

BELGISCHE SENAAAT

SENAT DE BELGIQUE

ZITTING 1984-1985

SESSION DE 1984-1985

9 NOVEMBER 1984

9 NOVEMBRE 1984

Ontwerp van wet tot wijziging van de artikelen 5 en 9 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers

Projet de loi modifiant les articles 5 et 9 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs

VROEGER VERSCHENEN STUKKEN

DOCUMENTS PARUS ANTERIEUREMENT

Kamer van Volksvertegenwoordigers :

Chambre des Représentants :

983 (1983-1984) :

983 (1983-1984) :

— Nr. 1 : Ontwerp van wet.

— N° 1 : Projet de loi.

— Nr. 2 : Verslag van de heer Deneir.

— N° 2 : Rapport de M. Deneir.

Handelingen van 7 en 9 november 1984.

Annales des 7 et 9 novembre 1984.

R. A 13093

R. A 13093

769 (1984-1985) - nr 1
Commissiestuk nr 1
Sociale Aangelegenheden

769 (1984-1985) - n° 1
Document de Commission n° 1
Affaires sociales

BELGISCHE SENAAT

—
Zitting 1984 - 1985
—

6 februari 1985

Ontwerp van wet tot wijziging van
de artikelen 5 en 9 van de wet van
12 april 1965 betreffende de be-
scherming van het loon der werkne-
mers.

—
AMENDEMENTEN VAN
Mevr. HERMAN-MICHIELSENS

SENAT DE BELGIQUE

—
Session de 1984 - 1985
—

6 février 1985

Projet de loi modifiant les articles 5
et 9 de la loi du 12 avril 1965 con-
cernant la protection de la rémunéra-
tion des travailleurs.

—
AMENDEMENTS PROPOSES PAR
Mme HERMAN-MICHIELSENS

ART. 1

A. Artikel 5, § 3, tweede lid, voorgesteld door dit artikel, te vervangen als volgt :

"Bij ontstentenis van een ondernemingsraad of een beslissing die door deze raad is genomen, kan de uitbetaling volgens de bij § 1 voorziene modaliteiten voortvloeien uit een akkoord tussen de werkgever enerzijds en de vakbondsafvaardiging anderzijds, of bij ontstentenis van deze laatste, de meerderheid van de werknemers".

VERANTWOORDING

De mogelijkheid voor de werkgever en de vakbondsafvaardiging om tot een akkoord te komen mag niet uitsluitend worden beperkt tot het geval waarin geen ondernemingsraad bestaat, maar moet ook worden uitgebreid tot het geval waarin geen beslissing in de ondernemingsraad kon worden genomen; met de geamendeerde bepaling is het dus mogelijk zich te verzetten tegen een blokkering door een minderheid van de leden van de ondernemingsraad (waar de eenparigheid vereist is).

B. Artikel 5, § 6, voorgesteld door hetzelfde artikel, te vervangen als volgt :

"§ 6. Wanneer het loon van de werknemer of zijn bank- of post-checkrekening waarop zijn loon wordt gestort het voorwerp uitmaakt van beslag of overdracht, gebeurt de uitbetaling van het gedeelte van het loon dat niet voor overdracht of beslag vatbaar is van rechtswege van hand tot hand, door middel van een postassignatie of volgens een andere wijze van betaling die door de Koning wordt bepaald.

De Koning stelt de procedure vast waarmee de werkgever van de overdracht van of het beslag op de rekening van de werknemer in kennis wordt gesteld."

VERANTWOORDING

- a. De bepaling van artikel 5, § 6 heeft ten doel te voorkomen dat het loon automatisch zou worden gestort op de rekening die het voorwerp van beslag of overdracht uitmaakt.

De huidige bepaling is evenwel te beperkend wat betreft de betalingswijzen die in geval van beslag op of overdracht van de rekening zijn toegestaan. Andere betalingswijzen die in overeenstemming zijn met het doel dat met de bepaling van artikel 5, § 6 wordt nagestreefd (bij voorbeeld de circulaire cheque) moeten worden toegestaan.

- b. De rechtszekerheid eist dat de werkgever volgens een bij koninklijk besluit vast te stellen procedure wordt ingelicht over de overdracht van of het beslag op het loon van de werknemer.

ART. 2

Dit artikel te vervangen als volgt :

"Artikel 9, zesde lid, van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

"Onverminderd het bepaalde in het eerste en derde lid, moet het loon worden uitbetaald op de tijdstippen en binnen de termijnen die worden bepaald door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5/12/68 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst, moet het loon worden uitbetaald op de tijdstippen en binnen de termijnen die zijn vastgesteld in het arbeidsreglement of in enig ander vigerend reglement; de bepalingen van deze reglementen mogen de datum van uitbetaling van het loon niet later vaststellen dan de 7de werkdag na de arbeidsperiode waarvoor de uitbetaling geschiedt.

Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst of van bepalingen in het arbeidsreglement of in enig ander vigerend reglement, moet het loon uiterlijk worden uitbetaald op de 4de werkdag na de arbeidsperiode waarvoor de uitbetaling geschiedt".

VERANTWOORDING

De huidige regeling die artikel 2 van het wetsontwerp wil wijzigen, hoewel haar toepassing in de ondernemingen nooit bezwaren vanwege de werknemers heeft opgeroepen, stelt de werkgevers in staat de lonen uit te betalen

binnen een termijn die in het arbeidsreglement is vastgesteld. Vele ondernemingen passen een termijn van meer dan 8 dagen toe maar voorzien wel in de storting voor voorschotten.

Door de ondernemingen te verplichten de lonen uit te betalen binnen een termijn van 4 werkdagen na de arbeidsperiode waarvoor de uitbetaling geschiedt, zou de bepaling in ontwerp, zodra zij is goedgekeurd, het voor de ondernemingen onmogelijk maken om de wet na te leven.

Het is voor de ondernemingen immers materieel onmogelijk, ook al beschikken zij over informatica, om binnen een termijn van 4 dagen de gegevens te verzamelen, de berekeningen te maken en de uitbetalingen te verrichten.

A fortiori geldt dit ook voor de ondernemingen die verscheidene exploitatiezetels hebben die over het hele nationale grondgebied zijn verspreid, en voor de ondernemingen die met variabele lonen worden geconfronteerd (premies, commissies,...).

Het voorgestelde amendement komt tegemoet aan de wil van de auteurs van het ontwerp om duidelijkheid te brengen in de verplichtingen inzake de termijnen om de lonen uit te betalen en geeft aan de werkgevers, die in overleg met de vertegenwoordigers van de werknemers handelen, de mogelijkheid om van de termijn van 4 werkdagen af te wijken op basis van de behoeften van de onderneming en volgens het rechtsmiddel dat door de partijen is gekozen (een collectieve arbeidsovereenkomst of een bepaling van het arbeidsreglement, in dit laatste geval tot 7 werkdagen beperkt).

L. Herman-Michielsens.

x

x

x

ART. 1er

A. Remplacer l'article 5, § 3, deuxième alinéa, proposé par cet article, par la disposition suivante :

"A défaut de conseil d'entreprise ou de décision prise au sein de ce conseil, le paiement selon les modalités prévues au § 1er peut résulter d'un accord entre d'une part l'employeur et d'autre part la délégation syndicale ou, à défaut de cette dernière, la majorité des travailleurs".

Justification :

La possibilité pour l'employeur et la délégation syndicale de parvenir à un accord ne doit pas être limitée au seul cas où il n'existe pas de conseil d'entreprise mais doit être étendue au cas où une décision n'a pu être prise au sein du conseil d'entreprise; la disposition amendée permet ainsi de s'opposer au blocage d'une minorité de membres du conseil d'entreprise (où l'unanimité est requise).

B. Remplacer l'article 5, § 6, proposé par cet article, par la disposition suivante :

"§ 6. Lorsque la rémunération des travailleurs ou le compte bancaire ou de chèques postaux où est versée sa rémunération fait l'objet d'une saisie ou d'une cession, le paiement de la partie non cessible ni saisissable de la rémunération s'effectue d'office de la main à la main, par assignation postale ou par un autre mode de paiement déterminé par le Roi.

Le Roi détermine la procédure par laquelle l'employeur est informé de la cession ou de la saisie du compte du travailleur."

Justification

- a. La disposition de l'article 5, § 6 a pour but d'éviter que la rémunération ne soit versée automatiquement sur le compte qui fait l'objet d'une saisie ou d'une cession.

L'actuelle disposition est toutefois trop restrictive quant aux modes de paiement autorisés en cas de saisie ou de cession du compte. D'autres modes de paiement, qui rencontrent le but poursuivi par la disposition de l'article 5, § 6, doivent être autorisés (p. ex. le chèque circulaire).

- b. La sécurité juridique exige que l'employeur soit informé, suivant une procédure à déterminer par arrêté royal, de la cession ou de la saisie opérée sur le compte du travailleur.

ART. 2

Remplacer cet article par les dispositions suivantes :

"L'article 9, alinéa 6, de la même loi est remplacé par les alinéas suivants :

"Sans préjudice des dispositions des alinéas 1er et 3 la rémunération doit être payée aux époques et dans les délais déterminés par une convention collective de travail conclue conformément aux dispositions de la loi du 5/12/68 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

A défaut de convention collective de travail, la rémunération doit être payée aux époques et dans les délais fixés par le règlement de travail ou par tout autre règlement en vigueur; les dispositions de ces règlements ne peuvent fixer la date du paiement de la rémunération au-delà du 7ème jour ouvrable qui suit la période de travail pour laquelle le paiement est prévu.

A défaut de convention collective de travail ou de dispositions contenues dans le règlement de travail ou dans tout autre règlement en vigueur, la rémunération doit être payée au plus tard le 4e jour ouvrable qui suit la période de travail pour laquelle le paiement est prévu".

Justification

Le régime actuel, que l'article 2 du projet de loi entend modifier alors que son application dans les entreprises n'a jamais soulevé d'objection de la part des travailleurs, permet aux employeurs d'effectuer le paiement des rémunérations endéans un délai déterminé par le règlement de travail. Nombreuses sont les entreprises qui appliquent un délai de plus de 8 jours tout en prévoyant un versement d'acomptes.

En imposant aux entreprises de payer les rémunérations endéans un délai de 4 jours ouvrables qui suit la période de travail pour laquelle le paiement est prévu, la disposition en projet, une fois adoptée, placerait les entreprises devant une impossibilité de respecter la loi.

Il est en effet matériellement impossible pour les entreprises, même dotées de moyens informatiques, de réunir les données, procéder aux calculs et effectuer les paiements endéans ce délai de 4 jours.

A fortiori en est-il de même pour les entreprises qui ont plusieurs sièges d'exploitation répartis sur le territoire national et des entreprises qui sont confrontées à des problèmes de rémunérations variables (primes, commissions,...).

L'amendement proposé, tout en rencontrant la volonté des auteurs du projet d'établir avec clarté les obligations en matière de délais de paiement des rémunérations, donne aux employeurs, agissant en accord avec les représentants des travailleurs, la possibilité de déroger au délai de 4 jours ouvrables en fonction des besoins de l'entreprise et selon l'instrument juridique choisi par les parties (une convention collective de travail ou une disposition du règlement de travail, limitée dans ce dernier cas, à 7 jours ouvrables).
