

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

28 mei 2015

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet
van 12 april 1965 betreffende de bescherming
van het loon der werknemers
wat de uitbetaling van het loon betreft**

**ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD
NR. 1 939 VAN 26 MEI 2015**

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

28 mai 2015

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 12 avril 1965
concernant la protection de la rémunération
des travailleurs en ce qui concerne
le paiement de la rémunération**

**AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL
N° 1 939 DU 26 MAI 2015**

Zie:

Doc 54 0314/ (2014/2015):

- 001: Wetsvoorstel van de heer Vercamer en de dames Lanjri en Becq.
- 002: Toevoeging indiener.
- 003: Amendement.

Voir:

Doc 54 0314/ (2014/2015):

- 001: Proposition de loi de M. Vercamer et Mmes Lanjri et Becq.
- 002: Ajout auteur.
- 003: Amendement.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
PP	:	Parti Populaire

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n ^o de base et du n ^o consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail : publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

AANPASSING VAN DE WET VAN 12 APRIL 1965 BETREFFENDE DE BESCHERMING VAN HET LOON VAN DE WERKNEMERS – VERBOD VAN BETALING VAN LOON IN CASH

Bij brief van 3 maart 2015 heeft de heer S. Bracke, Voorzitter van de Kamer van volksvertegenwoordigers, op vraag van de commissie Sociale Zaken van de Kamer, het advies van de Raad gevraagd over een wetsvoorstel betreffende het genoemd onderwerp en twee amendementen die op dit wetsvoorstel werden ingediend.

Het wetsvoorstel strekt ertoe om in artikel 5, § 1, eerste lid van de Loonbeschermingswet van 12 april 1965 te stellen dat het loon giraal wordt betaald.

Bij brief van 6 januari 2014 had mevrouw M. De Coninck, toenmalig minister van Werk, reeds het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over voornoemd onderwerp.

De minister vroeg om te onderzoeken in welke mate de Loonbeschermingswet van 12 april 1965 kon worden aangepast, met als doel te vermijden dat een deel van het loon in het zwart zou betaald worden en men daardoor zou ontsnappen aan de betaling van bedrijfsvoorheffing en van patronale en werknemersbijdragen.

Er werd in haar brief ook verwezen naar de schrapping van de woorden “hetzij van hand tot hand, hetzij” in het artikel 5, § 1, eerste lid van de Loonbeschermingswet van 12 april 1965.

De toenmalige minister vroeg aan de Raad om de wenselijkheid en, zo ja, de haalbaarheid van dit voorstel, alsook eventuele noodzakelijke sectorale modaliteiten ervan, te willen onderzoeken.

De bespreking van beide adviesaanvragen werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen van de Raad.

Op verslag van de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen heeft de Raad op 26 mei 2015 het volgend unaniem advies uitgebracht.

ADAPTATION DE LA LOI DU 12 AVRIL 1965 CONCERNANT LA PROTECTION DE LA RÉMUNÉRATION DES TRAVAILLEURS – INTERDICTION DE PAYER LA RÉMUNÉRATION EN ARGENT LIQUIDE

Par lettre du 3 mars 2015, monsieur S. Bracke, président de la Chambre des représentants, a, à la demande de la Commission des affaires sociales de la Chambre, consulté le Conseil sur une proposition de loi relative à l'objet précité, ainsi que sur deux amendements à cette proposition de loi.

La proposition de loi vise à indiquer, à l'article 5, § 1^{er}, premier alinéa de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération, que le paiement de la rémunération s'effectue en monnaie scripturale.

Par lettre du 6 janvier 2014, madame M. De Coninck, ministre de l'Emploi de l'époque, avait déjà consulté le Conseil national du Travail sur l'objet précité.

Elle demandait d'examiner dans quelle mesure il était possible d'adapter la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération, en vue d'éviter qu'une partie de la rémunération soit payée au noir et échappe ainsi au paiement du précompte professionnel et des cotisations patronales et personnelles.

Elle faisait également référence à la suppression des mots “soit de la main à la main, soit” à l'article 5, § 1^{er}, premier alinéa de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération.

Elle demandait au Conseil de bien vouloir examiner l'opportunité de cette proposition et, le cas échéant, sa faisabilité ainsi que les éventuelles modalités sectorielles nécessaires à sa mise en œuvre.

L'examen des deux saisines a été confié à la Commission des relations individuelles du travail.

Sur rapport de cette commission, le Conseil a émis, le 26 mai 2015, l'avis unanime suivant.

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. — VOORWERP EN DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG

A. De adviesvragen

Bij brief van 3 maart 2015 heeft de heer S. Bracke, Voorzitter van de Kamer van volksvertegenwoordigers, op vraag van de commissie Sociale Zaken van de Kamer, het advies van de Raad gevraagd over een wetsvoorstel betreffende het genoemd onderwerp en twee amendementen die op dit wetsvoorstel werden ingediend.

Het wetsvoorstel strekt ertoe om in artikel 5, § 1, eerste lid van de Loonbeschermingswet van 12 april 1965 te stellen dat het loon giraal wordt betaald.

De mogelijkheid van een uitbetaling van het loon van hand tot hand die voorzien is in artikel 5, § 1, eerste lid, vervalt dus.

De tweede alinea van artikel 5, § 1 van de Loonbeschermingswet, die voorziet dat bij uitbetaling van hand tot hand door de werkgever een kwijting aan de werknemer ter ondertekening dient gegeven te worden, vervalt logischerwijs eveneens.

Ook de paragrafen 2, 3 en 4 van het artikel 5 van de Loonbeschermingswet, die de beslissingsmodaliteiten regelen voor de uitbetaling van het loon in giraal geld of van hand tot hand, worden dientengevolge eveneens geschrapt.

Een eerste amendement op dit wetsvoorstel ingediend in de Kamer stelt voor om de paragraaf 4/1 van het artikel 5 van de Loonbeschermingswet te behouden, daar waar het wetsvoorstel zijn schrapping voorziet. Deze paragraaf betreft de specifieke uitbetalingsmodaliteit (postcheque-rekening) voor werknemers die illegaal verblijvende onderdanen van een derde land zijn.

Een tweede amendement op dit wetsvoorstel, wil een tweede lid aan het artikel 5, § 1 toevoegen. Krachtens een in een paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst zou het loon wel nog van hand tot hand kunnen uitbetaald worden. Indien het loon van hand tot hand wordt uitbetaald, moet de werkgever de werknemer een kwijting van die uitbetaling ter ondertekening voorleggen.

Bij brief van 6 januari 2014 had mevrouw M. De Coninck, toenmalig minister van Werk, reeds het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over genoemd onderwerp.

In de adviesaanvraag werd een onderzoek gevraagd van de wenselijkheid en, zo ja, de haalbaarheid van een verbod van betaling van het loon in cash, alsook eventuele noodzakelijke sectorale modaliteiten ervan.

De bespreking van beide adviesaanvragen werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen van de Raad.

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. — OBJET ET PORTÉE DES SAISINES

A. Les saisines

Par lettre du 3 mars 2015, monsieur S. Bracke, président de la Chambre des représentants, a, à la demande de la Commission des affaires sociales de la Chambre, consulté le Conseil sur une proposition de loi relative à l'objet précité, ainsi que sur deux amendements à cette proposition de loi.

La proposition de loi vise à indiquer, à l'article 5, § 1^{er}, premier alinéa de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération, que le paiement de la rémunération s'effectue en monnaie scripturale.

La possibilité de payer la rémunération de la main à la main, qui est prévue à l'article 5, § 1^{er}, premier alinéa, disparaît donc.

Le deuxième alinéa de l'article 5, § 1^{er} de la loi concernant la protection de la rémunération, qui prévoit que, si le paiement de la rémunération se fait de la main à la main, l'employeur doit soumettre à la signature du travailleur une quittance de ce paiement, est, logiquement, également abrogé.

Les paragraphes 2, 3 et 4 de l'article 5 de la loi concernant la protection de la rémunération, qui règlent les modalités de décision pour le paiement de la rémunération en monnaie scripturale ou de la main à la main, sont par conséquent aussi supprimés.

Cette proposition de loi fait l'objet de deux amendements. Le premier amendement propose de conserver le paragraphe 4/1 de l'article 5 de la loi concernant la protection de la rémunération, alors que la proposition de loi prévoit sa suppression. Ce paragraphe concerne la modalité spécifique de paiement (compte de chèques postaux) pour les travailleurs qui sont des ressortissants d'un pays tiers en séjour illégal.

Le deuxième amendement vise à ajouter un deuxième alinéa à l'article 5, § 1^{er}. Par convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire, le paiement de la rémunération pourrait quand même encore s'effectuer de la main à la main. En cas de paiement de la rémunération de la main à la main, l'employeur devrait soumettre à la signature du travailleur une quittance de ce paiement.

Par lettre du 6 janvier 2014, madame M. De Coninck, ministre de l'Emploi de l'époque, avait déjà consulté le Conseil national du Travail sur l'objet précité.

Il était demandé, dans la saisine, d'examiner l'opportunité et, le cas échéant, la faisabilité d'une interdiction de payer la rémunération en argent liquide, ainsi que les éventuelles modalités sectorielles nécessaires à sa mise en œuvre.

L'examen des deux saisines a été confié à la Commission des relations individuelles du travail.

B. De bestaande situatie

In de Loonbeschermingswet van 12 april 1965 wordt bepaald dat de uitbetaling van het loon in geld moet gebeuren hetzij van hand tot hand (in cash), hetzij in giraal geld.

Indien de uitbetaling van het loon van hand tot hand gebeurt, moet de werkgever een kwitantie van deze uitbetaling aan de werknemer ter ondertekening voorleggen (art. 5, § 1).

Voor de werknemers tewerkgesteld in de particuliere sector kan de beslissing over de uitbetalingsmodaliteit van het loon in geld - van hand tot hand of in giraal geld - op collectief vlak genomen worden in de onderneming.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad of een eenparige beslissing van deze raad, kan dit in akkoord tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging; bij ontstentenis van deze laatste, kan de beslissing genomen worden door de meerderheid van de werknemers (art. 5, § 3, 2^{de} lid).

Indien er geen collectieve beslissing op ondernemingsvlak voorhanden is, kan het loon alleen in giraal geld uitbetaald worden indien de individuele werknemer hiervoor zijn schriftelijke toestemming geeft. Is deze er niet, dan dient de uitbetaling van hand tot hand te gebeuren (art. 5, § 3, 3^{de} lid).

II. — STANDPUNT VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

A. Principieel standpunt

De Nationale Arbeidsraad heeft een grondig onderzoek gewijd aan de adviesaanvragen die beide een onderzoek vragen van de wenselijkheid/haalbaarheid van een verbod op de uitbetaling van het loon van hand tot hand ("in cash").

Hij heeft hiervoor kunnen rekenen op de bereidwillige medewerking van de beleidscel van de minister van de Werk, de beleidscel van de Staatssecretaris voor de Bestrijding van de sociale en de fiscale fraude en de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO.

De Raad merkt, enerzijds, op dat de huidige stand van de regelgeving inhoudt dat de keuze voor de uitbetaling van het loon van hand tot hand of in giraal geld op ondernemingsvlak gebeurt, collectief, en in ondergeschikte orde, door de individuele werknemer. Hij heeft er echter kennis van genomen dat er in een aantal sectoren ook een sectoraal kader voor deze keuzemogelijkheid op ondernemingsvlak bestaat, door een sectorale cao, een impliciet akkoord of een gebruik terzake.

Anderzijds, wenst hij er op te wijzen dat de Raad in zijn advies nr. 1 795 van 7 februari 2012 zijn volledige steun uitsprak voor ieder structureel beleid dat op een doeltreffender manier de strijd aanbindt tegen de verschillende vormen van fraude – van sociale of fiscale aard en sociale dumping – en stelde hij dat hij daaraan wenste bij te dragen. Hij preciseerde

B. La situation actuelle

La loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs dispose que le paiement de la rémunération en espèces doit s'effectuer soit de la main à la main (en argent liquide), soit en monnaie scripturale.

Si le paiement de la rémunération se fait de la main à la main, l'employeur doit soumettre à la signature du travailleur une quittance de ce paiement (article 5, § 1^{er}).

Pour les travailleurs occupés dans le secteur privé, la décision sur le mode de paiement de la rémunération en espèces (soit de la main à la main, soit en monnaie scripturale) est prise au niveau collectif dans l'entreprise.

À défaut de conseil d'entreprise ou de décision unanime prise au sein de ce conseil, la décision peut résulter d'un accord entre l'employeur et la délégation syndicale; à défaut de cette dernière, la décision peut être prise par la majorité des travailleurs (article 5, § 3, deuxième alinéa).

En l'absence de décision collective au niveau de l'entreprise, la rémunération peut uniquement être payée en monnaie scripturale si le travailleur individuel y consent par écrit. Sans ce consentement, le paiement doit s'effectuer de la main à la main (article 5, § 3, troisième alinéa).

II. — POSITION DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

A. Position de principe

Le Conseil national du Travail a procédé à un examen approfondi des saisines, qui demandent toutes les deux de se pencher sur l'opportunité et la faisabilité d'une interdiction de payer la rémunération de la main à la main ("en argent liquide").

Dans ce cadre, il a pu bénéficier de la précieuse collaboration de la cellule stratégique de la ministre de l'Emploi, de la cellule stratégique du secrétaire d'État à la Lutte contre la fraude sociale et fiscale et de la Direction générale Relations individuelles du travail du SPF ETCS.

D'une part, le Conseil remarque que l'état actuel de la réglementation implique que le choix de payer la rémunération soit de la main à la main soit en monnaie scripturale s'opère au niveau de l'entreprise, de manière collective, et subsidiairement par le travailleur individuel. Il a toutefois appris qu'un certain nombre de secteurs prévoient également un cadre sectoriel pour cette possibilité de choix au niveau de l'entreprise, sous la forme d'une convention collective de travail sectorielle, d'un accord implicite ou d'un usage.

D'autre part, le Conseil voudrait attirer l'attention sur le fait que, dans son avis n° 1 795 du 7 février 2012, il a tenu à apporter son plein soutien aux politiques structurelles visant à lutter plus efficacement contre les différentes formes de fraude – fraude de nature sociale ou fiscale et dumping social – et a indiqué qu'il souhaite y apporter sa contribution. Il a en outre

verder dat, om doeltreffend te zijn, de maatregelen inzake fraudebestrijding ten volle moeten rekening houden met wat er in de praktijk gebeurt, uitvoerbaar moeten zijn en de werking van de ondernemingen die te goeder trouw zijn niet onnodig en bovenmatig mogen hinderen.

Gezien de fraudegevoeligheid van een uitbetaling van het loon in geld van hand tot hand, kan de Raad er mee akkoord gaan om in het artikel 5 van de Loonbeschermingswet een principieel verbod van de uitbetaling van het loon in geld van hand tot hand in te schrijven. Als principe zou enkel de uitbetaling van het loon in giraal geld weerhouden worden.

Evenwel wenst de Raad, mede gezien de principes uiteengezet in het advies nr. 1 795, de sociale autonomie van de sectoren terzake te respecteren. Alleen wanneer er een "sectoraal kader" (zie verder) voor de uitbetaling van het loon van hand tot hand bestaat, blijft de keuzemogelijkheid tussen de uitbetaling van het loon van hand tot hand of in giraal geld op ondernemingsvlak behouden. Zo wordt ook gezorgd voor een rechtszekere oplossing voor de betrokken ondernemingen.

De sectorale sociale partners zouden er dus (verder) kunnen toe beslissen om de uitbetaling van hand tot hand in hun sector mogelijk te maken. De modaliteiten hiervan verschillen naargelang de in de sectoren bestaande situatie.

De Raad vraagt om dit eveneens in het artikel 5 van de Loonbeschermingswet op te nemen.

B. Concrete modaliteiten

— Bestaat in de sector geen afspraak inzake het uitbetalen van het loon van hand tot hand, dan zal dit na de invoering van het principieel verbod op uitbetaling van het loon van hand tot hand, slechts mogelijk zijn indien dit in een formeel sectoraal akkoord wordt opgenomen.

— Bestaande sectorale akkoorden die de uitbetaling van hand tot hand van het loon in hun sector mogelijk maken, zullen gedurende hun looptijd verder geldig blijven en dienen gerespecteerd te worden. Deze dienen dus niet heronderhandeld te worden. Na afloop van hun looptijd, dienen de sociale partners van de betrokken sectoren te bekijken of zij de uitbetaling van het loon van hand tot hand in hun sector wensen te behouden door dit op te nemen in een nieuw formeel sectoraal akkoord.

— Bestaande impliciete akkoorden of gebruiken in de sectoren die uitgaan van een betaling van het loon van hand tot hand kunnen na de invoering van het principieel verbod op uitbetaling van het loon van hand tot hand evenzeer behouden blijven onder de volgende voorwaarden:

- Een van de leden van het paritair comité dient het impliciet akkoord of het gebruik, met een beschrijving ervan, ter kennis te brengen aan het paritair comité. Deze kennisgeving kan gebeuren tot uiterlijk 1 jaar na de inwerkingtreding van de wet tot aanpassing van het artikel 5 van de Loonbeschermingswet.

précisé que, pour être efficaces, les mesures de lutte contre la fraude devront prendre pleinement en compte la réalité du terrain, être praticables et ne pas entraver inutilement et excessivement l'activité des entreprises de bonne foi.

Vu le risque de fraude que présente le paiement de la rémunération en espèces de la main à la main, le Conseil peut accepter d'inscrire à l'article 5 de la loi concernant la protection de la rémunération une interdiction de principe de payer la rémunération en espèces de la main à la main. Le principe retenu serait celui du seul paiement de la rémunération en monnaie scripturale.

Le Conseil souhaite toutefois, en raison notamment des principes exposés dans l'avis n° 1 795, respecter l'autonomie sociale des secteurs en la matière. Ce n'est que s'il y a un "cadre sectoriel" (voir ci-après) pour le paiement de la rémunération de la main à la main, que la possibilité de choisir entre le paiement de la rémunération de la main à la main et en monnaie scripturale est conservée au niveau de l'entreprise. Une solution juridiquement sûre est ainsi également apportée pour les entreprises concernées.

Les partenaires sociaux sectoriels pourraient donc (continuer à) décider de permettre le paiement de la main à la main dans leur secteur. Les modalités diffèrent selon la situation qui existe dans les secteurs.

Le Conseil demande de reprendre également cet élément dans l'article 5 de la loi concernant la protection de la rémunération.

B. Modalités concrètes

— En l'absence d'accord dans le secteur sur le paiement de la rémunération de la main à la main, cette forme de paiement ne sera plus possible, après l'introduction de l'interdiction de principe de payer la rémunération de la main à la main, que si elle est reprise dans un accord sectoriel formel.

— Les accords sectoriels existants qui permettent le paiement de la rémunération de la main à la main dans leur secteur resteront valables pendant leur durée de validité et devront être respectés. Ils ne doivent donc pas être renégociés. Au terme de leur durée de validité, les partenaires sociaux des secteurs concernés devront examiner s'ils souhaitent conserver le paiement de la rémunération de la main à la main dans leur secteur en le reprenant dans un nouvel accord sectoriel formel.

— Après l'introduction de l'interdiction de principe de payer la rémunération de la main à la main, les actuels accords implicites ou usages dans les secteurs qui reposent sur le paiement de la rémunération de la main à la main pourront également être conservés aux conditions suivantes:

- Un des membres de la commission paritaire doit notifier l'accord implicite ou l'usage, ainsi que sa description, à la commission paritaire. Cette notification peut avoir lieu jusqu'à un an au plus tard après l'entrée en vigueur de la loi adaptant l'article 5 de la loi concernant la protection de la rémunération.

- Vanaf deze kennisgeving hebben de andere leden van het paritair comité 6 maanden de tijd om een formele, gemotiveerde negatieve reactie aan het paritair comité te bezorgen ten aanzien van het ter kennis gebrachte impliciete akkoord of gebruik.

- Indien zo'n formele, gemotiveerde negatieve reactie door het paritair comité wordt ontvangen binnen voormelde termijn, wordt zo'n reactie beschouwd als het opzeggen van het impliciet akkoord of het afwijzen van het bestaan van het gebruik in de sector en zal geen uitbetaling van loon van hand tot hand meer mogelijk zijn in de sector, tenzij dit wordt opgenomen in een formeel sectoraal akkoord.

- Indien er geen formele, gemotiveerde negatieve reactie door het paritair comité wordt ontvangen binnen voormelde termijn of wanneer er een akkoord is binnen het paritair comité, volgt een registratie door het paritair comité van het ter kennis gebrachte impliciete akkoord of gebruik in een openbaar register, zodat de belanghebbende partijen, zoals de ondernemingen en de sociale partners van de sector hier kennis kunnen van nemen. Het register zal de inspectiediensten ook toelaten om het bestaan van een impliciet akkoord of gebruik in de betrokken sector te verifiëren.

- Een op deze wijze geregistreerd impliciet akkoord of gebruik in de sector kan blijven bestaan tot een van de leden van het paritair comité een formele, gemotiveerde negatieve reactie aan het paritair comité bezorgt waardoor het impliciet akkoord wordt opgezegd of het bestaan van het gebruik in de sector wordt afgewezen, tenzij dit wordt opgenomen in een formeel sectoraal akkoord.

De Raad vraagt dat deze principes zouden ingeschreven worden in de Loonbeschermingswet teneinde de rechtszekerheid voor alle actoren te verzekeren.

Verder vraagt de Raad dat de paritaire comités die van een van hun leden een kennisgeving hebben ontvangen over het bestaan van een impliciet akkoord of gebruik in de sector, deze kennisgeving, met de beschrijving van het impliciet akkoord of gebruik zouden bezorgen aan de FOD WASO. Hetzelfde wordt gevraagd voor de eventuele formele negatieve reacties hieromtrent en hetgeen desgevallend wordt opgenomen in een openbaar register.

Op deze wijze kan de Raad deze informatie op snelle wijze bij de FODWASO opvragen indien hij dit nodig acht voor zijn werkzaamheden.

De secretaris,

J.-P. Delcroix

De voorzitter,

P. Wendey

- À partir de cette notification, les autres membres de la commission paritaire disposent de six mois pour communiquer à la commission paritaire une réaction négative formelle et motivée à l'égard de l'accord implicite ou de l'usage qui a été notifié.

- Si la commission paritaire reçoit une telle réaction négative formelle et motivée dans le délai susvisé, cette réaction est considérée comme la dénonciation de l'accord implicite ou le rejet de l'existence de l'usage dans le secteur, et le paiement de la rémunération de la main à la main ne sera plus possible dans le secteur, à moins qu'il ne soit repris dans un accord sectoriel formel.

- Si la commission paritaire ne reçoit pas de réaction négative formelle et motivée dans le délai susvisé ou lorsqu'il y a un accord au sein de la commission paritaire, il s'ensuit l'enregistrement par la commission paritaire, dans un registre public, de l'accord implicite ou de l'usage qui a été notifié, de sorte que les parties prenantes, telles que les entreprises et les partenaires sociaux du secteur, puissent en prendre connaissance. Le registre permettra également aux services d'inspection de vérifier l'existence d'un accord implicite ou d'un usage dans le secteur concerné.

- Un accord implicite ou usage qui aura été enregistré de la sorte dans le secteur peut continuer à exister jusqu'à ce qu'un des membres de la commission paritaire communique à cette dernière une réaction négative formelle et motivée dénonçant l'accord implicite ou rejetant l'existence de l'usage dans le secteur, à moins que cet accord implicite ou cet usage ne soit repris dans un accord sectoriel formel.

Le Conseil demande que ces principes soient inscrits dans la loi concernant la protection de la rémunération, afin de garantir la sécurité juridique pour tous les acteurs.

Par ailleurs, le Conseil demande que les commissions paritaires qui ont reçu d'un de leurs membres une notification concernant l'existence d'un accord implicite ou d'un usage dans le secteur communiquent au SPF ETCS cette notification, ainsi que la description de l'accord implicite ou de l'usage. Il leur demande d'agir de même pour les éventuelles réactions négatives formelles à ce sujet et pour ce qui est, le cas échéant, repris dans un registre public.

Le Conseil pourra ainsi se faire communiquer rapidement ces informations par le SPF ETCS s'il le juge nécessaire pour ses travaux.

Le secrétaire,

J.-P. Delcroix

Le président,

P. Wendey