiers au moindre coût. Promouvoir une approche numérique de l'inclusion financière doit se faire en recherchant un équilibre entre innovation et risque. Les systèmes de protection des salaires et des consommateurs de services financiers

doivent être renforcés afin de surveiller, prévenir et traiter efficacement les cas de manquements aux règles. Une attention particulière doit être accordée aux besoins des groupes de population et des individus vulnérables. Les différents niveaux de gouvernement et les organismes et autorités concernés doivent mettre en place des mécanismes de coordination et de coopération.

► Etude de cas : Philippines

Le Règlement du travail n° 26 de 2020 sur le paiement des salaires et autres avantages pécuniaires par le biais de comptes de transaction encourage fortement les employeurs à explorer ou à entreprendre des initiatives telles que : communiquer aux travailleurs les avantages du paiement numérique des salaires ; aider les travailleurs qui en ont besoin à ouvrir un compte ; offrir aux travailleurs la possibilité de recevoir leur salaire par voie numérique lorsque c'est possible ; exiger des prestataires de services financiers partenaires qu'ils fournissent aux travailleurs des informations adaptées ; s'assurer que l'ouverture, le maintien et l'utilisation des comptes n'entraînent pas de dépenses/frais supplémentaires ou de diminution des salaires ou autres avantages pécuniaires perçus par les travailleurs ; veiller au respect des dispositions relatives à la protection des salaires ; et délivrer aux travailleurs une fiche de paie ou un relevé des paiements des salaires et autres avantages pécuniaires et des déductions effectuées sur ces montants sur une période donnée.

La question de la promotion du paiement numérique responsable des salaires doit être prise en compte dans la conception et la mise en œuvre de cadres politiques intégrés visant à faciliter la transition des entreprises et des travailleurs, hommes et femmes, de l'économie informelle vers l'économie formelle. Des approches spécifiques peuvent être nécessaires pour répondre à la diversité des caractéristiques, des circonstances et des besoins de ces travailleurs et entreprises.

Il peut s'avérer nécessaire de renforcer les capacités des prestataires de services financiers pour les aider à concevoir des solutions numériques responsables pour le paiement des salaires et des services financiers associés qui répondent aux divers besoins et moyens des

employeurs et des travailleurs et tiennent compte de la dimension de genre.

► Etude de cas : Bangladesh

Selon le gouvernement, en réponse à la crise du COVID-19, les prestataires de services financiers mobiles ont reçu l'instruction d'ouvrir de nouveaux portemonnaies mobiles pour les travailleurs dépourvus de compte bancaire ou de portefeuille à compter du 20 avril 2020. Près de 2,2 millions de portemonnaies mobiles ont été ouverts suite à ces directives, portant le nombre total de comptes à près de 3,8 millions. Les prestataires ont reçu pour consigne de maintenir les points de service d'agents ouverts, et de les doter de suffisamment de liquidités pour répondre aux besoins des travailleurs. Les frais de retrait des salaires ont été réduits de 1,85 % à 0,8 %.

Source : Bangladesh Bank, *Policy Measures of Bangladesh Bank in Response to the COVID-19 Pandemic* (janvier 2021).

Etat des infrastructures

En cas d'infrastructures insuffisamment développées ou de restrictions sur les retraits d'espèces, la liberté des travailleurs d'accéder à leur salaire versé sous forme numérique et de l'utiliser comme ils le souhaitent est compromise. Il est nécessaire de veiller à la disponibilité et à l'accessibilité des services d'appui, notamment d'assurer la fiabilité de l'accès à l'énergie, aux télécommunications et aux infrastructures physiques.

Il peut s'avérer nécessaire d'étendre l'infrastructure financière pour permettre l'offre sûre, fiable et peu coûteuse de services financiers numériques à toutes les zones géographiques concernées, en particulier les zones rurales mal desservies – notamment en développant un système de paiement adapté assurant l'interopérabilité entre les fournisseurs, qu'il s'agisse d'institutions financières ou de prestataires de services financiers mobiles, et un réseau suffisant de points d'accès physiques.

Il peut également être nécessaire de développer des systèmes d'identification accessibles, abordables et vérifiables pour faciliter la transition vers le paiement numérique des salaires ¹¹.

¹¹ Selon une estimation de la Banque mondiale, un milliard de personnes dans le monde étaient dépourvues de tout [document d'identité](#) en 2018.

Capacités des employeurs et des travailleurs sur le thème du paiement numérique responsable des salaires

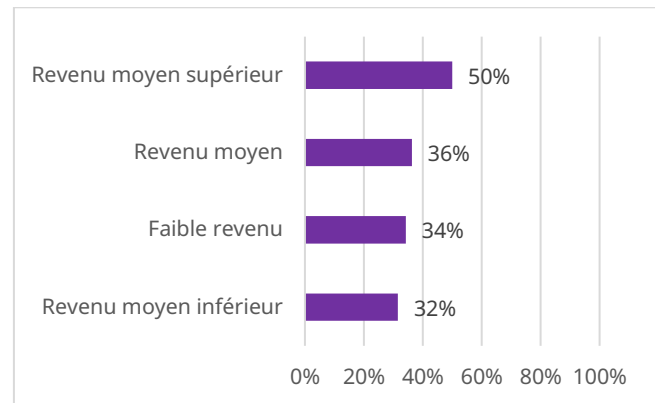
Les employeurs qui ont besoin d'une assistance doivent avoir accès à des moyens de renforcement des capacités pour les aider à mettre en œuvre le paiement numérique responsable des salaires.

De même, les travailleurs qui en ont besoin doivent avoir accès à de la formation, des conseils et de l'assistance sur la manière d'accéder à leur salaire par voie numérique et de gérer leurs finances par voie numérique, notamment par le biais du renforcement de l'alphabétisation, de la maîtrise du calcul, de la culture financière et de la culture numérique.

Une attention particulière doit être accordée à la situation des personnes ayant des besoins spécifiques reconnus au niveau national, comme les femmes, les jeunes, les personnes âgées, les personnes handicapées, les migrants, les minorités ethniques et les populations autochtones et tribales.

Les établissements d'enseignement et de formation, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les prestataires de services financiers, les clients et d'autres parties prenantes peuvent apporter un soutien au développement des capacités des entreprises et des travailleurs.

► Part de la population sans compte en mesure d'utiliser un compte dans une banque ou un établissement financier sans assistance si elle en ouvrait un, par niveau de revenu économique, 2021



Source : Demirgüç-Kunt et al. (2022).

Les organisations d'employeurs et de travailleurs, en particulier, sont bien placées pour sensibiliser leurs membres, renforcer leurs capacités et les convaincre d'adopter le paiement numérique responsable des salaires. Les organisations d'employeurs peuvent sensibiliser leurs membres et favoriser leur adhésion en démontrant l'intérêt commercial de ce système, en partageant les bonnes pratiques et en négociant avec les fournisseurs de services financiers et de paie. Elles peuvent également soutenir le renforcement des capacités de leurs membres sur la mise en œuvre de la numérisation du paiement des salaires. Les organisations de travailleurs peuvent veiller à ce que les pratiques de paiement numérique des salaires soient responsables et à ce que les travailleurs soient effectivement consultés tout au long du processus, dès les premières étapes de la transition. D'autres parties prenantes peuvent également apporter leur contribution. Par exemple, les clients peuvent soutenir le développement des capacités de leurs fournisseurs en matière de paiement numérique responsable des salaires.

En conclusion, la promotion du paiement numérique responsable des salaires, faite de manière inclusive, cohérente, intégrée, qui tient compte des questions de genre et qui apporte des réponses adaptées aux problématiques associées, peut aider à concrétiser les avantages potentiels de ce système et à faire progresser la justice sociale, le travail décent et le développement durable pour tous.

Le Centre global sur les salaires numériques pour le travail décent est une initiative du [Programme Finance Solidaire de l'OIT](#).

Contact

Organisation internationale du Travail
Centre mondial sur les salaires numériques
pour le travail décent
Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22
Suisse

T: +41 22 799 7239
E: digitalwages@ilo.org
www.digitalwages.org