

BELGISCHE SENAAT**SENAT DE BELGIQUE****ZITTING 1984-1985****SESSION DE 1984-1985**

28 MAART 1985

28 MARS 1985

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

VERSLAG

**NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE
SOCIALE AANGELEGENHEDEN
UITGEBRACHT
DOOR DE HEER CLAEYS**

RAPPORT

**FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES
PAR M. CLAEYS**

Inleiding

Dit ontwerp van wet, dat door de Kamer van Volksvertegenwoordigers werd overgezonden, is door de Commissie voor de Sociale Aangelegenheden onderzocht tijdens haar vergaderingen van 7 en 28 februari evenals die van 7 maart 1985.

Zoals uit de memorie van toelichting en uit het Kamer-verslag (Gedr. St. 983 (1983-1984) nrs. 1 en 2) blijkt streeft dit ontwerp naar een veralgemeend gebruik van giraal geld voor de uitbetaling van het loon.

Aan de werkzaamheden van de Commissie hebben deelgenomen :

Vaste leden : de heren Egelmeers, voorzitter; Califice, Coen, Conrotte, Deconinck, Deleeck, Gillet J., Mevr. Herman-Michielsens, de heren Humblot, Jandrain, Leclercq, Peeters W., Mevr. Remy-Oger, de heer Spitaels, Mevr. Staels-Dompas, de heren Vandenhove, Vandermeulen, Vangeel, Van Herck, Van In en Claey, verslaggever.

Plaatsvervangers : de heren Delcroix, De Kerpel, Gerits, Mevr. Gillet L. en de heer Vandenabeele.

R. A 13093**Zie :****Gedr. St. van de Senaat :**

769 (1984-1985) : N° 1.

Introduction

Le présent projet de loi, transmis par la Chambre des Représentants, a été examiné par la Commission des Affaires sociales au cours de ses réunions des 7 et 28 février et du 7 mars 1985.

Comme il ressort de l'exposé des motifs et du rapport de la Chambre (Doc. Chambre 983 (1983-1984) n° 1 et 2), ce projet tend à généraliser l'utilisation de la monnaie scripturale pour le paiement des rémunérations.

Ont participé aux travaux de la Commission :

Membres effectifs : MM. Egelmeers, président; Califice, Coen, Conrotte, Deconinck, Deleeck, Gillet J., Mme Herman-Michielsens, MM. Humblot, Jandrain, Leclercq, Peeters W., Mme Remy-Oger, M. Spitaels, Mme Staels-Dompas, MM. Vandenhove, Vandermeulen, Vangeel, Van Herck, Van In et Claey, rapporteur.

Membres suppléants : MM. Delcroix, De Kerpel, Gerits, Mme Gillet L. et M. Vandenabeele.

R. A 13093**Voir :****Document du Sénat :**

769 (1984-1985) : N° 1.

Bespreking**Artikel 1**

Met dit artikel wordt een nieuwe tekst voorgesteld voor artikel 5 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Paragraaf 1

Geen opmerkingen.

Paragraaf 2

Een lid is van oordeel dat deze bepaling geen rekening houdt met de bepalingen van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en meer bepaald met het feit dat door die wet onderhandelings- en overlegcomités werden opgericht. Spreker meent dat in de tekst tot uitdrukking zou moeten worden gebracht :

a) dat de girale uitbetaling geschiedt na een beslissing van het bevoegde onderhandelingscomité en

b) dat bij ontstentenis van zulk een akkoord, de betaling van hand tot hand geschiedt, behoudens schriftelijke toestemming van de werknemer.

De Minister merkt op dat de voorgestelde regeling, zonder tussenkomst van de wetgever, in de openbare sector kan worden ingevoerd.

Paragraaf 3

Een lid vraagt waarom in deze paragraaf wordt afgeweken van een algemene regel volgens welke aangelegenheden als bedoeld in dit ontwerp eerst in de ondernemingsraad, bij diens ontstentenis met de syndicale afvaardiging en bij gebreke hiervan met de vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties moeten worden besproken.

De Minister antwoordt dat de Nationale Arbeidsraad eenparig akkoord was over de libellering van § 3. Doel van deze bepaling is eventuele blokkeringen te vermijden, m.a.w. men wenst de regeling zo algemeen mogelijk te maken.

Er wordt vervolgens een amendement ingediend dat ertoe strekt :

« 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. »

Discussion**Article 1^{er}**

Cet article propose un nouveau texte pour l'article 5 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Paragraphe 1^{er}

Pas d'observations.

Paragraphe 2

Un membre estime que cette disposition ne tient pas compte des dispositions de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, et plus particulièrement du fait que cette loi a créé des comités de négociation et de concertation. L'intervenant est d'avis que le texte devrait faire ressortir que :

a) le paiement en monnaie scripturale se fait à la suite d'une décision prise par le comité de négociation compétent et

b) qu'en l'absence d'un tel accord, le paiement se fait de la main à la main, sauf accord écrit du travailleur.

Le Ministre fait observer que le système proposé peut être instauré dans le secteur public sans l'intervention du législateur.

Paragraphe 3

Un membre aimerait savoir pourquoi ce paragraphe déroge à une règle générale qui veut que des questions telles que celles visées dans le projet à l'examen soient d'abord discutées en conseil d'entreprise, en l'absence de celui-ci, avec la délégation syndicale et à défaut de celle-ci, avec les représentants des organisations syndicales représentatives.

Le Ministre répond que le Conseil national du Travail a marqué son accord unanime sur la formulation du paragraphe 3. Cette disposition vise à éviter d'éventuels blocages, ce qui signifie en d'autres termes, qu'on souhaite que la réglementation en question conserve un caractère aussi général que possible.

Un amendement déposé à cet article vise à :

« 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 § 1^{er} 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. »

De verantwoording luidt :

« 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). »

Volgens een lid is de overweging waarvan het amendement uitgaat, louter theoretisch. Wanneer er een ondernemingsraad is, stemt hij met de nieuwe betalingswijze in ofwel niet. Het is weinig waarschijnlijk dat de raad passief blijft.

De indiener van het amendement merkt op dat de ondernemingsraad bij eenparigheid moet beslissen.

Het amendement heeft dus wel degelijk zin.

Naar aanleiding van de discussie die over dit punt in de Commissie ontstaat verstrekt de Minister de volgende gegevens over de wijze waarop de ondernemingsraden tot een beslissing komen.

Geen enkele wettelijke bepaling, aldus de Minister, stelt dat de beslissingname in de ondernemingsraad bij eenparigheid dient te geschieden.

Wel is het zo dat, in de praktijk, de meeste huishoudelijke reglementen van de ondernemingsraden, opgesteld in uitvoering van artikel 22, § 2, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, voorschrijven dat de beslissingen eenparig genomen zullen worden door de aanwezige leden.

Bepaalde auteurs, met name J. Piron en P. Denis, voeren aan dat de wet hierover niets vermeldt, evenmin als de besprekingen in de algemene paritaire raad, waar onderstreept werd dat niet erg duidelijk was hoe een beslissing kan worden getroffen zonder het akkoord van de werkgever (zitting van 24 maart 1949), om te rechtvaardigen dat de beslissingen in de ondernemingsraden eenparig moeten genomen worden.

Zij menen overigens dat deze eenparigheidsregel bevestigd wordt door het feit dat de wetgever voor bepaalde materies in een alternatieve oplossing voorzien heeft voor het geval dat de ondernemingsraad geen beslissing heeft genomen. Er kan namelijk verwezen worden naar artikel 11 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, artikel 8 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen en zelfs naar een arrest van 25 februari 1982 (R.W. 1982, blz. 202) van het Arbeidshof te Luik in verband met een geschil inzake de vastlegging van de data van de collectieve vakanties.

Andere auteurs geven toe dat het huishoudelijk reglement van de ondernemingsraad duidelijk omschrijft welke beslissingen eenparig door de aanwezige leden zullen worden ge-

La justification est la suivante :

« 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). »

Selon un membre, l'éventualité envisagée dans l'amendement est purement théorique. S'il y a un conseil d'entreprise, il ne peut qu'approuver ou rejeter le nouveau mode de paiement. Il est peu vraisemblable qu'il adopte une attitude passive.

L'auteur de l'amendement fait remarquer que le conseil d'entreprise doit prendre sa décision à l'unanimité.

L'amendement n'est donc pas dénué de fondement.

A la suite de la discussion qui s'est engagée sur ce point en commission, le Ministre fournit les indications suivantes sur la manière dont les conseils d'entreprise arrivent à une décision.

Il déclare qu'aucune disposition légale n'impose l'unanimité lors de la prise des décisions au sein du conseil d'entreprise.

Toutefois, dans la pratique, la plupart des règlements d'ordre intérieur des conseils d'entreprise, établis en exécution de l'article 22, § 2, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, prévoient que les décisions seront prises à l'unanimité des membres présents.

Certains auteurs, notamment J. Piron et P. Denis, tirent argument du silence de la loi et des discussions au Conseil paritaire général, où l'on avait souligné qu'on ne voyait pas comment une décision pourrait être acquise sans l'accord de l'employeur (séance du 24 mars 1949), pour justifier que les décisions au sein des conseils d'entreprise soient prises à l'unanimité.

Ils estiment par ailleurs trouver confirmation de cette « règle » de l'unanimité dans le fait que pour certaines matières, le législateur a prévu une solution de rechange pour le cas où aucune décision n'était prise par le conseil d'entreprise. On peut notamment citer l'article 11 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, l'article 8 de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés et même un arrêt de la Cour du travail de Liège du 25 février 1982 (J.T.T. 1982, p. 202) dans un litige en matière de fixation des dates des vacances collectives.

D'autres auteurs admettent que le règlement d'ordre intérieur du conseil d'entreprise précise quelles décisions seront prises à l'unanimité des membres présents et quelles décisions

nomen en welke beslissingen bij meerderheid van stemmen zullen worden genomen (cf. J.-P. Haesaert, « Enige aspecten van de wetgeving betreffende de ondernemingsraden », *Arbeidsblad* 1952, blz. 1249, en bijvoorbeeld het koninklijk besluit van 9 november 1954 waarbij bindend wordt gemaakt de beslissing van 24 februari 1954 van het Nationaal Paritair Comité van het huiden- en lederbedrijf tot vaststelling van het modelhuishoudelijk reglement voor de ondernemingsraden, van toepassing in al de ondernemingen van het huiden- en lederbedrijf, *Belgisch Staatsblad* van 22 en 23 november 1954).

Een lid vraagt zich af of het amendement, gelet op het feit dat er geen eenparigheid vereist is om in de ondernemingsraad tot een beslissing te komen, wel zin heeft. In het ontwerp (§ 3, eerste lid) wordt gesteld dat de ondernemingsraad moet beslissen. Van de andere kant wordt bepaald (§ 3, derde lid) wat er dient te geschieden ingeval de ondernemingsraad niet tot een beslissing komt.

Nog een ander lid meent dat dit amendement tot conflicten zal leiden. Zijns inziens is het niet aangewezen te bepalen dat eventuele bezwaren van de ondernemingsraad kunnen worden terzijde geschoven. Spreker zou met de voorgestelde regeling kunnen instemmen voor bedrijven waarin er geen ondernemingsraad is.

Volgens de Minister bestaat het probleem er in te weten wat er dient te geschieden wanneer een minderheid in de ondernemingsraad zich tegen de nieuwe betalingswijze verzet. Gelet op de wijze waarop de afgevaardigden in die raad worden verkozen, vertegenwoordigt die minderheid toch een vrij belangrijk aantal werknemers.

Tijdens een volgende vergadering wordt door enkele leden voorgesteld het amendement als volgt te doen luiden :

« Bij ontstentenis van een ondernemingsraad of een eenparige beslissing die door deze raad is genomen, kan ... ».

Bovendien wordt het woord « vakbondsafvaardiging » vervangen door « syndicale afvaardiging ».

Het aldus gewijzigde amendement wordt aangenomen met 11 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Paragraaf 4

Geen opmerkingen.

Paragraaf 5

Een lid vraagt zich af of paragraaf 5 van het voorgestelde artikel 5 niet strijdig is met artikel 9 van de wet van 27 november 1969 waarin bepaald wordt dat het loon ten minste twee maal in de maand moet worden betaald.

Van de andere kant dient de bepaling van deze paragraaf 5 gelezen te worden in samenhang met artikel 2 van het ontwerp (het loon dient ten laatste binnen vier werkdagen beschikbaar te zijn).

le seront à la majorité des voix (cf. J.-P. Haesaert, « Quelques aspects de la législation relative aux conseils d'entreprise », *Rev. Trav.* 1952, p. 1226, et par exemple l'arrêté royal du 9 novembre 1954 rendant obligatoire la décision du 24 février 1954 de la Commission paritaire nationale de l'industrie des cuirs et peaux, établissant le règlement d'ordre intérieur type pour les conseils d'entreprise, applicable à l'ensemble des entreprises de l'industrie des cuirs et peaux, *Moniteur belge* des 22 et 23 novembre 1954).

Un membre se demande si l'amendement a vraiment une raison d'être, compte tenu du fait que l'unanimité n'est pas requise pour prendre une décision au sein du conseil d'entreprise. Le projet (§ 3, alinéa 1^{er}) prévoit que c'est le conseil d'entreprise qui doit prendre une décision. Par ailleurs, il précise (§ 3, alinéa 3) comment il faut procéder au cas où le conseil d'entreprise ne prend pas de décision.

Un autre membre encore estime que cet amendement donnera lieu à des conflits. A son avis, il n'est pas indiqué de prévoir que les objections éventuelles formulées par le conseil d'entreprise peuvent être écartées. L'intervenant pourrait marquer son accord sur le système proposé pour des entreprises qui n'ont pas de conseil d'entreprise.

Selon le Ministre, la question est de savoir ce qu'il faut faire lorsqu'une minorité au sein du conseil d'entreprise s'oppose au nouveau mode de paiement. Eu égard au mode d'élection des délégués à ce conseil, cette minorité représente tout de même un nombre relativement important de travailleurs.

Au cours d'une réunion suivante, certains membres proposent de rédiger l'amendement comme suit :

« A défaut de conseil d'entreprise ou de décision unanime prise par ce conseil, le paiement ... ».

En outre, le mot « vakbondsafvaardiging » est remplacé par les mots « syndicale afvaardiging » dans la version néerlandaise.

L'amendement ainsi modifié est adopté par 11 voix et deux abstentions.

Paragraphe 4

Pas d'observations.

Paragraphe 5

Un membre se demande si le paragraphe 5 de l'article 5 proposé n'est pas contraire à l'article 9 de la loi du 27 novembre 1969 qui prévoit que la rémunération doit être payée au moins deux fois par mois.

D'autre part, la disposition de ce paragraphe 5 doit être lue en rapport avec l'article 2 du projet (la rémunération doit être disponible au plus tard dans les quatre jours ouvrables).

Volgens de Minister verleent deze bepaling aan de Koning de mogelijkheid het tijdstip vast te stellen waarop de werkgever aan zijn verplichting heeft voldaan. Dat houdt evenwel geen verband met het ogenblik waarop de werknemer moet worden betaald.

In de veronderstelling dat de werknemer binnen vier werkdagen moet worden betaald, valt het tijdstip waarop de werkgever zich van zijn verplichtingen dient te kwijten binnen die termijn. Met andere woorden, de werkgever dient de nodige schikkingen te treffen om de werknemer tijdig te betalen.

Het lid vraagt zich af of het niet beter is deze regeling in de wet zelf op te nemen. Zijns inziens kan het zeven dagen duren alvorens de werknemer over zijn loon zal kunnen beschikken.

Een ander lid vindt dat men ook oog moet hebben voor de praktische kant van de zaak. Het loon dat per postassignatie op een werkdag aankomt, is feitelijk op die dag niet beschikbaar voor de werknemer.

De Minister merkt op dat voor de verschillende betalingswijzen aparte termijnen zullen worden bepaald waarbinnen het loon moet zijn uitbetaald.

Indien gevreesd wordt dat, in geval van het gebruik van een postassignatie, het loon niet tijdig ter beschikking is, kan de ondernemingsraad die betalingswijze uitsluiten.

De intervenant meent dat daardoor het probleem niet wordt opgelost. De onderneming dient er voor te zorgen dat het loon werkelijk binnen een termijn van vier dagen beschikbaar is.

Nog een ander lid dringt aan op grote voorzichtigheid in deze aangelegenheid. Het gevaar bestaat immers dat de oplossing van eventuele moeilijkheden ten koste van de werknemer uitvalt. De regeling dreigt ook nadelig te zijn voor personen die niet gemakkelijk omgaan met bankdocumenten.

Van de andere kant is het ook niet normaal aan de werkgever te vragen het loon drie of vier dagen op voorhand, alvorens het juridisch verworven is, uit te betalen.

Een volgende spreker wijst op het grote belang van een zorgvuldige onderhandeling in de bedrijven over de wijze waarop het loon wordt betaald. Men dient er alleszins voor te zorgen dat de wijze van betaling niet ten nadele van de werknemer uitvalt.

Dezelfde spreker vraagt of een uitbetaling van 90 pct. van het loon (openbare diensten) beschouwd mag worden als « een wettelijke uitbetaling van het loon ».

De Minister antwoordt dat een werkgever niet aan zijn verplichtingen heeft voldaan wanneer hij 90 pct. van het loon heeft uitbetaald. Hij wijst er ook nog op dat de periodiciteit en de regelmaat van de betaling van groter belang is dan de strikte termijn van vier dagen. Dit probleem rijst alleen de eerste maand.

Selon le Ministre, cette disposition permet au Roi de déterminer la date à laquelle l'employeur a satisfait à son obligation. Cela n'a toutefois rien à voir avec la date à laquelle le travailleur doit être payé.

Dans l'hypothèse où le travailleur doit être payé dans les quatre jours ouvrables, la date à laquelle l'employeur doit s'acquitter de ses obligations se situe dans ce délai. Autrement dit, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour payer le travailleur à temps.

L'intervenant se demande s'il ne serait pas préférable d'insérer ces dispositions dans la loi elle-même. A son avis, sept jours peuvent s'écouler avant que le travailleur dispose de sa rémunération.

Un autre membre considère qu'il faut aussi tenir compte de l'aspect pratique du problème. La rémunération transmise par assignation postale un jour ouvrable n'est en fait pas disponible ce même jour.

Le Ministre fait remarquer qu'on fixera pour les différents modes de paiement des délais distincts dans lesquels la rémunération devra être payée.

Si l'on craint qu'en cas d'utilisation d'une assignation postale, la rémunération ne soit pas disponible à temps, le conseil d'entreprise peut exclure ce mode de paiement.

L'intervenant estime que cela ne résout pas le problème. L'entreprise doit veiller à ce que la rémunération soit effectivement disponible dans un délai de quatre jours.

Un autre membre encore insiste pour qu'on se montre très prudent en cette matière. Il est en effet à craindre que des difficultés éventuelles soient résolues au détriment du travailleur. Ce système risque également de désavantager les personnes auxquelles l'utilisation de documents bancaires n'est pas familière.

Par ailleurs, il n'est pas non plus normal de demander à l'employeur de payer la rémunération trois ou quatre jours avant qu'elle ne soit juridiquement acquise.

Un autre intervenant fait observer qu'il est très important d'organiser, au niveau des entreprises, une négociation minutieuse sur le mode de liquidation des rémunérations. Il faut de toute manière veiller à ce que le mode de paiement ne porte pas préjudice au travailleur.

Le même intervenant aimerait savoir si un paiement de 90 p.c. de la rémunération (services publics) peut être considéré comme « un paiement légal de la rémunération ».

Le Ministre répond qu'un employeur n'a pas satisfait à ses obligations lorsqu'il a payé 90 p.c. de la rémunération. Il souligne également que la périodicité et la régularité du paiement sont plus importantes que le respect du délai rigoureux de quatre jours. Ce problème ne se pose en effet que le premier mois.

De Minister herhaalt nogmaals dat de termijn van vier werkdagen moet worden gerespecteerd, ongeacht de wijze waarop het loon wordt betaald. Wat de wijziging ten gronde betreft, is het zo dat het nieuwe artikel 5 alleen de mogelijkheid biedt de onderhandelingen op het vlak van de ondernemingsraad te openen.

Paragraaf 6

Bij amendement wordt voorgesteld deze paragraaf te vervangen als volgt :

« § 6. Wanneer het loon van de werknemer of zijn bank- of postscheckrekening 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. »

Dit amendement wordt verantwoord als volgt :

« 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 (bijvoorbeeld 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. »

Een lid merkt op dat de bepalingen i.v.m. het beslag op het loon uit de wet van 1965 werden gelicht en ondergebracht in het Gerechtelijk Wetboek (art. 1409 en 1410). Is het legistiek wel verantwoord deze bepaling opnieuw in de wet van 1965 op te nemen ?

Volgens de indiener handelt het Gerechtelijk Wetboek alleen over het bedrag waarop beslag mag worden gelegd. Hier gaat het over de wijze van uitbetaling van het gedeelte van het loon waarop geen beslag is gelegd.

De Commissie beslist het tweede lid van het amendement als volgt te doen luiden :

« Na het advies van de Nationale Arbeidsraad te hebben ingewonnen, stelt de Koning... »

Het aldus gewijzigde amendement wordt aangenomen met 11 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Het geamendeerde artikel wordt met dezelfde stemmenverhouding aangenomen.

Le Ministre répète que le délai de quatre jours ouvrables doit être respecté quel que soit le mode de paiement de la rémunération. Pour ce qui est de la modification quant au fond, le fait est que le nouvel article 5 permet uniquement d'ouvrir les pourparlers au niveau du conseil d'entreprise.

Paragraphe 6

Il est proposé par voie d'amendement de remplacer ce paragraphe par le texte suivant :

« § 6. Lorsque la rémunération des travailleurs ou le compte bancaire ou de chèques postaux où est versée leur 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. »

Cet amendement est justifié comme suit :

« 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 (par exemple 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. »

Un membre fait observer que les dispositions relatives à la saisie sur salaire figurant dans la loi de 1965 en ont été extraites pour être insérées dans le Code judiciaire (art. 1409 et 1410). Est-il légistiquement justifié d'insérer à nouveau cette disposition dans la loi précitée ?

Selon l'auteur de l'amendement, les articles du Code judiciaire concernent uniquement le montant susceptible de faire l'objet d'une saisie. Dans le projet, il est au contraire question du mode de paiement de la partie de la rémunération non saisissable.

La Commission décide de formuler comme suit le deuxième alinéa de l'amendement :

« Après avoir recueilli l'avis du Conseil national du Travail, le Roi détermine la procédure... »

L'amendement ainsi modifié est adopté par 11 voix et 2 abstentions.

L'article amendé est adopté par un vote identique.

Artikel 2

Bij amendement wordt voorgesteld 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 december 1968 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 arbeidspriode 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 arbeidspriode waarvoor de uitbetaling geschiedt. »

De verantwoording is de volgende :

« 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 acht dagen toe maar voorzien wel in de storting van voorschotten.

Door de ondernemingen te verplichten de lonen uit te betalen binnen een termijn van vier werkdagen na de arbeidspriode 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 vier 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 vier werkdagen af te wijken

Article 2

Il est proposé par voie d'amendement de 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 1^{er} 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 décembre 1968 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 7^e 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 4^e jour ouvrable qui suit la période de travail pour laquelle le paiement est prévu. »

La justification est la suivante :

« 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 dans un délai déterminé par le règlement de travail. Nombreuses sont les entreprises qui appliquent un délai de plus de huit jours tout en prévoyant un versement d'acomptes.

En imposant aux entreprises de payer les rémunérations dans un délai de quatre 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 dans ce délai de quatre 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 quatre jours ouvrables en fonction des besoins de l'entreprise et

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 zeven werkdagen beperkt). »

De woorden « gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1958 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités » worden door de Commissie overbodig geacht en geschrapt.

Een lid stelt voor in het tweede lid van het amendement de woorden « of in enig ander vigerend reglement » te doen vervallen.

De Minister is van oordeel dat dit moeilijk kan worden verantwoord.

De wet betreffende de bescherming van het loon der werknemers en de wet tot instelling van de arbeidsreglementen bestrijken immers niet steeds dezelfde gebieden.

Onder de laatstgenoemde wet vallen bijvoorbeeld niet :

- de openbare sector,
- de arbeidsovereenkomst voor dienstboden,
- de familieonderneming.

Deze gebieden vallen echter wel onder de wet betreffende bescherming van het loon der werknemers.

Het gewijzigde amendement wordt aangenomen met 11 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Het geamendeerde artikel wordt aangenomen met 11 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 3

Een commissielid is van oordeel dat de wet veel te laat in werking treedt en geen rekening houdt met een aantal gegevens.

Hij stelt voor als volgt te werk te gaan :

a) de datum van inwerkingtreding wordt bepaald bij koninklijk besluit;

b) bij de vastlegging van de datum van inwerkingtreding bij koninklijk besluit moet worden rekening gehouden met de volgende gegevens :

1° om de beslissingen te kunnen nemen die bedoeld zijn in artikel 5, § 3, en artikel 5, § 4, moet de ondernemingsraad of de syndicale afvaardiging ongeveer twee maanden tijd hebben tussen de bekendmaking van het koninklijk besluit bedoeld in artikel 5, § 5, en de inwerkingtreding van de wet.

2° de afzonderlijke overeenkomst is slechts mogelijk na het verstrijken van de termijn bedoeld sub 1°.

De Minister repliceert hierop dat een koninklijk besluit overbodig is. De wet treedt automatisch in werking.

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 sept jours ouvrables). »

Les mots « conclue conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1958 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires » sont jugés superflus par la Commission et supprimés.

Un membre propose de supprimer, au deuxième alinéa de l'amendement, les mots « ou par tout autre règlement en vigueur ».

Le Ministre estime que cette suppression serait difficile à justifier.

En effet, les champs d'application de la loi sur la protection de la rémunération et de la loi sur les règlements de travail ne coïncident pas.

Sont, par exemple, exclus de cette dernière :

- le secteur public,
- le contrat de travail domestique,
- l'entreprise familiale.

Ces domaines ne sont pas exclus de la loi sur la protection de la rémunération.

L'amendement modifié est adopté par 11 voix et 2 abstentions.

L'article amendé est adopté par un vote identique.

Article 3

Un commissaire estime que la date d'entrée en vigueur de la loi est bien trop tardive et ne tient pas compte de certains éléments.

Il propose d'agir comme suit :

a) la date d'entrée en vigueur sera fixée par arrêté royal;

b) la date d'entrée en vigueur par arrêté royal doit tenir compte des éléments suivants :

1° le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale doit disposer d'un délai d'environ deux mois entre la publication de l'arrêté royal visé à l'article 5, § 5, et l'entrée en vigueur de la loi pour prendre les décisions visées aux articles 5, § 3, et 5, § 4.

2° l'accord individuel n'est possible qu'à l'expiration du délai visé au 1°.

Le Ministre réplique qu'il est inutile de prendre un arrêté royal, la loi étant d'application automatique.

Het artikel wordt aangenomen met 11 stemmen, bij 2 onthouding^{en}.

Het geheel van het geamendeerde ontwerp wordt met dezelfde stemmenverhouding aangenomen.

Dit verslag is goedgekeurd bij eenparigheid van de 14 aanwezige leden.

De Verslaggever,
W. CLAEYS.

De Voorzitter,
I. EGELMEERS.

L'article est adopté par 11 voix et 2 abstentions.

L'ensemble du projet amendé a été adopté par un vote identique.

Le présent rapport a été approuvé à l'unanimité des 14 membres présents.

Le Rapporteur,
W. CLAEYS.

Le Président,
I. EGELMEERS.

TEKST AANGENOMEN
DOOR DE COMMISSIE

ARTIKEL 1

Artikel 5 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, gewijzigd bij de wet van 21 november 1969, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Artikel 5. — § 1. De uitbetaling van het loon in geld moet gebeuren hetzij van hand tot hand, hetzij in giraal geld.

§ 2. Voor de werknemers tewerkgesteld in de openbare sector gebeurt de uitbetaling van het loon in giraal geld mits de schriftelijke toestemming van de werknemer.

§ 3. Voor de werknemers tewerkgesteld in de privé-sector wordt de beslissing genomen door de ondernemingsraad om de uitbetaling van het loon in geld te laten gebeuren volgens een van de bij § 1 voorziene modaliteiten.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad of een eenparige 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 syndicale afvaardiging anderzijds, of bij ontstentenis van deze laatste, de meerderheid van de werknemers.

Bij ontstentenis van een beslissing genomen in toepassing van de vorige leden gebeurt de uitbetaling van het loon in geld, met de schriftelijke toestemming van de werknemer, in giraal geld. Bij ontstentenis van dergelijk akkoord gebeurt de uitbetaling van hand tot hand.

§ 4. De bij § 3 bedoelde beslissingen en akkoorden moeten de uitbetalingswijzen die in de onderneming van toepassing zijn, de modaliteiten en de termijnen van verandering van de uitbetalingswijze aanduiden.

De post- of banktaks mag niet worden afgetrokken van het loon.

§ 5. Bij uitbetaling in giraal geld stelt de Koning de toegelaten uitbetalingswijzen vast alsmede het ogenblik vanaf wanneer het loon geacht wordt te zijn uitbetaald aan de werknemer.

§ 6. Wanneer het loon van de werknemer of zijn bank- of postcheckrekening 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.

TEXTE ADOPTE
PAR LA COMMISSION

ARTICLE 1^{er}

L'article 5 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, modifié par la loi du 21 novembre 1969, est remplacé par la disposition suivante :

« Article 5. — § 1^{er}. Le paiement de la rémunération en espèces doit s'effectuer soit de la main à la main, soit en monnaie scripturale.

§ 2. Pour les travailleurs occupés dans le secteur public, le paiement de la rémunération en espèces se fait, du consentement écrit du travailleur, en monnaie scripturale.

§ 3. Pour les travailleurs occupés dans le secteur privé, la décision d'effectuer le paiement de la rémunération en espèces selon l'une des modalités visées au § 1^{er} est prise par le conseil d'entreprise.

A défaut de conseil d'entreprise ou de décision unanime prise au sein de ce conseil, le paiement selon les modalités prévues au § 1^{er} 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.

A défaut de décision prise en application des alinéas précédents, le paiement de la rémunération en espèces s'effectue, avec le consentement écrit du travailleur, en monnaie scripturale. A défaut d'un tel accord, le paiement s'effectue de la main à la main.

§ 4. Les décisions et les accords visés au § 3 doivent indiquer les modes de paiement applicables dans l'entreprise, les modalités et les délais de changement du mode de paiement.

La taxe postale ou bancaire ne peut être déduite de la rémunération.

§ 5. En cas de paiement en monnaie scripturale, le Roi détermine les modes de paiement autorisés ainsi que le moment à partir duquel la rémunération est censée être payée au travailleur.

§ 6. Lorsque la rémunération des travailleurs ou le compte bancaire ou de chèques postaux où est versée leur 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.

Na het advies van de Nationale Arbeidsraad te hebben ingewonnen, stelt de Koning de procedure vast waarmee de werkgever van de overdracht van of het beslag op de rekening van de werknemer in kennis wordt gesteld. »

ART. 2

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.

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 zevende 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 vierde werkdag na de arbeidsperiode waarvoor de uitbetaling geschiedt. »

ART. 3

Deze wet treedt in werking de eerste dag van de vierde maand volgend op die gedurende welke zij in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

Le Roi détermine, après avoir pris l'avis du Conseil national du Travail, la procédure par laquelle l'employeur est informé de la cession ou de la saisie du compte du travailleur. »

ART. 2

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

« Sans préjudice des dispositions des alinéas 1^{er} et 3, la rémunération doit être payée aux époques et dans les délais déterminés par une convention collective de travail.

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 septième 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 quatrième jour ouvrable qui suit la période de travail pour laquelle le paiement est prévu. »

ART. 3

La présente loi entre en vigueur le premier jour du quatrième mois qui suit celui au cours duquel elle a été publiée au *Moniteur belge*.