

Chambre des Représentants

SESSION 1962-1963.

18 DÉCEMBRE 1962.

PROJET DE LOI

concernant la protection de la rémunération
des travailleurs.

EXPOSE DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Au siècle dernier, le paiement du salaire des ouvriers donna lieu à de nombreux abus. La loi du 16 août 1887 portant réglementation du paiement des salaires des ouvriers tenta d'y remédier. Elle assura la libre disposition des salaires et en interdit le paiement dans les cafés et magasins.

Pendant plus de 50 ans la loi de 1887 donna entière satisfaction. Elle fut modifiée en 1940, de manière à protéger les travailleurs rémunérés au pourboire.

Il fallut attendre la loi du 22 juin 1953 pour qu'une nouvelle modification y soit apportée. A cette époque, à l'occasion du déplacement de la main-d'œuvre et de l'emploi d'un grand nombre d'ouvriers étrangers, on constata que des tenanciers de cantines se faisaient délivrer des procurations par des ouvriers, pour percevoir leurs salaires chez l'employeur. Ce procédé qu'il est permis de qualifier d'abusif, compromettait gravement la libre disposition des salaires.

D'autre part, en 1949 et en 1951, la Conférence Internationale du Travail, adopta successivement la convention n° 95 concernant la protection du salaire, et la convention n° 99 concernant les méthodes de fixation des salaires minima dans l'agriculture. Afin que le Parlement puisse les ratifier, il est nécessaire de modifier la loi de 1887.

A cette occasion, il paraît indiqué de coordonner et d'étendre la réglementation existante en matière de protection de la rémunération des travailleurs.

En faisant usage de l'expression « protection de la rémunération », le projet entend protéger le droit à rémunération, préalablement acquis en vertu soit d'un contrat de louage de travail ou d'un autre contrat ayant pour objet une prestation de travail, soit d'une loi ou d'un règlement. Ce but est atteint en édictant les mesures propres à assurer au bénéficiaire la disposition de son salaire dans la mesure qui lui permet d'assurer sa subsistance et celle de sa famille.

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1962-1963.

18 DECEMBER 1962.

WETSONTWERP

betreffende de bescherming van het loon
der werknemers.

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Tijdens de vorige eeuw gaf de betaling van het loon der arbeiders aanleiding tot veel misbruiken. De wet van 16 augustus 1887, houdende reglementering van de betaling van het loon der arbeiders, trachtte hieraan te verhelpen. Zij verzekerde de vrije beschikking over het loon en verbood de uitbetaling ervan in de herbergen en winkels.

Gedurende meer dan 50 jaren gaf de wet van 1887 alghele voldoening. Zij werd gewijzigd in 1940 ten einde de werknemers, die betaald werden door middel van fooien, te beschermen.

Men moest de wet van 22 juni 1953 afwachten om een nieuwe wijziging te zien aanbrengen. Te dien tijde, ter gelegenheid van de verplaatsing der arbeidskrachten en de tewerkstelling van een groot aantal vreemde arbeiders stelde men vast dat sommige kantinehouders zich door de arbeiders volmachten lieten afleveren om hun loon te innen bij de werkgever. Deze handelwijze, welke als bedrieglijk kan bestempeld worden, bracht de vrije beschikking over het loon grotendeels in gevaar.

Anderzijds keurde de Internationale Arbeidskonferentie in 1949 en 1951 opeenvolgend de overeenkomst n° 95 betreffende de bescherming van het loon en de overeenkomst n° 99 betreffende de methodes tot vaststelling der minimumlonen in de landbouw goed. Ten einde het parlement toe te laten deze te bekrachtigen moet de wet van 1887 gewijzigd worden.

Bij deze gelegenheid schijnt het aangewezen de bestaande regeling inzake bescherming van het loon der werknemers te coördineren en uit te breiden.

Onder de woorden « bescherming van het loon » wordt in het ontwerp verstaan het vooraf bestaande recht op loon, hetzij ingevolge een arbeidsovereenkomst, of een andere overeenkomst tot het verrichten van arbeid, hetzij krachtens een wet of reglement, te beschermen. Dit doel wordt bereikt door het treffen van de nodige maatregelen opdat de gerechtigde in voldoende mate over zijn loon kan beschikken om in zijn levensonderhoud en in dat van zijn gezin te voorzien.

Le projet réalise tout d'abord l'extension de la réglementation existante en élargissant la signification de la notion « rémunération ». En effet, en raison de la portée très large de cette notion, il est apparu de la plus haute importance, pour circonscrire le champ d'application du projet de donner une définition précise de cette union.

D'autre part, cette extension de la réglementation existante est également réalisée en englobant dans le champ d'application de la loi, non seulement les personnes liées par un contrat de louage de travail, mais toutes les personnes travaillant sous l'autorité d'une autre personne en vertu d'un autre contrat ayant pour objet une prestation de travail, soit même en l'absence de tout engagement contractuel.

Le projet a, en outre, pour but de coordonner les réglementations en vigueur en la matière et qui sont éparses dans diverses lois.

A cet effet, il réunit dans un même texte :

1^o la loi du 16 août 1887 portant réglementation du paiement de la rémunération des travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de louage de travail ;

2^o la loi du 18 août 1887 relative à l'incessibilité et à l'insaisissabilité des salaires des ouvriers.

L'article 3bis de la dite loi n'est cependant pas repris dans le projet de coordination mais subsiste comme seul article de la loi du 18 août 1887. Etant relatif aux pensions et autres prestations non constitutives de salaire, il est en effet étranger à la matière du présent projet de loi ;

3^o la loi du 11 avril 1896 confiant à l'inspection du travail la mission de surveiller l'exécution de la loi sur le paiement des salaires ;

4^o la loi du 30 juillet 1901 réglementant le mesurage du travail des ouvriers.

Il n'entre toutefois pas dans les intentions du Gouvernement de réunir toutes les réglementations légales concernant la protection de la rémunération dans une seule loi. Ainsi ne sont pas reprises parmi les dispositions du présent projet de loi certaines dispositions des lois du 5 juin 1928 portant réglementation du contrat d'engagement maritime et du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure. La réglementation particulière concernant les gages et rémunérations prévues dans ces deux lois est mieux adaptée aux conditions spéciales dans lesquelles les travailleurs visés par ces lois effectuent leurs prestations de travail.

Le 1^{er} juillet 1960, le Ministre du Travail a demandé l'avis du Conseil national du Travail sur le texte d'un avant-projet de loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Ce Conseil a émis un avis (n^o 137) le 24 novembre 1960 ; le texte du présent projet en tient largement compte.

Commentaire des articles.

L'article 1^{er} concerne le champ d'application du projet de loi *ratione personae*.

Tenant compte de l'évolution qui s'est opérée depuis 1887, il est souhaitable que le présent projet de loi protège toutes les personnes qui travaillent sous l'autorité d'une autre personne, non seulement en vertu d'un contrat de louage de travail, mais également en vertu de tout

De door het ontwerp beoogde uitbreiding van de bestaande regeling wordt op de eerste plaats verwezenlijkt door een ruimere betekenis te geven aan het begrip « loon ». Gelet op de ruime draagwijdte van dit begrip werd het, met het oog op het bepalen van het toepassingsgebied van het ontwerp, van het hoogste belang geacht, er een nauwkeurige begripsbepaling van te geven.

Verder wordt de uitbreiding van de bestaande regeling eveneens verwezenlijkt door de wet toepasselijk te maken, niet alleen op de personen verbonden door een arbeidsovereenkomst maar op alle personen die arbeid verrichten, onder het gezag van een ander persoon krachtens een andere overeenkomst tot het verrichten van arbeid, hetzij zelfs in het geval waarbij elke contractuele verbintenis ontbreekt.

Naast deze uitbreiding beoogt het ontwerp verder de coördinatie van de terzake geldende regelingen welke thans over verschillende wetten zijn verspreid.

Met dit doel werden in dit ontwerp samengebracht :

1^o de wet van 16 augustus 1887 tot regeling van de uitbetaling der bezoldiging van de bij een arbeidsovereenkomst verbonden werknemers ;

2^o de wet van 18 augustus 1887 op het verbod van overdracht van — en beslag op het loon der werklieden.

Artikel 3bis van genoemde wet werd evenwel niet opgenomen in het coördinatieontwerp maar blijft als enig overblijvend artikel van de wet van 18 augustus 1887 van kracht. Daar dit artikel inderdaad enkel betrekking heeft op pensioenen en andere uitkeringen die geen loon zijn, vindt het geen plaats in dit wetsontwerp ;

3^o de wet van 11 april 1896 waarbij aan de arbeidsinspectie wordt opgedragen te waken over de uitvoering van de wet op de betaling van het loon ;

4^o de wet van 30 juli 1901 tot regeling van de berekening van de arbeid der werklieden.

De Regering wenst nochtans niet alle wettelijke regelingen inzake bescherming van het loon in één wet samen te brengen. Dit is inzonderheid het geval met sommige bepalingen van de wetten van 5 juni 1928 op de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst en van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen. De bijzondere regeling betreffende de gages en lonen, welke in deze wetten is voorzien is beter aangepast aan de bijzondere omstandigheden waarin de door deze wetten bedoelde werknemers arbeid verrichten.

Op 1 juli 1960 heeft de Minister van Arbeid het advies gevraagd van de Nationale Arbeidsraad over een voorontwerp van wet dat de vooraangehaalde doeleinden beoogde.

Deze Raad heeft op 24 november 1960 een advies (n^o 137) verstrekt ; de tekst van dit ontwerp houdt er in grote mate rekening mede.

Bespreking van de artikelen.

Artikel één betreft het toepassingsgebied van het wetsontwerp *ratione personae*.

Wanneer men rekening houdt met de evolutie die zich sedert 1887 heeft ontwikkeld, dan is het gewenst dat dit wetsontwerp alle personen beschermt die tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon, niet alleen krachtens een arbeidsovereenkomst, maar eveneens

autre contrat ayant pour objet une prestation de travail, ou même en dehors de tout engagement contractuel. En effet, toutes ces personnes engagent leurs services dans les mêmes conditions et dans les mêmes circonstances que les travailleurs proprement dits. C'est pourquoi elles sont assimilées pour l'application de la présente loi, aux travailleurs.

Peu importe le fondement juridique de l'obligation de travailler, toutes ces personnes doivent, par leur travail, pourvoir à leurs besoins et, par conséquent, doivent aussi bénéficier d'une protection identique.

Le présent projet de loi protège donc toutes les personnes occupées au travail dans l'industrie, le commerce, l'agriculture, l'artisanat ainsi que les personnes occupées par celles qui exercent une profession libérale et par les particuliers. Il s'applique également aux apprentis et stagiaires.

L'article 1^{er} dispose que la loi ne porte pas atteinte aux réglementations particulières qui sont ou seront édictées par ou en vertu d'une autre loi à l'égard de certaines catégories de travailleurs.

Cette disposition vise notamment les réglementations particulières prévues pour :

1^o le personnel des services publics, pour autant qu'il soit soumis à un statut réglementaire, notamment les personnes occupées au travail par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public ;

2^o les personnes qui tombent sous l'application de la loi du 5 juin 1928 portant réglementation du contrat d'engagement maritime ;

3^o les personnes qui tombent sous l'application de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

Les réglementations particulières existantes pour ces personnes sont mieux adaptées aux circonstances spéciales dans lesquelles ces personnes effectuent leurs prestations de travail. C'est pourquoi le gouvernement a estimé opportun de laisser subsister ces réglementations ;

4^o les mineurs visés par l'article 13, 2^o de la loi du 15 mai 1912 sur la protection de l'enfance.

Il s'agit de mineurs appelés communément « enfants du juge des enfants ». Ce juge peut les confier jusqu'à leur majorité à une personne, à une société ou à une institution de charité ou d'enseignement, publique ou privée. L'article 40 de la dite loi du 15 mai 1912 dispose que l'emploi des salaires gagnés par ces mineurs est déterminé par le juge des enfants.

Pour cette raison ainsi que de nombreuses autres, telles que celles découlant notamment de l'application des articles 5, 10 et 42 de la même loi, il est indiqué que le projet de loi soustrait ces mineurs à son application sous peine d'ébranler l'économie de la loi sur la protection de l'enfance ;

5^o les détenus occupés dans une entreprise.

Considérant que l'article 346 de l'arrêté royal du 30 septembre 1905 contenant le règlement général des prisons dispose que « la portion du produit de leur travail attribuée aux détenus est totalement insaisissable », les détenus doivent être exclus également de l'application du présent projet de loi.

krachtens elke andere overeenkomst tot het verrichten van arbeid, of zelfs buiten enige contractuele verbintenis. Immers al deze personen verrichten arbeid in dezelfde voorwaarden en omstandigheden als de werknemers. Daarom worden zij met het oog op de toepassing van deze wet met werknemers gelijkgesteld.

Al deze personen, ongeacht de rechtsgrond van de verplichting tot het verrichten van arbeid, moeten door hun arbeid in hun levensonderhoud voorzien en moeten bijgevolg ook eenzelfde wettelijke bescherming genieten.

Het huidige wetsontwerp beschermt dus alle personen die te werk gesteld zijn in de nijverheid, de handel, de landbouw, het ambachtswesen, evenals de personen te werk gesteld door personen die een vrij beroep uitoefenen en door de particulieren. Het is ook van toepassing op de leerlingen en de stagiaires.

Artikel één bepaalt dat de wet geen afbreuk doet aan de bijzondere regelingen die door of krachtens een andere wet voor bepaalde categorieën van werknemers zijn of worden getroffen.

Met deze bepaling worden inzonderheid bedoeld de bijzondere regelingen voorzien voor :

1^o het personeel der openbare diensten, voor zover het onder een reglementair statuut valt en namelijk de personen te werk gesteld door de Staat, de provinciën, de gemeenten, de openbare instellingen, die ervan afhangen, en de instellingen van openbaar nut ;

2^o de personen die onder toepassing vallen van de wet van 5 juni 1928 op de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst ;

3^o de personen die onder toepassing vallen van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

De bestaande bijzondere regelingen voor deze personen zijn beter aangepast aan de bijzondere omstandigheden waarin deze personen arbeid verrichten. Dit is de reden waarom de regering het opportuun acht deze regelingen onaangetaast te laten ;

4^o de minderjarigen bedoeld bij artikel 13, 2^o van de wet van 15 mei 1912 op de kinderbescherming.

Het betreft hier minderjarigen die gewoonlijk « kinderen van de kinderrechter » worden genoemd. Deze rechter kan hen tot hun meerderjarigheid toevertrouwen aan een persoon, aan een vereniging of aan een openbare of bijzondere instelling van weldadigheid of van onderwijs. Artikel 40 van genoemde wet van 15 mei 1912 bepaalt dat het gebruik van de lonen verdiend door deze minderjarigen, bepaald wordt door de kinderrechter.

Om deze reden evenals om vele andere waaronder die welke onder meer een gevolg zijn van de toepassing der artikelen 5, 10 en 12 van dezelfde wet dient het wetsontwerp deze minderjarigen te onttrekken aan de toepassing ervan op straffe van de economie van de wet op de kinderbescherming te ontzenuwen ;

5^o de in een onderneming te werk gestelde gevangenen.

Overwegende dat artikel 346 van het koninklijk besluit van 30 september 1905 houdende algemeen reglement van de gevangenen bepaalt : « het gedeelte van de opbrengst van hun arbeid, toegekend aan de gevangenen, is voor het geheel niet vatbaar voor beslag » moeten de gevangenen eveneens uitgesloten worden van de toepassing van dit wetsontwerp.

L'article 2 fixe le champ d'application *ratione materiae* du projet de loi.

Il détermine ce qu'on entend par « rémunération » pour l'application du projet.

Afin d'éviter autant que possible les discussions concernant les avantages qui doivent être considérés comme « rémunération » pour l'application du projet, il a paru nécessaire de donner une définition aussi précise que possible de la notion de « rémunération ».

Les termes « en raison de son engagement » montrent clairement que la rémunération que le gouvernement entend protéger comprend non seulement le salaire proprement dit, payé en contrepartie directe du travail accompli, mais aussi tous autres avantages accordés à l'occasion de l'exécution, de l'expiration ou de la suspension des services, tels que les indemnités de préavis et de licenciement, le pécule de vacances, le salaire afférent aux jours fériés rémunérés, les indemnités pour accidents de travail, les indemnités pour perte de salaire du fait de chômage dû à la maladie ou au manque de travail, les allocations pour charges de famille, les allocations accordées lorsqu'il est mis fin aux services à un âge déterminé ou les allocations octroyées aux proches du travailleur décédé.

En disposant que les avantages sont reçus de l'employeur, le projet vise à exclure de la protection des mêmes avantages lorsqu'ils sont payés par des organismes chargés de la liquidation d'avantages sociaux, tels que les caisses de vacances annuelles, les caisses pour allocations familiales, les organismes assureurs en cas d'accidents de travail, la Caisse de prévoyance et de secours en faveur des victimes des accidents de travail, le Fonds de prévoyance en faveur des victimes des maladies professionnelles, les fonds de sécurité d'existence, etc... Les pourboires constituent l'unique exception à cette règle. Aussi sont-ils mentionnés spécialement comme rémunération.

Enfin, la définition de la notion de « rémunération » met l'accent sur le « droit du travailleur » à ces avantages, de sorte qu'aussi bien les libéralités de la part de l'employeur que les pourboires volontaires qui ne sont pas dus en vertu du contrat ou de l'usage, sont exclus de la notion de « rémunération ».

Reproduisant l'article 6 de la convention n° 95 de la Conférence internationale du travail, l'article 3 interdit aux employeurs de restreindre la liberté du travailleur de disposer de son salaire.

Une exception à ce principe de la libre disposition de la rémunération est prévue cependant par l'article 6 de la loi du 27 novembre 1891 pour la répression du vagabondage et de la mendicité. Le salaire des internés visés dans cet article subit, en effet, une retenue qui n'est remise aux intéressés qu'à leur sortie de l'établissement, en partie en espèces, en partie en vêtements et outils. Des retenues peuvent, en outre, être opérées sur ces salaires à titre de sanctions disciplinaires. Le gouvernement a jugé opportun de maintenir cette disposition en vigueur (article 3, alinéa 2 du projet).

Reprenant la disposition de l'article 1^{er} de la loi du 16 août 1887 portant réglementation du paiement de la rémunération des travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de louage de travail, l'article 4 y ajoute que la rémunération doit être payée en monnaie ayant cours légal dans le pays où s'effectue le paiement. En effet, on peut imaginer le cas d'un travailleur employé en Belgique mais domicilié ou résidant à l'étranger, où il touchera sa rémunération. Il aura donc intérêt à être payé en une monnaie ayant cours légal dans ce pays.

Artikel 2 bepaalt het toepassingsgebied *ratione materiae* van het wetsontwerp.

Het bepaalt wat voor de toepassing van het ontwerp onder « loon » moet worden verstaan.

Ten einde zoveel mogelijk betwistingen in verband met de voordelen welke voor de toepassing van het ontwerp als loon moeten worden aangemerkt te vermijden, is het noodzakelijk gebleken een zo duidelijk mogelijke bepaling van het begrip « loon » te geven.

De woorden « ten gevolge van zijn dienstbetrekking » wijzen er duidelijk op dat onder loon, waaraan de regering bescherming wenst te verlenen, moet worden begrepen niet alleen het eigenlijke loon toegekend als rechtstreekse tegenprestatie van de verrichte arbeid, maar ook alle andere voordelen die in verband met de uitvoering, de beëindiging of de schorsing van de dienstbetrekking worden verleend, zoals opzeggings- en ontslagvergoedingen, vakantiegeld, loon voor betaalde feestdagen, arbeidsongevallenvergoedingen, loondervingsvergoedingen wegens het niet-verrichtn van arbeid ingevolge ziekte of gebrek aan werk, uitkeringen wegens gezinslast, uitkeringen bij beëindiging van de dienstbetrekking op een bepaalde leeftijd of uitkeringen aan de nabestaanden van de overleden werknemer.

Waar het ontwerp bepaalt dat deze voordelen van de werkgever worden ontvangen beoogt het deze zelfde voordelen uit de bescherming te sluiten wanneer zij worden uitgekeerd door instellingen belast met de uitbetaling van sociale voordelen, zoals daar zijn de vakantiefondsen, de kinderbijslagfondsen, de verzekeringsinstellingen tegen arbeidsongevallen, de Steun- en Voorzorgskas ten behoeve van door arbeidsongevallen getroffen en, het Voorzorgsfonds ten behoeve van door beroepsziekten getroffen en, de fondsen voor bestaanszekerheid, enz... Alleen de fooien maken hierop een uitzondering. Om die reden worden zij dan ook afzonderlijk als loon vermeld.

Ten slotte wordt in de omschrijving van het begrip « loon » gesteld dat de werknemer op die voordelen « recht heeft », zodat zowel de giften vanwege de werkgever, als de vrijwillig gegeven fooien die niet krachtens de overeenkomst of het gebruik verschuldigd zijn, worden uitgesloten van het begrip « loon ».

Artikel 3 neemt artikel 6 van het verdrag n° 95 van de Internationale Arbeidsconferentie over en verbiedt de werkgevers de vrije beschikking van de werknemer over zijn loon te beperken.

Op dit beginsel van de vrije beschikking over het loon wordt nochtans een uitzondering gemaakt door artikel 6 van de wet van 27 november 1891 tot beteugeling der landloperij en der bedelarij. Van het loon dat door de in dat artikel bedoelde geïnterneerden wordt verdiend, wordt een gedeelte ingehouden, dit gedeelte wordt hun eerst bij het verlaten van het gesticht overhandigd, deels in geld, deels onder de vorm van klederen en gereedschap. Op het loon van deze geïnterneerden kunnen bovendien nog inhoudingen als tuchtstraf worden verricht. De regering heeft het opportuun geoordeeld deze bepaling onaangeroerd te laten (artikel 3, tweede lid van het ontwerp).

Artikel 4 herneemt de bepaling van artikel één van de wet van 16 augustus 1887 tot regeling van de uitbetaling der bezoldiging van de bij een arbeidsovereenkomst verbonden werknemers, doch voegt eraan toe dat de uitbetaling moet geschieden in een munt die wettelijk gangbaar is in het land van uitbetaling. Het is immers niet ondenkbaar dat een werknemer die in België arbeid verricht maar in het buitenland woont of verblijft, aldaar wordt uitbetaald. Alsdan is het voor hem nuttig in dat land gangbare munt te ontvangen.

D'autre part, l'évolution économique postule de donner à l'employeur la possibilité de se libérer de sa dette autrement que par un paiement de la main à la main. C'est à cet effet que l'article 4, alinéa 2, prévoit, à condition que le travailleur y consente, la possibilité de payer la rémunération par l'intermédiaire de l'Administration des postes, de l'Office des Chèques Postaux ou d'une banque. De telle manière, le texte est mis en concordance avec les dispositions de l'article 3, 2 de la convention n° 95 de la Conférence internationale du travail. Au cas où l'employeur a l'intention d'appliquer ce mode de paiement à tout le personnel, le texte prévoit la nécessité d'une décision préalable du conseil d'entreprise, ou un accord conclu avec la délégation syndicale du personnel ou avec la majorité des travailleurs intéressés, afin de donner des garanties suffisantes au travailleur en ce qui concerne la protection de sa rémunération.

L'article 5 permet le paiement partiel de la rémunération en nature; cependant, il est indispensable dant l'intérêt des travailleurs de limiter la quotité de la rémunération payable en nature. En effet, le travailleur pourrait recevoir des produits qui ne répondent pas à ses besoins; de plus, la quotité du salaire en espèces pourrait être tellement réduite, qu'elle ne permettrait plus au travailleur de disposer de l'argent liquide nécessaire à sa subsistance. Le texte prévoit notamment que le paiement de la rémunération en nature ne peut excéder un cinquième de la rémunération totale brute et la moitié de la même rémunération lorsqu'il s'agit de travailleurs domestiques, de concierges, d'apprentis et de stagiaires, logés et nourris par l'employeur.

Afin d'éviter toute confusion, il échet de signaler que l'article 5 ne déroge pas à l'obligation prévue par l'article 11 de la loi sur le contrat de travail qui charge le chef d'entreprise de mettre à la disposition du travailleur, sauf stipulation expresse, les outils et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail.

Les autres dispositions du texte s'inspirent des articles 2 et 3 de la loi du 16 août 1887.

Concernant la disposition de l'article 5, § 2, 4°, il faut signaler que l'article 168 du Règlement général pour la protection du travail porte que l'employeur est tenu d'assurer à ses frais la fourniture et l'entretien des vêtements de travail qui sont désignés aux articles 149 et suivants dudit règlement par l'expression « moyens de protection individuelle ».

La disposition de l'alinéa 2 du § 3 interdit à l'employeur de porter les produits en compte à un prix supérieur au prix commercial normal, même s'il a payé un prix supérieur.

L'article 6 concerne la recevabilité des actions tendant au paiement des fournitures faites par l'employeur ou ses préposés au travailleur.

Il convient d'observer à ce sujet que la loi du 15 mai 1956 sur les économats interdit, en principe, à l'employeur de vendre des marchandises à ses travailleurs. Certaines fournitures sont toutefois autorisées. Il va de soi que l'employeur doit disposer d'une action en paiement dans ces cas prévus par l'article 1^{er}, b, et l'article 3, alinéa 2 de la loi du 15 mai 1956. En plus, l'action doit être recevable aussi dans le cas de fournitures faites concernant le commerce exercé par le travailleur.

L'article 7 a la même portée que les dispositions de l'article 9 de la loi du 16 août 1887.

Tevens is het wegens de economische evolutie nodig gebleken aan de werkgever de mogelijkheid te bieden om zich door andere wijzen van betaling dan deze van hand tot hand, van zijn schuld te kwijten. Daarom voorziet het tweede lid van artikel 4, mits instemming van de werknemer, de mogelijkheid van betaling van het loon door tussenkomst van het postbestuur, het bestuur der post-checks of een bank. Alzo wordt deze tekst in overeenstemming gebracht met artikel 3, 2 van het reeds genoemde verdrag n° 95 van de Internationale Arbeidsconferentie. Wanneer de werkgever deze wijze van uitbetaling wil toepassen op het ganse personeel, dan voorziet de tekst, met het doel voldoende waarborgen te bieden aan de werknemer voor wat betreft de bescherming van zijn loon, een voorafgaande beslissing van de ondernemingsraad of een akkoord met de syndicale afvaardiging of de meerderheid van de betrokken werknemers.

Artikel 5 laat de gedeeltelijke betaling van het loon in natura toe; in het belang van de werknemers is het nochtans onontbeerlijk het gedeelte van het in natura uitbetaalbare loon te beperken. Het zou inderdaad kunnen zijn dat de werknemer produkten ontvangt die niet beantwoorden aan zijn behoeften; daarenboven zou het gedeelte van het loon in geld zodanig herleid kunnen zijn dat hij niet meer zou kunnen beschikken over de liquide geldmiddelen nodig voor zijn bestaan. De tekst voorziet inzonderheid dat de uitbetaling van het loon in natura een vijfde van het totale bruto-loon niet mag overtreffen en een helft ervan wanneer het gaat om huispersoneel, huisbewaarders, leerlingen en stagiaires, gehuisvest en gevoed door de werkgever.

Ten einde alle misverstand te vermijden past het te vermelden dat artikel 5 geen afbreuk doet aan de verplichtingen voorzien bij artikel 11 van de wet op de arbeidsovereenkomst voor het ondernemingshoofd en behoudens andersluidende uitdrukkelijke bepaling de voor de uitvoering van het werk nodige werktuigen en grondstoffen ter beschikking van de werknemer te stellen.

De overige bepalingen van de voorgestelde tekst worden ingegeven door de artikelen 2 en 3 van de wet van 16 augustus 1887.

In verband met het bepaalde onder artikel 5, § 2, 4°, dient vermeld dat artikel 168 van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming voorschrijft dat de werkgever op zijn kosten instaat voor de levering en het onderhoud van de werkkleding die in de artikelen 149 en volgende van hetzelfde reglement wordt aangemerkt als « individuele beschermingsmiddelen ».

Door de bepaling onder § 3, tweede lid wordt aan de werkgever verboden de produkten aan te rekenen tegen een hogere prijs dan de normale handelsprijs, ook al heeft hij zelf meer dan de normale prijs betaald.

Artikel 6 betreft de ontvankelijkheid van de vorderingen die ertoe strekken de betaling te bekomen van leveringen gedaan door de werkgever of zijn aangestelden aan de werknemer.

Er dient in dit verband te worden opgemerkt dat de wet van 15 mei 1956 betreffende de diensten voor personeelszorg aan de werkgever in beginsel verbiedt goederen aan zijn werknemers te verkopen. Sommige leveringen zijn echter wel toegelaten. Vanzelfsprekend moet de werkgever in deze gevallen, voorzien onder artikel 1, b, en artikel 3, tweede lid van de wet van 15 mei 1956, over een vordering in betaling beschikken. Daarenboven moet de vordering ook ontvankelijk zijn in geval van leveringen gedaan in verband met de door de werknemer uitgeoefende handel.

Artikel 7 heeft dezelfde draagwijdte als de bepalingen van artikel 9 van de wet van 16 augustus 1887.

L'article 8 met fin à l'incertitude que peut éprouver le travailleur quant à la date du paiement de sa rémunération. Actuellement, l'article 5 de la loi du 16 août 1887 dispose que les salaires ne dépassant pas 100 francs par jour doivent être payés à l'ouvrier au moins deux fois par mois à 16 jours d'intervalle au plus. Les ouvriers ont pourtant cessé dans leur grande majorité de bénéficier de ces dispositions, étant donné que les salaires minimums légaux en vigueur dépassent les taux fixés.

Afin d'assurer aux travailleurs la régularité dans le paiement de leur rémunération et accroître ainsi leur bien-être, il paraît indiqué de fixer une certaine périodicité dans le paiement de celle-ci.

D'autre part, l'augmentation constante du taux nominal des salaires rend souhaitable la suppression dans la loi de toute référence à un plafond donné, afin d'éviter que pendant des périodes relativement longues la rémunération ne soit plus protégée.

C'est pourquoi l'article 8 pose comme règle que la rémunération doit être payée au moins une fois par mois et ne fait plus de référence à un plafond donné. Ainsi la régularité du paiement de la rémunération des travailleurs est assurée de façon beaucoup plus étendue qu'elle ne l'était par la loi du 16 août 1887.

Il ne peut être dérogé à cette réglementation légale que par une décision de la commission paritaire compétente rendue obligatoire par arrêté royal conformément aux dispositions de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 ou par décision du Comité national pour le travail à domicile rendue obligatoire par arrêté royal conformément aux dispositions de la loi fixant le statut du Comité national pour le travail à domicile.

Le texte même du projet mentionne déjà certaines exceptions à cette règle, et entre autres, les participations aux bénéfices et autres avantages similaires tels que primes de fin d'année, primes de productivité, treizième mois, attribution d'actions représentatives du capital de la société..., etc...

Il est évident toutefois que la détermination de la date du paiement du pécule de vacances reste régie par la réglementation en la matière.

L'article 9 détermine le moment du paiement de la rémunération qui reste due lorsque les services prennent fin. Cette disposition précise que le paiement doit avoir lieu le jour où la rémunération aurait dû être payée normalement si le travailleur était demeuré en service. De cette façon, il est remédié à la situation qui existe sous l'empire de la législation actuelle et suivant laquelle un travailleur quittant son employeur doit parfois attendre des semaines, voire des mois, avant le paiement de sa rémunération.

L'article 10 contient une disposition qui ne figure pas dans la loi de 1887. Depuis cette date, une loi de 1905 a interdit le travail du dimanche et un arrêté-loi du 25 février 1947 a prohibé le travail pendant les jours fériés. D'autre part, dans beaucoup de branches d'activité, les travailleurs ne sont plus occupés le samedi; c'est pourquoi la rémunération doit être payée de manière que le travailleur ne soit pas obligé de se déplacer pendant un jour d'inactivité habituelle.

L'article 11 reprend la disposition de l'article 4 de la loi du 16 août 1887 modifiée par la loi du 22 juin 1953. Conformément à l'article 13, 1 de la Convention n° 95 de la Conférence internationale du travail, il permet que le paiement se fasse aussi bien à proximité du lieu de travail

Artikel 8 stelt een einde aan de onzekerheid waarin de werknemer zich kan bevinden nopens de datum van de betaling van zijn loon. Thans bepaalt artikel 5 van de wet van 16 augustus 1887 dat de lonen, die niet meer dan 100 frank per dag bedragen, ten minste tweemaal in de maand met een tussentijd van ten hoogste zestien dagen aan de werklieden dienen uitbetaald te worden. De grote meerderheid der werklieden heeft nochtans opgehouden het voordeel te genieten van deze bepalingen daar de thans van kracht zijnde wettelijke minimumlonen het vastgestelde bedrag overschrijden.

Ten einde aan de werknemers een regelmatige uitbetaling van hun loon te verzekeren en also hun welzijn te verhogen, schijnt het aangewezen een zekere periodiciteit in de uitbetaling vast te stellen.

Anderdeels maakt de bestendige stijging van de lonen het wenselijk in de wet iedere verwijzing naar een gegeven plafond te schrappen om te vermijden dat gedurende betrekkelijk lange perioden het loon niet meer beschermd zou zijn.

Daarom stelt artikel 8 als regel dat het loon tenminste eenmaal per maand moet worden uitbetaald en verwijst het niet meer naar een gegeven plafond. Op die manier wordt de regelmatige uitbetaling van het loon der werknemers op een veel bredere wijze beschermd dan dit het geval was in de wet van 16 augustus 1887.

Van deze wettelijke regel kan enkel afgeweken worden door een beslissing van het bevoegde paritair comité algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit overeenkomstig de bepalingen van de besluitwet van 9 juni 1945 of door een beslissing van het Nationaal comité voor de huisarbeid, verplichtend gemaakt bij koninklijk besluit overeenkomstig de bepalingen van de wet tot vaststelling van het statuut van het Nationaal Comité voor de huisarbeid.

In de tekst van het ontwerp worden zelfs reeds enkele uitzonderingen op deze regel vermeld en onder meer de aandelen in de winst en andere gelijksoortige voordelen, zoals b.v. de eindejaarspremie, de productiviteitspremie, de dertiende maand, de toekenning van representatieve kapitaal aandelen van de maatschappij, enz...

Het is evenwel duidelijk dat wat het tijdstip van uitbetaling van het vakantiegeld betreft, dit onderworpen blijft aan de betrokken regeling.

Artikel 9 stelt vast op welk ogenblik het nog verschuldigde loon moet worden uitbetaald bij beëindiging van de arbeidsverhouding. Deze bepaling betekent dat de betaling moet geschieden op de dag waarop het loon normaal had moeten worden uitbetaald, indien de werknemer in dienst ware gebleven. Alzo wordt verholpen aan de toestand welke bestaat onder de thans van kracht zijnde wetgeving en waarbij een werknemer die zijn werkgever verlaat, soms weken, ja maanden moet wachten op de uitbetaling van zijn loon.

Artikel 10 bevat een bepaling die niet voorkomt in de wet van 1887. Sedert deze datum heeft een wet van 1905 de arbeid op zondag, en een besluitwet van 25 februari 1947 de arbeid op de feestdagen verboden. Anderzijds moeten in vele bedrijfstakken de werknemers zaterdags geen arbeid meer verrichten; daarom moet de uitbetaling van het loon op zulke wijze gedaan worden dat de werknemer niet verplicht is zich tijdens een gewone rustdag te verplaatsen.

Artikel 11 herneemt de bepaling van artikel 4 van de wet van 16 augustus 1887 gewijzigd bij de wet van 22 juni 1953. Overeenkomstig artikel 13, 1, van het verdrag n° 95 van de Internationale Arbeidsconferentie, laat het, behoudens op de plaats waar de arbeid wordt verricht, de uitbe-

qu'en ce lieu lui-même. Ce texte permet la possibilité d'obliger le travailleur à se rendre du lieu où il est occupé au bureau de l'entreprise où s'effectue le paiement.

L'article 12 autorise les commissions paritaires à prendre des décisions relatives aux renseignements à communiquer au travailleur. Conformément à l'avis n° 137 du Conseil national du travail, le texte prévoit que ces dispositions peuvent être rendues obligatoires par le Roi en application de l'article 12 de l'arrêté-loi du 9 juin 1945.

Les articles 13, 14 et 15 reprennent sous une forme adaptée les dispositions des articles 4^{ter}, 4^{quater}, 7^{bis} et 7^{ter} de la loi du 16 août 1887 modifiée par les lois des 22 mars 1940 et 22 juin 1953.

Les articles 16, 17 et 18 reprennent également sous une forme adaptée les dispositions des articles 1, 2, 3, 4 et 5 de la loi du 30 juillet 1901 réglementant le mesurage du travail des ouvriers.

L'article 19 reprend les dispositions de l'article 10^{bis} de la loi du 16 août 1887, modifiée par la loi du 17 juin 1896.

L'article 20 contient les dispositions concernant les retenues qui peuvent aggraver la rémunération des travailleurs visés par le projet.

L'alinéa 2 de cet article dispose que le total des retenues sur la rémunération ne peut dépasser 1/5 de la rémunération en argent due à chaque paie, déduction faite des retenues effectuées en vertu de la législation fiscale et de la législation relative à la sécurité sociale. Toutefois, cette disposition n'est pas applicable lorsque le travailleur a agi par dol ou a mis volontairement fin à son engagement avant la liquidation des indemnités et dommages et intérêts visés aux articles 8, dernier alinéa, et 25 de la loi du 10 mars 1900.

L'article 22 détermine la quotité saisissable et cessible de la rémunération. Actuellement, la cession du salaire des ouvriers et gens de service peut atteindre 2/5 et la saisie un autre 1/5 du salaire total. Elles peuvent être cumulées. Il en est de même pour les appointements des employés mais seulement pour la portion ne dépassant pas 72.000 francs, le surplus étant cessible et saisissable en totalité.

Il en résulte que dans certains cas, le travailleur ne dispose même plus du minimum vital pour assurer sa subsistance et celle de sa famille. C'est pourquoi le texte de l'article 22 réduit la quotité cessible à un cinquième tout en maintenant la quotité saisissable à un cinquième.

La saisie et la cession cumulées ne peuvent être supérieures à deux cinquièmes de la rémunération due à chaque paie au lieu des trois cinquièmes permis actuellement.

En raison de l'évolution des rémunérations, la limite de 72.000 francs fixée en 1947 en ce qui concerne les employés a été portée à 10.000 francs par mois par le texte du présent projet et s'applique non seulement aux employés mais à tous les travailleurs tombant sous l'application de la présente loi.

On a constaté que la fixation à 120.000 francs par an de la rémunération protégée risquerait de compromettre le bénéfice pour le travailleur d'un revenu régulier suffisant.

taling ook toe in de nabijheid van de plaats waar de arbeid wordt verricht. Alzo kan de werknemer ertoe verplicht worden zich van de werkplaats waar hij te werk gesteld is, te begeven naar het kantoor van het bedrijf waar de uitbetaling geschiedt.

Artikel 12 laat de paritaire comités toe beslissingen te nemen in verband met de aan de werknemers te verschaffen inlichtingen. Overeenkomstig het advies n° 137 van de Nationale Arbeidsraad bepaalt het dat deze beslissingen door de Koning algemeen verbindend kunnen worden verklaard overeenkomstig artikel 12 van de besluitwet van 9 juni 1945.

Artikelen 13, 14 en 15 hernemen onder een aangepaste vorm de bepalingen van de artikelen 4^{ter}, 4^{quater}, 7^{bis} en 7^{ter} van de wet van 16 augustus 1887, gewijzigd bij de wetten van 22 maart 1940 en 22 juni 1953.

Artikelen 16, 17 en 18 hernemen eveneens en onder een aangepaste vorm de bepalingen van de artikelen 1, 2, 3, 4 en 5 van de wet van 30 juli 1901, tot regeling van de berekening van de arbeid der werklieden.

Artikel 19 herneemt de bepalingen van artikel 10^{bis} van de wet van 16 augustus 1887, gewijzigd bij de wet van 17 juni 1896.

Artikel 20 houdt de bepalingen in betreffende de inhoudingen welke het loon van de door het ontwerp bedoelde werknemers kunnen bezwaren.

Het tweede lid van dit artikel stelt dat het totaal van de inhoudingen op het loon niet hoger mag zijn dan 1/5 van het bij elke uitbetaling verschuldigde loon in geld, na aftrekking van de inhoudingen gedaan op grond van de fiscale wetgeving en de wetgeving op de sociale zekerheid. Deze bepaling is echter niet toepasselijk in geval de werknemer bedrog zou hebben gepleegd of zijn verbintenis zou hebben verbroken vóór de regeling van de vergoedingen en schadeloosstellingen bedoeld in de artikelen 8, laatste lid en 25 van de wet van 10 maart 1900.

Artikel 22 bepaalt tot beloop van welk bedrag het loon vatbaar is voor beslag en overdracht. Thans kan de overdracht van het loon van werklieden en dienstboden 2/5 en het beslag een ander 1/5 van het totale loon bedragen. Zij mogen samengevoegd worden. Hetzelfde geldt voor de wedden toegekend aan de bedienden maar slechts voor het gedeelte dat 72.000 frank niet te boven gaat; de som die dit bedrag overtreft kan in haar geheel overgedragen of in beslag genomen worden.

Daaruit volgt dat de werknemer in sommige gevallen zelfs niet meer over het levensminimum beschikt om zijn bestaan en dit van zijn gezin te verzekeren. Om die reden beperkt *artikel 22* het gedeelte dat kan overgedragen worden tot een vijfde, terwijl het gedeelte dat in beslag genomen kan worden op een vijfde behouden blijft.

Samen mogen beslag en overdracht niet meer bedragen dan twee vijfden van het bij iedere uitbetaling verschuldigde loon in de plaats van de drie vijfden welke thans toegelaten zijn.

Om reden van de evolutie der lonen werd de limiet van 72.000 frank die reeds in 1947 werd vastgesteld voor de bedienden, door de tekst van dit wetsontwerp op 10.000 frank per maand gebracht en die limiet geldt niet alleen voor de bedienden maar voor al de werknemers die onder toepassing vallen van deze wet.

Men heeft vastgesteld dat in de begrenzing van het beschermde loon tot een jaarlijks bedrag van 120.000 frank het gevaar kan schuilen dat de werknemer gespeend wordt

En effet, la rémunération de certains travailleurs peut dépasser ce montant dans le courant de l'année, ce qui aurait pour effet que la rémunération à échoir serait saisissable et cessible sans limitation. Par ailleurs, les employeurs informés au cours de l'année d'une saisie ou d'une cession sur une rémunération qui dépasse 120.000 francs l'an devraient faire des calculs ayant un effet rétroactif pour déterminer avec exactitude dans quelle mesure cette rémunération est saisissable et cessible.

Dans le souci de garantir aux travailleurs un revenu mensuel minimum et de simplifier les formalités imposées aux employeurs, le projet prévoit que la rémunération protégée en matière de saisie et de cession est fixée à 10.000 francs par mois plutôt qu'à 120.000 francs par an.

Cet article permet au Roi d'adapter le montant de 10.000 francs aux circonstances économiques. Afin d'exclure les difficultés quand il s'agit d'interpréter la notion « circonstances économiques », le texte prévoit que cette adaptation devra se faire en liaison avec l'indice des prix de détail du Royaume.

Dans le but de ne pas astreindre les employeurs à des calculs trop compliqués, l'adaptation aura lieu par tranche de 1.000 francs ou de multiple de 1.000 francs.

L'article 23 est inspiré par les dispositions de l'article 3 de la loi du 18 août 1887 relative à l'incessibilité et à l'insaisissabilité des salaires des ouvriers. En vertu du dit article, la saisie et la cession sont à l'heure actuelle, autorisées sans aucune limite pour les dettes alimentaires entre ascendants, descendants et conjoints. Pour éviter toute contestation au sujet des cas d'obligation alimentaire, il est donné une énumération des articles visés du Code Civil et celle-ci est complétée par une référence générale aux actions alimentaires.

En plus des cas d'obligation alimentaire, il échet de déclarer la limitation imposée par l'article 22 du projet non applicable dans les cas prévus par les articles 218 et 268, alinéa 2 du Code civil. Ces articles ne concernent pas des cas d'obligations alimentaires et doivent, par conséquent, être mentionnés à part. Ces deux articles donnent à l'époux requérant une autorisation de percevoir, à l'exclusion de l'autre époux, les revenus et produits du travail de celui-ci, ainsi que toutes sommes qui lui sont dues par des tiers.

L'article 23, alinéa 2, envisage l'hypothèse d'un concours possible entre les saisies et les cessions visées à l'article 22, § 1^{er}, alinéa 2, et les cas visés par l'article 23, alinéa 1^{er}.

Les articles 22 et 23 ne portent pas préjudice aux dispositions de l'article 20, alinéa 2, de la loi du 9 juillet 1957 réglementant les ventes à tempérament et leur financement.

L'article 24, §§ 1 à 7 inclus, détermine la procédure à suivre pour qu'une cession de rémunération produise ses effets.

Il convient de prémunir le travailleur contre une cession de rémunération qui ne serait pas consentie en connaissance de cause, et dont il ne pourrait pas contrôler l'exécution. A cet effet, l'article 24 prévoit notamment que la cession doit être faite par un acte distinct; qu'en cas d'opposition du travailleur à l'exécution de la cession l'employeur ne peut effectuer des retenues sur la rémunération qu'après vali-

van een toereikend en regelmatig inkomen. Het loon van sommige werknemers kan inderdaad in de loop van het jaar dit bedrag overschrijden met als gevolg dat het zonder beperking vatbaar wordt voor beslag en overdracht. Anderdeels zouden de werkgevers die in de loop van het jaar in kennis worden gesteld van een inbeslagname of overdracht van een loon dat 120.000 frank per jaar te boven gaat, verplicht worden berekeningen te maken die een terugwerkende kracht hebben, om met juistheid te kunnen bepalen in hoever dit loon vatbaar is voor beslag en overdracht.

Ten einde aan de werknemers een maandelijks minimum inkomen te waarborgen en de formaliteiten voor de werkgevers te vereenvoudigen, bepaalt het ontwerp dat het beschermde loon inzake beslag en overdracht, vastgesteld wordt op 10.000 frank per maand in plaats van 120.000 frank per jaar.

Dit artikel laat de Koning toe het bedrag van 10.000 frank aan te passen aan de economische omstandigheden. Ten einde de moeilijkheden bij de beoordeling van het begrip « economische omstandigheden » uit te sluiten voorziet de tekst dat deze aanpassing zal moeten gebeuren in verband met het indexcijfer der kleinhandelsprijzen van het Rijk.

Met het doel de werkgevers niet te verplichten tot het maken van al te ingewikkelde berekeningen zal de aanpassing gebeuren per schijf van 1.000 frank of een veelvoud van 1.000 frank.

Artikel 23 wordt ingegeven door de bepalingen van artikel 3 van de wet van 18 augustus 1887 betreffende de onafstaanbaarheid en de onaantastbaarheid van het loon der werklieden. Krachtens dit laatste artikel zijn thans het beslag en de overdracht zonder beperking toegelaten voor de schulden inzake onderhoudsplicht tussen bloedverwanten in opgaande linie, afstammelingen en echtgenoten. Om alle betwisting in verband met de gevallen van alimentatieplicht te vermijden wordt eerst een opsomming van de betrokken artikelen van het Burgerlijk Wetboek gegeven en wordt er vervolgens een algemene verwijzing naar de vorderingen wegens alimentatieplicht aan toegevoegd.

Naast de gevallen van alimentatieplicht bestaat er eveneens aanleiding toe de door artikel 22 van het ontwerp opgelegde beperking niet toepasselijk te verklaren in de gevallen voorzien bij artikelen 218 en 268, tweede lid van het Burgerlijk Wetboek. Deze artikelen betreffen geen gevallen van alimentatieplicht en dienen daarom afzonderlijk vermeld te worden. Beide artikelen verlenen aan de eisende echtgenoot een machtiging om met uitsluiting van de andere echtgenoot, de inkomsten, schuldvorderingen en opbrengsten van diens arbeid in ontvangst te nemen.

Artikel 23, tweede lid, voorziet in de hypothese van een mogelijke samenloop van het beslag en de overdracht bedoeld bij artikel 22, § 1, tweede lid en de gevallen bedoeld bij artikel 23, eerste lid.

De artikelen 22 en 23 doen geen afbreuk aan de bepalingen van artikel 20, tweede lid, van de wet van 9 juli 1957 tot regeling van de verkoop op afbetaling en van zijn financiering.

Artikel 24, §§ 1 tot en met 7, bepaalt de procedure die moet worden gevolgd om uitwerking te geven aan een overdracht van loon.

Het komt er op aan de werknemer te beveiligen tegen een overdracht van loon welke niet werd gedaan met kennis van zaken en waarvan hij de uitvoering niet zou kunnen nagaan. Te dien einde bepaalt artikel 24 inzonderheid dat de overdracht moet gebeuren in een afzonderlijke akte; dat, ingeval van verzet van de werknemer tegen de uitvoering van de overdracht, de werkgever slechts inhoudin-

dation de la cession par le juge de paix, et qu'un décompte des retenues effectuées doit être délivré au travailleur.

L'article 24, § 8, dispose que la procédure n'est pas applicable lorsque la cession de la rémunération est constatée par un acte authentique. Dans ce cas, la procédure prévue par les §§ 1 à 7 inclus sera toute entière remplacée par la procédure de l'article 1690 du Code Civil.

Les articles 25 à 29 concernent le contrôle des dispositions de la loi et de ses arrêtés d'exécution. Ils sont conformes aux dispositions relatives au contrôle qui figurent dans la plupart des lois sociales.

Puisque dans certains cas, le droit de libre entrée comportera pour les personnes chargées du contrôle le droit d'accès à des maisons particulières, par exemple pour y contrôler le paiement de la rémunération du personnel domestique, il échet de prévoir que dans ces cas il faut une autorisation préalable du juge de paix.

L'article 30 reprend les dispositions des articles 9 et 10 de la loi du 30 juillet 1901 réglementant le mesurage du travail des ouvriers.

Les articles 31 à 35 contiennent les dispositions pénales. Actuellement, les peines prévues dans diverses lois sociales, relatives au salaire sont différentes; il a paru souhaitable de prévoir que toutes les infractions puissent être punies d'une même peine. Cette innovation rendra plus facile le travail des parquets et des tribunaux.

L'article 36 règle le privilège dont dispose le travailleur en ce qui concerne sa rémunération et les indemnités qui lui sont dues lorsqu'il est mis fin à ses services.

Les articles 38, 39 et 40 concernent les modifications à apporter à la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier, à la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et à la loi du 21 ventôse an IX qui détermine la portion saisissable sur les traitements des fonctionnaires publics et des employés civils tandis que l'article 41 contient les dispositions abrogatoires qui découlent des dispositions de la présente loi.

A l'égard de l'article 41, 5°, il importe de signaler que l'article 39 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail se réfère à la rémunération de la femme mariée ne dépassant pas 3.000 francs par an. Cette disposition étant tombée en désuétude il y a lieu de l'abroger.

L'article 42 laisse aux employeurs un délai suffisant qui leur permettra d'appliquer la loi.

Tel est, Mesdames, Messieurs, le projet de loi que le Gouvernement a l'honneur de soumettre à vos délibérations.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

gen op het loon mag verrichten na bekrachtiging van de overdracht door de vrederechter en dat een afrekening van de verrichte inhoudingen aan de werknemer moet voorgelegd worden.

Artikel 24, § 8, bepaalt dat deze procedure niet van toepassing is, wanneer de overdracht in een authentieke akte is vastgesteld. In dat geval wordt de ganse procedure voorzien onder de §§ 1 tot en met 7 vervangen door de procedure voorzien in artikel 1690 van het Burgerlijk Wetboek.

De artikelen 25 tot 29 hebben betrekking op het toezicht op de bepalingen van de wet en haar uitvoeringsbesluiten. Zij stemmen overeen met de bepalingen betreffende het toezicht die voorkomen in de meeste sociale wetten.

Aangezien het recht van vrije toegang in bepaalde gevallen tot gevolg zal hebben dat de personen belast met het toezicht ook toegang hebben tot particuliere woningen, bijvoorbeeld wanneer toezicht wordt uitgeoefend op de betaling van het loon van het huispersoneel, blijkt het nodig te bepalen dat in die gevallen vooraf toestemming dient verleend te worden door de vrederechter.

Artikel 30 herneemt de bepalingen van de artikelen 9 en 10 van de wet van 30 juli 1901 tot regeling van de berekening van de arbeid der werklieden.

De artikelen 31 tot 35 bevatten de strafbepalingen. De straffen waarin thans wordt voorzien in de verschillende sociale wetten betreffende het loon zijn uiteenlopend; het is wenselijk gebleken te voorzien dat alle inbreuken met eenzelfde straf zouden beboet worden. Deze nieuwigheid zal het werk van de parketten en de rechtbanken vergemakkelijken.

Artikel 36 regelt het voorrecht van de werknemer ten aanzien van zijn loon en de vergoedingen verschuldigd wegens de beëindiging van de dienstbetrekking.

De artikelen 38, 39 en 40 betreffen de wijzigingen aan te brengen aan de wet van 15 juni 1896 op de werkplaatsreglementen, de wet van 10 maart 1900 op de arbeids-overeenkomst en de wet van 21 ventôse jaar IX die het voor beslag vatbaar gedeelte van de wedden der openbare ambtenaren en burgerlijke bedienden vaststelt, terwijl artikel 41 de opheffingsbepalingen bevat, welke voortvloeien uit de bepalingen van deze wet.

In verband met artikel 41, 5°, dient erop gewezen dat artikel 39 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeids-overeenkomst gewag maakt van het loon van de gehuwde vrouw dat 3.000 frank 's jaars niet te boven gaat. Deze bepaling in onbruik geraakt zijnde dient opgeheven te worden.

Artikel 42 laat aan de werkgevers een voldoende termijn om hen toe te laten de wet toe te passen.

Dit is, Mevrouwen, Mijne Heren, het wetsontwerp dat de Regering de eer heeft U ter beraadslaging en beslissing voor te leggen.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

L. SERVAIS.

AVIS DU CONSEIL D'ETAT.

Le CONSEIL D'ETAT, section de législation, deuxième chambre, saisi par le Ministre de l'Emploi et du Travail, le 31 octobre 1961, d'une demande d'avis sur un projet de loi « concernant la protection de la rémunération des travailleurs », a donné le 9 mars 1962 l'avis suivant :

I. INTRODUCTION.

Ainsi qu'il est dit dans l'exposé des motifs, le but premier du présent projet de loi est de « coordonner et d'étendre les diverses dispositions relatives à la protection de la rémunération des personnes occupées au travail ».

En faisant usage de l'expression « protection de la rémunération », le projet n'entend point poser comme règle qu'un droit à rémunération est garanti à quiconque engage ses services. Sans se préoccuper de la question de savoir dans quels cas ce droit existe positivement — cela dépend du reste de la nature du lien juridique qui régit les prestations de travail —, le projet tient dès l'abord le droit à rémunération pour acquis, en vertu soit d'un contrat de louage de travail ou d'un autre contrat ayant pour objet une prestation de travail, soit d'une loi ou d'un règlement.

C'est ce droit préexistant qu'il a pour objet de protéger, en édictant notamment les mesures propres à assurer au bénéficiaire la disposition de son salaire dans la mesure qui lui permet d'assurer sa subsistance et celle de sa famille.

* * *

L'extension qu'il entend donner à la réglementation existant en matière de protection de la rémunération, le projet la réalise surtout, d'une part, en élargissant la portée de la notion de « rémunération » (article 4) et, d'autre part, en englobant dans le champ d'application de la loi des personnes qui ne sont pas engagées dans les liens d'un contrat de louage de travail (article 1^{er}).

Par « rémunération » le projet n'entend pas seulement ce que les travailleurs et personnes assimilées perçoivent en contrepartie de leurs prestations de travail, mais aussi tous autres avantages se rattachant de quelque manière à l'engagement et qu'ils sont en droit de réclamer de ceux qui les occupent, tels les indemnités de congé et les indemnités dues par l'employeur lorsque le travailleur ne travaille temporairement pas pour cause d'incapacité de travail, de vacances ou pour tout autre motif prévu par la loi. En raison de la portée très large de la notion de « rémunération », il apparaît de la plus haute importance, pour circonscrire le champ d'application du projet, de donner, dans le texte même de la loi, une définition précise de cette notion. A l'occasion de l'examen de l'article 4 du projet, ce point sera commenté de manière plus détaillée.

En étendant le champ d'application de la loi à des personnes qui ne sont pas engagées dans les liens d'un contrat de louage de travail, le projet constitue l'expression remarquable d'une tendance qui se révèle dans le développement du droit social, de manière assez prudente mais néanmoins fort nette.

Dans l'avis qu'il a émis le 24 mars 1961 au sujet d'une proposition de loi codifiant la réglementation du travail, le Conseil d'Etat a déjà eu l'occasion de mettre cette tendance en lumière et de signaler les conséquences qu'elle comporterait à l'égard de la révision, de la simplification et de la coordination de cette législation.

La tendance à élargir le champ d'application du droit du travail procède indubitablement de la conception que toutes les personnes qui effectuent du travail dans les mêmes conditions et, par ce travail, pourvoient à leurs besoins, doivent bénéficier d'une protection légale identique, peu importe que l'obligation de travailler et le droit à la rémunération qui en est la contrepartie trouvent leur fondement soit dans un contrat de louage de travail, soit dans un autre contrat ayant pour objet une prestation de travail, soit même dans l'absence de tout engagement contractuel.

En examinant l'article 1^{er} du projet qui en définit le champ d'application, c'est cette conception qui devra servir de fil conducteur, ce qui aboutira à proposer l'extension du champ d'application *ratione personae* à toutes les personnes travaillant dans un rapport de subordination.

* * *

Outre l'élargissement de la législation sur la protection de la rémunération, le projet a encore en vue ce que l'exposé des motifs appelle la « coordination » de la réglementation en vigueur.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE.

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, tweede kamer, de 31 oktober 1961, door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid verzocht hem van advies te dienen over een ontwerp van wet « betreffende de bescherming van de beloning der werknemers », heeft de 9 maart 1962 het volgende advies gegeven :

I. INLEIDING.

Zoals in de memorie van toelichting wordt aangemerkt, beoogt het wetsontwerp in de eerste plaats « de verschillende bepalingen betreffende de bescherming van de beloning der personen die arbeid verrichten, te coördineren en uit te breiden ».

Onder « bescherming van de beloning » wordt in het ontwerp geenszins verstaan, dat aan degenen die arbeid verrichten, een recht op loon wordt gewaarborgd. In welke gevallen zulk recht bestaat, blijft onbesproken; dit hangt af van de aard van de rechtsbetrekking, krachtens welke de arbeid wordt verricht. Het ontwerp gaat uit van de veronderstelling, dat er voorafgaandelijk een aanspraak op loon bestaat, hetzij ingevolge een arbeidsovereenkomst of een andere overeenkomst tot het verrichten van arbeid, hetzij krachtens een wet of reglement.

De opzet van het ontwerp is dan, dat vooraf bestaande recht te beschermen, inzonderheid door de nodige maatregelen te treffen, opdat de gerechtigde in voldoende mate over zijn loon kan beschikken om in zijn levensonderhoud en in dat van zijn gezin te voorzien.

* * *

De door het ontwerp beoogde uitbreiding van de bestaande regeling inzake bescherming van het loon wordt vooral onder meer verwezenlijkt door een ruimere betekenis te geven aan het begrip « beloning » (artikel 4) en door de wet ook toepasselijk te maken op personen die niet door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn (artikel 1).

Onder « beloning » wordt in het ontwerp niet alleen verstaan hetgeen de werknemers en de daarmee gelijkgestelde personen als tegenprestatie voor de door hen verrichte arbeid ontvangen, maar ook alle andere voordelen, waarop zij van wege degenen in wier dienst zij staan, recht hebben en welke enig verband houden met de dienstbetrekking, bijvoorbeeld de opzeggingsvergoedingen en de vergoedingen door de werkgever verschuldigd ingeval de werknemer tijdelijk zijn arbeid niet verricht ingevolge arbeidsongeschiktheid, vacantie of een andere door de wet bepaalde reden. Gelet op de zeer ruime betekenis van het begrip « beloning », is het, met het oog op het bepalen van het toepassingsgebied van het ontwerp, van het hoogste belang een nauwkeurige begripsbepaling in de tekst van de wet te geven. Dit punt zal verder worden toegelicht bij de bespreking van artikel 4 van het ontwerp.

Door de uitbreiding van het toepassingsgebied van het ontwerp tot buiten de kring dergenen die door een arbeidsovereenkomst gebonden zijn, is het ontwerp een belangwekkende uitdrukking van een tendens die zich in de ontwikkeling van het arbeidsrecht weliswaar zeer geleidelijk, maar niettemin duidelijk aftekent.

De Raad van State heeft reeds de gelegenheid gehad op het bestaan van die tendens en de gevolgen ervan op de herziening, de vereenvoudiging en de coördinatie van de wetgeving te wijzen in zijn advies van 24 maart 1961 over een voorstel van wet tot codificering van de arbeidsreglementering.

Aan de basis van het streven tot uitbreiding van het toepassingsgebied van het arbeidsrecht ligt ongetwijfeld de gedachte, dat allen die in dezelfde omstandigheden arbeid verrichten en door die arbeid in hun levensonderhoud moeten voorzien, ook eenzelfde wettelijke bescherming moeten genieten, welke ook de rechtsgrond van de verplichting tot het verrichten van arbeid en het recht op beloning als tegenprestatie van die arbeid moge zijn, die rechtsgrond weze een arbeidsovereenkomst, een andere overeenkomst tot het verrichten van arbeid of zelfs het ontbreken van elke contractuele verbintenis.

Bij het onderzoek van artikel 1 van het ontwerp, dat het toepassingsgebied van het ontwerp bepaalt, zal vooral deze gedachte als leidraad moeten worden genomen. Dit zal leiden tot het voorstel, het toepassingsgebied *ratione personae* uit te breiden tot alle personen die arbeid verrichten in een verhouding van ondergeschiktheid.

* * *

Naast de uitbreiding van de wetgeving op de bescherming van het loon, beoogt het ontwerp wat de memorie van toelichting noemt de « coördinatie » van de ter zake geldende regeling.

A cet effet, il réunit dans un même texte :

1° la loi du 16 août 1887 portant réglementation du paiement de la rémunération des travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de louage de travail;

2° la loi du 18 août 1887 relative à l'incessibilité et à l'insaisissabilité des salaires des ouvriers;

3° la loi du 11 août 1896 confiant à l'inspection du travail la mission de surveiller l'exécution de la loi sur le paiement des salaires.

L'article 3bis de la loi du 18 août 1887 n'a toutefois pas été repris; relatif aux pensions et autres prestations non constitutives de salaire, il est, en effet, étranger à la matière du projet de loi. Il n'est certes pas chimérique d'imaginer qu'une loi groupe un jour toutes les dispositions réglementaires concernant la saisie et la cession des rémunérations, pensions et prestations de sécurité sociale; un projet de ce genre a déjà été soumis d'ailleurs à l'examen des Chambres (voir notamment Sénat 1955-1956, doc. n° 339). Si une telle loi venait à être votée, les dispositions incluses dans le présent projet de loi et qui ont trait à la même matière devraient être supprimées.

S'il entre dans les intentions du Gouvernement de réunir toutes les réglementations légales concernant la protection de la rémunération dans une seule loi, il s'indique d'y faire entrer également le texte de la loi du 30 juillet 1901 réglementant le mesurage du travail des ouvriers, laquelle a uniquement pour but de donner aux ouvriers dont le salaire est fonction de l'ampleur ou de la qualité des prestations de travail, la garantie que celles-ci seront calculées exactement. C'est là également un aspect important de la protection de la rémunération.

En outre, diverses autres lois encore contiennent des dispositions analogues à celles du projet, telles la loi du 5 juin 1928 portant réglementation du contrat d'engagement maritime et la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure. Ces dispositions devront de toute façon être mises en concordance avec celles du projet.

En général, cette concordance sera assurée le plus parfaitement par l'abrogation des articles en question dans les lois particulières, si bien que le régime général établi par le projet sera incontestablement d'application.

Dans certains cas, il sera préférable cependant de maintenir la réglementation particulière, pour le motif qu'elle est mieux adaptée aux conditions spéciales dans lesquelles certaines catégories de travailleurs effectuent leurs prestations de travail. Il pourra en être ainsi, par exemple, pour les personnes assujetties au régime de la loi du 5 juin 1928 précitée portant réglementation du contrat d'engagement maritime. De bonnes raisons peuvent militer en faveur du maintien, dans cette loi, de toutes les dispositions dérogatoires applicables aux marins. Mais même alors, il importera de vérifier si les règles spéciales présentement en vigueur se justifient encore. Certaines d'entre elles, peut-être, devront être abrogées, d'autres, sans doute, nécessiteront une adaptation.

Préconiser en cette matière une technique qui soit valable dans tous les cas n'est guère possible. L'opportunité de maintenir, d'abroger ou de modifier les dispositions dérogatoires en vigueur devra faire l'objet d'un examen dans chaque cas particulier, avec le souci majeur d'assurer, autant que possible, aux personnes assujetties à un régime spécial, une protection égale à celle que garantit le présent projet.

Au cours de l'analyse des articles, on mentionnera, chaque fois qu'il y aura lieu, les prescriptions relatives à la même matière inscrites dans d'autres lois. Au surplus, un aperçu sera donné, à l'occasion de l'examen de l'article 43, des dispositions qu'il conviendra d'examiner à la lumière des considérations qui viennent d'être émises.

Pour réaliser la concordance entre la réglementation générale dont le projet sera le siège et les dispositions dérogatoires ou complémentaires à maintenir dans le cadre des lois particulières, l'examen dont il s'agit devra nécessairement être préalable au dépôt du présent projet de loi. Il se recommanderait d'indiquer dans les dispositions finales de celui-ci les diverses modifications qui doivent être apportées aux autres lois. A cet effet, le texte proposé en conclusion du présent avis précise l'endroit où les dispositions modificatives doivent s'insérer (voir partie III de l'avis, articles 37 et suivants).

Mais une « coordination » vraiment efficace des lois relatives à la protection de la rémunération ne peut pas se borner à réaliser la concordance avec les régimes spéciaux en vigueur. Encore faut-il, à cette occasion, ne pas perdre de vue qu'un certain nombre de projets de loi contenant eux aussi des dispositions touchant la protection de la rémunération sont actuellement déposés sur le bureau des Chambres législatives. Citons, à titre d'exemple, les articles 82 à 97, 139, 141, 152 et 166 de la proposition de loi tendant à instituer un Code civil du travail (Sénat 1950-1951, doc. n° 125), les articles 17 à 20 du projet de loi organisant l'apprentissage des travailleurs destinés à être employés dans l'industrie (Sénat 1958-1959, doc. n° 260) et les articles 7, 8 et 9 du projet de loi fixant le statut des représentants de commerce (Sénat 1958-1959, doc. n° 313). Dans cet ordre d'idées, il conviendra de déterminer, en outre, si ces dispositions seront ou bien

Met dit doel werden in één ontwerp samengebracht:

1° de wet van 16 augustus 1887 tot regeling van de uitbetaling der bezoldiging van de bij een arbeidsovereenkomst verbonden werknemers;

2° de wet van 18 augustus 1887 op het verbod van overdracht van- en beslag op het loon der werklieden;

3° de wet van 11 april 1896 waarbij aan de arbeidsinspectie wordt opgedragen te waken over de uitvoering van de wet op de betaling van het loon.

Artikel 3bis van de wet van 18 augustus 1887 wordt echter niet in het ontwerp opgenomen. Vermits het betrekking heeft op pensioenen en andere uitkeringen die geen loon zijn, vindt het in het ontwerp geen plaats. Wel ware het denkbaar alle bepalingen in verband met beslag op- en overdracht van loon, pensioenen en uitkeringen van sociale zekerheid, in een enkele wet samen te brengen; zulk ontwerp werd overigens reeds door de Kamers in behandeling genomen (zie onder meer Senaat 1955-1956, Gedr. st. n° 339). Mocht een dergelijke wet ooit worden goedgekeurd, dan zullen de bepalingen van onderhavig wetsontwerp over hetzelfde onderwerp moeten worden geschrapt.

Indien de Regering alle wettelijke regelingen inzake bescherming van het loon in één wet wil samenbrengen, bestaat er aanleiding toe, in dit ontwerp ook op te nemen de wet van 30 juli 1901 tot regeling van de berekening van de arbeid der werklieden. Het enige doel van deze wet is immers aan de werknemers wier loon afhankelijk is van de omvang of de hoedanigheid van de arbeidsprestaties, de waarborg te geven, dat die prestaties juist worden berekend. Ook dat is een belangrijk aspect van de bescherming van het loon.

Bovendien bevatten nog verschillende andere wetten gelijkaardige bepalingen als die van het onderhavige ontwerp, zoals de wet van 5 juni 1928 op de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst en de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen. In elk geval moeten deze voorschriften met die van het wetsontwerp in overeenstemming worden gebracht.

In de regel zal die overeenstemming best worden verwezenlijkt door de desbetreffende artikelen in de bijzondere wetten op te heffen, zodat de algemene regeling van het ontwerp onbetwistbaar toepasselijk wordt.

In sommige gevallen kan het echter verkieslijk zijn de bijzondere regeling te handhaven, omdat deze beter is aangepast aan de bijzondere omstandigheden waarin bepaalde categorieën van werknemers arbeid verrichten. Dit zou bijvoorbeeld het geval kunnen zijn met degenen die vallen onder de voornoemde wet van 5 juni 1928 op de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst. Op goede gronden zou er de voorkeur aan kunnen worden gegeven alle afwijkende bepalingen die op de zeelieden toepasselijk zijn, in de wet te behouden. Alleszins zal dan echter moeten worden nagegaan of de thans geldende, bijzondere regelen nog verantwoord zijn. Sommige ervan zullen misschien moeten worden geschrapt, andere zullen wellicht enige aanpassing behoeven.

In deze aanlegenschap kan geen algemeen geldende oplossing worden aanbevolen. Voor elke bestaande afwijkende bepaling afzonderlijk moet worden nagegaan of het behoud, dan wel de opheffing of wijziging ervan wenselijk wordt geacht. Bij dit onderzoek moet inzonderheid ernaar gestreefd worden aan degenen die onder een bijzondere regeling vallen, zo veel mogelijk een gelijkwaardige bescherming te verlenen als die welke door onderhavig ontwerp van wet wordt gewaarborgd.

Bij de bespreking van de artikelen van dit ontwerp wordt hierna telkens de aandacht gevestigd op de voorschriften van andere wetten die op dezelfde aanlegenschap betrekking hebben. Bovendien wordt bij artikel 43 een overzicht gegeven van de wetsbepalingen die in het licht van de voorgaande overwegingen moeten worden onderzocht.

Om tot een overeenstemming te komen tussen de algemene regeling die onderhavig ontwerp vormt, en de afwijkende of aanvullende voorschriften die in de bijzondere wetten behouden blijven, moet dit onderzoek alleszins geschieden alvorens onderhavig ontwerp wordt neergelegd. Het zou aanbeveling verdienen, dat de wijzigingen die in de andere wetten moeten worden aangebracht, in de slotbepalingen van dit ontwerp worden vermeld. Met dit doel wordt in de voorgestelde tekst de plaats aangegeven, waar de wijzigende bepalingen moeten worden opgenomen (zie deel III van het advies, artikelen 37 en volgende).

Om tot een doeltreffende ordening van de wetgeving op de bescherming van het loon te komen, moet voorts niet alleen overeenstemming worden beoogd met de thans geldende, bijzondere regelingen. Bovendien mag ook niet uit het oog worden verloren, dat bij het Parlement een aantal ontwerpen van wet aanhangig zijn, waarin bepalingen voorkomen die eveneens op de bescherming van het loon betrekking hebben. Als voorbeelden kunnen worden genoemd, de artikelen 82 tot 97, 139, 141, 152 en 166 van het wetsvoorstel tot invoering van een Burgerlijk Arbeidswetboek (Senaat 1950-1951, Gedr. stuk, n° 125), de artikelen 17 tot 20 van het ontwerp van wet waarbij het leerlingwezen van de werknemers, die in de industrie zullen tewerkgesteld worden, georganiseerd wordt (Senaat 1958-1959, Gedr. stuk, n° 260) en de artikelen 7, 8 en 9 van het ontwerp van wet tot vaststelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers (Senaat 1958-1959,

supprimées des projets envisagés, ou bien maintenues, moyennant adaptation, à titre dérogatoire ou complémentaire. Ici aussi, il faut éviter que les lois particulières fassent double emploi avec le projet et, plus encore, que subsistent des prescriptions contradictoires.

* * *

L'analyse qui est ainsi faite de l'économie du projet, telle qu'elle est décrite dans l'exposé des motifs, montre que les principes généraux de la législation existant en matière de protection de la rémunération ne subiront pas de modifications profondes. Aussi l'attention devra-t-elle être davantage fixée sur les objectifs fondamentaux du projet, qui sont l'élargissement du champ d'application de la réglementation existante et la coordination des textes actuellement épars dans diverses lois.

C'est dans cet esprit que sera conçu l'examen des articles qui suit et qu'un nouveau texte sera proposé en conclusion de cet examen.

II. EXAMEN DES ARTICLES.

D'après le préambule, c'est au seul Ministre de l'Emploi et du Travail qu'il appartiendra de proposer le projet de loi. Certaines dispositions requièrent cependant l'intervention et le contreseing du Ministre de la Justice, notamment l'article 25, qui a trait à la compétence du juge de paix, et les articles 30 et 32 qui modifient l'ordre des privilèges.

D'autres Ministres encore — suivant le degré d'extension qui sera donné au champ d'application du projet — pourront être appelés à intervenir; ainsi le Ministre des Communications pour ce qui est des marins, le Ministre de l'Intérieur et de la Fonction publique dans le cas où la loi en projet trouverait à s'appliquer aux agents des services publics, et le Ministre des Affaires économiques et de l'Energie si la loi du 30 juillet 1901 réglementant le mesurage du travail des ouvriers est insérée dans le projet.

Chapitre I^{er}.

Champ d'application.

Les articles 1^{er} et 2, qui constituent ce chapitre, désignent les personnes auxquelles le projet s'appliquera. Or, un élément supplémentaire de délimitation du champ d'application de celui-ci est constitué par la portée que l'article 4 attribue à la notion de rémunération. C'est donc à tort que cet article figure dans le chapitre II sous l'intitulé « Libre disposition du salaire ». Il trouve au contraire sa place au chapitre I^{er}.

Article 1^{er}.

D'après l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, le projet s'appliquera, en principe, « à toutes les personnes occupées au travail par une autre personne, qu'il y ait ou non contrat de louage de travail ».

Cette définition est explicitée par l'énumération de certaines catégories de personnes qui sont réputées tomber sous l'application du projet, bien qu'elles ne soient pas engagées dans les liens d'un contrat de louage de travail. Cette énumération n'est certes pas limitative; cela résulte de l'emploi des mots « notamment » et « entre autres ». L'exposé des motifs souligne, par ailleurs, que les diverses catégories de personnes protégées par le projet de loi ne sont mentionnées qu'à titre exemplatif.

Il est douteux que pareille énumération trouve bien sa place dans le texte même du projet. Le procédé, en tout cas, n'est pas exempt de danger.

D'abord, parce qu'on ne sera que trop enclin à limiter le champ d'application de la loi aux seuls exemples que celle-ci énumère et à en écarter tous les cas-limite douteux qui ne sont pas expressément prévus. Il suffit, par exemple, de songer aux chômeurs qui sont en période de réadaptation professionnelle, conformément aux articles 56 et suivants de l'arrêté organique du chômage et qui peuvent prétendre, à la charge de l'employeur, « à une prime correspondant à tout travail productif » (article 61, alinéa 3; voir également l'article 72).

Ensuite, la loi ne trouvera pas à s'appliquer dans tous les cas aux personnes mentionnées dans le projet. L'exposé des motifs en rapporte lui-même un exemple, là où il affirme, à propos des détenus, que l'article 27 du Code pénal — et il en va de même pour l'article 15 — restera applicable. D'après ces articles, les détenus ne reçoivent pas de salaire pour le travail qu'ils accomplissent. Le produit de celui-ci revient, en principe, à l'Etat, le détenu ne touchant qu'une indemnité (Nypels et Servais : Le Code pénal belge interprété, I, page 87; R.P.D.B., X, v^o Prisons et établissements pénitentiaires, n^o 254). Les

Gedr. stuk, n^o 313). In dit verband moet ook worden nagegaan of die voorschriften uit de bedoelde ontwerpen moeten worden gelicht, dan wel of zij, na een eventuele aanpassing, als afwijkende of aanvullende regeling moeten worden gehandhaafd. Ook hier moet worden vermeden, dat in de bijzondere wetten wordt herhaald wat reeds in het onderhavige ontwerp wordt gezegd, en meer nog dat er tegenstrijdige voorschriften blijven bestaan.

* * *

Uit de voorgaande ontleding van de opzet van het ontwerp, zoals zij in de memorie van toelichting wordt omschreven, blijkt dat in de algemene beginselen van de bestaande wetgeving op de bescherming van het loon geen grondige wijzigingen worden aangebracht. Daarom moet bij het onderzoek van het ontwerp des te meer aandacht worden besteed aan de hoofddoelinden die worden nagestreefd, met name de uitbreiding van het toepassingsgebied en de ordening van de bestaande regeling die thans over verschillende wetten is verspreid.

In het licht van die overwegingen worden hierna de artikelen van het ontwerp onderzocht en besproken en wordt daarna een nieuwe tekst voorgesteld.

II. ONDERZOEK VAN DE ARTIKELLEN.

De inleiding van het ontwerp vermeldt alleen de voordracht van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid. Een aantal bepalingen vereisen ook de tussenkomst en de medeondertekening van de Minister van Justitie, inzonderheid artikel 25, dat betrekking heeft op de bevoegdheid van de vrederechter, en de artikelen 30 en 32, die wijzigingen in de rangorde van de voorrechten aanbrengen.

Naar gelang van de uitbreiding die aan het toepassingsgebied van het ontwerp wordt gegeven, zullen ook andere Ministers moeten tussenkomen, bijvoorbeeld de Minister van Verkeerswezen wat de zeelieden betreft, de Minister van Binnenlandse Zaken en van het Openbaar Ambt, indien ook het overheidsperoneel onder de wet valt, en de Minister van Economische Zaken en Energie, indien de wet van 30 juli 1901 op de meting van de arbeid in het ontwerp wordt ingevoegd.

Hoofdstuk I.

Toepassingsgebied.

Onder dit hoofd bepalen de artikelen 1 en 2 op welke personen het ontwerp van wet toepasselijk is. Het toepassingsgebied wordt echter ook nog omschreven door de inhoud die aan het begrip « beloning » wordt gegeven, wat het onderwerp van artikel 4 uitmaakt. Dit artikel wordt dus ten onrechte ingevoegd in hoofdstuk II onder het opschrift « Vrije beschikking over de beloning ». Het moet integendeel in het eerste hoofdstuk worden ondergebracht.

Artikel 1.

Volgens het bepaalde in artikel 1, eerste lid, 1^o, is het ontwerp in beginsel toepasselijk op « alle personen die door een ander persoon te werk gesteld worden, ongeacht of er al dan niet een arbeidsovereenkomst bestaat ».

Deze omschrijving wordt voorts verduidelijkt door een opsomming van personen die geacht worden onder het toepassingsgebied van het ontwerp te vallen, ook al zijn zij niet door een arbeidsovereenkomst verbonden. Deze opsomming is zeker niet limitatief. Dit blijkt uit het gebruik van de woorden « namelijk » en « onder meer ». De memorie van toelichting onderlijnt overigens, dat er slechts voorbeelden worden gegeven van categorieën van personen die door het ontwerp worden beschermd.

Het is zeer de vraag of een opsomming van voorbeelden in de tekst zelf van het ontwerp haar plaats vindt. Zulk procédé is alleszins niet zonder gevaar.

Vooreerst zal men al te gemakkelijk ertoe geneigd zijn het toepassingsgebied tot de opgesomde voorbeelden te beperken en twijfelachtige grensgevallen die niet uitdrukkelijk zijn vermeld, er buiten te houden. Men denke bijvoorbeeld aan de werklozen die een herscholing doormaken overeenkomstig de artikelen 56 en volgende van het werkloosheidsbesluit en ten laste van de werkgever aanspraak kunnen maken op « een met elk productief werk overeenkomende premie » (artikel 61, derde lid; zie ook artikel 72).

Overigens vallen de in het ontwerp genoemde personen niet altijd onder het toepassingsgebied van de wet. De memorie van toelichting zelf geeft daarvan een duidelijk voorbeeld, wat de gevangenen betreft. Er wordt namelijk op gewezen, dat artikel 27 van het Strafwetboek — en dit geldt eveneens voor artikel 15 — toepasselijk blijft. Volgens deze artikelen ontvangen de gevangenen geen loon voor hun arbeid. Het produkt van hun arbeid komt in beginsel toe aan de Staat, terwijl de gevangene een vergoeding ontvangt (NIPELS en SERVAIS : Le Code pénal belge interprété, I, blz. 87; R.P.D.B.,

détenus qui tombent sous le coup de ces dispositions du Code pénal, sont donc exclus de l'application de la loi en projet.

Il est recommandé dès lors de supprimer l'alinéa 2 de l'article 1^{er}, 1^o, et de ne mentionner les catégories qui y sont énoncées que dans l'exposé des motifs. Il convient de noter incidemment que la mention des personnes visées dans les lois des 19 août 1948 et 28 avril 1958 est de toute façon superflue, ces personnes étant engagées dans les liens d'un contrat de louage de travail (voir l'article 6 de la loi du 19 août 1948 et l'article 4 de la loi du 28 avril 1958).

Plutôt que d'essayer de délimiter le champ d'application du projet par l'énoncé d'une série d'exemples, il apparaît plus adéquat de définir avec précision les personnes qui seront assujetties à la réglementation projetée.

La disposition en question vise, sans doute possible, à étendre le champ d'application de la loi à tous ceux qui, bien que non engagés dans les liens d'un contrat de louage de travail, engagent néanmoins leurs services dans les mêmes conditions et dans les mêmes circonstances que les travailleurs proprement dits. Or, l'élément spécifique du lien qui s'établit entre le travailleur et l'employeur réside en ce que celui-ci accomplit du travail dans un lien de subordination à celui-là. C'est essentiellement en raison de cette subordination d'ailleurs que la protection du travailleur a dû être organisée.

L'article 1^{er} devrait, dès lors, prévoir clairement que le projet s'appliquera à tous ceux qui, moyennant rémunération, accomplissent du travail dans un lien de subordination.

Cette définition comprend en tout premier lieu les travailleurs qui mettent leur activité au service d'une autre personne en vertu d'un contrat de louage de travail, c'est-à-dire tant les ouvriers et employés que les marins, bateliers, travailleurs domestiques et travailleurs à domicile.

L'obligation d'effectuer du travail dans un lien de subordination peut aussi résulter d'un contrat autre qu'un contrat de louage de travail. C'est le cas notamment des apprentis et des stagiaires.

Enfin, les prestations de travail peuvent ne présenter aucun caractère contractuel, mais trouver leur fondement directement dans une loi ou un règlement. Il en est ainsi, par exemple, des chômeurs en période de formation professionnelle accélérée, des chômeurs mis au travail par les autorités publiques, des personnes réquisitionnées et des prisonniers et détenus.

* * *

Au nombre des personnes qui accomplissent du travail dans un lien de subordination, il faut compter, en principe, les agents des services publics. Sur ce point, le projet prévoit toutefois une exception importante en excluant « les personnes qui sont au service de l'Etat, des provinces, des communes et des organismes d'intérêt public, pour autant, toutefois, qu'elles soient soumises à un statut réglementaire ».

Contre l'extension du droit social aux agents des services publics, on fait parfois valoir que ces agents jouissent, dans la pratique, de garanties au moins aussi étendues que les travailleurs (voir, par exemple, l'exposé des motifs du projet de loi modifiant la loi du 17 juillet 1905 sur le repos du dimanche dans les entreprises industrielles et commerciales, Sénat 1959-1960, n° 285, page 2). S'il devait ne pas en être ainsi pour certaines catégories d'agents des services publics, il serait non sans utilité que le présent projet assurât aux intéressés un minimum de protection quant à leurs droits à la rémunération.

Trouver une raison de principe qui soit susceptible de justifier l'exclusion des agents des services publics du bénéfice du projet ne serait guère aisé. Le but poursuivi par celui-ci n'est-il pas de garantir à ceux qui accomplissent du travail dans un lien de subordination, la disposition de leur salaire en vue de pourvoir à leur subsistance? Considérés sous cet angle, les agents des services publics ne se distinguent pas essentiellement des travailleurs du secteur privé. Les uns comme les autres travaillent au service d'autrui, donc dans un lien de subordination, et tous trouvent uniquement ou principalement leurs moyens de subsistance dans leur rémunération.

Il va de soi que l'expression « agents des services publics » ne doit s'entendre, en l'occurrence, que des agents qui travaillent réellement dans un lien de subordination, tels les agents des administrations de l'Etat, des organismes publics et des administrations provinciales et communales, à l'exclusion des personnes qui agissent en qualité d'organes de l'Etat, des provinces ou des communes, ou qui font partie de ceux-ci, comme les parlementaires, les Ministres, les magistrats, les membres des députations permanentes, les bourgmestres et échevins.

Si donc l'extension du champ d'application de la loi aux agents des services publics paraît, en principe, se recommander, rien ne doit en revanche, s'opposer à ce qu'il soit prévu, en ce qui les concerne, des modalités d'application particulières ou des dérogations qui tiennent compte du caractère spécifique de leur engagement. Le projet devrait, dès lors, disposer qu'il ne porte aucune atteinte aux régimes spéciaux, instaurés ou susceptibles d'être instaurés par ou en vertu d'une autre loi, en faveur de certaines catégories de personnes assujetties à la réglementation présentement établie.

X, v° Prisons et établissements pénitentiaires, n° 254). De l'application de ce projet de loi est donc exclue, dans le cas de la loi en projet, la loi du 19 août 1948 et la loi du 28 avril 1958.

Het verdient derhalve aanbeveling het tweede lid van artikel 1, 1^o, in de tekst van het ontwerp te laten wegvallen en de erin genoemde gevallen alleen in de memorie van toelichting te vermelden. Terloops moge trouwens worden aangestipt, dat de vermelding van de personen bedoeld in de wetten van 19 augustus 1948 en 28 april 1958 alleszins overbodig is, vermits deze personen door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn (zie artikel 6 van de wet van 19 augustus 1948 en artikel 4 van de wet van 28 april 1958).

In de plaats van te trachten het toepassingsgebied van het ontwerp toe te lichten door voorbeelden, verdient het aanbeveling de begripsomschrijving van de onder het ontwerp vallende personen te verduidelijken.

De opzet van de besproken bepaling is ongetwijfeld het toepassingsgebied uit te breiden tot al degenen die, hoewel niet verbonden door een arbeidsovereenkomst, toch arbeid verrichten in dezelfde voorwaarden en omstandigheden als de werknemers. Het specifieke kenmerk nu van de arbeidsverhouding tussen de werknemer en de werkgever is, dat de eerste arbeid verricht in een verhouding van ondergeschiktheid aan de laatste. Het is overigens ook die ondergeschiktheid, welke het vooral noodzakelijk heeft gemaakt de werknemer tegenover de werkgever te beschermen.

In artikel 1 moet derhalve duidelijk worden gesteld, dat het ontwerp toepasselijk is op alle personen die tegen loon arbeid verrichten in een verhouding van ondergeschiktheid.

Hieronder vallen in de eerste plaats de werknemers, wier arbeidsverhouding haar rechtsgrond vindt in een arbeidsovereenkomst. Het betreft hier zowel de werklieden en de bedienden, als de zeelieden, de binnenschippers, het huispersoneel en de huisarbeiders.

De verplichting tot het verrichten van arbeid in een verhouding van ondergeschiktheid kan echter ook ontstaan uit een andere overeenkomst dan een arbeidsovereenkomst; zulks is onder meer het geval met de leerlingen en de stagiairs.

Ten slotte kan de dienstbetrekking niet van contractuele aard zijn, maar kan zij haar grondslag rechtstreeks in een wet of een reglement vinden. Onder deze laatste categorie vallen bijvoorbeeld de werknemers in versnelde beroepsopleiding, de door de overheid te werk gestelde werklozen, de opgeëisten, de gevangenen en de gedetineerden.

* * *

Tot degenen die in een verhouding van ondergeschiktheid arbeid verrichten, vallen in beginsel ook de personeelsleden in overheidsdienst. Op dit punt maakt het ontwerp echter een belangrijke uitzondering in zover uitgesloten worden « degenen die in dienst zijn van de Staat, de provinciën, de gemeenten en de instellingen van openbaar nut, voor zover ze evenwel onderworpen zijn aan een reglementair statuut ».

Tegen de uitbreiding van het sociaal recht tot het overheidspersoneel wordt weleens aangevoerd, dat dit personeel in de praktijk minstens even veel waarborgen geniet als de werknemers (zie bijvoorbeeld memorie van toelichting bij het ontwerp van wet tot wijziging van de wet van 17 juli 1905 op de zondagsrust, Senaat 1959-1960, Gedr. stuk, n° 285, blz. 2). Mocht dit echter voor bepaalde categorieën van personeelsleden in overheidsdienst niet helemaal het geval zijn, dan ware het niet zonder belang, dat de betrokkenen in dit ontwerp een minimale bescherming van hun recht op bezoldiging vinden.

Een principiële reden om aan het overheidspersoneel het voordeel van dit ontwerp te ontfangen, zal wel bezwaarlijk kunnen worden aangehaald. De opzet van de ontworpen regeling is immers, aan degenen die arbeid in een verhouding van ondergeschiktheid verrichten, de beschikking over hun loon te waarborgen om in hun levensonderhoud te voorzien. Van dat standpunt uit gezien, bestaat geen essentieel onderscheid tussen de personeelsleden van de overheidsdiensten en de werknemers in het bedrijfsleven. Zowel de eenen als de anderen zijn in dienstverband en arbeiden dus in een verhouding van ondergeschiktheid, en voor allen dient het loon als voornaamste of enige bron van levensonderhoud.

Vanzelfsprekend betreft het hier uitsluitend het overheidspersoneel dat werkelijk in dienstverband staat, zoals het personeel van de Rijksbesturen, de openbare instellingen, de provincie- en gemeentebesturen. Uitgesloten zijn daarentegen degenen die optreden als of deel uitmaken van de organen van de Staatsmachten, de provincies en de gemeenten, zoals de parlementsleden, de Ministers, de magistraten, de leden van de bestendige deputaties, de burgemeesters en de schepenen.

Bestaat er aanleiding toe, het overheidspersoneel in beginsel onder het toepassingsgebied van de wet te brengen, dan belet zulks nochtans niet, dat hiervoor bijzondere toepassingsmodaliteiten of afwijkingen kunnen worden voorgeschreven, rekening houdend met de eigen aard van de dienstbetrekking. Daarom moet worden bepaald, dat het ontwerp geen afbreuk doet aan de bijzondere regelingen die door of krachtens een andere wet voor bepaalde categorieën van personen die onder het toepassingsgebied vallen, zijn of worden getroffen.

Une disposition similaire, savoir qu'il n'est pas dérogé aux régimes spéciaux, pourrait d'ailleurs être rendue applicable à des personnes autres que les agents des services publics. Il a, en effet, été relevé ci-avant que les articles 15 et 27 du Code pénal demeureront applicables aux prisonniers qu'ils visent. Le Gouvernement pourrait de même juger opportun de maintenir certaines dispositions d'autres lois spéciales, telle la loi du 5 juin 1928 portant réglementation du contrat d'engagement maritime.

* * *

L'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, du projet dispose que « les employeurs ne peuvent se prévaloir, en vue de se soustraire à l'application de la loi, de la nullité du contrat ».

Cette disposition est de nature à induire en erreur. Elle permet, en effet, de croire à l'applicabilité du projet dans le cas, par exemple, de nullité du contrat de louage de travail pour une cause illicite. Il est peu probable que le Gouvernement entende apporter des restrictions aux règles de nullité des contrats; sans doute le but est-il plutôt de disposer, par analogie avec la loi sur les accidents du travail notamment, que le projet restera applicable lorsque la nullité du contrat trouve sa source dans une infraction à la réglementation du travail. En l'occurrence, toutefois, une prévision de l'espèce est inutile puisque l'applicabilité du projet ne requiert pas obligatoirement l'existence d'un contrat de louage de travail.

* * *

Aux termes de l'alinéa 2 de l'article 1^{er}, les personnes qui tombent sous l'application du projet sont respectivement dénommées « travailleurs » et « employeurs ».

D'après l'exposé des motifs, l'adoption de ces dénominations répond à un souci de simplification et d'unification.

C'est assurément une simplification que de désigner par un seul et même terme les diverses catégories de personnes auxquelles la loi trouvera à s'appliquer. Le choix des termes « travailleur » et « employeur » est-il cependant de nature à contribuer efficacement à l'unité de la terminologie? En droit social, ces termes possèdent, en effet, une signification juridique bien précise et ne sont employés, en droit positif, que pour désigner les personnes engagées dans les liens d'un contrat de louage de travail.

Il est vrai qu'il n'existe pas de termes juridiques consacrés désignant, d'une part, l'ensemble des personnes qui accomplissent du travail dans un lien de subordination et, d'autre part, l'ensemble des personnes qui font travailler les premières sous leur autorité.

Afin de réaliser la simplification envisagée sans nuire pour autant à l'uniformité de la terminologie, il s'indiquerait de disposer que le projet s'applique aux travailleurs et aux employeurs mais que sont respectivement assimilées aux uns et aux autres, pour l'application de la loi, les personnes qui, sans être engagées dans les liens d'un contrat de louage de travail, effectuent du travail dans un lien de subordination moyennant rémunération et les personnes qui occupent ces dernières.

Cette solution offre l'avantage de ne rien changer à la signification juridique consacrée des termes employés, tout en évitant que le projet ne doive constamment recourir au procédé peu pratique de l'énumération pour désigner les personnes auxquelles il s'applique.

Article 2.

Cet article exclut de l'application du projet « les personnes engagées dans les liens d'un contrat de louage d'industrie ou d'un mandat salarié ».

L'expression néerlandaise « contract van verhuring van nijverheid » n'est usitée ni en droit civil, ni en droit social. Quant aux termes français « contrat de louage d'industrie », le Code civil ne l'emploie que dans l'expression « contrat de louage d'ouvrage et d'industrie » (article 1779), qui englobe, en outre, le « louage des gens de travail ». Ailleurs, le dit Code s'en tient au « louage d'ouvrage » (articles 1708 et 1710), expression qu'il semble dès lors adéquat de reprendre.

Au point de vue juridique, l'article 2 devient tout entier superflu si l'article 1^{er} pose clairement que le projet n'est applicable que si le travail est accompli dans un lien de subordination, élément qui fait défaut tant dans le cas de louage d'ouvrage que dans celui de mandat salarié.

Chapitre II.

Libre disposition de la rémunération.

Comme l'article 4 devrait être reproduit dans le chapitre I^{er} pour le motif ci-avant indiqué, le chapitre II ne comprendrait plus que le seul article 3. Et encore, celui-ci figurerait-il mieux au chapitre III,

Deze bepaling, dat aan bijzondere regelingen geen afbreuk wordt gedaan, zou overigens ook op andere personen dan het overheidspersoneel kunnen worden toegepast. Hiervoor werd immers reeds vastgesteld, dat bijvoorbeeld de artikelen 15 en 27 van het Strafwetboek geldig blijven voor de daarin bedoelde gevangenen. Eveneens zou de Regering het wenselijk kunnen achten sommige bepalingen van andere bijzondere wetten, zoals de wet van 5 juni 1928 op de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst, te handhaven.

* * *

In artikel 1, eerste lid, 2^o, van het ontwerp wordt bepaald, dat de werkgevers « de nietigheid van het contract niet mogen inroepen om zich aan het toepassingsgebied van de wet te onttrekken ».

Deze bepaling is misleidend. Zij wekt immers de indruk, dat het ontwerp ook toepasselijk blijft, wanneer de nietigheid van de arbeidsovereenkomst bijvoorbeeld het gevolg is van een ongeoorloofde oorzaak. Het zal wel niet de bedoeling zijn aan de desbetreffende voorschriften in verband met de nietigheid van de overeenkomsten een beperking te stellen. Vermoedelijk heeft de Regering, zoals onder meer in de arbeidsongevallenwet, alleen willen bepalen, dat het ontwerp toepasselijk blijft wanneer de nietigheid haar oorzaak vindt in een overtreding van de arbeidsreglementering. In dit ontwerp is zulke bepaling echter overbodig, vermits het toepassingsgebied niet noodzakelijk het bestaan van een arbeidsovereenkomst eist.

* * *

Het tweede lid van artikel 1 stelt, dat de personen die onder het toepassingsgebied van het ontwerp vallen, respectievelijk « werknemers » en « werkgevers » worden genoemd.

Volgens de memorie van toelichting heeft hierbij de bedoeling voor-gezet « te vereenvoudigen en meer eenheid te brengen in de terminologie ».

Verschillende categorieën van personen die onder het ontwerp vallen, door één term aanduiden, is ongetwijfeld een vereenvoudiging. Het is echter zeer de vraag of door de keuze van de termen « werknemer » en « werkgever » meer eenheid in de terminologie wordt gebracht. Deze termen hebben in het sociaal recht immers een welbepaalde juridische betekenis en worden in het positieve recht alleen gebruikt om personen die door een arbeidsovereenkomst gebonden zijn, aan te duiden.

Nu is het ook waar, dat geen geijkte rechtsterm voorhanden is ter aanduiding van alle personen die in een verhouding van ondergeschiktheid werkzaam zijn en van alle personen die de voornoemden onder hun gezag arbeid doen verrichten.

Om de beoogde vereenvoudiging te verwezenlijken zonder afbreuk te doen aan de eenvormigheid van de terminologie, zou het aanbeveling verdienen te stellen, dat het ontwerp toepasselijk is op de werknemers en de werkgevers, maar dat voor de toepassing van dit ontwerp met werknemers en werkgevers onderscheidenlijk worden gelijkgesteld degenen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verrichten in een verhouding van ondergeschiktheid, en degenen die deze personen in dienst hebben. Op die wijze wordt niet geraakt aan de geijkte, juridische betekenis van de gebruikte termen maar wordt meteen ook vermeden, dat een onpraktische opsomming van de verschillende personen die onder het toepassingsgebied vallen, in het ontwerp telkens moet worden herhaald.

Artikel 2.

Dit artikel stelt, dat het ontwerp geen toepassing vindt op « de personen verbonden door een contract van verhuring van nijverheid of een betaalde lastgeving ».

De Nederlandse term « contract van verhuring van nijverheid » is noch in het burgerlijk recht, noch in het sociaal recht gebruikelijk. De Franse term « contrat de louage d'industrie » komt in het Burgerlijk Wetboek alleen in de samenstelling « contrat de louage d'ouvrage et d'industrie » (artikel 1779) voor, waaronder ook « le louage des gens de travail » valt; elders is er sprake van « louage d'ouvrage » (artikelen 1708 en 1710). In dit ontwerp zal met voornoemde uitdrukking wel de « aanneming van werk » bedoeld zijn, welke term de voorkeur zou verdienen.

Juridisch is het ganse artikel 2 echter overbodig, indien in artikel 1 duidelijk wordt gezegd, dat het ontwerp alleen toepasselijk is wanneer de arbeid in een verhouding van ondergeschiktheid wordt verricht. Dit element ontbreekt immers zowel bij de aanneming van werk als bij de lastgeving.

Hoofdstuk II.

Vrije beschikking over de beloning.

Hierdoor werd de reden aangegeven waarom artikel 4 in het eerste hoofdstuk moet worden ingevoegd. Zodoende zou in hoofdstuk II alleen artikel 3 overblijven. Dit artikel zou echter beter zijn plaats

qui groupe les dispositions proprement relatives à la protection de la rémunération, la première mesure de protection du salaire, et d'une importance primordiale, étant tout de même d'assurer au travailleur la libre disposition de sa rémunération pour faire face à ses besoins.

Dans ces conditions, le chapitre II du projet peut sans inconvénient être omis.

Article 3.

Reproduisant l'article 6 de la Convention n° 95 de la Conférence internationale du travail, l'article 3 interdit aux employeurs de restreindre la liberté du travailleur de disposer de son salaire.

Juridiquement, les mots « sans préjudice des dispositions des articles 6, 22 à 26 » sont superflus, et, dans une certaine mesure, même inexactes.

En effet, l'article 6, qui fixe les conditions dans lesquelles une partie de la rémunération peut être payée en nature, n'autorise nullement l'employeur à restreindre l'usage que le travailleur se propose de faire de la partie de sa rémunération qui lui est payée en nature. Il est vrai que le paiement de la rémunération en nature comporte par lui-même certaines restrictions, mais il est superflu d'y faire allusion dans le projet.

L'article 22, qui interdit l'application de certaines retenues sur la rémunération, ne permet sûrement pas à l'employeur de restreindre la liberté du travailleur de disposer de sa rémunération.

Quant aux articles 23 à 26 — auxquels il faut ajouter l'article 27, qui n'est pas visé —, s'ils ont un tel effet en tant qu'ils concernent les retenues sur la rémunération ou la saisie et la cession de celle-ci, les restrictions qu'ils apportent découlent, en règle générale, non pas d'une mesure prise par l'employeur mais soit d'une disposition légale, soit de l'intervention des créanciers.

* * *

Une disposition d'une portée analogue à celle de l'article 3 figure à l'article 65, alinéa 3, de la loi du 5 juin 1928 portant réglementation du contrat d'engagement maritime et à l'article 23 de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement par le service des bâtiments de navigation intérieure.

Ces dispositions pourraient être abrogées, à moins que l'on entende exclure de l'application du projet les personnes engagées dans les liens d'un desdits contrats; en pareil cas, une mise en concordance de la disposition maintenue avec celle de l'article 3 serait souhaitable.

Une exception au principe de la libre disposition de la rémunération est prévue cependant par l'article 6 de la loi du 27 novembre 1891 pour la répression du vagabondage et de la mendicité. Le salaire des internés visés dans cet article subit en effet une retenue qui n'est remise aux intéressés qu'à leur sortie de l'établissement, partie en espèces, partie en vêtements et outils. Des retenues peuvent en outre être opérées sur ces salaires à titre de sanction disciplinaire.

Article 4.

Cet article définit, en vue de l'application du projet, la notion de rémunération.

Le terme néerlandais « beloning » ne se rencontre que très rarement dans la législation sociale, et encore devrait-il être remplacé, selon le cas, par « vergoeding » ou « loon » (Sociaalrechtelijk Woordenboek, v° Beloning). Dans le projet, c'est ce dernier terme qu'il convient d'employer.

Le terme « beloning » est trop large, puisqu'il vise également les gratifications accordées par l'employeur, alors que celles-ci sont exclues du champ d'application du projet.

Il est vrai que certains avantages visés à l'article 4 ne sont pas susceptibles d'être regardés comme une rémunération proprement dite. Pour remédier à cet inconvénient, il y aurait lieu de préciser dans le dit article quels avantages constituent une rémunération pour l'application du projet.

Si le terme néerlandais « beloning » est remplacé par « loon » à l'article 4, il faudra évidemment en faire autant dans les intitulés et les autres articles du projet où il figure (voir l'intitulé du projet et des chapitres III et IV, ainsi que les articles 3, 5, 6, 9 à 12, 14 à 16, 19, 22 à 28, 30 et 32).

* * *

D'après l'article 4, il faut entendre par « rémunération » tout ce qui doit être payé par l'employeur au travailleur en contrepartie des prestations que celui-ci effectue ou en raison de celles-ci.

En ne considérant comme rémunération que ce qui est payé par l'employeur, le projet exclut les pourboires que les travailleurs reçoivent directement de tiers. Or, telle n'est certainement pas l'intention du Gouvernement puisque l'article 17 prévoit des dispositions particulières à propos des pourboires que la clientèle remet au personnel.

vinden in hoofdstuk III, dat de eigenlijke voorschriften op de bescherming van het loon bevat. De eerste en voornaamste beschermingsmaatregel van het loon is toch wel, dat de werknemer er vrij over kan beschikken om in zijn levensonderhoud te kunnen voorzien.

Hoofdstuk II van het ontwerp kan derhalve zonder bezwaar worden geschrapt.

Artikel 3.

Dit artikel neemt artikel 6 van het verdrag n° 95 van de Internationale Arbeidsconferentie over en verbiedt de werkgevers de vrije beschikking van de werknemer over zijn loon te beperken.

In dit artikel zijn de woorden « onverminderd de bepalingen van de artikelen 6, 22 tot 26 » juridisch overbodig en ten dele zelfs onjuist.

Artikel 6 van het ontwerp, dat de voorwaarden bepaalt waaronder loon in natura mag worden betaald, laat de werkgever geenszins toe een beperking te stellen aan het gebruik dat de werknemer van het hem toegekende loon in natura wenst te maken. Vanzelfsprekend vloeien uit de aard zelf van het loon in natura zekere beperkingen voort, doch het is overbodig in het ontwerp daarop te zinspelen.

Artikel 22, dat bepaalde inhoudingen op het loon verbiedt, laat de werkgever zeker niet toe de vrije beschikking van de werknemer over zijn loon te beperken.

De artikelen 23 tot 26 — evenals artikel 27, dat in artikel 3 niet wordt vermeld — beperken weliswaar enigszins de vrijheid van de werknemer om over zijn loon te beschikken, in zover zij inhoudingen op-, overdracht van- en beslag op het loon toelaten. Maar die beperkingen zijn in de regel niet het gevolg van een door de werkgever genomen maatregel, maar van een wettelijke bepaling of een tussenkomst van de schuldeisers.

* * *

Een bepaling met dezelfde strekking als die van artikel 3 komt ook voor in artikel 65, derde lid, van de wet van 5 juni 1928 op de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst en in artikel 23 van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

Deze bepalingen kunnen worden opgeheven, tenzij men de door de genoemde arbeidsovereenkomsten verbonden personen aan het toepassingsgebied van het ontwerp wenst te onttrekken. In dit laatste geval verdient het niettemin aanbeveling, de tekst van de gehandhaafde bepaling aan die van artikel 3 aan te passen.

Op het beginsel van de vrije beschikking over het loon wordt daarentegen een uitzondering gemaakt door artikel 6 van de wet van 27 november 1891 tot beteugeling der landloperij en der bedelarij. Van het loon dat door de in dat artikel bedoelde geïnterneerden wordt verdiend, wordt een gedeelte ingehouden; dit gedeelte wordt hun eerst bij het verlaten van het gesticht overhandigd, deels in geld, deels onder de vorm van klederen en gereedschap. Op het loon van deze geïnterneerden kunnen bovendien nog inhoudingen als tuchtstraf worden verricht.

Artikel 4.

Dit artikel bepaalt wat voor de toepassing van het ontwerp onder « beloning » moet worden verstaan.

De Nederlandse term « beloning » komt in de sociale wetgeving slechts zeer zelden voor en moet, naar gelang van de betekenis, op die uitzonderlijke vindplaatsen worden vervangen door de termen « loon » of « vergoeding » (Sociaalrechtelijk Woordenboek, v° Beloning). In onderhavig ontwerp dient de term « loon » te worden gebruikt.

De term « beloning » is ongetwijfeld te ruim, want hij wijst ook op onverplichte geschenken door de werkgever aan zijn werknemer toegekend; deze vallen niet binnen de werkingssfeer van het ontwerp.

Weliswaar zijn sommige in artikel 4 bedoelde voordelen geen eigenlijk loon. Om dit bezwaar te ondervangen, moet in genoemd artikel worden bepaald welke voordelen voor de toepassing van het ontwerp als loon moeten worden aangemerkt.

De wijziging van de term « beloning » in artikel 4 brengt natuurlijk mee, dat deze term ook in de opschriften en de overige artikelen van het ontwerp door de term « loon » moet worden vervangen (zie opschriften van het ontwerp en van de hoofdstukken III en IV, alsmede de artikelen 3, 5, 6, 9 tot 12, 14 tot 16, 19, 22 tot 28, 30 en 32).

* * *

Volgens artikel 4 moet onder loon worden verstaan « al wat aan de werknemer als tegenprestatie voor de arbeid welke hij verricht of ter wille van deze arbeid, door de werkgever moet betaald worden ».

Door de bepaling, dat alleen hetgeen door de werkgever betaald wordt, loon is, worden de fooien die rechtstreeks door derden aan de werknemers worden betaald, uitgesloten. Dit is zeker niet de bedoeling, vermits artikel 17 bijzondere bepalingen bevat in verband met fooien die het personeel van de klanten ontvangt.

Compléter purement et simplement le texte de l'article 4, pour dire que constitue la rémunération tout ce qui est payé par l'employeur ou par « des tiers », ne serait toutefois pas une solution satisfaisante puisqu'elle aboutirait à faire entrer dans la notion de rémunération, les pourboires volontaires qui ne sont pas dus en vertu d'un contrat ou de l'usage, ainsi qu'un certain nombre de prestations fournies au travailleur par des organismes de sécurité sociale ou par d'autres établissements publics.

Aussi, le projet devrait-il affirmer que les pourboires auxquels les travailleurs ont droit en raison de leur engagement ou en vertu de l'usage entrent dans la notion de « rémunération ».

* * *

Le projet précise la notion de « rémunération », telle qu'elle est définie à l'article 4, par l'énumération d'une série d'avantages qui doivent, en tout état de cause, être considérés comme rémunération. Cette énumération est pour partie superflue, pour partie inexacte et pour partie incomplète.

Superflue, en tant qu'elle mentionne des avantages qui sont indubitablement couverts par la définition susvisée, tels :

1° les avantages accordés en contrepartie du travail accompli, à savoir le salaire fixe (article 4, a), la rémunération des heures supplémentaires (idem, b), les commissions (idem, d) et les primes, participations aux bénéfices et tous autres avantages analogues (idem, e);
2° les avantages que la loi elle-même considère comme « rémunération », à savoir la rémunération des heures supplémentaires (idem, b — voir la loi du 14 juin 1921, article 13), la rémunération afférente aux jours fériés légaux (idem, c — voir l'arrêté-loi du 25 février 1947, article 5), les rémunérations visées aux lettres f et g, ainsi que le pécule de vacances payé par l'employeur (lois coordonnées du 9 mars 1951, article 17).

Inexacte, en ce que les avantages énoncés ne sont pas tous susceptibles d'être considérés comme rémunération, telle que cette notion est précisée par l'article lui-même ou par l'exposé des motifs.

Ainsi, la rémunération afférente aux jours fériés, légaux (article 4, c) et la rémunération due en vertu des articles 28, 28bis, 28quater et 28sexies de la loi du 10 mars 1900 (voir l'article 4, g) peuvent être payées par le Fonds de sécurité d'existence dans les branches d'activité où un tel fonds existe (voir l'arrêté-loi du 25 février 1947, article 5, alinéas 4 et 5, ainsi que la loi du 10 mars 1900, article 28nonies). Dans ces cas, les avantages en question ne seraient pas considérés comme rémunération puisqu'ils ne sont pas payés par l'employeur.

Les avantages en nature (voir article 4, d) ne sont pas constitutifs de rémunération lorsqu'ils sont accordés à titre de libéralités, celles-ci n'entrant pas, d'après l'exposé des motifs, dans la notion de rémunération.

Enfin, l'énumération de l'article 4 est incomplète dans la mesure où elle ne fait pas état de certaines indemnités pour perte de salaire que les employeurs sont tenus d'octroyer aux travailleurs dans des cas déterminés, telles par exemple les indemnités auxquelles les marins ont droit dans le cas de changement de l'itinéraire du navire à bord duquel ils sont engagés (voir la loi du 5 juin 1928, articles 47, 49 et 52 à 55), l'indemnité due aux bateliers pour cause de prolongation du voyage (loi du 1^{er} avril 1936, article 18), et l'indemnité qui revient aux délégués du personnel ou aux candidats délégués d'un conseil d'entreprise ou d'un comité de sécurité lorsque, à tort, ils ont été écartés temporairement de l'entreprise (loi du 20 septembre 1948, article 21, § 7; loi du 10 juin 1952, article 1^{er}, § 4, e, 3^e, alinéa 2, et lois coordonnées du 15 septembre 1919 relatives aux mines, minières et carrières, article 76ter, § 3, c, alinéa 2).

Sans doute pourra-t-on objecter que l'énumération de l'article 4 est forcément incomplète parce qu'exemplative. Mais, l'utilité pratique d'une telle énumération ne réside-t-elle pas précisément en ce qu'elle doit permettre la solution des cas-limites sujets à contestation? Or, dans la mesure où elles ne sont pas octroyées en contrepartie d'un travail réellement accompli, les susdites indemnités constituent incontestablement des cas de cette nature.

Il en va de même, jusqu'à un certain degré, de l'indemnité pour perte de salaire due au travailleur qui a conclu un contrat de formation professionnelle accélérée (arrêté organique du chômage du 26 mai 1945, article 55bis, § 3), bien que l'article 15 de la loi du 14 février 1961 d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier ait rendu la législation sur le paiement du salaire expressément applicable à ces travailleurs.

Pour toutes les raisons énoncées ci-dessus, il est recommandé de substituer à l'énumération donnée à l'article 4 une définition plus précise de la notion de rémunération.

* * *

La nécessité d'une telle définition apparaît plus impérieuse encore si l'on considère que l'exposé des motifs, dans le commentaire qu'il

Nu volstaat het niet de tekst van artikel 4 in die zin aan te vullen, dat loon is, al wat door de werkgever of « door derden » wordt betaald, want dan zouden onder dat begrip ook vallen de vrijwillig gegeven fooien die niet krachtens de overeenkomst of het gebruik verschuldigd zijn, alsmede een aantal prestaties die door sociale zekerheidsinstellingen of andere openbare instellingen aan de werknemers worden toegekend.

Daarom moet in het ontwerp duidelijk worden gesteld, dat de fooien, waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking of het gebruik recht heeft, onder het begrip « loon » vallen.

* * *

Om het begrip « loon » te verduidelijken, wordt de in artikel 4 gegeven begripsomschrijving aangevuld met een opsomming van een aantal voordelen die in elk geval als loon moeten worden beschouwd. Deze opsomming is deels overbodig, deels onjuist en deels onvolledig.

Overbodig is zij, in zover het gaat om voordelen die ongetwijfeld onder de gegeven omschrijving vallen. Hiertoe behoren :

1° de voordelen die toegekend worden als tegenprestatie voor de verrichte arbeid, met name het vaste loon (artikel 4, a), het loon voor overuren (id., b), de commissielonen (id., d) en de premies, de aandelen in de winst en « alle andere voordelen van dezelfde aard » (id., e);

2° de voordelen die door de wet zelf als loon worden aangemerkt, met name het loon voor overuren (id., b — zie wet van 14 juni 1921, artikel 13), het loon voor betaalde feestdagen (id., c — zie besluitwet van 25 februari 1947, artikel 5), het onder de litterae f en g bedoelde loon, alsmede het door de werkgever betaalde vakantiegeld (gecoördineerde wetten van 9 maart 1951, artikel 17).

De in artikel 4 gegeven opsomming is in de tweede plaats onjuist, doordat voordelen erin worden vermeld, die niet altijd overeenkomen met het begrip « loon », zoals het in het artikel zelf of in de memorie van toelichting wordt omschreven.

Zo kunnen bijvoorbeeld het loon voor betaalde feestdagen (zie artikel 4, c) en het loon verschuldigd krachtens de artikelen 28, 28bis, 28quater en 28sexies van de wet van 10 maart 1900 (zie artikel 4, g) worden betaald door het Fonds voor bestaanszekerheid in de bedrijfstakken waar zulk Fonds is opgericht (zie besluitwet van 25 februari 1947, artikel 5, vierde en vijfde lid, en wet van 10 maart 1900, artikel 28 nonies). In die gevallen worden die voordelen niet als loon aangemerkt, vermits zij niet door de werkgever worden betaald.

Ook de « voordelen in natura » (zie artikel 4, d) zijn geen loon, wanneer zij als onverplicht geschenk worden toegekend, vermits giften volgens de memorie van toelichting niet onder het begrip « loon » vallen.

De opsomming van artikel 4 is ten slotte onvolledig, in zover geen gewag wordt gemaakt van sommige loondervingsvergoedingen die de werkgevers aan de werknemers in bepaalde gevallen verplicht zijn toe te kennen. Het betreft hier bijvoorbeeld de vergoedingen, waarop de zeeman aanspraak heeft bij sommige wijzigingen in het reisplan van het schip, waarvoor hij in dienst is genomen (zie wet van 5 juni 1928, artikelen 47, 49 en 52 tot 55), de vergoeding van de binnenschipper wegens verlenging van de reis (wet van 1 april 1936, artikel 18), en de vergoeding waarop de werknemersvertegenwoordiger of kandidaat-vertegenwoordiger in een ondernemingsraad of een veiligheidscomité aanspraak heeft, wanneer hij ten onrechte tijdelijk uit het bedrijf werd verwijderd (wet van 20 september 1948, artikel 21, § 7; wet van 10 juni 1952, artikel 1, § 4, e, 3^e, tweede lid, en gecoördineerde wetten van 15 september 1919 op de mijnen, groeven en graverijen, artikel 76ter, § 3, c, tweede lid).

Nu kan wel worden betoogd, dat de opsomming van artikel 4 exemplatief is en derhalve uiteraard onvolledig is. Maar indien die opsomming enig praktisch nut kan hebben, dan is het toch precies om de juiste oplossing voor betwistbare grensgevallen te geven. Tot die grensgevallen behoren zeker de voornoemde vergoedingen, in zover zij niet als tegenprestatie voor werkelijk verrichte arbeid worden verleend.

Deze opmerking geldt in zekere mate ook voor de loondervingsvergoeding, waarop de werknemer die een overeenkomst voor versnelde beroepsopleiding heeft aangegaan, aanspraak heeft (werkloosheidsbesluit van 26 mei 1945, artikel 55bis, § 3), hoewel artikel 15 van de wet van 14 februari 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel, de wetgeving op de betaling van het loon op deze werknemers uitdrukkelijk toepasselijk verklaart.

Om alle voornoemde redenen verdient het aanbeveling, de in artikel 4 vermelde opsomming in de tekst van het ontwerp te laten wegvallen en in de plaats daarvan de bepaling van het begrip « loon » nauwkeuriger te stellen.

* * *

De noodzakelijkheid van een nauwkeurige begripsomschrijving wordt overigens nog duidelijker in het licht gesteld, wanneer men acht

consacre à l'article 4, affirme que ne sont pas regardés comme rémunération :

- a) les indemnités accordées à la suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles;
- b) les avantages alloués par l'employeur à titre de libéralités;
- c) les pensions de vieillesse et de survie;
- d) les allocations familiales. »

Cette affirmation est sans doute exacte lorsque les avantages mentionnés aux a, c et d sont accordés par une compagnie d'assurance ou par un organisme de sécurité sociale. Mais elle perd de vue qu'ils peuvent aussi être octroyés par l'employeur. Il en sera ainsi, en matière d'indemnité du chef d'accident de travail, lorsque l'employeur n'a pas souscrit d'assurance et que le paiement ne se fait pas à l'intervention du Fonds de garantie (voir les lois coordonnées du 28 septembre 1931, articles 12 et suivants). D'autre part, il est toujours loisible à l'employeur d'accorder à son personnel certaines indemnités et prestations de sécurité sociale supplémentaires et de stipuler le droit à celles-ci dans la convention, de sorte qu'il n'est plus du tout question alors de libéralité, mais bien d'un avantage contractuel. Dans ce cas, il s'agit réellement, pourrait-on soutenir, d'un avantage à payer « au travailleur en contrepartie des prestations qu'il effectue ou en raison de celles-ci » et qui entre, par voie de conséquence, dans la définition de l'article 4.

La définition s'étend même aux avantages susmentionnés que l'employeur octroie à titre de libéralités, puisqu'il ne ressort nullement du texte de l'article 4 que la notion de rémunération serait limitée aux seuls avantages que le travailleur est en droit de revendiquer.

Si, dans la pensée du Gouvernement, les avantages et prestations visés dans l'exposé des motifs seront exclus du champ d'application du projet, il importe de le dire expressément dans le texte même de celui-ci. Encore s'agit-il d'apprécier s'il peut se défendre du point de vue social de protéger les indemnités pour accident de travail et les prestations de sécurité sociale fournies par l'employeur, dans une mesure moindre que la rémunération proprement dite, les indemnités pour perte de salaire et les indemnités pour cause de résiliation du contrat ayant pour objet une prestation de travail.

Compte tenu de toutes les observations faites ci-dessus, la rémunération peut se définir comme suit : « tous les avantages évaluable en argent que le travailleur a le droit de réclamer à l'employeur en raison des services qu'il est tenu de rendre à celui-ci ».

« En raison des services qu'il est tenu de rendre à celui-ci » montre clairement que la rémunération comprend non seulement le salaire payé en contrepartie directe du travail accompli, mais aussi tous autres avantages accordés à l'occasion de l'exécution, de l'expiration ou de la suspension des services, tels que les indemnités de préavis et de licenciement, le pécule de vacances, le salaire afférent aux jours fériés rémunérés, les indemnités pour accidents de travail, les indemnités pour perte de salaire du fait de chômage dû à la maladie ou au manque de travail, les allocations pour charges de famille, les allocations accordées lorsqu'il est mis fin aux services à un âge déterminé ou les allocations octroyées aux proches du travailleur décédé.

Pour exclure ces avantages lorsqu'ils sont payés par des organismes de sécurité sociale, il est disposé qu'ils sont reçus de l'employeur. Les pourboires constituent l'unique exception à cette règle, aussi sont-ils mentionnés à part, ainsi qu'il est dit plus haut.

Enfin, la définition de la notion de « rémunération » met l'accent sur le « droit du travailleur » à ces avantages, parce que les libéralités n'y sont pas comprises.

Article 5.

L'alinéa 1^{er} de cet article dispose que la rémunération doit être payée « en monnaie ayant cours légal en Belgique ».

On peut imaginer le cas d'un travailleur employé en Belgique mais domicilié ou résidant à l'étranger, où il touchera sa rémunération. Il aura donc intérêt à être payé en une monnaie ayant cours légal dans ce pays. C'est pourquoi il est prévu que les marins et les bateliers peuvent être payés en une monnaie étrangère (loi du 5 juin 1928, article 65, alinéas 1^{er} et 2; loi du 1^{er} avril 1936, article 21, alinéa 3).

Il serait dès lors préférable de disposer que la rémunération sera payée en une monnaie ayant cours légal dans le pays où s'effectue le paiement.

A l'alinéa 2, les mots « agréées conformément à l'arrêté royal n° 185 du 9 juillet 1935 sur le contrôle des banques et le régime des émissions de titres et valeurs, confirmé par la loi du 4 mai 1936 » peuvent être supprimés. Depuis l'institution de la Commission bancaire, ne peuvent plus fonctionner en Belgique que les établissements bancaires qui figurent sur la liste dressée par cette commission. En outre, le

geeft op de commentaar die de memorie van toelichting bij artikel 4 geeft. Volgens die commentaar worden niet als loon beschouwd :

- a) de vergoedingen toegekend ingevolge arbeidsongeval of beroepsziekte;
- b) de voordelen door de werkgever toegekend ten titel van gift;
- c) de ouderdoms- en overlevingspensioenen;
- d) de kinderbijslagen ».

Dit is ongetwijfeld juist, in zover de onder a, c en d genoemde voordelen worden toegekend door een verzekeringsmaatschappij of een instelling voor sociale zekerheid. Die zelfde voordelen kunnen echter ook door de werkgever worden verleend. Wat de arbeidsongevallenvergoedingen betreft, is dat het geval, wanneer de werkgever geen verzekering heeft aangegaan en de betaling niet geschiedt door het Waarborgfonds (zie gecoördineerde wetten van 28 september 1931, artikelen 12 en volgende). Bovendien kan de werkgever ook steeds bijkomende vergoedingen en prestaties van sociale zekerheid aan zijn personeel toekennen en de aanspraak daarop kan bij overeenkomst zijn vastgelegd, zodat het niet gaat om een onverplicht geschenk maar om een contractueel bedongen voordeel. In dat geval kan op goede gronden worden beweerd, dat het gaat om een voordeel dat « aan de werknemer als tegenprestatie voor de arbeid welke hij verricht of ter wille van deze arbeid door de werkgever moet betaald worden », en het dus valt onder de omschrijving van artikel 4.

Onder deze omschrijving vallen eveneens de voornoemde voordelen die als gift door de werkgever worden toegekend. Uit de tekst van artikel 4 blijkt immers geenszins, dat het begrip « loon » beperkt is tot de voordelen waarop de werknemer enig recht kan doen gelden.

Indien het de bedoeling is, de in de memorie van toelichting genoemde voordelen en uitkeringen aan het toepassingsgebied van het ontwerp te onttrekken, moet zulks uitdrukkelijk in de tekst van het ontwerp worden gezegd. Daarbij zal dan wel in overweging mogen worden genomen, of het, van sociaal standpunt uit gezien, wenselijk is aan de arbeidsongevallenvergoedingen en de uitkeringen voor sociale zekerheid die door de werkgever worden betaald, een mindere bescherming te waarborgen dan aan het eigenlijke loon, de loondervingsvergoedingen en de vergoedingen wegens beëindiging van de overeenkomst tot het verrichten van arbeid.

Rekening houdend met alle voornoemde opmerkingen, kan het loon worden omschreven als « alle in geld waardebare voordelen waarop de werknemer ten gevolge van zijn dienstbetrekking van wege de werkgever recht heeft ».

« Ten gevolge van zijn dienstbetrekking » wijst er duidelijk op, dat hieronder vallen niet alleen het eigenlijke loon toegekend als rechtstreekse tegenprestatie van de verrichte arbeid, maar ook alle andere voordelen die in verband met de uitvoering, de beëindiging of de schorsing van de dienstbetrekking worden verleend, zoals opzeggings- en ontslagvergoedingen, vakantiegeld, loon voor betaalde feestdagen, arbeidsongevallenvergoedingen, loondervingsvergoedingen wegens het niet-verrichten van arbeid ingevolge ziekte of gebrek aan werk, uitkeringen wegens gezinslast, uitkeringen bij beëindiging van de dienstbetrekking op een bepaalde leeftijd of uitkeringen aan de nabestaanden van de overleden werknemer.

Om deze voordelen uit te sluiten, wanneer zij door sociale zekerheidsinstellingen worden uitgekeerd, wordt bepaald, dat zij van de werkgever worden ontvangen. Hierop maken alleen de foeten een uitzondering; om die reden worden zij dan ook apart vermeld, zoals hiervoor is aangeduid.

Ten slotte wordt in de omschrijving van het begrip « loon » gesteld, dat de werknemer op die voordelen « recht heeft », omdat de giften daarin niet begrepen zijn.

Artikel 5.

Het eerste lid van dit artikel stelt, dat het loon moet worden uitbetaald « in geld dat wettelijk gangbaar is in België ».

Het is niet ondenkbaar dat een werknemer die in België arbeid verricht maar in het buitenland woont of verblijft, aldaar wordt uitbetaald. Afsdan is het voor hem nuttiger in dat land gangbare munt te ontvangen. Om die reden is overigens ook voorgeschreven, dat de zeelieden en de binnenschippers in vreemde munt kunnen worden uitbetaald (wet van 5 juni 1928, artikel 65, eerste en tweede lid; wet van 1 april 1936, artikel 21, derde lid).

Het ware derhalve verkieslijk te bepalen, dat de uitbetaling moet geschieden in een munt die wettelijk gangbaar is in het land van uitbetaling.

In het tweede lid kunnen de woorden « aangenomen overeenkomstig het koninklijk besluit n° 185 van 9 juli 1935 op de bankcontrole en het uitgifteregime voor titels en effecten, bekrachtigd door de wet van 4 mei 1936 » wegvallen. Sedert de oprichting van de Bankcommissie mogen in België nog slechts banken werken die voorkomen op de door die commissie opgemaakte lijst. Bovendien kan de betaling

paiement peut encore se faire à l'intervention d'une banque étrangère à laquelle le dit arrêté n'est pas applicable.

* * *

Aux termes de la deuxième phrase de l'alinéa 2, les paiements faits à l'intervention de l'Administration des postes, de l'Office des chèques postaux ou des banques sont subordonnés, soit à une décision du conseil d'entreprise, soit à un accord entre l'employeur et la délégation syndicale ou la majorité des travailleurs intéressés. Tout accord individuel entre l'employeur et le travailleur est donc exclu. L'article 3.2 de la convention n° 95 de la Conférence internationale du travail, qui est visé dans l'exposé des motifs, autorise toutefois expressément ce mode de paiement lorsque le travailleur y consent.

Afin de mettre le projet en concordance avec cette convention, il y aurait lieu de compléter l'article 5 dans ce sens.

* * *

Le mode de paiement de la rémunération des marins et bateliers est déterminé par l'article 65, alinéas 1^{er} et 2, de la loi du 5 juin 1926 et par l'article 21 de la loi du 1^{er} avril 1936. Ces dispositions doivent être mises en concordance avec celles de l'article 5 du projet.

Article 6.

Les versions française et néerlandaise de l'alinéa 1^{er} ne sont pas parfaitement concordantes; dans la première, il est question d'un mode de paiement « d'un usage constant et de pratique courante », dans la seconde, d'un mode de paiement qui est « een gevestigd gebruik en die dagelijks wordt gebruikt ». Dans le texte français, l'expression « d'un usage constant » est superflue, tandis que dans le texte néerlandais, il suffit de prévoir que le paiement en nature doit être « gebruikelijk ».

* * *

D'après les alinéas 2, 3 et 4 de l'article 6, la rémunération en nature ne peut excéder un cinquième, deux cinquièmes ou la moitié de la rémunération totale.

Ces prescriptions se justifient-elles dans le cas de personnes qui n'ont pas droit à une rémunération, telles que les apprentis et les stagiaires?

Ces dispositions s'opposent, par exemple, à ce que les dites personnes reçoivent exclusivement des avantages en nature, alors pourtant que l'employeur peut très bien stipuler qu'aucune rémunération ne sera payée. Si l'on entend rendre obligatoire le paiement d'un salaire aux apprentis, cette intention doit être traduite dans le texte.

L'alinéa 9 de l'article 6 permet au Roi, il est vrai, de modifier les parts précitées mais uniquement « eu égard aux usages de certaines professions ».

L'absence d'un droit à rémunération n'est toutefois pas nécessairement la conséquence des usages d'une certaine profession. Elle peut également résulter de la nature du lien juridique en vertu duquel le travail est effectué.

Si on veut, dès lors, éliminer les conséquences des alinéas 2, 3 et 4, par l'effet de l'alinéa 9, il faudra élargir le champ d'application de celui-ci. Le Roi devrait être habilité à déterminer la partie de la rémunération qui sera payée en nature, non seulement par profession mais aussi par catégorie de travailleurs.

* * *

L'alinéa 5 de l'article 6 détermine les avantages qui peuvent être accordés à titre de rémunération en nature. Au nombre de ces avantages figurent notamment « l'uniforme ou le costume spécial que le travailleur serait astreint à porter et leur entretien » (voir littéra d).

Cette disposition est susceptible d'être interprétée en ce sens que l'employeur peut, en tout état de cause, mettre les vêtements de travail à la charge du travailleur.

L'article 168 du Règlement général pour la protection du travail porte toutefois que l'employeur est tenu d'assurer à ses frais la fourniture et l'entretien des vêtements de travail qui sont désignés aux articles 149 et suivants dudit règlement par l'expression « moyen de protection individuelle ».

Afin d'éviter que d'aucuns se soustraient à l'obligation imposée par le dit article 168 en s'abritant derrière l'article 6, alinéa 5, du projet, il importerait de préciser que la prescription analysée ne porte pas atteinte aux dispositions légales et réglementaires qui mettent la fourniture et l'entretien desdits avantages à la charge de l'employeur.

Il y a discordance entre les deux versions de l'alinéa 5, e; en effet, les concepts « matériel dont le travailleur a la charge » et « materiaal met de zorg waarvoor de werknemer belast is » ne se couvrent pas entièrement.

* * *

ook geschieden door een buitenlandse bank, welke niet onder dat besluit valt.

* * *

Volgens de tweede zin van het tweede lid mag uitbetaling door tussenkomst van het postbestuur, het bestuur der postchecks of de banken alleen geschieden ingevolge een beslissing van de ondernemingsraad of een overeenkomst tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging of de meerderheid van de betrokken werknemers. Een individuele overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer wordt dus uitgesloten. Artikel 3.2 van het in de memorie van toelichting genoemde verdrag n° 95 van de Internationale Arbeidsconferentie laat echter deze wijze van betaling uitdrukkelijk toe, wanneer de werknemer daarmee instemt.

Om het ontwerp met dit verdrag in overeenstemming te brengen, dient artikel 5 in die zin te worden aangevuld.

* * *

De wijze van betaling van het loon van de zeelieden en de binnenschippers wordt geregeld in artikel 65, eerste en tweede lid, van de wet van 5 juni 1926 en in artikel 21 van de wet van 1 april 1936. Deze bepalingen moeten met die van artikel 5 van het ontwerp in overeenstemming worden gebracht.

Artikel 6.

De Nederlandse en de Franse tekst van het eerste lid moeten met elkaar in overeenstemming worden gebracht: de eerste spreekt van een wijze van betaling die « dagelijks » wordt toegepast, terwijl de tweede bepaalt dat de wijze van betaling « de pratique courante » is. Het volstaat in de Nederlandse tekst te bepalen, dat de betaling in natura gebruikelijk moet zijn. In de Franse tekst is de uitdrukking « usage constant » naast « de pratique courante » overbodig.

* * *

Het tweede, derde en vierde lid van artikel 6 stelt, dat het loon in natura niet meer dan 1/5, 2/5 of de helft van het totale loon mag bedragen.

De vraag zou kunnen worden gesteld of de toepassing van deze voorschriften verantwoord is, wanneer het gaat om personen die geen recht op loon hebben, zoals leerlingen en stagiairs.

Deze bepalingen beletten bijvoorbeeld dat aan deze personen uitsluitend voordelen in natura worden toegekend, terwijl de werkgever toch het recht heeft te bedingen dat hoegenaamd geen loon wordt toegekend. Wil men de betaling van loon aan leerlingen verplichtend maken, dan moet het uitdrukkelijk in de tekst worden gezegd.

Het negende lid van artikel 6 laat weliswaar aan de Koning toe de voornoemde verhoudingen te wijzigen; maar alleen « rekening houdend met de gebruiken van sommige beroepen ».

Het ontbreken van een recht op loon is echter niet noodzakelijk het gevolg van de gebruiken van een bepaald beroep. Het kan ook zijn oorsprong vinden in de aard van de rechtsbetrekking, op grond waarvan de arbeid wordt verricht.

Wil men derhalve de gevolgen van het tweede, derde en vierde lid uitschakelen door toepassing van het negende lid, dan moet de werkingsfeer van deze bepaling worden uitgebreid. Aan de Koning moet de bevoegdheid worden verleend het deel van het loon in natura te bepalen, niet alleen per beroep, maar ook per categorie van werknemers.

* * *

Het vijfde lid van artikel 6 bepaalt welke voordelen als loon in natura mogen worden toegekend. Tot deze voordelen behoren onder meer « de uniform of de bijzondere kleding die de werknemer zou moeten dragen en het onderhoud hiervan » (zie littéra d).

Deze bepaling zou in die zin kunnen worden geïnterpreteerd dat de werkgever in elk geval de werkkleding ten laste van de werknemer mag leggen.

Artikel 168 van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming schrijft echter voor, dat de werkgever op zijn kosten instaat voor de levering en het onderhoud van de werkkleding die in de artikelen 149 en volgende van hetzelfde reglement wordt aangemerkt als « individuele beschermingsmiddelen ».

Om te vermijden dat artikel 6, vijfde lid, van het ontwerp wordt ingeroepen om de toepassing van genoemd artikel 168 te ontlopen, ware het geraden duidelijk te stellen, dat eerstgenoemd voorschrift geen afbreuk doet aan de wets- en reglementsbepalingen die de levering en het onderhoud van genoemde voordelen ten laste van de werkgever leggen.

In het bepaalde onder e van het vijfde lid bestaat geen overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst: materiaal « met de zorg waarvoor de werknemer belast is » is niet hetzelfde als materiaal dat ten laste van de werknemer valt (« dont le travailleur a la charge »).

* * *

L'alinéa 7 de l'article 6 dispose que la fourniture de certains avantages en nature « doit être faite aux prix de revient ».

Ces avantages faisant partie de la rémunération, l'employeur ne les paie pas en espèces ni ne les impute sur la rémunération. Ils ne sont donc pas « fournis » aux prix de revient mais « évalués » suivant ces prix pour déterminer notamment la rémunération minimale, la proportion de la rémunération en nature, ainsi que pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Selon les fonctionnaires délégués, le Gouvernement aurait l'intention d'interdire à l'employeur de porter les produits en compte à un prix supérieur au prix commercial normal, même s'il a payé un prix supérieur. Cette intention n'est toutefois pas exprimée dans le texte du projet. Celui-ci devrait donc être complété en ce sens que l'évaluation se fait sur la base du prix de revient, qui ne peut en aucun cas être supérieur au prix commercial normal.

* * *

L'alinéa 9 permet au Roi de déroger à l'article 6 « sur la proposition de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail ».

Lors de l'examen des alinéas 2, 3 et 4, l'attention a déjà été attirée sur l'opportunité qu'il pourrait y avoir à déterminer ces dérogations non pas suivant la nature de la profession, mais par catégorie de travailleurs.

S'il apparaissait souhaitable d'établir une réglementation particulière pour les travailleurs à domicile, il s'indiquerait sans doute de prévoir la consultation du Comité national pour le travail à domicile, voire même de mettre le dit comité en mesure de faire une proposition dans ce sens. Ce comité devrait donc être mentionné à l'alinéa 9.

Article 7.

Cet article reprend l'article 8 de la loi du 16 août 1887, selon lequel l'action en paiement de fournitures qui n'ont pas été faites conformément aux dispositions de l'article 6 est irrecevable, sauf pour les fournitures relatives au commerce exercé par le travailleur.

Telle qu'elle est formulée, cette disposition manque de précision. Lorsque la rémunération a été payée sous la forme de fournitures d'avantages en nature, l'employeur ne dispose pas non plus d'une action en paiement de ces fournitures.

En outre, il convient d'observer que la loi du 15 mai 1956 sur les économats interdit en principe à l'employeur de vendre des marchandises à ses travailleurs. Certaines fournitures sont toutefois autorisées (voir article 1^{er}, 1^o, et article 3, alinéa 2).

Il va de soi que l'employeur doit disposer d'une action en paiement dans les cas où la loi autorise expressément la fourniture de marchandises. En revanche, il est superflu de déclarer cette action irrecevable lorsque la vente elle-même est interdite sous peine d'une amende de 100 francs à 1.000 francs (voir article 7 de la loi du 15 mai 1956).

Si le présent projet ne devait s'appliquer qu'au personnel visé par la loi précitée, c'est-à-dire aux agents des services publics, aux employés et ouvriers, rien ne s'opposerait à la suppression de l'article 7 du projet. Dans l'état actuel des choses, celui-ci peut toutefois trouver à s'appliquer à d'autres travailleurs que les précités, tels que le personnel domestique, les apprentis et les stagiaires.

Comme la loi du 15 mai 1956 a eu pour effet de restreindre le champ d'application de l'article 7 du projet, une adaptation du texte de cet article est en tout cas indispensable.

Article 9.

Aux termes de cet article, la rémunération en nature ne peut « comprendre des produits nuisibles à la santé du travailleur et de sa famille ».

L'article 4.1 de la Convention n° 95 de la Conférence internationale du travail interdit en outre la fourniture de spiritueux. Ces boissons n'étant pas essentiellement nuisibles à la santé, la portée du projet ne rejoint pas, ici, celle de la Convention.

La disposition trouverait du reste mieux sa place à l'article 6 du projet, qui règle l'octroi de la rémunération en nature.

Article 10.

Cet article pose comme règle que la rémunération doit être payée au moins une fois par mois « à moins qu'une décision de la commission paritaire compétente n'en décide autrement ».

D'après ce texte, il serait même permis d'apporter des dérogations à la réglementation légale par une décision de la commission paritaire qui n'aurait pas été rendue obligatoire par arrêté royal, conformément

Het zevende lid van artikel 6 stelt, dat de levering van sommige voordelen in natura « tegen de kostprijs moet(en) gedaan worden ».

Vermits die voordelen deel uitmaken van het loon, worden zij door de werkgever niet in geld betaald, noch verrekend met het loon. Er kan dus geen sprake van zijn dat zij tegen kostprijs « gedaan » worden, maar wel « geraamd » worden, onder meer om het minimumloon te bepalen, om de verhouding tussen het loon in natura en het totale loon vast te stellen en om de bijdragen voor sociale zekerheid te berekenen.

Volgens de verklaring van de gemachtigde ambtenaren zou het ook in de bedoeling van de Regering liggen, de werkgever te verbieden de produkten aan te rekenen tegen een hogere prijs dan de normale handelsprijs, ook al heeft hij zelf meer dan de normale prijs uitbetaald. Deze bedoeling wordt echter in de tekst van het ontwerp niet tot uitdrukking gebracht. Met dit doel moet deze tekst in die zin worden aangevuld, dat de raming geschiedt tegen kostprijs, die in geen geval meer dan de normale handelsprijs mag bedragen.

* * *

Het negende lid laat de Koning toe, af te wijken van de voorschriften van artikel 6 « op voorstel van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad ».

Bij de bespreking van het tweede, derde en vierde lid werd er reeds de aandacht op gevestigd, dat het wenselijk zou kunnen zijn die afwijkingen niet volgens de aard van het beroep maar ook per categorie van werknemers te bepalen.

Wanneer het gepast zou blijken een bijzondere regeling voor de huisarbeiders uit te vaardigen, zou het wellicht aangewezen zijn dat ook het Nationaal Comité voor de huisarbeid zou worden geraadpleegd of zelfs de mogelijkheid zou worden geboden een voorstel in die zin te doen. Van dit comité zou derhalve in het negende lid melding moeten worden gemaakt.

Artikel 7.

Dit artikel neemt artikel 8 van de wet van 16 augustus 1887 over, volgens hetwelk de vordering in betaling van leveringen die niet overeenkomstig het bepaalde in artikel 6 zijn gedaan, niet ontvankelijk is behalve voor de leveringen in verband met de door de werknemer uitgeoefende handel.

De formulering van deze bepaling is niet erg nauwkeurig. Wanneer het loon werd betaald onder de vorm van leveringen van voordelen in natura, heeft de werkgever ook geen vordering in betaling van die leveringen.

Bovendien moet worden opgemerkt, dat de wet van 15 mei 1956 betreffende de diensten voor personeelszorg aan de werkgever in beginsel verbiedt goederen aan zijn werknemers te verkopen. Sommige leveringen zijn echter wel toegelaten (zie artikel 1, 1^o, en artikel 3, tweede lid).

Vanzelfsprekend moet de werkgever over een vordering in betaling beschikken in de gevallen waarin de wet de levering van goederen uitdrukkelijk toelaat. Daarentegen is het overbodig de vordering niet ontvankelijk te verklaren, wanneer de verkoop zelf is verboden op straffe van een veroordeling tot een geldboete van 100 tot 1.000 frank (zie artikel 7 van de wet van 15 mei 1956).

Indien onderhavig ontwerp alleen toepasselijk ware op het in genoemde wet bedoelde personeel, met name het overheidspersoneel, de bedienden en de werklieden, zou artikel 7 van het ontwerp kunnen worden geschrapt. Thans kan het echter nog toepassing vinden op de andere werknemers dan de voornoemde, zoals de dienstboden, de leerjongens en -meisjes en de stagiairs.

Vermits het toepassingsgebied van artikel 7 van het ontwerp ingevolge de wet van 15 mei 1956 is beperkt, moet de tekst van dit artikel alleszins worden aangepast.

Artikel 9.

Volgens dit artikel mag het loon in natura « geen voor de gezondheid van de werknemer of van zijn gezin schadelijke produkten bevatten ».

Artikel 4.1 van het verdrag n° 95 van de Internationale Arbeidsconferentie verbiedt bovendien de levering van sterke dranken. Vermits deze niet uiteraard schadelijk zijn voor de gezondheid, stemt de draagwijdte van het ontwerp op dit punt niet overeen met het verdrag.

Overigens vindt deze bepaling beter haar plaats in artikel 6 van het ontwerp, dat de toekenning van loon in natura regelt.

Artikel 10.

Dit artikel stelt als regel, dat het loon tenminste eenmaal per maand moet worden uitbetaald, « tenzij een beslissing van het bevoegd paritair comité er anders over beslist ».

Volgens deze tekst kan van de wettelijke regeling ook worden afgeweken door een beslissing van het paritair comité die niet bij koninklijk besluit algemeen verbindend is verklaard overeenkomstig

à l'article 12 de l'arrêté-loi du 9 juin 1945. Si le texte ne reflète pas les intentions exactes du Gouvernement sur ce point, il s'indique de le remanier.

Quant aux problèmes touchant la rémunération des travailleurs à domicile, c'est au Comité national pour le travail à domicile qu'il appartient d'en délibérer, pour autant que les commissions paritaires n'aient rien prévu à cet égard. Les décisions du Comité national étant également susceptibles d'être rendues obligatoires par arrêté royal (loi fixant le statut du Comité national pour le travail à domicile, article 1^{er} et 20), il y aurait lieu de les mettre sur le même pied que les décisions des commissions paritaires.

Une dérogation à la règle de l'article 10 constituent d'autre part, les articles 66 et 67 de la loi du 5 juin 1928 et l'article 17 de la loi du 1^{er} avril 1936, en ce qui concerne les marins et les bateliers. Si ces dispositions ne sont pas abrogées, elles demeureront en vigueur conformément à la prescription qui doit être insérée à l'article 1^{er} et suivant laquelle la loi ne porte pas atteinte aux réglementations légales particulières qui régissent ou régiront certaines catégories de travailleurs.

Cette prescription permet également de supprimer la disposition qui fait l'objet du d, puisque le paiement du pécule de vacances est de même réglé par la loi.

* * *

Selon l'alinéa 1^{er}, c, le paiement des participations aux bénéfices « et autres avantages octroyés à titre contractuel » est réglé soit par un accord entre les parties, soit par le règlement d'atelier ou d'ordre intérieur de l'entreprise.

L'expression « autres avantages octroyés à titre contractuel » vise strictement toute rémunération qui ne provient pas d'un partage de bénéfices. Tel n'est certes pas le sens qu'entend y donner la prescription. L'avis n° 137 du 24 novembre 1960 que le Conseil national du travail a émis sur le projet fait présumer qu'elle a plutôt en vue les primes, participations aux bénéfices et autres avantages analogues dont il est question à l'article 4, e, du projet. Cette définition devrait être reprise à l'article 10.

* * *

L'alinéa 2 de l'article 10 prescrit que la rémunération doit être payée aux époques fixées par le règlement d'atelier ou par le règlement d'ordre intérieur.

En conséquence de cette disposition, les paiements effectués en infraction à ces règlements donneront lieu à l'application de sanctions en vertu de l'article 36, a), du projet, alors que l'observation d'un accord individuel concernant l'époque du paiement n'entraînera pas d'effets sur le plan pénal.

Article 11.

Cet article détermine le moment du paiement de la rémunération qui reste due lorsque les services prennent fin.

Une réglementation particulière est prévue, pour ce qui concerne les marins, par l'article 66 de la loi du 5 juin 1928.

L'alinéa 2 de l'article 11 dispose que le jour de paie de la rémunération restant due lorsque les services prennent fin « est fixée conformément aux dispositions de l'article 10 ».

Cette disposition est susceptible de deux interprétations :

1^o le paiement doit avoir lieu le jour où la rémunération aurait dû être payée normalement si le travailleur était demeuré en service;

2^o le paiement doit avoir lieu dans le délai, fixé conformément à l'article 10, qui suit la fin des services, soit en règle générale dans le mois.

Si la première interprétation est conforme à l'intention du Gouvernement, l'alinéa 2 est superflu. Si c'est la deuxième interprétation qui est la bonne, la disposition devrait être rédigée en termes plus précis.

Article 13.

Cet article dispose que le paiement doit se faire sur les lieux du travail, sauf accord des parties. Ce texte exclut même la possibilité d'obliger le travailleur à se rendre du lieu où il est occupé aux bureaux où s'effectue le paiement, quelque minime que soit la distance qui sépare ces deux endroits.

Conformément à l'article 13.1 de la Convention n° 95 de la Conférence internationale du travail, il conviendrait de permettre en outre le paiement à proximité du lieu du travail.

Article 14.

Eu égard à la portée générale de cet article, les dispositions correspondantes de l'article 65, alinéa 4, de la loi du 5 juin 1928 et de l'article 22 de la loi du 1^{er} avril 1936 peuvent être abrogées.

artikel 12 van de besluitwet van 9 juni 1945. Indien dit niet de bedoeling is, moet het duidelijk in de tekst tot uitdrukking worden gebracht.

Wat de vraagstukken in verband met het loon van de huisarbeiders betreft, is het Nationale Comité voor de huisarbeid bevoegd daarover te beraadslagen, in zover niets door de paritaire comités werd geregeld. De beslissingen van het nationaal comité kunnen eveneens bij koninklijk besluit algemeen verbindend worden verklaard (wet tot vaststelling van het statuut van het nationaal comité voor de huisarbeid, artikelen 1 en 20). Zij zouden derhalve op dezelfde voet als de beslissingen van de paritaire comités moeten worden behandeld.

Van de in artikel 10 gestelde regel wordt ook afgeweken door de artikelen 66 en 67 van de wet van 5 juni 1928 en door artikel 17 van de wet van 1 april 1936, wat de zeelieden en de binnenschippers betreft. Worden deze bepalingen niet opgeheven, dan blijven zij van kracht overeenkomstig het voorschrift, dat in artikel 1 moet worden opgenomen en volgens hetwelk de wet geen afbreuk doet aan de bestaande of in te voeren bijzondere wettelijke regelingen voor bepaalde categorieën van werknemers.

Dit voorschrift laat ook toe het bepaalde onder d te schrappen, vermits de betaling van het vakantiegeld eveneens door de wet is geregeld.

* * *

Volgens het eerste lid, c, wordt de betaling van aandelen in de winst « en andere voordelen bij overeenkomst toegekend » geregeld bij akkoord tussen partijen, door het werkplaatsreglement of door het huishoudelijk reglement van de onderneming.

De uitdrukking « andere voordelen bij overeenkomst toegekend » betekent letterlijk elk loon dat niet uit winstdeling wordt verkregen. Dat is zeker niet de zin van het voorschrift. Het advies n° 137 d.d. 24 november 1960 van de Nationale Arbeidsraad over het ontwerp doet vermoeden, dat het hier gaat om de premies, aandelen in de winst en andere gelijkaardige voordelen, waarvan sprake is in artikel 4, e, van het ontwerp. Deze omschrijving zou in artikel 10 moeten worden overgenomen.

* * *

Het tweede lid van artikel 10 schrijft voor, dat het loon moet worden uitbetaald op de in het werkplaatsreglement of het huishoudelijk reglement bepaalde tijdstippen.

Het gevolg van deze bepaling is, dat de in strijd met deze reglementen verrichte betalingen strafbaar zijn bij toepassing van artikel 36, a, van het ontwerp. Het niet-eerbiedigen van een individuele overeenkomst betreffende het tijdstip van betaling heeft daarentegen geen strafrechtelijke gevolgen.

Artikel 11.

Dit artikel stelt vast op welk ogenblik het nog verschuldigde loon moet worden uitbetaald bij beëindiging van de arbeidsverhouding.

Voor de zeelieden geldt in dit verband een bijzondere regeling voorgeschreven door artikel 66 van de wet van 5 juni 1928.

Het tweede lid van artikel 11 bepaalt, dat de betaaldag voor het loon verschuldigd bij de beëindiging van de arbeidsverhouding « wordt vastgesteld overeenkomstig de beschikkingen van artikel 10 ».

Dit voorschrift kan op twee verschillende manieren worden geïnterpreteerd :

1^o de betaling moet geschieden op de dag waarop het loon normaal had moeten worden uitbetaald, indien de werknemer in dienst ware gebleven;

2^o de betaling moet gebeuren binnen de overeenkomstig artikel 10 bepaalde tijdsperiode te rekenen vanaf het einde van de arbeidsverhouding, dit is in de regel binnen de maand.

Indien de eerste interpretatie de bedoeling van de Regering juist weergeeft, is het tweede lid overbodig. Geldt de tweede interpretatie, dan moet het voorschrift duidelijker worden gesteld.

Artikel 13.

Dit artikel bepaalt, dat de betaling, behoudens akkoord van partijen, moet worden gedaan op de plaats waar de arbeid wordt verricht. Volgens deze tekst kan de werknemer er niet toe verplicht worden zich van de werkplaats waar hij te werk gesteld is, te begeven naar het kantoor van het bedrijf, waar de uitbetaling geschiedt, hoe gering de afstand tussen beide plaatsen ook is.

Overeenkomstig artikel 13.1 van het verdrag n° 95 van de Internationale Arbeidsconferentie, verdient het aanbeveling de uitbetaling ook toe te laten in de nabijheid van de plaats waar de arbeid wordt verricht.

Artikel 14.

Gelet op de algemene draagwijdte van dit artikel kunnen de overeenkomstige bepalingen van artikel 65, vierde lid, van de wet van 5 juni 1928 en van artikel 22 van de wet van 1 april 1936 worden opgeheven.

Si l'on entendait toutefois écarter les marins ou les bateliers du champ d'application du projet, il s'indiquerait de mettre les dispositions précitées en concordance avec l'article 14 du projet.

Article 15.

Cet article reproduit, à quelques modifications de forme près, le texte de l'article 4ter de la loi du 16 août 1887.

L'expression française « aux enfants ou aux personnes faisant partie de son ménage » du 1^{er} est rendue dans la version néerlandaise, une première fois, par les mots « aan zijn kinderen, aan de personen die deel uitmaken van zijn gezin » (voir la phrase liminaire du 1^{er}), une seconde fois, par les mots « de kinderen, de personen die deel uitmaken van zijn gezin » (voir le 1^{er}, b).

La subordonnée néerlandaise « die deel uitmaken van zijn gezin » ne se rapporte qu'aux mots « de personen », alors que son correspondant français « faisant partie de son ménage » vise tant les « enfants » que les « personnes ». Il est indispensable de mettre les deux textes en concordance sur ce point.

Il échet d'observer, au surplus, que l'article 15, 1^{er}, du projet a une portée plus restreinte que le susdit article 4ter, dans la mesure où la notion de « habiter avec lui » est remplacée dans cet article par la notion de « faire partie du ménage ».

Article 17.

Cet article a pour objet de protéger le travailleur qui reçoit des pourboires. C'est à tort que le projet emploie dans cet ordre d'idées le mot « gratification », qui évoque l'idée d'un avantage supplémentaire et généralement facultatif, accordé par l'employeur. Le mot « pourboire » possède une signification suffisamment large et précise pour que l'on puisse se dispenser de tout autre terme (voir Sociaalrechtelijk Woordenboek, V¹^a Fooi en Gratificatie).

On pourrait soutenir que le terme « mise au travail » employé à l'article 17, a, vise le moment où le travailleur commence effectivement ses prestations de travail et non pas le moment où s'établit le lien juridique entre l'employeur et le travailleur. A cet égard, le terme « embauchage », qui figure à l'article 7bis de la loi du 16 août 1887, est plus précis.

Articles 18 et 20.

Ces articles autorisent les commissions paritaires à prendre des décisions relatives au mode de répartition des pourboires et aux renseignements à communiquer aux travailleurs.

A l'inverse du texte proposé par le Conseil national du travail (voir l'avis n° 137 du 24 novembre 1960), le projet ne prévoit pas que ces décisions pourront être rendues obligatoires par le Roi conformément à l'article 12 de l'arrêté-loi du 9 juin 1945.

Comme, d'après les fonctionnaires délégués, il n'entre pas dans les intentions du Gouvernement d'investir les commissions paritaires d'un pouvoir réglementaire autonome sur ce point, une référence à la procédure du susdit article 12 apparaît souhaitable.

* * *

A propos de l'article 20, il échet d'observer qu'en vertu de l'article 24 de la loi fixant le statut du Comité national pour le travail à domicile, tout travailleur à domicile doit être en possession d'un carnet de salaire dans lequel l'employeur est tenu d'inscrire certains renseignements relatifs au paiement de la rémunération. Le modèle de ce carnet et la nature des renseignements qui doivent y figurer ont été fixés par les arrêtés royaux des 15 juillet 1935 et 8 février 1939.

L'article 20 du projet ne trouve donc pas à s'appliquer aux travailleurs à domicile.

Pour le cas où le Gouvernement estimerait devoir étendre l'article 20 à cette catégorie de travailleurs, il conviendrait de le compléter en conséquence, d'abroger l'article 24, alinéas 1^{er} à 4, de la susdite loi et d'en adapter les deux derniers alinéas.

Article 21.

Cet article habilite le Roi à prendre, après avis du Conseil national du Travail, les mesures visées aux articles 18 et 20, pour « les secteurs d'activité dans lesquels il n'y a pas encore de commission paritaire ».

Cette disposition implique que les décisions des commissions paritaires vaudront également à l'égard de personnes occupées dans un secteur d'activité tout en n'étant pas engagées dans les liens d'un contrat de louage de travail. C'est étendre la compétence des susdites commissions à des personnes qui n'en relèvent pas et qui n'y sont pas représentées.

* * *

Mochten de zeelieden of de binnenschippers echter buiten het toe-passingsgebied van dit ontwerp worden gehouden, dan verdient het aanbeveling genoemde bepalingen met artikel 14 van het ontwerp in overeenstemming te brengen.

Artikel 15.

Dit artikel werd, op enkele tekstwijzigingen na, overgenomen uit artikel 4ter van de wet van 16 augustus 1887.

In het bepaalde onder 1^o wordt de Franse tekst « aux enfants ou aux personnes faisant partie de son ménage » in het Nederlands weergegeven door « aan zijn kinderen, aan de personen die deel uitmaken van zijn gezin » (zie de aanhef van 1^o) en « de kinderen, de personen die deel uitmaken van zijn gezin » (zie 1^o, b).

De Nederlandse bijzin « die deel uitmaken van zijn gezin » slaat alleen op « de personen » en niet op « kinderen », terwijl in de Franse tekst « faisant partie de son ménage » zowel op « enfants » als op « personnes » betrekking heeft. Op dit punt moeten de beide teksten in overeenstemming met elkaar worden gebracht.

Overigens moge worden opgemerkt, dat de draagwijdte van artikel 15, 1^o, van het ontwerp beperkter is dan die van voornoemd artikel 4ter in zover het begrip « inwoners » werd vervangen door het begrip « deel uitmaken van het gezin ».

Artikel 17.

Dit artikel beschermt de werknemer die fooien ontvangt. In dit verband gebruikt het ontwerp ten onrechte de term « gratificatie », vermits deze wijst op een door de werkgever toegekend, doorgaans onverplicht extra voordeel. De betekenis van de term « fooi » is voldoende algemeen en duidelijk (zie Sociaalrechtelijk Woordenboek, V¹^a Fooi en Gratificatie). Laatstgenoemde term volstaat derhalve.

Waar in artikel 17, a, de term « tewerkstelling » wordt gebruikt, zou kunnen worden beweerd, dat hiermee bedoeld wordt het ogenblik waarop de werknemer werkelijk met het verrichten van zijn arbeid een aanvang maakt en niet het ogenblik waarop het dienstverband tussen werkgever en werknemer is ontstaan. In dit opzicht is de term « indiensttreding », die in artikel 7bis van de wet van 16 augustus 1887 wordt gebruikt, duidelijker.

Artikelen 18 en 20.

Deze artikelen laten de paritaire comités toe, beslissingen te nemen in verband met de wijze van verdeling der fooien en de aan de werknemers te verschaffen inlichtingen.

In tegenstelling met de door de Nationale Arbeidsraad voorgestelde tekst (zie advies n° 137 van 24 november 1960) bepaalt het ontwerp niet, dat deze beslissingen door de Koning algemeen verbindend kunnen worden verklaard overeenkomstig artikel 12 van de besluitwet van 9 juni 1945.

Volgens de gemachtigde ambtenaren ligt het niet in de bedoeling van de Regering aan de paritaire comités op dit stuk een autonome verordenende bevoegdheid te geven. Een verwijzing naar de procedure der algemeen verbindend verklaring verdient dan ook aanbeveling.

* * *

In verband met artikel 20 moet worden opgemerkt, dat artikel 24 van de wet tot vaststelling van het statuut van het nationaal comité voor de huisarbeid voorschrijft, dat iedere huisarbeider een loonboekje moet bezitten, waarin de werkgever een aantal inlichtingen betreffende de betaling van het loon moet inschrijven. Het model van het boekje en de aard van de vermeldingen worden bepaald door de koninklijke besluiten van 15 juli 1935 en 8 februari 1939.

Op de huisarbeiders vindt artikel 20 dus geen toepassing.

Indien de Regering er echter de voorkeur aan zou geven, dat artikel 20 ook op deze categorie van werknemers zou worden toegepast, moet dit artikel in die zin worden aangevuld en moet artikel 24, eerste tot vierde lid, van genoemde wet worden opgeheven en moeten de laatste twee leden van hetzelfde artikel worden aangepast.

Artikel 21.

Dit artikel laat de Koning toe, op advies van de Nationale Arbeidsraad, de in de artikelen 18 en 20 bedoelde maatregelen te nemen « in de bedrijfstakken waar nog geen paritair comité bestaat ».

Uit deze bepaling volgt, dat de beslissingen van de paritaire comités ook gelden voor de personen die in een bedrijfstak werkzaam zijn, hoewel zij niet door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn. Hierdoor wordt de bevoegdheid van genoemde comités uitgebreid tot personen die er niet onder ressorteren en er niet in vertegenwoordigd zijn.

* * *

Il y a discordance entre les versions française et néerlandaise de l'article 21, l'une parlant de « secteurs d'activité », l'autre de « bedrijfstakken ». Le terme néerlandais « bedrijfstak » est en tout cas trop étroit, puisque le champ d'application du projet s'étendra à des personnes qui ne sont pas occupées dans un secteur de l'économie. Les employeurs et travailleurs des secteurs de l'industrie, du commerce ou de l'agriculture relèvent du reste en tout état de cause d'une commission paritaire, puisque, si elles ne ressortissent pas à une commission paritaire spéciale, c'est soit la commission paritaire nationale auxiliaire pour ouvriers, soit la commission paritaire nationale auxiliaire pour employés qui est compétente à leur égard (arrêté royal du 5 janvier 1957, article 1^{er}, § 1^{er}, n° 49, et § 2, n° 62).

Pour éviter toute contestation sur la portée des termes « secteurs d'activité » et « bedrijfstakken », il serait préférable de prévoir l'intervention du Roi, « là où il n'existe pas de commission paritaire ».

Article 22.

Cet article interdit toute retenue sur la rémunération en vue d'assurer un paiement que le travailleur se voit imposer pour obtenir ou conserver une occupation.

Bien que reprise textuellement de la Convention n° 95 de la Conférence internationale du travail (article 9), cette disposition est superflue dans le présent projet, puisque l'article 23 donne une énumération des retenues autorisées et que toutes autres retenues, y compris celles dont il est question à l'article 22, sont dès lors interdites.

Si cet article était néanmoins maintenu, il devrait de toute façon s'insérer dans le chapitre IV, qui a trait aux retenues.

Article 23.

D'après l'exposé des motifs, l'article 23 a pour objet de dresser l'inventaire des dispositions concernant les retenues de salaires, éparées dans diverses lois.

Il échet d'observer à cet égard que des retenues peuvent également être effectuées sur la rémunération des marins et des bateliers en application des articles 62, 63 et 64 de la loi du 5 juin 1928 et des articles 24 et 32 de la loi du 1^{er} avril 1936. Si ces deux catégories de personnes entrent dans le champ d'application du projet, il conviendra de mentionner les susdites dispositions dans l'article 23, à moins qu'on n'estime préférable de les supprimer.

D'autre part, ainsi qu'il a été relevé lors de l'examen de l'article 3, la loi du 27 novembre 1891 pour la répression du vagabondage et de la mendicité autorise l'application, à titre de sanction disciplinaire, de retenues sur la rémunération des internés.

Les « retenues effectuées en vertu de la législation sociale », dont il est question à l'alinéa 1^{er}, 1^o, et à l'alinéa 2, doivent apparemment s'entendre des retenues opérées au titre de cotisation de sécurité sociale. Le terme « législation sociale » est, dès lors, trop large, puisqu'il englobe également les lois sur les contrats de louage de travail et sur les règlements d'atelier qui autorisent, elles aussi, certaines retenues, ainsi qu'il appert de l'alinéa 1^{er}, 2^o, 3^o et 4^o, de l'article 23.

L'alinéa 1^{er}, 2^o, permet d'imputer sur la rémunération du travailleur les amendes encourues en application « du règlement d'ordre intérieur de l'entreprise régulièrement porté à la connaissance des travailleurs ».

Or, le mode ou la forme de publication de ce règlement n'est déterminé par aucune prescription légale, la loi se bornant à disposer que l'élaboration et la modification du règlement d'ordre intérieur relèvent de la compétence du conseil d'entreprise dans les entreprises où un tel conseil existe (loi du 20 septembre 1948, article 15, d). Il est assurément souhaitable qu'une réglementation adéquate soit édictée en matière d'élaboration du règlement d'ordre intérieur d'une entreprise. La révision de la législation relative au règlement d'atelier pourrait offrir l'occasion propice de le faire.

L'alinéa 1^{er}, 3^o et 4^o, vise les retenues qui peuvent être effectuées sur la rémunération des travailleurs en application de la loi du 10 mars 1900. Il s'agit des retenues opérées du chef de détérioration, par le fait du travailleur, de matériel, de matières premières ou de produits, et des retenues appliquées par suite de rupture d'engagement de la part de celui-ci.

Des dispositions analogues figurent dans les lois du 5 juin 1928 (article 63) et du 1^{er} avril 1936 (articles 24 et 32). Il conviendrait, le cas échéant, de les mentionner à cet endroit du projet.

En raison du champ d'application plutôt restreint des dispositions précitées, aucune retenue à titre d'indemnité du chef de détérioration ne pourra être opérée sur la rémunération des travailleurs autres que les ouvriers, marins et bateliers.

Tussen de Nederlandse en de Franse tekst van artikel 21 bestaat geen overeenstemming, in zover in de eerste gewag wordt gemaakt van « bedrijfstakken » en in de tweede sprake is van « secteurs d'activité ». De term « bedrijfstak » is alleszins te eng, vermits het toepassingsgebied zich uitstrekt tot buiten de kring dergenen die in het bedrijfsleven werkzaam zijn. Voor de werkgevers en de werknemers die tot de nijverheids-, de handels- of de landbouwsector behoren, is overigens alleszins een paritair comité bevoegd. Degenen die niet onder een bijzonder paritair comité ressorteren, vallen immers onder het aanvullend nationaal paritair comité voor de arbeiders of onder het aanvullend nationaal paritair comité voor de bedienden (koninklijk besluit van 5 januari 1957, artikel 1, § 1, n° 49, en § 2, n° 62).

Om alle betwisting over de termen « bedrijfstakken » en « secteurs d'activité » te vermijden, ware het verkieslijk te bepalen, dat de Koning kan optreden « waar geen paritair comité bestaat ».

Artikel 22.

Dit artikel verbiedt elke inhouding op het loon om de betaling te waarborgen, waartoe de werknemer wordt verplicht om een betrekking te bekomen of te behouden.

Hoewel deze bepaling letterlijk is overgenomen uit het verdrag n° 95 van de Internationale Arbeidsconferentie (artikel 9), is zij in onderhavig ontwerp overbodig, vermits artikel 23 de toelaatbare inhoudingen op het loon opsomt. Alle andere inhoudingen zijn derhalve verboden, ook die waarvan sprake in artikel 22.

Mocht dit artikel niettemin toch worden gehandhaafd, dan moet het alleszins zijn plaats vinden in hoofdstuk IV, dat betrekking heeft op de inhoudingen.

Artikel 23.

Volgens de memorie van toelichting is de opzet van dit artikel een volledige inventaris te maken van alle bepalingen betreffende de inhouding op het loon, die over verschillende wetten verspreid liggen.

In dit verband moet worden opgemerkt, dat ook inhoudingen op het loon van de zeelieden en de binnenschippers mogen worden gedaan bij toepassing van de artikelen 62, 63 en 64 van de wet van 5 juni 1928 en van de artikelen 24 en 32 van de wet van 1 april 1936. Indien deze personen onder het toepassingsgebied van dit ontwerp vallen, moet van deze bepalingen ook in artikel 23 melding worden gemaakt, tenzij men er de voorkeur aan zou geven ze te schrappen.

Zoals bij de bespreking van artikel 3 werd opgemerkt, zijn afhoudingen als tuchtstraf toegelaten op het loon van de geïnterneerden krachtens de wet van 27 november 1891 tot beteugeling der landloperij en der bedelarij.

In het eerste lid, 1^o, en in het tweede lid is er sprake van « inhoudingen gedaan op grond van de sociale... wetgeving ». Blijkbaar bedoelt men de inhouding van de bijdragen voor sociale zekerheid. De term « sociale wetgeving » is derhalve te ruim, want hieronder vallen ook de wetten op de arbeidsovereenkomsten en op het werkplaatsreglement, die eveneens inhoudingen toelaten, zoals onder meer blijkt uit het eerste lid, 2^o, 3^o en 4^o, van artikel 23.

Het eerste lid, 2^o, laat de inhouding toe van de boeten opgelegd bij toepassing van « het reglement van inwendige orde van de onderneming, dat regelmatig ter kennis werd gebracht van de werknemers ».

Geen enkel wettelijk voorschrift regelt nochtans de wijze of de vorm van bekendmaking van zulk reglement. In de wetgeving wordt alleen bepaald, dat het opmaken en het wijzigen van het huishoudelijk reglement tot de bevoegdheid van de ondernemingsraad behoort in de bedrijven waar deze raad bestaat (wet van 20 september 1948, artikel 15, d). Het verdient beslist aanbeveling een aangepaste regeling voor het opmaken van een huishoudelijk reglement in een onderneming uit te vaardigen. De herziening van de wetgeving op het werkplaatsreglement is daartoe wellicht een geschikte gelegenheid.

Het eerste lid, 3^o en 4^o, maakt melding van de inhoudingen die mogen worden verricht op het loon van de werklieden bij toepassing van de wet van 10 maart 1900. Het betreft hier inhoudingen wegens schade berokkend door de werknemer aan het materiaal, de grondstoffen of de producten en de inhoudingen ingevolge het ontslag van de werknemer.

Gelijkwaardige bepalingen komen ook voor in de wetten van 5 juni 1928 (artikel 63) en van 1 april 1936 (artikelen 24 en 32). Daarvan moet eventueel hier melding worden gemaakt.

Uit het beperkte toepassingsgebied van voornoemde bepalingen volgt, dat op het loon van andere werknemers dan de werklieden, de zeelieden en de binnenschippers, in geen geval enige vergoeding wegens door de werknemer veroorzaakte schade op diens loon mag worden ingehouden.

L'occasion offerte par le présent projet pourrait sans doute être mise à profit pour examiner l'opportunité d'uniformiser le traitement réservé aux diverses catégories de travailleurs, en particulier en ce qui concerne les employés.

* * *

L'alinéa 1^{er}, 6^e, autorise l'employeur à imputer sur la rémunération du travailleur « le cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations de celui-ci ».

L'article 64 de la loi du 5 juin 1928 ne permet toutefois pas d'opérer de telles retenues sur les gages des marins. Les deux dispositions devront, dès lors, être mises en concordance.

* * *

Suivant l'article 23, alinéa 2, l'ensemble des retenues ne peut excéder un cinquième de la rémunération « sans préjudice des articles 8 et 25 de la loi du 10 mars 1900, modifiée par la loi du 4 mars 1954, sur le contrat de travail ».

La portée du texte cité n'est pas tout à fait claire.

L'article 8 de la loi du 10 mars 1900 prévoit que les retenues opérées en vertu des dispositions qu'il contient ne peuvent excéder un cinquième du salaire « sauf dans le cas où l'ouvrier aurait agi par dol ou mettrait volontairement fin à son engagement avant la liquidation de l'indemnité ».

On serait, dès lors, fondé à déduire des termes « sans préjudice de l'article 8 de la loi du 10 mars 1900 » que la retenue d'un cinquième autorisée en vertu de cet article 8 peut être cumulée avec la retenue d'un cinquième prévue à l'article 23, alinéa 2, du projet.

Or, d'après les fonctionnaires délégués, telle n'est pas l'intention du Gouvernement, qui entend simplement soustraire les retenues visées dans la disposition finale de l'article 8 et dans l'article 25 à la règle limitant les retenues à un cinquième du salaire, établie par le présent projet. Le texte devrait de toute façon traduire cette intention avec plus de clarté.

On peut se demander, d'autre part, si les dispositions des lois sur les contrats de travail qui autorisent des retenues illimitées sans qu'il y ait eu dol (voir la loi du 10 mars 1900, articles 8, in fine, et 25; la loi du 5 juin 1928, article 64, et la loi du 1^{er} avril 1936, article 32) se concilient bien avec le but du projet, qui est de garantir au travailleur la disposition d'une partie au moins de sa rémunération pour lui permettre de faire face à ses besoins et à ceux de sa famille. L'application des susdites dispositions légales peut, en effet, avoir pour conséquence de priver le travailleur de toute rémunération, de sorte que le minimum vital ne lui est certainement pas garanti.

Il importe par ailleurs de ne pas perdre de vue que l'application combinée des articles 23, alinéa 2, et 24 du projet peut déjà ôter au travailleur la libre disposition des trois cinquièmes de sa rémunération, sans préjudice des retenues de sécurité sociale et d'impôt. A elle seule cette éventualité suffit pour compromettre sérieusement la réalisation du but poursuivi par le projet, en particulier lorsqu'une partie de la rémunération est, au surplus, payée sous la forme d'avantages en nature non directement destinés à pourvoir à la subsistance du travailleur, tels des outils, des vêtements de travail et du matériel (voir article 6, alinéa 5, d et e).

Il est, au surplus, indispensable de préciser si la partie de la rémunération fournie en nature intervient dans le calcul du cinquième prévu à l'article 23, alinéa 2, d'autant qu'à l'inverse de la loi du 16 août 1887 (articles 2 et 7, 3^e), le projet ne considère plus, à juste titre d'ailleurs, la rémunération en nature comme une retenue opérée sur l'ensemble de la rémunération.

Pour être complet, il faut encore observer qu'à propos de l'article 23, alinéa 2, la question se pose aussi de savoir si l'article 63 de la loi du 5 juin 1928 et l'article 24 de la loi du 1^{er} avril 1936 doivent être maintenus, adaptés ou abrogés.

* * *

Enfin, l'article 23 rend indispensable une modification de la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier.

L'article 3, 2^e, de cette loi dispose que le règlement d'atelier doit indiquer les fournitures qui sont faites à l'ouvrier « à charge d'imputation sur le salaire ». La rémunération en nature n'étant plus regardée comme une retenue, les mots placés entre guillemets doivent être supprimés.

Il convient, d'autre part, de prévoir l'abrogation de l'alinéa 1^{er} de l'article 24 de la même loi, qui dispose que le total des amendes infligées par jour à l'ouvrier ne peut dépasser le cinquième de son salaire journalier.

Dit ontwerp is misschien een gelegenheid om te onderzoeken, of er geen aanleiding bestaat om op dit stuk meer eenvormigheid in de behandeling van de verschillende categorieën van werknemers te betrachten, inzonderheid ten aanzien van de bedienden.

* * *

Het eerste lid, 6^e, laat de werkgever toe op het loon in te houden « de borgtocht tot waarborg van de nakoming der verplichtingen van de werknemer ».

Artikel 64 van de wet van 5 juni 1928 laat echter niet toe zulke inhoudingen te doen op de gage van de zeeman. Beide bepalingen moeten dus met elkaar in overeenstemming worden gebracht.

* * *

Het tweede lid van artikel 23 stelt, dat het totaal van de inhoudingen op het loon niet hoger mag zijn dan 1/5 van het loon « onverminderd de beschikkingen van de artikelen 8 en 25 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij de wet van 4 maart 1954 ».

De draagwijdte van de aangehaalde tekst is niet zonder meer duidelijk.

Artikel 8 van de wet van 10 maart 1900 bepaalt, dat de inhoudingen krachtens dit artikel verricht, 1/5 van het loon mogen bedragen « behalve wanneer de werkmán bedrog heeft gepleegd of vóór de afrekening van de vergoeding vrijwillig zijn verbintenis verbreekt ».

Op goede gronden zou uit de woorden « onverminderd ... artikel 8 ... van de wet van 10 maart 1900 » kunnen worden afgeleid, dat de inhouding van 1/5 op het loon toegestaan krachtens dat artikel 8 mag gecumuleerd worden met de inhouding van 1/5 bepaald in artikel 23, tweede lid, van het ontwerp.

Volgens de gemachtigde ambtenaren is het niet de bedoeling van de Regering deze interpretatie tot de haren te maken. Alleen zou worden beoogd, de inhouding bedoeld in de slotbepaling van artikel 8 en in artikel 25, niet te onderwerpen aan de door het ontwerp opgelegde beperking tot 1/5 van het loon. Deze interpretatie zou alleszins duidelijker in de tekst van het ontwerp tot uitdrukking moeten worden gebracht.

Bovendien zou de vraag kunnen worden gesteld of de bepalingen van de wetten op de arbeidsovereenkomsten, die een onbepaalde inhouding op het loon toelaten zonder dat met kwaad opzet is gehandeld (zie de wet van 10 maart 1900, artikelen 8, in fine, en 25, de wet van 5 juni 1928, artikel 64, en de wet van 1 april 1936, artikel 32), in overeenstemming kunnen worden gebracht met de opzet van dit ontwerp. Het doel hiervan is immers aan de werknemer de beschikking te waarborgen van tenminste een gedeelte van zijn loon om hem toe te laten in zijn onderhoud en in dat van zijn gezin te voorzien. De toepassing van voornoemde bepalingen kunnen tot gevolg hebben dat de werkmán hoegenaamd geen loon ontvangt en dat hem dus zeker niet het strikt noodzakelijke levensminimum wordt gewaarborgd.

Overigens mag niet uit het oog worden verloren, dat de samenloop van de toepassing van de artikelen 23, tweede lid, en 24, reeds tot gevolg kan hebben, dat de werknemer de vrije beschikking van 3/5 van zijn loon kan verliezen, onverminderd de afhoudingen voor sociale zekerheidsbijdragen en belastingen. Hierdoor kan het door het ontwerp beoogde doel reeds ernstig in het gedrang worden gebracht, vooral wanneer daarenboven nog een gedeelte van het loon wordt uitbetaald onder de vorm van voordelen in natura die niet rechtstreeks tot het levensonderhoud bijdragen, zoals gereedschap, werkkleding en materiaal (zie artikel 6, vijfde lid, d en e).

Voorts zou duidelijk moeten worden bepaald of het gedeelte van het loon dat in natura wordt uitbetaald, mee in aanmerking komt om het in artikel 23, tweede lid, bedoelde vijfde van het loon te berekenen. Zulks is des te meer vereist, omdat in het ontwerp, in tegenstelling met de wet van 16 augustus 1887 (artikelen 2 en 7, 3^e), het loon in natura terecht niet meer als een inhouding op het totale loon wordt aangemerkt.

Volledigheidshalve moge nog worden opgemerkt dat ook in verband met artikel 23, tweede lid, de vraag rijst of artikel 63 van de wet van 5 juni 1928 en artikel 24 van de wet van 1 april 1936 behouden, aangepast of opgeheven moeten worden.

* * *

Artikel 23 van het ontwerp maakt ten slotte ook een wijziging van de wet van 15 juni 1896 op het werkplaatsreglement noodzakelijk.

Artikel 3, 2^e, van die wet bepaalt, dat het werkplaatsreglement melding moet maken van de leveringen, die aan de werkmán worden gedaan « mits afhouding op het loon ». De aangehaalde woorden moeten worden geschrapt, vermits het loon in natura niet meer als een inhouding op het loon wordt beschouwd.

Voorts moet het eerste lid van artikel 24 van dezelfde wet worden opgeheven. Dit bepaalt, dat het totaal van de per dag aan de werkmán opgelegde boeten niet meer dan een vijfde van het dagelijkse loon mag bedragen.

Enfin, l'alinéa 2 de cet article, selon lequel le produit des amendes doit être employé au profit des ouvriers, trouverait mieux sa place dans l'article 3, 4°, de la loi sur les règlements d'atelier.

Article 24.

Cet article détermine la quotité saisissable et cessible de la rémunération. La cession n'étant pas une renonciation à la rémunération mais le transfert à un tiers du droit à la rémunération, le terme « afstand », employé dans la version néerlandaise de l'intitulé du chapitre V et des articles 24, 25 et 27, est inadéquat et doit être remplacé par le terme « overdracht ».

* * *

Outre l'article 24 du projet, il existe d'autres dispositions légales et réglementaires relatives à la cession et à la saisie de la rémunération des personnes assujetties à la réglementation prévue par le projet :

1° la loi du 21 ventôse an IX porte que les traitements des fonctionnaires publics et des employés civils sont saisissables jusqu'à concurrence du cinquième sur les premiers mille francs, du quart sur les cinq mille francs suivants et du tiers sur la portion excédant six mille francs.

En vertu du présent projet, cette loi cessera de toute façon d'être applicable aux employés civils. Elle pourra même être tout entière abrogée si, adoptant la suggestion faite à propos de l'article 1^{er}, l'on rend le projet en principe applicable à toute personne qui effectue du travail dans un lien de subordination;

2° l'article 39 de la loi du 10 mars 1900 dispose que les articles 30 et 33 de celle-ci s'appliquent « à toute rémunération due par un tiers à une femme mariée du chef de son travail personnel, lorsque cette rémunération ne dépasse pas 3.000 francs par an ».

Il découle de l'article 33 qu'en principe cette rémunération n'est pas susceptible de saisie, pas même de la part des créanciers du mari, sauf en raison de dettes contractées pour les besoins du ménage.

Étant donné le montant peu élevé de cette rémunération, montant qui n'a pas été adapté depuis 1900, la disposition analysée ne trouvera plus guère à s'appliquer dans la pratique et peut sans doute être abrogée;

3° la saisie et la cession des gages des marins sont réglées par les articles 72 à 75, 76, alinéa 1^{er}, et 77 de la loi du 5 juin 1928.

Si les marins restent assujettis au régime du présent projet, les articles 75 et 76, alinéa 1^{er}, peuvent à coup sûr être abrogés. Quant aux dispositions des articles 72, 73, 74 et 77, elles ont été inspirées par la situation spéciale qui est faite aux marins, et devront sans doute être maintenues en vigueur;

4° l'article 27, alinéa 1^{er}, de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement dans les bâtiments de navigation intérieure se réfère, en matière de saisie et de cession, au régime applicable aux ouvriers. Cette disposition doit, dès lors, être abrogée;

5° l'article 20 de la loi du 9 juillet 1957 réglementant les ventes à tempérament et leur financement déroge à la loi du 18 août 1887 pour ce qui est de la cessibilité de la rémunération du chef d'une vente ou d'un prêt à tempérament.

Cette disposition doit être adaptée au régime prévu par le projet;

6° l'article 11 de la loi relative à la réparation des dommages résultant des accidents du travail dispose que les indemnités pour accident de travail ne sont cessibles ni saisissables « que pour cause d'obligation alimentaire légale ».

Les indemnités pour accident de travail liquidées par l'employeur étant à considérer comme faisant partie de la rémunération en vertu de l'article 4 du projet (voir les observations faites au sujet de cet article), l'article 11 de la loi sur les accidents du travail déroge partiellement à l'article 24 du projet.

Afin de ne pas nuire à l'uniformité du régime en matière de saisie et de cession d'indemnités pour accidents de travail, on voudra sans doute faire en sorte que l'article 11 reste intégralement applicable à toutes indemnités de cette nature, même lorsqu'elles sont payées par l'employeur. Ce but sera atteint s'il est donné suite à la suggestion qui a été faite de prévoir, à l'article 1^{er}, que le projet n'est pas applicable dans la mesure où une loi ou un règlement spécial y déroge (voir l'observation faite au sujet de l'article 1^{er});

7° l'article 346 de l'arrêté royal du 30 septembre 1905 contenant règlement général des prisons proclame l'insaisissabilité de la portion du produit de son travail qui est attribuée au détenu.

Ten slotte zou het tweede lid van genoemd artikel, volgens hetwelk de opbrengst van de boeten ten goede van de werklieden moet komen, beter zijn plaats vinden in artikel 3, 4°, van de wet op het werkplaatsreglement.

Artikel 24.

Dit artikel bepaalt tot beloop van welk bedrag het loon vatbaar is voor beslag en « afstand ». Vermits met laatstgenoemde term niet wordt bedoeld het verzaken aan het loon, maar het overdragen van het recht op loon op een derde, verdient het aanbeveling in de Nederlandse tekst van het opschrift van hoofdstuk V en van de artikelen 24, 25 en 27 de term « afstand » door de term « overdracht » te vervangen.

* * *

Naast de voorschriften van artikel 24 van het ontwerp regelen nog andere wets- en reglementsbepalingen de overdracht van en het beslag op het loon van de personen die onder het ontwerp vallen :

1° De wet van 21 ventôse jaar IX stelt, dat de wedden van de openbare ambtenaren en de burgerlijke bedienden vatbaar zijn voor beslag ten belope van een vijfde op de eerste duizend frank, een vierde op de volgende vijfduizend frank en een derde op het gedeelte dat zesduizend frank te boven gaat.

Onderhavig ontwerp maakt deze wet alleszins niet meer toepasselijk op de burgerlijke bedienden. Zij zou zelfs in haar geheel kunnen worden opgeheven indien, zoals bij de bespreking van artikel 1 werd voorgesteld, het ontwerp in beginsel toepasselijk wordt verklaard op alle personen die in een verhouding van ondergeschiktheid arbeid verrichten.

2° Artikel 39 van de wet van 10 maart 1900 bepaalt dat de artikelen 30 en 33 van dezelfde wet van toepassing zijn op « elk loon, door een derde aan een gehuwde vrouw verschuldigd wegens haar persoonlijke arbeid, wanneer dit loon 3.000 frank 's jaars niet te boven gaat ». Uit artikel 33 volgt, dat dat loon in beginsel niet vatbaar is voor beslag, ook niet door de schuldeisers van de man behalve wegens schulden aangegaan voor de behoeften van de huishouding.

Gelet op het geringe bedrag van het bedoelde loon, dat sedert 1900 nooit werd aangepast, zal deze bepaling in de praktijk wel geen toepassing meer vinden en kan zij wellicht worden geschrapt.

3° Het beslag op en de overdracht van het loon der zeelieden wordt geregeld in de artikelen 72 tot 75, 76, eerste lid, en 77 van de wet van 5 juni 1928.

Indien het ontwerp op de zeelieden toepasselijk blijft, kunnen de artikelen 75 en 76, eerste lid, alleszins worden opgeheven. De bepalingen van de artikelen 72, 73, 74 en 77 zijn het gevolg van de speciale toestand waarin de zeeman zich bevindt, en moeten wellicht gehandhaafd blijven.

4° Artikel 27, eerste lid, van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen verwijst naar de regeling inzake beslag op- en overdracht van het loon der werklieden. Deze bepaling moet worden opgeheven.

5° Artikel 20 van de wet van 9 juli 1957 tot regeling van de verkoop op afbetaling en zijn financiering wijkt af van de wet van 18 augustus 1887, in zover het loon wordt overgedragen ingevolge een verkoop of lening op afbetaling.

Deze bepaling moet aangepast worden aan de door dit ontwerp voorgeschreven regeling.

6° Artikel 11 van de wet betreffende de vergoeding der schade voortspruitende uit de arbeidsongevallen stelt, dat de arbeidsongevalvergoedingen niet vatbaar zijn voor overdracht en beslag « tenzij wegens wettelijk verschuldigde kosten van onderhoud ».

Vermits de arbeidsongevalvergoedingen die door de werkgever worden betaald, volgens de tekst van artikel 4 van het ontwerp loon zijn (zie de opmerkingen bij dit artikel), wijkt genoemd artikel 11 van de arbeidsongevallenwet ten dele af van artikel 24 van het ontwerp.

Ter wille van de eenvormigheid van de regeling inzake overdracht van en beslag op arbeidsongevalvergoedingen, zal men vermoedelijk de integrale toepassing van artikel 11 op alle vergoedingen, ook wanneer zij door de werkgever worden betaald, willen handhaven. Dit oogmerk wordt verwezenlijkt, indien wordt ingegaan op het voorstel in artikel 1 van het ontwerp te bepalen, dat dit geen toepassing vindt, in zover een bijzondere wet of verordening ervan afwijkt (zie opmerking bij artikel 1).

7° Krachtens artikel 346 van het koninklijk besluit van 30 september 1905 houdende algemeen reglement van de gevangenen, is het gedeelte van de opbrengst van de arbeid, dat aan de gevangene wordt toegekend, niet vatbaar voor beslag.

Ce régime restera applicable en vertu de la disposition proposée pour l'article 1^{er} du projet et appelée au 6^e ci-dessus.

* * *

D'après l'article 24, la quotité cessible et saisissable se calcule sur la rémunération nette.

Sans doute faut-il entendre par là que les retenues au titre de cotisations de sécurité sociale et d'impôts ne sont pas prises en considération. Il conviendrait de préciser, au surplus, s'il est tenu compte ou non des autres retenues visées à l'article 23 et de la partie de la rémunération fournie en nature.

D'autre part, la fixation de la quotité cessible et saisissable peut donner lieu à des difficultés dans le cas d'une rémunération variable en tout ou en partie et payée à l'échéance d'un terme supérieur à un mois. Suivant l'exposé des motifs, la dite quotité se calcule alors sur « la rémunération due à chaque paye ». On pourrait se demander si cette règle s'applique aussi, par exemple, aux commissions, qui sont payées tous les trois mois (article 10, b), aux participations aux bénéfices (article 10, c) et aux gages des marins et bateliers, qui sont payés au terme du voyage (loi du 5 juin 1928, article 66; loi du 1^{er} avril 1936, article 17).

Article 25.

Cet article détermine la procédure à suivre pour qu'une cession de rémunération produise ses effets.

Suivant le § 8, cette procédure n'est pas applicable lorsque la cession de la rémunération est constatée par un acte authentique. On peut se demander si, dans l'esprit du Gouvernement, la procédure prévue par le projet sera tout entière remplacée dans ce cas par celle de l'article 1690 du Code civil ou si, au contraire, il ne sera dérogé qu'au § 1^{er} de l'article 25, qui stipule que la cession doit être faite par un acte distinct de celui qui contient l'obligation principale. Dans cette dernière hypothèse, la disposition du § 8 aurait sa place, moyennant adaptation, dans le § 1^{er} de l'article.

Article 26.

Cet article dispose que la rémunération est saisissable « sans limitation de montant à concurrence de la quotité déterminée par le juge en matière d'obligation alimentaire, notamment par application des articles 203, 205, 206, 212, 218, 301, 303, 340b, 340c, 351, 762, 1448 et 1575 du Code civil ».

Cette disposition est-elle applicable à toute créance d'aliments ou le Gouvernement entend-il en limiter l'application aux cas prévus par les articles précités du Code civil?

Lorsqu'il entend conférer une portée générale à une disposition de l'espèce, le législateur se garde d'indiquer des articles du Code civil, mais dispose que la somme due est saisissable « pour cause d'obligation alimentaire légale » (voir par exemple la loi sur la réparation des dommages résultant des accidents de travail, article 11; loi du 30 décembre 1929 sur la réparation des accidents de travail survenus aux gens de mer, article 9; loi du 24 juillet 1927 relative à la réparation des dommages causés par les maladies professionnelles, article 13; lois relatives aux estropiés et mutilés, coordonnées le 3 février 1961, article 11), ou « pour les causes énoncées aux articles du Code civil relatifs à l'exécution d'une obligation alimentaire » (voir par exemple la loi du 28 mars 1960 relative à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants, article 47).

La loi du 18 août 1887, que le présent projet tend à remplacer, ne fait pas état de « l'obligation alimentaire » mais se borne à renvoyer aux articles 203, 205 et 218 du Code civil.

La référence à des articles du Code civil ne manque certes pas de clarté, mais à pour effet de limiter la portée de la disposition; il est permis de douter que tel soit vraiment le résultat recherché par le Gouvernement.

Une formule générale peut avoir l'inconvénient de soulever des contestations sur le point de savoir si certains des articles du Code civil, cités dans le projet, visent bien une obligation alimentaire (voir par exemple, concernant l'article 212 : De Page, Droit civil I, n° 706; concernant l'article 218 — ancien article 214b — : Cass. 6 juin 1946, Pas. 1946, I, 236; concernant l'article 301 : Cass. 22 octobre 1954 — Pas. 1955, I, 1953).

En revanche, une formule générale donne à la disposition la portée générale souhaitée et rend cette disposition même applicable lorsque l'obligation alimentaire puise son fondement légal dans une loi étrangère.

Pour éviter toute contestation au sujet de la portée de l'article 26, il est recommandé de donner une énumération des articles visés

Deze regeling blijft van toepassing ingevolge de voorgestelde bepaling van artikel 1 van het ontwerp waarvan hiervoor sprake onder 6°.

* * *

Volgens artikel 24 geschiedt de berekening van het voor beslag en afstand vatbare gedeelte op « de netto beloning ».

Vermoedelijk wordt hiermee bedoeld, dat de inhoudingen van de bijdragen voor sociale zekerheid en de belastingen niet in aanmerking worden genomen. Bovendien zou moeten worden bepaald of al dan niet rekening wordt gehouden met de overige in artikel 23 bedoelde inhoudingen en met het gedeelte van het loon dat in natura wordt betaald.

Anderzijds kunnen moeilijkheden rijzen bij de vaststelling van het voor beslag en overdracht vatbare gedeelte, wanneer het loon geheel of gedeeltelijk veranderlijk is en over een langere termijn dan per maand wordt uitbetaald. Volgens de memorie van toelichting geschiedt de berekening op de « bij iedere uitbetaling verschuldigde beloning ». De vraag zou kunnen worden gesteld of deze regel ook geldt bijvoorbeeld op de commissielonen, die per drie maanden worden uitbetaald (artikel 10, b), op de aandelen in de winst (artikel 10, c) en op de bij het einde van de reis uitbetaalde lonen van zeelieden en binnenschippers (wet van 5 juni 1928, artikel 66; wet van 1 april 1936, artikel 17).

Artikel 25.

Dit artikel bepaalt de procedure die moet worden gevolgd om uitwerking te geven aan een overdracht van loon.

Volgens § 8 is deze procedure niet van toepassing, wanneer de overdracht in een authentieke akte is vastgesteld. De vraag kan worden gesteld of het in de bedoeling van de Regering ligt, in dat geval de ganse procedure van dit ontwerp te vervangen door het bepaalde in artikel 1690 van het Burgerlijk Wetboek, dan wel alleen af te wijken van § 1 van artikel 25, volgens welke de overdracht moet gebeuren in een akte onderscheiden van die welke de hoofdverbinde is bevat. In deze laatste veronderstelling vindt de bepaling van § 8, in een aangepaste vorm, haar plaats in § 1.

Artikel 26.

Dit artikel bepaalt, dat het loon in beslag kan worden genomen « zonder beperking van bedrag ten belope van het door de rechter inzake onderhoudsplicht bepaalde deel, namelijk op grond van de artikelen 203, 205, 206, 212, 218, 301, 303, 340b, 340c, 351, 762, 1448 en 1575 van het Burgerlijk Wetboek ».

Het is niet zonder meer duidelijk of deze bepaling toepasselijk is op elke som verschuldigd wegens alimentatieplicht, dan wel of de Regering de toepassing ervan wil beperken tot de gevallen bepaald in de opgesomde artikelen van het Burgerlijk Wetboek.

Wanneer de wetgever aan een soortgelijke bepaling een algemene draagwijdte wil geven, duidt hij geen artikelen van het Burgerlijk Wetboek aan, maar stelt hij, dat de verschuldigde som in beslag kan worden genomen, « wegens wettelijk verschuldigde kosten van onderhoud » (zie bijvoorbeeld wet betreffende de vergoeding der schade voortvloeiende uit de arbeidsongevallen, artikel 11; wet van 30 december 1929 betreffende de vergoeding der schade voortvloeiende uit de arbeidsongevallen overkomen aan zeelieden, artikel 9), of « wegens wettelijke onderhoudsplicht » (zie bijvoorbeeld wet van 24 juli 1927 betreffende schadeloosstelling inzake beroepsziekten, artikel 13; wetten betreffende de gebrekkigen en verminkten, gecoördineerd 3 februari 1961, artikel 11) of « om de redenen aangegeven in de artikelen van het Burgerlijk Wetboek betreffende de uitvoering van een onderhoudsverplichting » (zie bijvoorbeeld wet van 28 maart 1960 betreffende het rust- en overlevingspensioen der zelfstandigen, artikel 47).

In de wet van 18 augustus 1887, in de plaats waarvan dit ontwerp treedt, wordt geen gewag gemaakt van « alimentatieplicht », maar eenvoudig verwezen naar de artikelen 203, 205 en 218 van het Burgerlijk Wetboek.

De verwijzing naar bepaalde artikelen is ongetwijfeld duidelijk, maar geeft een beperkte draagwijdte aan de bepaling, wat door de Regering vermoedelijk niet wordt beoogd.

Het gebruik van een algemene formule biedt het nadeel dat betwisting kan bestaan over de vraag of het in sommige van de in het ontwerp genoemde artikelen van het Burgerlijk Wetboek wel degelijk gaat om een alimentatieplicht (zie bijvoorbeeld in verband met artikel 212 : DE PAGE; Droit civil, I, n° 706; in verband met artikel 218 — vroeger artikel 214b — : Cass. 6 juni 1946, Pas. 1946, I, 236; in verband met artikel 301 : Cass. 22 oktober 1954 — Pas. 1955, I, 1953).

Daartegenover staat dat een algemene formule aan de bepaling de gewenste algemene draagwijdte geeft. Daardoor wordt zij zelfs toepasselijk, wanneer de alimentatieplicht haar rechtsgrond in een vreemde wet vindt.

Om alle betwisting in verband met de draagwijdte van artikel 26 te vermijden, verdient het aanbeveling eerst een opsomming van de

du Code civil et de faire suivre celle-ci d'une référence générale aux actions alimentaires.

* * *

Suivant l'exposé des motifs, l'article 26 s'inspire de l'article 3 de la loi du 18 août 1887. Cet article s'applique toutefois aussi bien en cas de cession qu'en cas de saisie du salaire, alors que le projet ne fait état que de la saisie.

Si le Gouvernement entend ne pas déroger sur ce point à la législation existante, le texte de l'article 26 devra être complété.

* * *

Tout comme la loi du 18 août 1887, le projet fait mention des articles 203, 205 et 218 du Code civil, qui ont respectivement trait à l'obligation alimentaire des parents envers leurs enfants (article 203), des enfants envers leurs parents et ascendants (article 205) et des époux l'un envers l'autre (article 218).

Le projet y ajoute d'abord l'article 206, qui règle l'obligation alimentaire des gendres et brus envers leurs beaux-parents.

Le projet ne mentionne pas l'article 207 du Code civil, aux termes duquel les obligations résultant des articles précédents sont réciproques. Cet article affirme donc l'existence d'une obligation alimentaire dans le chef des ascendants à l'égard de leurs descendants, et dans le chef des beaux-parents à l'égard de leurs gendres et brus. Si l'article 26 doit s'étendre, dans l'esprit du Gouvernement, aux cas susvisés, l'article 207 devra figurer dans cette énumération.

Les articles 212 et 218 (ancien 214b) règlent les obligations des époux en matière de secours et d'assistance.

Bien qu'il ne puisse être question d'une obligation alimentaire proprement dite aussi longtemps que les époux habitent ensemble, il y a toutefois lieu de mentionner l'article 212 puisqu'une action alimentaire peut être intentée sur la base de cet article en cas de séparation de fait ou de séparation de corps (De Page : Droit civil, I, n° 706 et 1001).

La mention de l'article 218 à côté des articles qui confèrent le droit de réclamer des aliments ne se justifie toutefois pas du point de vue juridique. Cet article ne donne pas, en effet, à l'époux requérant une action contre son conjoint mais l'autorisation de percevoir, à l'exclusion de ce dernier, les revenus et produits du travail de celui-ci, ainsi que toutes sommes qui lui sont dues par des tiers. Il ne peut donc être question de saisie, ni de cession, et la limitation imposée par l'article 24 du projet n'est donc applicable en aucun cas. Pour faire ressortir ce point sans porter atteinte à la portée juridique véritable de l'article 218 du Code civil, il serait souhaitable de ne pas citer cet article dans l'énumération recommandée ci-dessus, mais de le mentionner à part comme un des cas où, de même qu'en matière d'obligation alimentaire, la limitation imposée par l'article 24 du projet ne joue pas.

L'article 268, alinéa 1^{er}, du Code civil permet au président du tribunal de statuer en référé sur les mesures provisoires à prendre au cours d'une instance en séparation pour une cause déterminée. L'alinéa 2 lui confère un pouvoir identique à celui que l'article 218 confère au juge de paix. Dès lors, l'article 268, alinéa 2, devrait être visé conjointement avec l'article 218 et l'alinéa 1^{er} de l'article 268 doit figurer dans l'énumération des articles qui peuvent donner lieu à une action alimentaire.

Le projet mentionne, d'autre part, les articles 301 et 303; le premier accorde une pension alimentaire à l'époux qui a obtenu le divorce et le deuxième oblige les père et mère, en cas de divorce, à contribuer à l'entretien et à l'éducation de leurs enfants. Puisque l'article cité en premier lieu mentionne expressément l'octroi d'une pension alimentaire, la mention de cet article se justifie, bien que cette pension soit considérée comme due par l'époux coupable à titre de dommages et intérêts (Cass. 18 octob. 1934; Pas. 1935, I, 20; Cass. 22 octobre 1954, Pas. 1955, I, 1953).

Les articles 340b et 340c obligent le père présumé de l'enfant naturel à payer à ce dernier une pension alimentaire et à la mère, les frais d'accouchement et le coût de son entretien pendant quatre semaines après la délivrance. L'article 342a, qui se réfère au premier de ces deux articles, peut être cité avec ceux-ci.

L'article 351 règle l'obligation alimentaire entre l'adoptant et l'adopté et ses descendants.

L'article 762 accorde un droit aux aliments aux enfants adultérins ou incestueux.

Le projet mentionne, pour finir, les articles 1448 et 1575. Le premier oblige la femme qui a obtenu la séparation de biens à contribuer à l'entretien du ménage et à l'éducation des enfants. Selon le deuxième article, la femme contribue à supporter les charges du mariage jusqu'à concurrence du tiers de ses revenus si tous ses biens sont paraphernaux et si sa part dans ces charges n'est pas réglée par le contrat de mariage.

betrokken artikelen van het Burgerlijk Wetboek te geven, en er vervolgens de algemene verwijzing naar de vorderingen wegens alimentatieplicht aan toe te voegen.

* * *

Volgens de memorie van toelichting is artikel 26 de weergave van artikel 3 van de wet van 18 augustus 1887. Dit artikel geldt echter zowel bij overdracht van als bij beslag op het loon, terwijl in het ontwerp alleen sprake is van beslag.

Indien het niet in de bedoeling van de Regering ligt op dit punt van de bestaande wetgeving af te wijken, moet de tekst van artikel 26 worden aangevuld.

* * *

Zoals de wet van 18 augustus 1887, maakt het ontwerp melding van de artikelen 203, 205 en 218 van het Burgerlijk Wetboek. Deze artikelen hebben betrekking op de alimentatieplicht van de ouders tegenover hun kinderen (artikel 203), van de kinderen tegenover hun ouders en ascendenten (artikel 205) en van de echtgenoten tegenover elkaar (artikel 218).

Het ontwerp voegt vooreerst artikel 206 daaraan toe, dat de alimentatieplicht van de schoonkinderen tegenover hun schoonouders regelt.

Het ontwerp maakt geen melding van artikel 207 van het Burgerlijk Wetboek, volgens hetwelk de door de vorige artikelen opgelegde verplichtingen wederkerig zijn. Dit artikel betekent dus, dat de ascendenten onderhoudsplichtig zijn tegenover hun afstammelingen en de schoonouders tegenover hun schoonkinderen. Wil de Regering de toepassing van artikel 26 tot die gevallen uitbreiden, dan moet artikel 207 in de opsomming worden opgenomen.

De artikelen 212 en 218 (oud 214 b) regelen de verplichtingen van de echtgenoten inzake hulp en bijstand.

Hoewel van een eigenlijk alimentatiegeld geen sprake kan zijn zolang de echtgenoten samen wonen, bestaat er niettemin aanleiding om artikel 212 te vermelden, vermits alimentatiegeld op grond van dat artikel wel kan worden gevorderd bij feitelijke scheiding of bij scheiding van tafel en bed (DE PAGE: Droit civil, I, n° 706 en 1001).

De vermelding van artikel 218 bij de artikelen die een vordering wegens alimentatieplicht verlenen, is daarentegen juridisch niet verantwoord. Dit artikel verleent aan de eisende echtgenoot immers geen schuldvordering tegenover de andere echtgenoot, maar een machting om, met uitsluiting van deze laatste, de inkomsten, schuldvorderingen en opbrengsten van diens arbeid in ontvangst te nemen. Hier kan dan ook geen spraak zijn van beslag of overdracht en derhalve is de door artikel 24 van het ontwerp opgelegde beperking in geen geval van toepassing. Om dit duidelijk tot uitdrukking te brengen zonder afbreuk te doen aan de ware juridische betekenis van artikel 218 van het Burgerlijk Wetboek, ware het wenselijk dit artikel niet op te nemen in de hiervoor aanbevolen opsomming, maar het apart te vermelden als een van de gevallen, waarin, evenals in geval van alimentatieplicht, de door artikel 24 van het ontwerp opgelegde beperking geen toepassing vindt.

Artikel 268, eerste lid, van het Burgerlijk Wetboek laat de voorzitter van de rechtbank toe in kortgeding uitspraak te doen over de voorlopige maatregelen te nemen tijdens een geding tot echtscheiding wegens bepaalde oorzaak. Het tweede lid verleent hem dezelfde bevoegdheid als die welke artikel 218 aan de vrederechter toekent. Derhalve dient van artikel 268, tweede lid, samen met artikel 218 melding te worden gemaakt, terwijl het eerste lid van artikel 268 zijn plaats moet vinden in de opsomming van de artikelen die tot een vordering wegens alimentatieplicht aanleiding kunnen geven.

Het ontwerp vermeldt voorts de artikelen 301 en 303, die onderscheidenlijk alimentatiegeld toekennen aan de echtgenoot die de echtscheiding bekomen heeft, en de beide ouders in geval van echtscheiding ertoe verplichten bij te dragen tot het onderhoud en de opvoeding van hun kinderen. Vermits eerstgenoemd artikel uitdrukkelijk gewag maakt van het toekennen van alimentatiegeld, is de vermelding ervan verantwoord, ook al wordt dit alimentatiegeld beschouwd als een schadevergoeding ten laste van de schuldige echtgenoot (Cass. 18 oktober 1934, Pas. 1935, I, 20; Cass. 22 oktober 1954, Pas. 1955, I, 1953).

De artikelen 340 b en 340 c verplichten de vermoedelijke vader van een natuurlijk kind aan dit laatste een alimentatiegeld te betalen en aan de moeder de kosten van de bevalling en van het onderhoud gedurende vier weken na de bevalling. Hieraan kan artikel 342 a worden toegevoegd, dat naar eerstgenoemd artikel verwijst.

Artikel 351 regelt de alimentatieplicht tussen de aannemende en het aangenomen kind en diens afstammelingen.

Artikel 762 verleent recht op onderhoud aan de uit overspel of bloedschande geboren kinderen.

Het ontwerp vermeldt ten slotte de artikelen 1448 en 1575. Het eerste verplicht de vrouw die de scheiding van goederen heeft bekomen, ertoe bij te dragen in de kosten van het huishouden en de opvoeding van de kinderen. Volgens het tweede draagt de vrouw bij in de lasten van het huwelijk ten belope van een derde van haar inkomsten, indien al haar goederen parafernaal zijn en indien haar aandeel in die lasten in het huwelijkscontract niet is bepaald.

Il y a lieu de mentionner, en outre, l'article 1537 qui oblige les époux mariés sous le régime de la séparation des biens à contribuer aux charges du mariage suivant les conventions prévues dans le contrat de mariage et qui, à défaut de telles conventions, fait contribuer la femme à ces charges jusqu'à concurrence du tiers de ses revenus.

Chapitre VI.

Dispositions communes à la saisie et à la cession.

Les articles du chapitre V ayant aussi uniquement trait à la saisie et à la cession, le chapitre VI peut être supprimé et ses articles peuvent être insérés dans le chapitre V.

Article 27.

Il y a discordance entre les deux versions de cet article, le texte français faisant état du « juge », le texte néerlandais du « vrede-rechter ».

Article 29.

Cet article permet au Roi d'adapter « aux circonstances économiques » le montant de 10.000 francs qui entre en ligne de compte pour la détermination de la partie de la rémunération susceptible de saisie et de cession.

Comme elle ne spécifie pas ce qu'il y a lieu d'entendre par « circonstances économiques », la disposition confie à l'exécutif le pouvoir discrétionnaire de prendre des mesures pouvant préjudicier aux droits des créanciers. Un tel pouvoir ne devrait être conféré qu'autant que la loi détermine d'une manière précise le critère sur la base duquel cette adaptation devra se faire, par exemple : l'indice des prix de détail.

Chapitre VII.

Privileges et hypothèques.

Puisque les dispositions du présent chapitre modifient d'autres lois, elles seraient mieux à leur place dans les dispositions finales du chapitre X.

Article 30.

Cet article règle le privilège dont dispose le travailleur en ce qui concerne sa rémunération et les indemnités qui lui sont dues lorsqu'il est mis fin à ses services. Dans les deux cas, ce privilège est de 180.000 francs, sans que le montant total puisse cependant excéder 240.000 francs.

On peut s'interroger sur ce qu'il convient d'entendre par rémunération pour l'application de cette disposition. L'article se référant, tout au début, aux personnes visées à l'article 1^{er}, 1^o, du présent projet, il y a logiquement lieu d'en déduire que le terme « rémunération » a, en l'occurrence, la même signification qu'à l'article 4 et qu'il comprend, dès lors, les indemnités de licenciement et le pécule de vacances. Ces indemnités sont toutefois mentionnées à part, tandis que pour le pécule de vacances, un privilège est établi par l'alinéa 2 non abrogé de l'article 19, 4^o, de la loi du 16 décembre 1851.

Il serait, dès lors, souhaitable de préciser à l'article 30 la notion de « rémunération ».

Article 31.

Cet article, qui permet au Roi d'adapter aux circonstances économiques les sommes mentionnées à l'article 30, appelle une observation analogue à celle qui a été formulée à propos de l'article 29.

Sous cette réserve, l'article doit être inséré dans l'article 30, de façon à faire partie avec la disposition à laquelle il se rapporte de l'article 19, 1^o, de la loi du 16 décembre 1851.

Chapitre VIII.

Contrôle.

Ce chapitre contient les dispositions qui se rapportent à l'inspection du travail. Au cours d'une session antérieure du Parlement, le Gouvernement a déposé un projet de loi sur l'inspection du travail (Chambre,

Er bestaat aanleiding ook melding te maken van artikel 1537, dat de echtgenoten die onder het stelsel van scheiding van goederen zijn gehuwd, ertoe verplicht bij te dragen in de lasten van het huwelijk overeenkomstig het huwelijkscontract en, indien daaromtrent niets is bepaald, de vrouw moet tussenkomen in die lasten ten belope van een derde van haar inkomsten.

Hoofdstuk VI.

Bepalingen gemeen aan het beslag en de afstand.

Vermits ook de artikelen van hoofdstuk V uitsluitend betrekking hebben op het beslag en de overdracht, kan hoofdstuk VI worden geschrapt en kunnen de daarin voorkomende artikelen in hoofdstuk V worden ondergebracht.

Artikel 27.

In dit artikel bestaat geen overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst, in zover de eerste gewag maakt van de vrede-rechter en de tweede van « le juge ».

Artikel 29.

Dit artikel laat de Koning toe het bedrag van 10.000 frank, dat voor de vaststelling van het voor beslag en overdracht vatbare gedeelte van het loon in aanmerking komt, « aan de economische omstandigheden aan te passen ».

Vermits niet nader is bepaald wat onder « economische omstandigheden » moet worden verstaan, kan de uitvoerende macht naar goedvinden maatregelen nemen, die de rechten van de schuldeisers kunnen aantasten. Deze bevoegdheid kan haar alleen worden verleend, indien de wet nauwkeurig het criterium bepaalt op grond waarvan de aanpassing moet geschieden, bijvoorbeeld het indexcijfer van de klein-handelsprizen.

Hoofdstuk VII.

Voorrechten en hypotheek.

Vermits de in dit hoofdstuk voorkomende bepalingen andere wetten wijzigen, vinden zij beter hun plaats in de slotbepalingen van hoofdstuk X.

Artikel 30.

Dit artikel regelt het voorrecht van de werknemer ten aanzien van zijn loon en de vergoedingen verschuldigd wegens de beëindiging van de dienstbetrekking. Voor elk van beide bedraagt het voorrecht 180.000 frank zonder dat het totaal 240.000 frank mag te boven gaan.

Het is niet duidelijk wat voor de toepassing van deze bepaling onder loon moet worden verstaan. Vermits de aanhef van het artikel verwijst naar de personen bedoeld in artikel 1, 1^o, van dit ontwerp, zou men logischerwijze mogen veronderstellen, dat de term loon hier de betekenis heeft, die in artikel 4 eraan wordt gehecht. Volgens deze bepalingen vallen daaronder ook de ontslagvergoedingen en, het vakantiegeld. Van deze vergoedingen wordt echter afzonderlijk melding gemaakt, terwijl voor het vakantiegeld een voorrecht bestaat overeenkomstig het niet opgeheven tweede lid van artikel 19, 4^o, van de wet van 16 december 1851.

Het zou derhalve aanbeveling verdienen het begrip « loon » in dit artikel nader te omschrijven.

Artikel 31.

Bij dit artikel, dat de Koning toelaat de in artikel 30 genoemde bedragen aan de economische omstandigheden aan te passen, geldt een gelijkaardige opmerking als die welke bij artikel 29 werd gemaakt.

Onder dit voorbehoud moet het artikel ingevoegd worden in artikel 30, zodat het samen met de bepaling waarop het betrekking heeft, deel uitmaakt van artikel 19, 1^o, van de wet van 16 december 1851.

Hoofdstuk VIII.

Toezicht.

Dit hoofdstuk bevat de bepalingen in verband met de arbeidsinspectie. Tijdens een vorige zitting van het Parlement heeft de Regering een ontwerp van wet op de arbeidsinspectie neergelegd

907, 1957-1958, n° 1), lequel avait été introduit sous la forme d'une proposition de loi au cours de la législation précédente (Sénat, 1958-1959, Doc. n° 67). Le Sénat est demeuré saisi de cette proposition en vertu de la loi du 20 juillet 1961 portant diverses dérogations à l'article 1^{er} de la loi du 1^{er} juillet 1893 relative aux effets de la dissolution des Chambres à l'égard des projets et propositions de loi antérieurement déposés.

Dans l'éventualité où la dite proposition ou un projet analogue deviendrait loi, le présent projet devrait être mis en concordance avec cette loi.

D'autre part, il échet d'observer que le contrôle de l'exécution des décisions prises en application du présent projet par les commissions paritaires ou par le Comité national pour le travail à domicile est réglé non seulement par les articles 33 à 35 du présent projet, mais encore par les articles 14 et 15 de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 et par les articles 25 et 26 de la loi fixant le statut du Comité national pour le travail à domicile; cette dispersion de la matière démontre une fois de plus l'urgence qu'il y a à simplifier et unifier la législation sur l'inspection du travail.

Article 34.

L'alinéa 1^{er} de cet article confère aux fonctionnaires chargés du contrôle, « la libre entrée des lieux dans lesquels sont occupés les travailleurs ».

Puisque l'article 13 du projet autorise le paiement de la rémunération dans un lieu autre que celui où le travail est accompli, il apparaît souhaitable d'accorder de même aux fonctionnaires le droit d'entrer librement dans les lieux où s'effectue le paiement de la rémunération, ainsi que le prévoit actuellement l'article 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 11 avril 1896.

Dans certains cas, le droit de libre entrée comportera pour les dits fonctionnaires le droit d'accès à des maisons particulières, par exemple pour y contrôler le paiement de la rémunération du personnel domestique. Dans ces cas, une ordonnance du juge d'instruction sera requise.

* * *

L'alinéa 3 dispose que les fonctionnaires chargés du contrôle peuvent interroger l'employeur, ses préposés ou ses mandataires « séparément, ensemble ou en présence de témoins ».

L'interrogatoire en présence de témoins est inhabituelle, contraire au principe du secret de l'enquête et difficilement conciliable avec la force probante limitée des procès-verbaux établis par les fonctionnaires.

* * *

D'après l'alinéa 4, les fonctionnaires peuvent se faire produire « dans l'entreprise » tous documents nécessaires.

Puisque le champ d'application du projet s'étend aux personnes qui ne sont pas occupées dans une entreprise, il serait souhaitable de substituer aux mots « dans l'entreprise » les mots « sans déplacement » (cfr. article 10, 4°, b, de la proposition de loi relative à l'inspection du travail, Sénat 1958-1959, Doc. n° 67, p. 10).

Article 35.

Cet article porte qu'une copie du procès-verbal établi par les fonctionnaires chargés du contrôle est envoyée au contrevenant « dans les 14 jours de son établissement ».

Un procès-verbal devant, par essence, être établi et notifié sans délai, la prévision d'un délai de quatorze jours pour procéder à la notification est de nature à compromettre l'administration de la preuve contraire.

Chapitre IX.

Dispositions pénales.

Par l'effet des dispositions de ce chapitre, l'inobservation de certaines obligations de droit civil entraînera l'application de sanctions pénales. Bien que ce soit là une tendance générale en droit social, c'est sans précédent cependant que des peines sont édictées en matière d'infraction aux dispositions concernant la saisie et la cession de la rémunération.

Article 36.

Cet article détermine les peines frappant l'infraction aux dispositions qu'il énumère.

D'après l'exposé des motifs, le projet tend à ne prévoir qu'une seule peine à l'égard de toutes les infractions aux dispositions relatives

(Kamer, 907, 1957-1958, n° 1), hetwelk tijdens de vorige legislatuur als wetsvoorstel werd ingediend (Senaat 1958-1959, Gedr. st. n° 67). Dit voorstel is bij de Senaat aanhangig gebleven krachtens de wet van 20 juli 1961 houdende verscheidene afwijkingen van het eerste artikel van de wet van 1 juli 1893 betreffende de gevolgen van de ontbinding van de Kamers ten aanzien van de vroeger ingediende ontwerpen en voorstellen van wet.

Indien genoemd voorstel of een gelijksoortig ontwerp wet zou worden, moet het onderhavige ontwerp met die wet in overeenstemming worden gebracht.

Bovendien moet worden opgemerkt dat het toezicht op de uitvoering van de bij toepassing van dit ontwerp genomen beslissingen van de paritaire comités of van het nationaal comité voor de huisarbeid, niet alleen wordt geregeld door de artikelen 33 tot 35 van onderhavig ontwerp, maar ook door de artikelen 14 en 15 van de besluitwet van 9 juni 1945 en de artikelen 25 en 26 van de wet tot vaststelling van het statut van het nationaal comité voor de huisarbeid. Deze samenloop van voorschriften wijst nogmaals op de noodzakelijkheid van een vereenvoudiging en eenmaking van de wetgeving op de arbeidsinspectie.

Artikel 34.

Het eerste lid van dit artikel verleent aan de met het toezicht belaste ambtenaren « vrije toegang tot de plaatsen waar de werknemers te werk gesteld zijn ».

Vermits artikel 13 van het ontwerp toelaat, dat de uitbetaling van het loon geschiedt op een andere plaats dan die waar de arbeid wordt verricht, ware het wenselijk de ambtenaren ook vrije toegang te verlenen tot de plaatsen waar het loon wordt uitbetaald, zoals thans is bepaald in artikel 1, tweede lid, van de wet van 11 april 1896.

Het recht van vrije toegang zal in bepaalde gevallen tot gevolg hebben, dat de ambtenaren ook toegang hebben tot particuliere woningen, bijvoorbeeld wanneer toezicht wordt uitgeoefend op de betaling van het loon van het huispersoneel. In die gevallen zal een bevel van de onderzoeksrechter nodig zijn.

* * *

Het derde lid bepaalt, dat de met het toezicht belaste ambtenaren de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers « afzonderlijk, gezamenlijk of in 't bijzijn van getuigen » kunnen ondervragen.

Ondervraging in bijzijn van getuigen is ongebruikelijk, het druist in tegen het beginsel dat het onderzoek geheim is en strookt niet met de beperkte bewijskracht van het door de ambtenaren opgemaakte proces-verbaal.

* * *

Volgens het vierde lid kunnen de ambtenaren zich « in de onderneming » alle nodige stukken doen voorleggen.

Vermits het toepassingsgebied van het ontwerp zich ook uitstrekt tot personen die niet in een onderneming te werk gesteld zijn, ware het verkieslijk de woorden « in de onderneming » te vervangen door « zonder verplaatsing » (vergelijk artikel 10, 4°, b, van het wetsvoorstel betreffende de arbeidsinspectie, Senaat 1958-1959, Gedr. st., n° 67, blz. 10).

Artikel 35.

Dit artikel schrijft voor, dat een afschrift van het proces-verbaal opgemaakt door de met het toezicht belaste ambtenaren, aan de overtreder wordt gezonden « binnen de veertien dagen na zijn opstelling ».

Het behoort tot het wezen van het proces-verbaal, dat het onmiddellijk wordt opgemaakt en betekend. Door een termijn van veertien dagen voor de kennisgeving te laten, wordt de mogelijkheid om het tegendeel te bewijzen in het gedrang gebracht.

Hoofdstuk IX.

Strafbepalingen.

De bepalingen van dit hoofdstuk hebben tot gevolg dat het niet nakomen van sommige burgerrechtelijke verplichtingen ook strafrechtelijk worden gesanctioneerd. Hoewel zulks tot de algemene strekking van het sociaal recht behoort, is het toch gans nieuw dat ook straffen worden gesteld op de overtreding van de voorschriften in verband met het beslag op- en de overdracht van het loon.

Artikel 36.

Dit artikel bepaalt de straffen op de overtreding van de erin opgesomde bepalingen.

Volgens de memorie van toelichting werd beoogd een enkele straf te voorzien voor alle inbreuken op de voorschriften in verband met

à la rémunération. La nécessité d'uniformiser davantage les dispositions pénales a encore été mise en lumière récemment par le Conseil d'Etat dans son avis du 24 mars 1961 relatif à une proposition de loi codifiant la réglementation du travail.

Malgré l'uniformité réalisée sur ce point par le projet, il ne subsiste pas moins quelques exceptions importantes.

Les infractions aux décisions prises par les commissions paritaires en application des articles 18 et 20 et rendues obligatoires par arrêté royal sont punies, conformément à l'article 16 de l'arrêté-loi du 9 juin 1945, d'une amende de 100 à 100.000 francs.

Si les dispositions pénales en matière d'infraction à la réglementation concernant la saisie et la cession de la rémunération sont maintenues, il serait logique de frapper de peines également les infractions à l'article 27, qui n'est, en effet, qu'une application particulière de la règle prescrite par l'article 24 à l'égard de la partie de la rémunération susceptible de saisie et de cession.

Une situation spéciale résulte des infractions relatives au paiement du pécule de vacances. Puisque le pécule payé par l'employeur est considéré comme rémunération pour l'application du présent projet (article 4, i), les peines prévues à l'article 36 sont applicables lorsque le paiement du pécule de vacances n'a pas lieu en conformité des dispositions du présent projet. D'autre part, l'article 59 des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 9 mars 1951, dispose que « les employeurs, leurs préposés ou mandataires, qui ne paient point ou ne paient pas dans les délais et selon les modalités réglementaires, ... le pécule de vacances sont punis d'une amende de 1 franc à 25 francs ou d'un emprisonnement de un à sept jours. »

La comparaison entre cet article et l'article 36 du projet met instantanément en lumière la différence fondamentale existant entre les peines que l'employeur peut encourir en cas de paiement irrégulier du pécule de vacances, selon que l'irrégularité consiste en la violation de l'une des lois ou de l'autre.

Il importe d'observer, en outre, que l'article 41 de la loi du 1^{er} avril 1936 frappe d'une amende de 50 francs à 2.000 francs les infractions aux articles 21 à 24 de la dite loi qui ont trait à la protection de la rémunération des bateliers. Dans la mesure où ces derniers articles et, par voie de conséquence, l'article 41, doivent être maintenus, il se recommande de mettre la disposition pénale que celui-ci comporte en concordance avec les dispositions du présent projet.

Il convient de relever enfin que des difficultés risquent de s'élever à propos de l'application parallèle des dispositions pénales édictées à l'égard de ceux qui ne se prêtent pas à la surveillance organisée par le projet, d'une part, et par la législation relative aux commissions paritaires et au Comité national pour le travail à domicile, d'autre part.

Ainsi qu'il a été observé lors de la discussion du chapitre VIII, la surveillance de l'exécution des décisions de ces commissions est réglée par les articles 14 et 15 de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 et par les articles 25 et 26 de la loi sur le travail à domicile. L'entrave apportée à l'exercice de surveillance est punie d'une amende de 26 francs à 100 francs (arrêté-loi du 9 juin 1945, article 17; loi sur le travail à domicile, article 29).

Le contrôle organisé par les articles 33 à 35 peut également s'exercer à l'occasion de décision à prendre par les dites commissions en vertu des articles 10, 18 et 20 du présent projet; en conséquence, ceux qui font obstacle à ce contrôle sont passibles d'une amende de 26 francs à 500 francs, conformément à l'article 36, d.

Quelle peine convient-il alors d'infliger, celle qui est prévue par le présent projet ou celle qui est édictée par l'arrêté-loi du 9 juin 1945 ou par la loi sur le travail à domicile?

Appliquer les dispositions du présent projet, c'est nuire à l'unité des dispositions pénales des dites lois; préférer ces dernières, c'est compromettre, en revanche, le légitime souci d'établir une réglementation pénale uniforme en matière de protection de la rémunération.

Ce problème n'est susceptible de recevoir une solution satisfaisante que dans le cadre d'une législation générale sur l'inspection du travail.

* * *

L'article 36, a, fixe la peine qui frappe les infractions aux arrêtés d'exécution de la loi.

A l'application de cette peine peuvent seuls donner lieu les arrêtés royaux pris en exécution des articles 6, alinéa 9, et 21 du projet et non les arrêtés pris en exécution des articles 29 et 31. Il est par suite nécessaire de mentionner les articles 6, alinéa 9, et 21, à l'article 36, a.

* * *

Alors que l'article 36, a, n'édicte des peines qu'à l'égard de l'employeur, ses préposés et ses mandataires, l'article 36, b, en prévoit

hel loon. De noodzakelijkheid om meer eenvormigheid in de strafrechtelijke bepalingen te bekomen, werd door de Raad van State onlangs nog duidelijk in het licht gesteld in zijn advies van 24 maart 1961 over een voorstel van wet tot codificering van de arbeidsreglementering.

Op de door het ontwerp verwezenlijkte eenvormigheid van de strafbepalingen blijven niettemin enkele belangrijke uitzonderingen bestaan.

De inbreuken gepleegd op de ter uitvoering van de artikelen 18 en 20 genomen beslissingen van de paritaire comités, die bij koninklijk besluit algemeen verbindend zijn verklaard, worden gestraft met een geldboete van 100 tot 100.000 frank, overeenkomstig artikel 16 van de besluitwet van 9 juni 1945.

Indien de strafbepalingen bij overtreding van de regeling inzake beslag en overdracht worden gehandhaafd, ware het logisch ook straf te stellen op de overtreding van artikel 27, vermits dit maar een bijzondere toepassing is van de door artikel 24 voorgeschreven regel in verband met het gedeelte van het loon dat voor beslag en overdracht vatbaar is.

Een bijzondere toestand doet zich voor in verband met de inbreuken op de uitbetaling van het vakantiegeld. Vermits het door de werkgever betaalde vakantiegeld voor de toepassing van dit ontwerp als loon wordt aangemerkt (artikel 4, i), zijn de in artikel 36 bepaalde straffen toepasselijk, wanneer het vakantiegeld niet overeenkomstig de voorschriften van dit ontwerp wordt uitbetaald. Anderzijds bepaalt artikel 59 van de wetten betreffende het jaarlijks verlof der loonarbeiders, geordend 9 maart 1951, dat « de werkgevers, hun aangestelden of lasthebbers... die niet of niet binnen de voorgeschreven termijn of volgens de reglementaire modaliteiten... het verschuldigde verlofgeld hebben betaald, worden gestraft met een geldboete van 1 tot 25 frank of met een gevangenisstraf van één tot zeven dagen ».

Uit de vergelijking van dit artikel met artikel 36 van het ontwerp, blijkt onmiddellijk welk fundamenteel verschil er bestaat tussen de straffen die de werkgever kan oplopen bij onregelmatige betaling van het vakantiegeld, naargelang die onregelmatigheid bestaat in een overtreding van de ene of de andere wet.

Voorts dient de aandacht erop gevestigd, dat artikel 41 van de wet van 1 april 1936 een geldboete van 50 tot 2.000 frank oplegt bij overtreding van de artikelen 21 tot 24 van dezelfde wet, die betrekking hebben op de bescherming van het loon van de binnenschippers. In de mate waarin laatstgenoemde artikelen en dus ook artikel 41 moeten worden gehandhaafd, verdient het aanbeveling de daarin vermelde strafbepaling in overeenstemming te brengen met de voorschriften van dit ontwerp.

Ten slotte moet nog worden gewezen op de moeilijkheden die kunnen voortspruiten uit de samenloop van de strafbepalingen in verband met het verhinderen van het toezicht op de uitvoering van dit ontwerp en van de wetgeving op de paritaire comités en het nationaal comité voor de huisarbeid.

Zoals bij de bespreking van hoofdstuk VIII werd opgemerkt, wordt het toezicht op de uitvoering van de beslissingen van die comités geregeld door de artikelen 14 en 15 van de besluitwet van 9 juni 1945 en door de artikelen 25 en 26 van de huisarbeidswet. Het verhinderen van dit toezicht wordt gestraft met een geldboete van 26 tot 100 frank (besluitwet van 9 juni 1945, artikel 17; huisarbeidswet, artikel 29).

Wanneer de genoemde comités beslissingen nemen bij toepassing van de artikelen 10, 18 en 20 van dit ontwerp, vallen zij ook onder het toezicht georganiseerd door de artikelen 33 tot 35 en derhalve wordt het verhinderen van dit toezicht, overeenkomstig artikel 36, d, gestraft met een geldboete van 26 tot 500 frank.

Welke straf moet dan worden opgelegd, die bepaald door onderhavig ontwerp, of die voorgeschreven door de besluitwet van 9 juni 1945 of de huisarbeidswet?

Past men de bepalingen van dit ontwerp toe, dan wordt de eenheid in de strafbepalingen van genoemde wetten in het gedrang gebracht. Geeft men daarentegen de voorkeur aan deze laatste, dan doet men afbreuk aan het gewettigde streven om een eenvormige strafrechtelijke regeling in verband met de wetgeving op de bescherming van het loon uit te vaardigen.

Aan dit probleem kan slechts een bevredigende oplossing worden gegeven in het raam van een algemene wetgeving op de arbeidsinspectie.

* * *

Artikel 36, a, bepaalt dat straffen worden gesteld op de inbreuken gepleegd op de uitvoeringsbesluiten van de wet.

Tot bestraffing kunnen alleen aanleiding geven de koninklijke besluiten, genomen ter uitvoering van de artikelen 6, negende lid, en 21 van het ontwerp, en niet de besluiten genomen bij toepassing van de artikelen 29 en 31. Van de eerstgenoemde artikelen moet derhalve in artikel 36, a, melding worden gemaakt.

* * *

Terwijl artikel 36, a, alleen straffen voorziet voor de werkgever, zijn aangestelden en zijn lasthebbers, bepaalt artikel 36, b, de straffen

à l'égard de « toute personne visée aux articles 13 à 16 de la présente loi qui a commis une infraction aux dispositions de ces articles ».

La différence entre les dispositions de *a* et *b* ne se justifie que dans la mesure où les articles 13 à 16, dont il est question au *b*, imposent une obligation à d'autres personnes encore que l'employeur. Il en est bien ainsi pour les articles 15 et 16 mais non pour les articles 13 et 14. La référence à ces deux derniers articles doit, dès lors, figurer au *a* plutôt qu'au *b*.

* * *

L'article 36, *d*, prévoit des peines à l'égard de « l'employeur, ses préposés ou mandataires qui ont mis obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi ou de ses arrêtés d'exécution ».

L'article 34 du projet imposant également aux travailleurs des obligations aux fins de rendre le contrôle possible, il serait logique de garantir de même le respect de ces obligations par des dispositions pénales.

En revanche, il n'y a pas lieu, à l'article 36, *d*, de viser les arrêtés d'exécution de la loi. Le contrôle est, en effet, organisé exclusivement par des dispositions légales et non par des arrêtés d'exécution.

Article 38.

Dans la version néerlandaise de l'alinéa 2, les mots « de houer » doivent être insérés après le mot « exploitant ».

L'alinéa 2 de l'article 38 rend l'exploitant, le tenancier, le gérant ou le concessionnaire d'une cantine ou d'un local où sont débités des boissons, comestibles ou marchandises quelconques ou d'un lieu de divertissement, civilement responsables des amendes infligées « à son conjoint, à ses enfants habitant avec lui et à ses préposés ».

Les amendes visées par cette disposition sont celles qui sont infligées dans le cas d'infraction à l'article 15. Il y a donc lieu de veiller à ce que les mêmes personnes soient citées à l'article 15 et à l'article 38, alinéa 2. Dès lors, dans ce dernier article, les mots « ses enfants habitant avec lui » devraient être remplacés par les mots « ses enfants qui font partie de son ménage ».

Article 40.

Cet article dispose que « l'action publique résultant des infractions aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution est prescrite un an à compter du jour où l'infraction a été commise ».

Le projet est muet quant à la prescription de l'action civile. Celle-ci est donc régie par les dispositions des articles 26, 27 et 28 du titre préliminaire du Code d'instruction criminelle, modifié par la loi du 30 mai 1961. En vertu de ces articles, l'action civile résultant d'un délit est prescrite après cinq années entières à compter du jour où le délit a été commis, sans qu'elle puisse se prescrire avant l'action publique.

Si le délai de prescription de l'action civile née d'une infraction aux dispositions du présent projet est ainsi nettement déterminé, des difficultés peuvent néanmoins surgir au sujet du point de savoir si une action en paiement de la rémunération trouve son fondement dans le présent projet ou dans une des lois sur le contrat de louage de travail.

Selon la Cour de cassation, l'action en paiement de tout ou partie de la rémunération stipulée dans un contrat de louage de travail a pour seule base ce contrat et, partant, n'est pas soumise à la prescription établie par l'article 10, alinéa 4, de la loi du 16 août 1887, même si l'employeur prétend justifier le défaut de paiement par une retenue par lui faite et que celle-ci constitue une infraction à la dite loi (Cass. 20 juin 1957, Pas. 1957, I, 1259).

L'application de cette jurisprudence aura pour conséquence que le délai de prescription de l'action en paiement de la rémunération différera selon le contrat en vertu duquel les prestations de travail sont accomplies.

S'il s'agit d'un contrat de travail, le délai de prescription, en vertu de l'article 6 de la loi du 10 mars 1900, est d'un an à compter de la cessation du contrat ou de trois ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

Les actions nées d'un contrat d'emploi sont prescrites un an après la cessation du contrat (article 34 des lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées le 20 juillet 1955). En outre, il a été soutenu parfois que l'article 34 des lois coordonnées n'empêche pas que la prescription quinquennale de l'article 2277 du Code civil s'applique à l'action en paiement de la rémunération aussi longtemps qu'il n'est pas mis fin au contrat (Horion : *Précis de Droit social belge*, p. 88; Van Goethem et Geysen : *Arbeidsrecht*, p. 165). Cette conception n'est toutefois guère conciliable avec les termes généraux de l'article 34.

opposé à « l'edere bij de artikelen 13 tot 16 van deze wet bedoelde persoon die een inbreuk heeft gepleegd op de bepalingen van deze artikelen ».

Het onderscheid tussen het bepaalde onder *a* en *b* is alleen dan verantwoord, in zover in de artikelen 13 tot 16, waarvan sprake in *b*, een verplichting wordt opgelegd aan nog andere personen dan aan de werkgever. Zulks is wel het geval in de artikelen 15 en 16, maar niet in de artikelen 13 en 14. De verwijzing naar de twee laatstgenoemde artikelen dient derhalve onder *a* in plaats van onder *b* voor te komen.

* * *

Artikel 36, *d*, legt straffen op aan « de werkgever, zijn aangestelden of gevolmachtigden die het, op grond van deze wet of van haar uitvoeringsbesluiten, georganiseerd toezicht hebben belet ».

Volgens artikel 34 van het ontwerp worden ook aan de werknemers verplichtingen opgelegd om het toezicht mogelijk te maken. Het ware logisch dat de nakoming van hun verplichtingen eveneens door strafbepalingen zou worden gewaarborgd.

In artikel 36, *d*, moet daarentegen geen melding worden gemaakt van de uitvoeringsbesluiten van de wet. Het toezicht wordt immers uitsluitend georganiseerd door wetsbepalingen en niet door uitvoeringsbesluiten.

Artikel 38.

In de Nederlandse tekst van het tweede lid moeten, na het woord « exploitant », de woorden « de houder » worden ingevoegd.

Het tweede lid van artikel 38 stelt de exploitant, de houder, de zaakvoerder of vergunninghouder van een kantine, van een lokaal waar dranken, eetwaren of enigerlei goederen verkocht worden of van een vermaakgelegenheid, burgerlijk verantwoordelijk voor de boeten opgelegd aan zijn « echtgeno(o)t(e), zijn bij hem samenwonende kinderen en zijn aangestelden ».

De in deze bepaling bedoelde boeten zijn die welke worden opgelegd bij overtreding van artikel 15. Men dient er derhalve over te waken, dat er overeenstemming bestaat tussen de aanwijzing van de personen die in artikel 15 zijn genoemd en degenen die in artikel 38, tweede lid, worden vermeld. Dienvolgens zou het wenselijk zijn, in laatstgenoemd artikel de woorden « zijn bij hem samenwonende kinderen » te vervangen door de woorden « zijn kinderen die deel uitmaken van zijn gezin ».

Artikel 40.

Dit artikel stelt, dat « de publieke vordering die voortvloeit uit de inbreuken op de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten, verjaart na verloop van een jaar te rekenen vanaf de dag dat de inbreuk werd gepleegd ».

Het ontwerp bepaalt niets over de verjaring van de burgerlijke vordering. Deze is dus onderworpen aan de bepalingen van de artikelen 26, 27 en 28 van de voorafgaande titel van het Wetboek van strafvordering, gewijzigd bij de wet van 30 mei 1961. Overeenkomstig deze artikelen verjaart de burgerlijke vordering volgende uit een misdrijf, na vijf volle jaren, te rekenen van de dag waarop het misdrijf is gepleegd, zonder dat zij vóór de publieke vordering kan verjaren.

Is de verjaringstermijn van de burgerlijke vordering ingevolge een inbreuk op dit ontwerp dus duidelijk bepaald, dan kunnen daarentegen wel moeilijkheden ontstaan in verband met de vraag of een vordering tot loonbetaling haar grond vindt in dit ontwerp dan wel in een van de wetten op de arbeidsovereenkomst.

Volgens het Hof van cassatie steunt een vordering tot betaling van het in de arbeidsovereenkomst overeengekomen loon of gedeelte ervan uitsluitend op die overeenkomst en is zij derhalve niet onderworpen aan de verjaringstermijn bepaald in artikel 10, vierde lid, van de wet van 16 augustus 1887, zelfs indien de werkgever beweert het loon niet volledig te hebben uitbetaald omdat hij een inhouding op het loon heeft gedaan en indien de werkgever daardoor een inbreuk op die wet heeft gepleegd (Cass. 20 juni 1957, Pas. 1957, I, 1259).

De toepassing van deze rechtspraak heeft tot gevolg dat de verjaringstermijn van de vordering tot betaling van loon zal verschillen naar gelang van de arbeidsovereenkomst ingevolge waarvan de arbeid wordt verricht.

Gaat het om een arbeidsovereenkomst van werklieden, dan is de verjaringstermijn, overeenkomstig artikel 6 van de wet van 10 maart 1900, één jaar na de beëindiging van de overeenkomst of drie jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan, zonder dat deze termijn langer mag duren dan één jaar na het einde van de overeenkomst.

De vorderingen ontstaan uit een arbeidsovereenkomst voor bedienden, verjaren één jaar na het einde van de overeenkomst (artikel 34 van de wetten betreffende het bediendencontract, geordend 20 juli 1955). Bovendien wordt wel eens gesteld, dat artikel 34 van de geordende wetten niet belet dat op de vordering tot betaling van loon de vijfjarige verjaringstermijn van artikel 2277 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing blijft, zolang de overeenkomst niet is beëindigd (Horion : *Précis de droit social belge*, blz. 88; Van Goethem en Geysen : *Arbeidsrecht*, blz. 165). Deze opvatting kan echter moeilijk in overeenstemming worden gebracht met de algemene bewoordingen van artikel 34.

L'action en paiement de la rémunération des gens de mer est régie par l'article 270 du livre II du Code de commerce, qui fixe le délai de prescription à un an après la fin du voyage.

Pour le surplus, il faut mentionner les délais de prescription prévus aux articles 2271 et 2277 du Code civil à l'égard des personnes qui ne sont pas liées par un contrat de travail, un contrat d'emploi ou un contrat d'engagement maritime.

Il ressort de ce qui précède qu'il serait du plus haut intérêt d'établir une réglementation uniforme et précise en matière de prescription de l'action en paiement de la rémunération. Si cet objet était réalisé par le présent projet, l'on créerait cependant des différences entre les diverses actions nées d'un même contrat de louage de travail, ce qui n'est pas non plus sans présenter des inconvénients. Pour faire œuvre vraiment efficace, il faudrait mettre les dispositions des différentes lois sur le contrat de louage de travail et relatives à la prescription, en concordance les unes avec les autres d'abord, avec les autres lois sociales et en particulier avec le présent projet ensuite.

Article 41.

Suivant cet article, les infractions visées aux articles 3, 5, 6, 9, 10, 19, 22, 23, 24 sont des « infractions continues » pour le calcul du délai de prescription.

Nombreux sont toutefois les cas dans lesquels il sera malaisé d'affirmer le caractère continu de l'état délictueux.

Lorsque, par exemple, l'employeur, contrairement aux prévisions de l'article 5, ne paie pas la rémunération en espèces mais par chèque postal ou s'il paie une partie excessive de cette rémunération en nature (article 6), l'infraction dont il se rend coupable perdure-t-elle jusqu'à ce qu'il paie le travailleur de la main ?

La même question se pose lorsque l'employeur a retenu une trop grande partie de la rémunération ou l'a payée au créancier du travailleur (article 22, 23 et 24). De toute manière, on n'aperçoit pas pour quels motifs les infractions aux articles 17 et 27, qui ont également trait à la retenue, à la saisie et à la cession, ne sont pas considérées comme des infractions continues. En tout cas, la retenue illégale sur les pourboires (article 17, b), de l'avis de la Cour de cassation, n'est pas un délit continu (Cass. 4 avril 1957, Pas. 1957, I, 952).

Il sera difficile certainement de déterminer la durée de l'état délictueux lorsque la nourriture que le travailleur a reçue à titre de rémunération en nature, contient, en violation de l'article 9, des produits nuisibles pour sa santé.

Enfin, quelle sera la durée de l'état délictueux lorsque l'employeur ne respecte pas la périodicité du paiement de la rémunération prescrite par l'article 10 ?

Le caractère instantané ou continu d'un délit découle de la nature même de celui-ci. La loi ne doit rien prévoir à ce sujet. L'appréciation doit, en cette matière, être abandonnée au juge, qui est tenu de s'en rapporter à la définition que la loi a donnée du délit (Cass. 30 janvier 1961, J.T. 1961, 501).

Article 42.

Selon cet article, les dispositions des articles 3, 6, 9 à 12, 14 à 17, 19 et 22 à 27, sont d'ordre public. Sans doute, le projet entend-il prescrire par là que toute clause dérogeant à ces articles est sans effet.

Une prévision de l'espèce est superflue. Les prescriptions qui tendent à protéger une certaine catégorie de citoyens sont réputées être d'ordre public par nature, à moins que le contraire ne résulte expressément du texte. Le doute est ici d'autant moins permis que la violation des dispositions énumérées à l'article 42, à l'exception des articles 26 et 27, est punissable.

On pourrait inférer à tort de l'article 42 que les autres articles ne sont pas d'ordre public. Il n'en est rien, l'infraction aux articles 5 et 13 étant également passible de peines et l'article 7 étant essentiellement d'ordre public puisqu'il concerne la recevabilité d'une action en justice. Il ne peut pas davantage être dérogé aux décisions des commissions paritaires prises en exécution des articles 18 et 20, et rendues obligatoires, l'article 16 de l'arrêté-loi du 9 juin 1945, réprimant les infractions à ces décisions, ni aux arrêtés royaux pris en exécution de l'article 21, qui règle la même matière que les décisions précitées des commissions paritaires.

L'article 42 n'étant donc pas seulement superflu mais de nature, au surplus, à induire en erreur, sa suppression s'impose.

Article 43.

Cet article abroge les lois des 16 et 18 août 1887 et du 11 avril 1896, à l'exception de l'article 3bis de la loi du 18 août 1887, qui a trait à la cession et à la saisie des pensions.

Op de vordering tot betaling van het loon der zeelieden, is artikel 270 van boek II van het Wetboek van koophandel toepasselijk, dat de verjaringstermijn bepaalt op één jaar na het beëindigen van de reis.

Voorts gelden nog de verjaringstermijnen van de artikelen 2271 en 2277 van het Burgerlijk Wetboek voor de personen die niet door een arbeidsovereenkomst voor werklieden, bedienden of zeelieden verbonden zijn.

Uit het voorgaande blijkt, dat het hoogst wenselijk ware een eenvormige, duidelijke regeling inzake de verjaring van de vordering in betaling van loon uit te vaardigen. Moest zulks in dit ontwerp gebeuren, dan zouden er echter verschillen ontstaan tussen de onderscheidene vorderingen die uit eenzelfde arbeidsovereenkomst voortvloeien, wat ook niet zonder bezwaar is. De enige, afdoende oplossing voor dit probleem bestaat hierin, dat de desbetreffende voorschriften in de verschillende wetten op de arbeidsovereenkomst met elkaar en met de overige sociale wetten, inzonderheid met dit ontwerp, in overeenstemming worden gebracht.

Artikel 41

Volgens dit artikel zijn de inbreuken bepaald in de artikelen 3, 5, 6, 9, 10, 19, 22, 23 en 24 « voortdurende inbreuken » voor de berekening van de verjaringstermijn.

In vele gevallen ziet men echter moeilijk in waarin het voortduren van de delictuele toestand precies bestaat.

Wanneer de werkgever bijvoorbeeld, in strijd met artikel 5, het loon niet in geld maar per postcheek betaalt, of indien hij een te groot gedeelte van het loon in natura heeft betaald (artikel 6), blijft de strafbare gedraging dan voortbestaan tot dat de werkgever de werknemer het geld ter hand stelt ?

Dezelfde vraag rijst, wanneer de werkgever een te groot gedeelte van het loon heeft afgehouden of aan de schuldeisers van de werknemer heeft betaald (artikelen 22, 23 en 24). In dit verband is het overigens niet zonder meer duidelijk waarom de inbreuken op de artikelen 17 en 27, die eveneens betrekking hebben op inhouding, beslag en overdracht, geen voortdurende misdrijven zijn. Alleszins is een onrechtmatige inhouding op de fooien (artikel 17, b) volgens het Hof van cassatie geen voortdurend misdrijf (Cass. 4 april 1957, Pas. 1957, I, 952).

Moeilijk zal het voorzeker zijn de duur van de delictuele toestand te bepalen, wanneer in strijd met artikel 9, het voedsel dat de werknemer als loon in natura heeft ontvangen, voor zijn gezondheid schadelijke producten bevat.

Hoelang zal ten slotte de delictuele toestand duren, wanneer de werkgever afwijkt van de door artikel 10 voorgeschreven periodiciteit van de loonuitbetaling ?

Of een misdrijf al dan niet voortdurend is, vloeit uit de aard zelf van het misdrijf voort. Hierover dient in de wet niets te worden bepaald. Het oordeel daarover moet aan de rechter worden overgelaten, die daarbij rekening moet houden met de omschrijving welke de wet aan het misdrijf heeft gegeven (Cass. 30 januari 1961, J.T. 1961, 501).

Artikel 42.

Volgens dit artikel zijn de bepalingen van de artikelen 3, 6, 9 tot 12, 14 tot 17, 19 en 22 tot 27 van openbare orde. Vermoedelijk wordt hiermee bedoeld, dat een beding, waarbij van deze artikelen wordt afgeweken, geen uitwerking heeft.

Deze bepaling is overbodig. Voorschriften die ertoe strekken een bepaalde categorie van burgers te beschermen, moeten worden geacht uiteraard dwingend bepalingen te zijn, tenzij het tegendeel uit de tekst duidelijk blijkt. In dit ontwerp kan hierover des te minder twijfel bestaan, vermits op de overtreding van de in artikel 42 opgesomde bepalingen, met uitzondering van de artikelen 26 en 27, straffen zijn gesteld.

Overigens zou uit dit artikel 42 ten onrechte kunnen worden afgeleid, dat de overige artikelen niet van openbare orde zijn. Dit blijkt echter niet het geval te zijn, want ook de overtreding van de artikelen 5 en 13 zijn strafbaar en artikel 7 is uiteraard van openbare orde, daar het de ontvankelijkheid van een rechtsvordering betreft. Voorts kan evenmin worden afgeweken van de ter uitvoering van de artikelen 18 en 20 genomen en algemeen verbindend verklaarde beslissingen van de paritaire comités, op de overtreding waarvan ook straffen zijn gesteld krachtens artikel 16 van de besluitwet van 9 juni 1945. Ten slotte kan evenmin worden afgeweken van de ter uitvoering van artikel 21 genomen koninklijke besluiten, die dezelfde stof regelen als de voornoemde beslissingen van de paritaire comités.

Artikel 42 is derhalve niet alleen overbodig maar bovendien misleidend. Er bestaat aanleiding toe het te schrappen.

Artikel 43.

Dit artikel heft de wetten van 16 en 18 augustus 1887 en 11 april 1896 op, met uitzondering van artikel 3bis van de wet van 18 augustus 1887, dat betrekking heeft op de overdracht van en het beslag op pensioenen.

Au cours de l'examen des articles du présent projet, il est apparu qu'il y avait lieu d'abroger en outre :

- 1° l'article 24, alinéa 1^{er}, de la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier (voir l'observation relative à l'article 23);
- 2° l'article 39 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail (voir l'observation relative à l'article 24);
- 3° les articles 22, 23 et 27, alinéa 1^{er}, de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure (voir les observations relatives aux articles 3, 14 et 24).

L'abrogation pourrait être envisagée, d'autre part, de :

- 1° la loi du 21 ventôse de l'an IX, qui détermine la portion saisissable sur les traitements des fonctionnaires publics et des employés civils, si le présent projet est rendu applicable à tous ceux qui accomplissent des prestations de travail dans un lien de subordination (voir observations relatives aux articles 1^{er} et 24);
- 2° la loi du 30 juillet 1901 réglementant le mesurage du travail des ouvriers, si les dispositions de cette loi sont insérées dans le présent projet (voir observations générales);
- 3° les articles 65, alinéas 3 et 4, 75 et 76, alinéa 1^{er}, de la loi du 5 juin 1928 portant réglementation du contrat d'engagement maritime si le présent projet reste applicable aux gens de mer, comme il est prévu actuellement (voir observations générales et les observations relatives aux articles 3, 14 et 24);
- 4° l'article 24, alinéas 1^{er} à 4, de la loi fixant le statut du Comité national pour le travail à domicile, coordonnée le 5 avril 1952, si l'article 20 du projet doit également s'appliquer aux travailleurs à domicile (voir observations relatives aux articles 18 et 20).

Il importera, en outre, d'insérer dans le projet les articles qui mettent diverses dispositions légales en concordance avec les dispositions de celui-ci.

A l'article 3, 2°, de la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier, les mots « à charge d'imputation sur le salaire » doivent être supprimés et l'article 24, alinéa 2, doit éventuellement être inséré dans l'article 3, 4° (voir l'observation relative à l'article 23).

Quant aux autres adaptations qui seraient éventuellement requises, le Conseil d'Etat s'abstient de donner des formules précises, étant donné qu'elles touchent au fond et que le Gouvernement doit d'abord décider si une modification est souhaitable et dans quelle mesure elle doit être réalisée. Elles concernent notamment :

- 1° les articles 8, alinéa 4, et 25 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail (voir observation relative à l'article 23);
- 2° les articles 63, 64 et 65, alinéas 1^{er} et 2, 66 et 67 de la loi du 5 juin 1928 portant réglementation du contrat d'engagement maritime (voir observations relatives aux articles 5, 10, 11 et 23);
- 3° les articles 17, 21, 24, 32 et 41 de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure (voir observations relatives aux articles 5, 10, 23 et 36);
- 4° l'article 24, alinéas 5 et 6, de la loi fixant le statut du Comité national pour le travail à domicile, coordonnée le 5 avril 1952 (voir observations relatives aux articles 18 et 20);
- 5° l'article 20 de la loi du 9 juillet 1957 réglementant la vente à tempérament et son financement (voir observation relative à l'article 24).

Article 44.

Suivant cet article, la présente loi entre en vigueur trois mois après sa publication au *Moniteur belge*.

Dans certains cas, on pourra hésiter au sujet de la date exacte de l'entrée en vigueur de la loi. Si la loi est publiée le 29 novembre, par exemple, entrera-t-elle en vigueur le 1^{er} ou le 2 mars de l'année suivante ?

Afin d'éviter des contestations sur ce point, il vaudrait mieux fixer la date de l'entrée en vigueur au premier jour du quatrième mois qui suit celui au cours duquel la loi est publiée au *Moniteur belge*.

III. TEXTE PROPOSE.

Le texte ci-après proposé tient compte, dans la mesure du possible, des suggestions formulées dans l'avis. Là où ce n'est pas possible, par exemple, parce que ces suggestions sont de nature à avoir des répercussions sur d'autres législations ou laissent la porte ouverte à plusieurs solutions abandonnées au choix du Gouvernement, le texte se borne à renvoyer aux observations de l'avis.

Pour ce qui concerne plus spécialement la loi du 30 juillet 1901 réglementant le mesurage du travail des ouvriers, le Conseil d'Etat indique simplement les endroits où les dispositions de cette loi devraient s'insérer dans le présent projet; dans l'ignorance des intentions exactes du Gouvernement, aucune proposition n'est faite touchant leur teneur.

Bij de bespreking van de artikelen van dit ontwerp is gebleken, dat ook moeten worden opgeheven :

- 1° artikel 24, eerste lid, van de wet van 15 juni 1896 op het werkplaatsreglement (zie opmerking bij artikel 23);
- 2° artikel 39 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst (zie opmerking bij artikel 24);
- 3° de artikelen 22, 23 en 27, eerste lid, van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen (zie opmerkingen bij de artikelen 3, 14 en 24).

Komen gebeurlijk ook voor opheffing in aanmerking :

- 1° de wet van 21 ventôse jaar IX, die het voor beslag vatbaar gedeelte van de bezoldiging der openbare ambtenaren en burgerlijke bedienden bepaalt, indien het toepassingsgebied van het ontwerp wordt uitgebreid tot al degenen die in een verhouding van ondergeschiktheid arbeid verrichten (zie opmerkingen bij de artikelen 1 en 24);
- 2° de wet van 30 juli 1901 tot regeling van de berekening van de arbeid der werklieden, indien de bepalingen van die wet in dit ontwerp worden ingevoegd (zie algemene opmerkingen);
- 3° de artikelen 65, derde en vierde lid, 75 en 76, eerste lid, van de wet van 5 juni 1928 op de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst, indien het ontwerp op de zeelieden toepasselijk blijft, zoals thans is bepaald (zie algemene opmerkingen en de opmerkingen bij de artikelen 3, 14 en 24);
- 4° artikel 24, eerste tot vierde lid, van de wet tot vaststelling van het statuut van het nationaal comité voor de huisarbeid, gecoördineerd op 5 april 1952, indien artikel 20 van het ontwerp ook op de huisarbeiders toepassing moet vinden (zie opmerking bij de artikelen 18 en 20).

In het ontwerp moeten voorts artikelen worden ingevoegd, waarbij een aantal wetsbepalingen in overeenstemming worden gebracht met de voorschriften van dit ontwerp.

In artikel 3, 2°, van de wet van 15 juni 1896 op de werkplaatsreglementen moeten de woorden « mits afhouding op het loon » worden geschrapt, terwijl artikel 24, tweede lid, eventueel in artikel 3, 4°, moet worden ingevoegd (zie opmerking bij artikel 23).

Wat de overige aanpassingen betreft, kunnen geen vaste aanwijzingen worden gegeven, vermits zij de grond van de wetgeving raken en de Regering derhalve vooraf moet beslissen of, en zo ja, in welke mate zij een wijziging wenselijk acht. Het betreft hier :

- 1° de artikelen 8, vierde lid, en 25 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst (zie opmerking bij artikel 23);
- 2° de artikelen 63, 64, 65, eerste en tweede lid, 66 en 67 van de wet van 5 juni 1928 op de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst (zie opmerkingen bij de artikelen 5, 10, 11 en 23);
- 3° de artikelen 17, 21, 24, 32 en 41 van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen (zie opmerkingen bij de artikelen 5, 10, 23 en 36);
- 4° artikel 24, vijfde en zesde lid, van de wet tot vaststelling van het statuut van het nationaal comité voor de huisarbeid, gecoördineerd op 5 april 1952 (zie opmerking bij de artikelen 18 en 20);
- 5° artikel 20 van de wet van 9 juli 1957 tot regeling van de verkoop op afbetaling en zijn financiering (zie opmerking bij artikel 24).

Artikel 44.

Volgens dit artikel treedt de wet in werking drie maanden nadat zij in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

In sommige gevallen zou twijfel over de juiste datum van inwerking-treding kunnen ontstaan; wanneer de wet bijvoorbeeld de 29^e november wordt bekendgemaakt, zou de vraag kunnen worden gesteld of zij de 1^e of de 2^e maart van het volgend jaar in werking treedt.

Om alle betwistingen te voorkomen, ware het verkieslijk de datum van inwerkingtreding te bepalen op de 1^e dag van de vierde maand volgend op die gedurende welke de wet in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

III. VOORGESTELDE TEKST.

In de hierna voorgestelde tekst wordt in de mate van het mogelijke rekening gehouden met de aanbevelingen die in het advies worden gedaan. Waar zulks niet mogelijk is, bijvoorbeeld omdat deze aanbevelingen een weerslag hebben op andere wetgevingen of omdat zij tot verschillende oplossingen kunnen leiden waartussen het aan de Regering toekomt een keuze te doen, wordt in de voorgestelde tekst verwezen naar de opmerkingen in het advies.

Wat betreft de wet van 30 juli 1901 tot regeling van de berekening van de arbeid der werklieden, in de voorgestelde tekst worden alleen de plaatsen aangegeven waar de bepalingen van deze wet kunnen worden ingevoegd. Omtrent de inhoud van die bepalingen worden geen voorstellen gedaan, vermits de bedoeling van de Regering daarentrent niet gekend is.

PROJET DE LOI

concernant la protection de la rémunération.

...

Chapitre I^{er}.

Champ d'application.

Article 1^{er}.
(Articles 1^{er} et 2 du projet.)

La présente loi est applicable aux travailleurs et aux employeurs.

Pour l'application de la présente loi sont assimilées :

1° aux travailleurs : les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent, contre rémunération, des prestations de travail dans un lien de subordination;

2° aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.

La présente loi ne porte pas atteinte aux réglementations particulières qui sont ou seront édictées par ou en vertu d'une autre loi à l'égard de certaines catégories de travailleurs.

Article 2.
(Article 4 du projet.)

La présente loi entend par « rémunération » :

1° tous les avantages évaluables en argent que le travailleur a le droit de réclamer à l'employeur en raison des services qu'il est tenu de rendre à celui-ci;

2° les pourboires auxquels le travailleur a droit en raison de son engagement ou en vertu de l'usage.

Chapitre II.

Protection de la rémunération.

Article 3.
(Article 3 du projet.)

Il est interdit à l'employeur de restreindre de quelque manière que ce soit la liberté des travailleurs de disposer à leur gré de leur rémunération.

Article 4.
(Article 5 du projet.)

Hormis la rémunération en nature, la rémunération doit être payée de la main à la main, en monnaie ayant cours légal dans le pays où s'effectue le paiement.

Du consentement du travailleur, le paiement peut se faire à l'intervention de l'administration des postes, de l'office des chèques postaux ou d'une banque. Ce mode de paiement peut être étendu à l'ensemble du personnel en vertu d'une décision du conseil d'entreprise ou d'un accord conclu entre l'employeur et la délégation syndicale du personnel ou la majorité des travailleurs intéressés; cette décision ou cet accord sera valable pour un an au moins.

Article 5.
(Articles 6 et 9 du projet.)

§ 1^{er}. Une partie de la rémunération peut être payée en nature lorsque cette pratique est courante.

Cette partie ne peut excéder un cinquième de la rémunération totale brute.

Elle peut être portée à deux cinquièmes lorsque l'employeur met à la disposition du travailleur une maison ou plusieurs pièces d'habitation.

Elle peut atteindre la moitié lorsqu'il s'agit de travailleurs domestiques, de concierges, d'apprentis ou de stagiaires complètement logés et nourris par l'employeur.

ONTWERP VAN WET

op de bescherming van het loon.

...

Hoofdstuk I.

Toepassingsgebied.

Artikel 1.
(Artikelen 1 en 2 van het ontwerp.)

Deze wet is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld :

1° met werknemers : degenen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verrichten in een verhouding van ondergeschiktheid;

2° met werkgevers : degenen die de onder 1° genoemde personen in dienst hebben.

Deze wet doet geen afbreuk aan de bijzondere regelingen die door of krachtens een andere wet voor bepaalde categorieën van werknemers zijn of worden getroffen.

Artikel 2.
(Artikel 4 van het ontwerp.)

In deze wet wordt onder loon verstaan :

1° alle in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer ten gevolge van zijn dienstbetrekking van wege de werkgever recht heeft;

2° de fooien waarop de werknemer, ingevolge zijn dienstbetrekking of het gebruik recht heeft.

Hoofdstuk II.

Bescherming van het loon.

Artikel 3.
(Artikel 3 van het ontwerp.)

Het is de werkgever verboden de vrijheid van de werknemer om naar goeddunken over zijn loon te beschikken, op enigerlei wijze te beperken.

Artikel 4.
(Artikel 5 van het ontwerp.)

Met uitzondering van het loon in natura moet het loon worden uitbetaald van hand tot hand, in geld dat wettelijk gangbaar is in het land van uitbetaling.

Met instemming van de werknemer mag de uitbetaling gebeuren door toedoen van het postbestuur, het bestuur der postchecks of een bank. Deze wijze van uitbetaling mag worden toegepast voor het ganse personeel ingevolge een beslissing van de ondernemingsraad of ingevolge een akkoord tussen de werkgever en de syndicale personeelsafvaardiging of de meerderheid van de betrokken werknemers; deze beslissing of dit akkoord geldt voor tenminste een jaar.

Artikel 5.
(Artikelen 6 en 9 van het ontwerp.)

§ 1. Een gedeelte van het loon mag in natura worden betaald, waar zulks gebruikelijk is.

Dit gedeelte mag een vijfde van het totale bruto-loon niet overschrijden.

Het mag twee vijfden bedragen, wanneer de werkgever een huis of verschillende woonvertrekken ter beschikking van de werknemer stelt.

Het mag de helft bedragen, wanneer het huispersoneel, huisbewaarders, leerlingen of stagiairs betreft die door de werkgever volledig gehuisvest en gevoed worden.

§ 2. Peuvent être fournis à titre de rémunération en nature :

- 1° le logement, le gaz, l'électricité, l'eau, le chauffage et les combustibles;
- 2° la jouissance d'un terrain;
- 3° la nourriture consommée sur les lieux de travail;
- 4° les outils, le costume de service ou de travail ainsi que leur entretien, pour autant qu'aucune disposition légale ou réglementaire n'en impose la fourniture ou l'entretien à l'employeur;
- 5° les matières ou matériaux nécessaires au travail et dont le travailleur a la charge aux termes de son engagement ou selon l'usage.

La rémunération en nature ne peut comprendre des spiritueux ni des produits nuisibles à la santé du travailleur et de sa famille.

Le logement autre que celui visé au § 1^{er}, alinéa 3, ainsi que la nourriture sont évalués forfaitairement aux montants fixés pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

§ 3. L'employeur ne peut poursuivre un but de lucre à l'occasion du paiement en nature.

Doivent être évalués au prix de revient, qui ne peut en aucun cas excéder le prix commercial normal :

- 1° les avantages mentionnés au § 2, 4° et 5°;
- 2° la fourniture du gaz, de l'électricité, de l'eau, du chauffage et des combustibles, dans le cas où l'employeur met à la disposition du travailleur une maison ou plusieurs pièces d'habitation.

Sauf pour le logement et la nourriture visés au § 2, alinéa 3, la preuve que les dispositions de ce paragraphe ont été respectées incombe à l'employeur.

§ 4. Sur la proposition de la commission paritaire compétente, du Comité national pour le travail à domicile ou du Conseil national du travail, le Roi peut déroger aux dispositions du § 1^{er}, alinéas 2, 3 et 4, et du § 2, alinéa 1^{er}, pour certaines catégories de travailleurs ou en raison d'usages qui sont constants dans certaines professions.

Article 6.
(Article 7 du projet.)

L'employeur et ses préposés ne disposent d'une action contre le travailleur qu'à raison des fournitures faites... (voir l'observation faite à ce sujet dans l'avis)...

Article 7.
(Article 8 du projet.)

Jusqu'à preuve du contraire, les fournitures faites au travailleur par le conjoint, les enfants ou les personnes faisant partie du ménage de l'employeur ou de ses préposés sont présumées avoir été faites par l'employeur lui-même ou ses préposés.

De même, est présumée avoir été faite au travailleur, toute fourniture qui l'aurait été à son conjoint ou à ses enfants ou aux personnes qui font partie de son ménage.

Article 8.
(Article 10 du projet.)

La rémunération doit être payée au moins une fois par mois, sauf en ce qui concerne :

- 1° la rémunération des ouvriers agricoles, qui doit être payée au moins tous les quinze jours;
- 2° les commissions dues aux voyageurs et représentants de commerce, qui doivent être réglées tous les trois mois;
- 3° les participations aux bénéfices et autres avantages similaires qui sont réglés conformément à l'accord des parties, au règlement d'atelier ou au règlement d'ordre intérieur de l'entreprise.

Il peut être dérogé aux dispositions de l'alinéa 1^{er} par voie de décision rendue obligatoire de la commission paritaire compétente ou du Comité national pour le travail à domicile.

Sans préjudice des dispositions des alinéas 1^{er} et 2, la rémunération doit être payée aux époques fixées par le règlement d'atelier ou par le règlement d'ordre intérieur s'il en existe un.

Article 9.
(Article 11 du projet.)

Lorsque l'engagement prend fin, la rémunération restant due doit être payée sans délai et au plus tard à la première paie qui suit la date de la fin de l'engagement.

§ 2. Als loon in natura mag worden verstrekt :

- 1° huisvesting, gas, electriciteit, water, verwarming en brandstof;
- 2° het genot van een grond;
- 3° voeding gebruikt op de plaats waar de arbeid wordt verricht;
- 4° gereedschap, dienst- of werkkleding en het onderhoud ervan, in zover de werkgever krachtens een wets- of reglementsbepaling er niet toe gehouden is voor de levering en het onderhoud daarvan in te staan;
- 5° het voor de arbeid nodige materieel en materiaal, dat ten laste van de werknemer is overeenkomstig zijn dienstbetrekking of het gebruik.

Het loon in natura mag niet bestaan uit sterke dranken en geen voor de gezondheid van de werknemer en zijn gezin schadelijke producten bevatten.

De waarde van de huisvesting, behalve die waarvan sprake in § 1, derde lid, en van de voeding wordt forfaitair geraamd op de bedragen bepaald voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen.

§ 3. Bij de betaling in natura mag de werkgever geen winstbejag nastreven.

Tegen kostprijs, die in geen geval meer dan de normale handelsprijs mag bedragen, moeten worden geraamd :

- 1° de voordelen genoemd in § 2, 4° en 5°;
- 2° de levering van gas, electriciteit, water, verwarming en brandstof, indien de werkgever een huis of verschillende woonvertrekken ter beschikking van de werknemer stelt.

Behalve voor de in § 2, derde lid, bedoelde huisvesting en voeding, valt het bewijs dat het bepaalde in deze paragraaf in acht werd genomen, ten laste van de werkgever.

§ 4. Op voorstel van het bevoegde paritair comité, het nationaal comité voor de huisarbeid of de nationale arbeidsraad kan de Koning voor bepaalde categorieën van werknemers of ingevolge de in sommige beroepen gevestigde gewoonten, afwijken van het bepaalde in § 1, tweede, derde en vierde lid, en in § 2, eerste lid.

Artikel 6.
(Artikel 7 van het ontwerp.)

De werkgever en zijn aangestelden hebben tegenover de werknemer alleen een vordering voor leveringen gedaan... (zie opmerking in het advies)...

Artikel 7.
(Artikel 8 van het ontwerp.)

Tot het tegendeel is bewezen, worden de leveringen aan de werknemer gedaan door de echtgenoot, de kinderen of de personen die van het gezin van de werkgever of van diens aangestelden deel uitmaken, vermoed door de werkgever zelf of zijn aangestelden te zijn gedaan.

Wordt evenzo vermoed aan de werknemer zelf te zijn gedaan elke levering aan zijn echtgenoot of aan zijn kinderen of de personen die van zijn gezin deel uitmaken.

Artikel 8.
(Artikel 10 van het ontwerp.)

Het loon moet tenminste eenmaal per maand worden uitbetaald, behalve wat betreft :

- 1° het loon van de landbouwarbeiders, dat tenminste om de veertien dagen moet worden uitbetaald;
- 2° het commissieloon van handelsreizigers en vertegenwoordigers, dat tenminste om de drie maanden moet worden betaald;
- 3° aandelen in de winst en andere gelijkaardige voordelen, waarvan de afrekening geschiedt overeenkomstig het akkoord tussen partijen, het werkplaatsreglement of het huishoudelijk reglement van de onderneming.

Van het bepaalde in het eerste lid kan worden afgeweken bij algemeen verbindend verklaarde beslissing van het bevoegde paritair comité of van het nationaal comité voor de huisarbeid.

Onverminderd het bepaalde in het eerste en het tweede lid moet het loon worden uitbetaald op de tijdstippen bepaald in het werkplaatsreglement of het huishoudelijk reglement waar zulk reglement bestaat.

Artikel 9.
(Artikel 11 van het ontwerp.)

Wanneer de dienstbetrekking een einde neemt, moet het nog verschuldigde loon onverwijld worden betaald en ten laatste op de eerste betaaldag die volgt op de datum waarop de dienstbetrekking eindigt.

Article 10.
(Article 12 du projet.)

La rémunération doit être payée de manière que le travailleur ne soit pas obligé de se déplacer pendant un jour de repos.

Article 11.
(Articles 13 et 14 du projet.)

Le paiement de la main à la main doit, sauf accord des parties, se faire au lieu du travail ou à proximité de celui-ci.

En aucun cas, le paiement ne peut être effectué dans une cantine, un local où sont débités des boissons, des comestibles ou des marchandises quelconques, dans des lieux de divertissement ou des locaux y attenant ou dans des dépendances, sauf pour les travailleurs qui y sont occupés.

Article 12.
(Articles 20 et 21 partim du projet.)

Les commissions paritaires peuvent décider qu'un décompte sera remis au travailleur lors de chaque paie et déterminer les renseignements que ce document doit contenir. Les décisions des commissions paritaires peuvent être rendues obligatoires.

En l'absence de commission paritaire, le Roi peut prendre les mesures visées à l'alinéa 1^{er}, après avis du Conseil national du travail.

Article 13.
(Article 15 du projet.)

Même en vertu d'une procuration, ou d'un mandat verbal ou écrit, général ou spécial, salarié ou gratuit, il est interdit :

1^o à l'employeur, à son conjoint, à ses enfants ou aux personnes qui font partie de son ménage, comme à ses préposés, de remettre la rémunération du travailleur :

- a) à l'exploitant, au tenancier, au gérant ou au concessionnaire d'une cantine, d'un local où sont débités des boissons, des comestibles ou des marchandises quelconques, ou d'un lieu de divertissement;
- b) au conjoint, aux enfants ou aux personnes qui font partie de son ménage ou aux préposés des personnes visées au a;
- c) à toute personne habitant avec une des personnes énumérées au a;

2^o aux personnes visées au 1^o, a, b et c, de percevoir la rémunération du travailleur.

Article 14.
(Article 16 du projet.)

Il est interdit à toute personne, même si elle agit en vertu d'une procuration ou d'un mandat verbal ou écrit, général ou spécial, salarié ou gratuit :

- 1^o de faire habituellement et même gratuitement au travailleur l'avance de la rémunération et de percevoir ensuite de l'employeur ou de la part de celui-ci la rémunération de ce travailleur;
- 2^o de percevoir habituellement la rémunération de ce travailleur moyennant rétribution.

Article 15.
(Articles 17, 18 et 21 partim du projet.)

§ 1^{er}. Il est interdit à l'employeur d'imposer au travailleur entièrement ou partiellement rémunéré au pourboire, lors de son embauchage, pendant son engagement ou à la fin de celui-ci, des versements sur les pourboires remis à son intention ou d'effectuer sur ceux-ci des retenues autres que celles qui sont autorisées par la loi.

§ 2. Les commissions paritaires peuvent déterminer par catégorie professionnelle ou par région le mode de répartition des pourboires remis à l'intention des travailleurs. Ces décisions peuvent être rendues obligatoires.

En l'absence de commission paritaire, le Roi peut prendre les mesures visées à l'alinéa 1^{er}, après avis du Conseil national du travail.

Artikel 10.
(Artikel 12 van het ontwerp.)

Het loon moet derwijze worden uitbetaald dat de werknemer zich tijdens een rustdag niet moet verplaatsen.

Artikel 11.
(Artikelen 13 en 14 van het ontwerp.)

De uitbetaling van hand tot hand moet, behoudens akkoord van partijen, gedaan worden op de plaats waar de arbeid wordt verricht of in de onmiddellijke nabijheid ervan.

In geen geval mag de uitbetaling geschieden in een kantine, in een lokaal waar dranken, eetwaren of enigerlei goederen worden verkocht, in vermaakgelegenheden, in belendende lokalen of in bijgebouwen behalve voor de daarin te werk gestelde werknemers.

Artikel 12.
(Artikel 20 en gedeeltelijk artikel 21 van het ontwerp.)

De paritaire comités kunnen beslissen dat bij elke uitbetaling aan de werknemer een afrekening zal worden overhandigd en bepalen welke inlichtingen in dit stuk moeten worden verstrekt. De desbetreffende beslissingen van de paritaire comités kunnen algemeen verbindend worden verklaard.

Waar geen paritair comité bestaat, kan de Koning de in het eerste lid bedoelde maatregelen nemen op advies van de nationale arbeidsraad.

Artikel 13.
(Artikel 15 van het ontwerp.)

Zelfs op grond van een volmacht of van een mondelinge of schriftelijke, algemene of bijzondere, al dan niet beloonde lastgeving, is het verboden :

1^o aan de werkgever, aan zijn echtgenoot, aan zijn kinderen of de personen die van zijn gezin deel uitmaken, of aan zijn aangestelden, het loon van de werknemer over te maken aan :

- a) de exploitant, de houder, de zaakvoerder of de vergunninghouder van een kantine, van een lokaal waar dranken, eetwaren of enigerlei goederen worden verkocht, of van een vermaakgelegenheid;
- b) de echtgenoot, de kinderen of de personen die van zijn gezin deel uitmaken, of de aangestelden van de onder a bedoelde personen;
- c) iedere persoon die bij een van de onder a genoemde personen inwoont;

2^o aan de onder 1^o, a, b en c bedoelde personen, het loon van de werknemer in ontvangst te nemen.

Artikel 14.
(Artikel 16 van het ontwerp.)

Het is aan iedere persoon verboden, zelfs indien hij handelt op grond van een volmacht of van een mondelinge of schriftelijke, algemene of bijzondere, al dan niet beloonde lastgeving :

- 1^o gewoonlijk en zelfs om niet aan de werknemer een voorschot op het loon te geven en vervolgens van de werkgever of van zijnentwege het loon van deze werknemer in ontvangst te nemen;
- 2^o gewoonlijk tegen-vergoeding het loon van de werknemer in ontvangst te nemen.

Artikel 15.
(Artikelen 17 en 18 en gedeeltelijk artikel 21 van het ontwerp.)

§ 1. Het is de werkgever verboden aan de geheel of gedeeltelijk met fooien betaalde werknemer, bij zijn indiensttreding, tijdens zijn tewerkstelling of bij het beëindigen van de dienstbetrekking, storting op de te zijnen behoeve overhandigde fooien op te leggen of hierop andere dan wettelijk toegelaten inhoudingen te doen.

§ 2. De paritaire comités kunnen per beroepencategorie of per gewest bepalen op welke wijze de ten behoeve van de werknemers overhandigde fooien moeten worden verdeeld. Deze beslissingen kunnen algemeen verbindend worden verklaard.

Waar geen paritair comité bestaat, kan de Koning de in het eerste lid bedoelde maatregelen nemen op advies van de nationale arbeidsraad.

Chapitre III.

Mesurage du travail.

Article 16.

Articles 1^{er} et 2 de la loi du 30 juillet 1901 réglementant le mesurage du travail des ouvriers.

Article 17.

Articles 3 et 4 de la même loi du 30 juillet 1901.

Article 18.

Article 5 de la même loi du 30 juillet 1901.

Article 19.
(Article 19 du projet.)

Nonobstant toute convention contraire, le travailleur a toujours le droit de contrôler les mesurages, pesées ou autres opérations quelconques qui ont pour but de déterminer la quantité ou la qualité de l'ouvrage fourni et de fixer ainsi le montant de la rémunération.

Chapitre IV.

Retenues sur la rémunération.

Article 20.
(Articles 22 et 23 du projet.)

Peuvent seuls être imputés sur la rémunération du travailleur :

- 1° les retenues effectuées en vertu de la législation fiscale et de la législation relative à la sécurité sociale;
- 2° les amendes régulièrement infligées en vertu du règlement d'atelier ou d'un règlement d'ordre intérieur porté régulièrement à la connaissance des travailleurs;
- 3° les indemnités et dommages et intérêts dus en exécution des articles 8 et 25 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, ou des articles 24 et 32 de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure;
- 4° les retenues effectuées en vertu des articles 63 et 64 de la loi du 5 juin 1928 portant réglementation du contrat d'engagement maritime;
- 5° les avances faites en argent sur la rémunération;
- 6° le cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations du travailleur.

Le total des retenues ne peut pas excéder le cinquième de la rémunération en argent due à chaque paie, déduction faite des retenues effectuées en vertu de la législation fiscale et de la législation relative à la sécurité sociale. Cette limitation n'est toutefois pas applicable... (voir les observations faites dans le texte de l'avis, plus particulièrement en ce qui concerne l'extension aux employés de la faculté d'opérer des retenues du chef de détériorations et les tempéraments à apporter éventuellement aux prescriptions qui autorisent des retenues de salaire illimitées)...

Chapitre V.

Saisie et cession de la rémunération.

Article 21.
(Article 28 du projet.)

Pour l'application du présent chapitre, les sommes que l'employeur accorde au travailleur à titre de libéralité sont assimilées à la rémunération.

Article 22.
(Articles 24 et 29 du projet.)

§ 1^{er}. La portion de la rémunération qui excède 10.000 francs par mois est saisissable et cessible sans limitation.

Hoofdstuk III.

Meting van de arbeid.

Artikel 16.

Artikelen 1 en 2 van de wet van 30 juli 1901 tot regeling van de berekening van de arbeid der werklieden.

Artikel 17.

Artikelen 3 en 4 van dezelfde wet van 30 juli 1901.

Artikel 18.

Artikel 5 van dezelfde wet van 30 juli 1901.

Artikel 19.
(Artikel 19 van het ontwerp.)

Ondanks elke strijdige overeenkomst heeft de werknemer altijd het recht toezicht uit te oefenen op het meten, het wegen of elke andere verrichting dienend om de hoeveelheid of de hoedanigheid van de verrichte arbeid vast te stellen en alzo het bedrag van het loon te bepalen.

Hoofdstuk IV.

Inhoudingen op het loon.

Artikel 20.
(Artikelen 22 en 23 van het ontwerp.)

Op het loon mogen alleen in mindering worden gebracht :

- 1° de inhoudingen gedaan op grond van de fiscale wetgeving en de wetgeving op de sociale zekerheid;
- 2° de boeten regelmatig opgelopen op grond van het werkplaatsreglement of een huishoudelijk reglement dat regelmatig ter kennis van de werknemers is gebracht;
- 3° de vergoedingen en schadeloosstellingen verschuldigd ter uitvoering van de artikelen 8 en 25 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst of van de artikelen 24 en 32 van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen;
- 4° de inhoudingen gedaan op grond van de artikelen 63 en 64 van de wet van 5 juni 1928 op de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst;
- 5° de in geld gegeven voorschotten op het loon;
- 6° de borgtocht om het nakomen der verplichtingen van de werknemer te waarborgen.

Het totaal van de inhoudingen mag niet meer bedragen dan een vijfde van het bij elke uitbetaling verschuldigde loon in geld, na aftrekking van de inhoudingen gedaan op grond van de fiscale wetgeving en de wetgeving op de sociale zekerheid. Deze beperking is echter niet van toepassing... (zie de opmerkingen in het advies inzonderheid wat betreft de uitbreiding tot de bedienden van de mogelijkheid om inhoudingen te doen wegens berokkende schade en wat betreft de eventuele beperkingen te stellen aan de voorschriften die onbeperkte inhoudingen op het loon toelaten)...

Hoofdstuk V.

Beslag op en overdracht van het loon.

Artikel 21.
(Artikel 28 van het ontwerp.)

Voor de toepassing van dit hoofdstuk worden de sommen die de werkgever als gift aan de werknemer toekent, met loon gelijkgesteld.

Artikel 22.
(Artikelen 24 en 29 van het ontwerp.)

§ 1. Het gedeelte van het loon dat 10.000 frank per maand te boven gaat, is zonder beperking vatbaar voor beslag en overdracht.

La portion qui n'excède pas 10.000 francs par mois ne peut être saisie à raison de plus d'un cinquième ni cédée à raison de plus d'un autre cinquième.

§ 2. Pour la fixation de la rémunération en vue de l'application du présent article, il n'est pas tenu compte des sommes imputées conformément à l'article 20, ni de la partie de la rémunération qui est payée en nature.

... (Pour le surplus, voir les observations faites au sujet de l'article 24 du projet)...

§ 3. Sur la proposition du Conseil national du travail, le Roi peut adapter aux... (voir l'observation faite à propos de l'article 29 du projet) le montant de 10.000 francs visé au § 1^{er}.

Article 23.

(Articles 26 et 27 du projet.)

La limitation prévue à l'article 22, § 1^{er}, alinéa 2, n'est pas applicable :

1° dans le cas de saisie ou de cession de la rémunération à la suite d'une action fondée sur une des causes énoncées aux articles 203, 205, 206, 207, 212, 268, alinéa 1^{er}, 301, 303, 340b, 340c, 342a, 351, 762, 1448, 1537 et 1575 du Code civil et, d'une manière générale, à la suite d'une action alimentaire;

2° lorsque la rémunération doit être payée à l'époux du travailleur par application de l'article 218 ou de l'article 268, alinéa 2, du Code civil.

Lorsque tout ou partie de la rémunération ne peut pas être payée au travailleur pour l'une des causes prévues à l'alinéa 1^{er}, la portion de la rémunération visée à l'article 22, § 1^{er}, alinéa 2, n'est plus saisissable et cessible d'un autre chef qu'à raison des deux cinquièmes, diminués de la somme qui ne peut pas être payée au travailleur pour l'une des causes prévues à l'alinéa 1^{er}.

Article 24.

(Article 25 du projet.)

§ 1^{er}. A peine de nullité, la cession de la rémunération doit être faite par un acte distinct de celui qui contient l'obligation principale dont elle garantit l'exécution.

Cet acte est établi en autant d'exemplaires qu'il y a de parties ayant un intérêt distinct.

Il doit reproduire les dispositions des §§ 2 à 6.

§ 2. A défaut d'opposition du cédant faite conformément au § 3, la cession sort ses effets après que le cessionnaire :

1° aura notifié au cédant son intention d'exécuter la cession;

2° aura envoyé au débiteur cédé une copie de la notification visée au 1°;

3° aura envoyé au débiteur cédé, après l'expiration du délai d'opposition, une copie certifiée conforme de l'acte de cession.

§ 3. Dans les dix jours de l'envoi de la notification visée au § 2, 1°, le cédant peut faire opposition à condition d'en aviser le cessionnaire et d'informer le débiteur cédé qu'il a avisé le cessionnaire de son opposition.

En cas d'opposition, le débiteur cédé ne peut effectuer aucune retenue sur la rémunération en vue de l'exécution de la cession tant que celle-ci n'aura pas été validée conformément au § 5.

§ 4. Tous les envois et notifications visés aux §§ 2 et 3 se font par lettre recommandée à la poste.

§ 5. En cas d'opposition, le cessionnaire cite le cédant devant le juge de paix du canton du domicile du cédant aux fins d'entendre valider la cession.

Le juge de paix statue en dernier ressort quel que soit le montant de la demande. Sa décision peut être exécutée par le débiteur cédé sur simple notification qui lui en est faite par le greffier dans les cinq jours.

§ 6. Lorsque l'engagement du cédant prend fin avant que le prélèvement des sommes cédées n'atteigne le montant de la cession validée par le juge de paix, le débiteur cédé transmet au cessionnaire la notification visée au § 5, alinéa 2, en indiquant le total des sommes prélevées.

La validation conserve ses effets et peut être exécutée par tout nouveau débiteur cédé à concurrence du montant initial de la cession, diminué des sommes déjà prélevées, pour autant que le cessionnaire informe le nouveau débiteur cédé, par lettre recommandée à la poste,

Het gedeelte dat 10.000 frank per maand niet te boven gaat, kan voor niet meer dan een vijfde in beslag worden genomen en voor niet meer dan een ander vijfde worden overgedragen.

§ 2. Voor de vaststelling van het loon met het oog op de toepassing van dit artikel wordt geen rekening gehouden met de bedragen die overeenkomstig artikel 20 in mindering worden gebracht en met het gedeelte van het loon dat in natura wordt betaald.

... (zie voorts de opmerkingen bij artikel 24 van het ontwerp)...

§ 3. Op de voordracht van de nationale arbeidsraad kan de Koning het in § 1 genoemde bedrag van 10.000 frank aanpassen aan... (zie voorts de opmerking bij artikel 29 van het ontwerp).

Artikel 23.

(Artikelen 26 en 27 van het ontwerp.)

De in artikel 22, § 1, tweede lid, voorgeschreven beperking is niet van toepassing :

1° wanneer beslag wordt gelegd of het loon wordt overgedragen ingevolge een vordering gesteund op een van de redenen opgesomd in de artikelen 203, 205, 206, 207, 212, 268, eerste lid, 301, 303, 340b, 340c, 342a, 351, 762 1448, 1537 en 1575 van het Burgerlijk Wetboek en, in het algemeen, ingevolge een vordering wegens alimentatieplicht;

2° wanneer het loon aan de echtgenoot van de werknemer moet worden betaald ingevolge de toepassing van artikel 218 of artikel 268, tweede lid, van het Burgerlijk Wetboek.

Wanneer het loon geheel of gedeeltelijk niet aan de werknemer mag worden uitbetaald om een van de in het eerste lid opgesomde redenen, is het in artikel 22, § 1, tweede lid, bedoelde gedeelte van het loon nog alleen vatbaar voor beslag en overdracht om een andere reden ten belope van de twee vijfden verminderd met het bedrag dat om een van de in het eerste lid bedoelde redenen niet aan de werknemer mag worden uitbetaald.

Artikel 24.

(Artikel 25 van het ontwerp.)

§ 1. Op straffe van nietigheid moet de overdracht van het loon gebeuren in een akte onderscheiden van die welke de hoofdvrentenis waarvan zij de uitvoering waarborgt, bevat.

Die akte wordt opgemaakt in zoveel exemplaren als er partijen met een onderscheiden belang zijn.

De bepalingen van §§ 2 tot 6 moeten erin voorkomen.

§ 2. Bij ontstentenis van verzet door de overdrager overeenkomstig § 3, heeft de overdracht uitwerking, nadat de overnemer :

1° aan de overdrager kennis heeft gegeven van zijn voornemen de overdracht uit te voeren;

2° aan de gecedeerde schuldenaar een afschrift van de onder 1° genoemde kennisgeving heeft gestuurd;

3° na het verstrijken van de termijn voor verzet, aan de gecedeerde schuldenaar een eensluidend verklaard afschrift van de akte van overdracht heeft gezonden.

§ 3. Binnen tien dagen na de verzending van de in § 2, 1°, bedoelde kennisgeving kan de overdrager verzet doen, mits hij daarvan aan de overnemer kennis geeft en hij aan de gecedeerde schuldenaar mededeelt, dat hij de overnemer van zijn verzet in kennis heeft gesteld.

In geval van verzet mag de gecedeerde schuldenaar geen inhoudingen op het loon met het oog op de uitvoering van de overdracht doen, zolang deze niet bekrachtigd is overeenkomstig § 5.

§ 4. Alle in de §§ 2 en 3 bedoelde kennisgevingen en verzendingen geschieden bij ter post aangetekende brief.

§ 5. In geval van verzet dagvaardt de overnemer de overdrager voor de vrederechter van het kanton van de woonplaats van de overdrager ten einde de overdracht te horen bekrachtigen.

De vrederechter beslist in laatste aanleg ongeacht het bedrag van de overdracht. Zijn beslissing kan door de gecedeerde schuldenaar worden uitgevoerd op eenvoudige kennisgeving die hem door de griffier binnen vijf dagen wordt gedaan.

§ 6. Wanneer de dienstbetrekking van de overdrager eindigt vooraleer de inhouding van de overgedragen sommen het bedrag van de door de vrederechter bekrachtigde afstand bereikt, maakt de gecedeerde schuldenaar de in § 5, tweede lid, bedoelde kennisgeving over aan de overnemer met vermelding van het totaal der ingehouden bedragen.

De bekrachtiging behoudt haar uitwerking en de overdracht kan door iedere nieuwe gecedeerde schuldenaar worden uitgevoerd ten belope van het oorspronkelijk bedrag verminderd met de reeds ingehouden bedragen, mits de overnemer bij een ter post aangetekende brief

de la décision de validation du juge de paix et du relevé des sommes déjà prélevées.

§ 7. Lorsque l'engagement du cédant prend fin avant que le prélevement des sommes cédées n'atteigne le montant de la cession, ou lorsque le montant de la cession est atteint, le débiteur cédé transmet au cédant un relevé des sommes prélevées périodiquement sur la rémunération et de leur montant total.

§ 8. Le présent article n'est pas applicable lorsque la cession de la rémunération est constatée par un acte authentique (voir en outre l'observation faite dans le texte de l'avis).

Chapitre VI.

Contrôle.

Article 25. (Article 33 du projet.)

Sans préjudice des devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent l'exécution de la présente loi et des arrêtés pris en exécution de celle-ci.

Article 26. (Article 34 du projet.)

Les fonctionnaires visés à l'article 25 ont la libre entrée des lieux où les travailleurs sont occupés et où se fait le paiement de la rémunération.

... (voir en outre l'observation faite dans l'avis ainsi que l'article 6 de la loi du 30 juillet 1901)...

L'employeur, ses préposés ou mandataires, ainsi que les travailleurs sont tenus de leur fournir les renseignements qu'ils demandent pour s'assurer de l'observation de la présente loi et des arrêtés pris en exécution de celle-ci.

A cet effet, les dits fonctionnaires peuvent interroger, séparément ou ensemble, l'employeur, ses préposés ou mandataires, ainsi que les travailleurs, sur tous faits susceptibles de les éclairer.

Ils peuvent se faire produire, sans déplacement, tous livres, registres et documents nécessaires à la surveillance de l'exécution de la loi et en faire établir des copies ou extraits.

Article 27. (Article 35 du projet.)

Les fonctionnaires visés à l'article 25 sont compétents pour rechercher et constater les infractions à la présente loi et aux arrêtés pris en exécution de celle-ci.

Leurs procès-verbaux font foi jusqu'à preuve du contraire.

Une copie en est adressée au contrevenant, sous peine de nullité, dans les... (voir avis)...

Article 28.

Les articles 9 et 10 de la loi du 30 juillet 1901.

Chapitre VII.

Dispositions pénales.

Article 29. (Article 36 du projet.)

Sont punis d'une amende de 26 francs à 500 francs :

1° l'employeur, ses préposés ou mandataires qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 15, § 1^{er}, 16, 17, 20, 22, 23, alinéa 2, et 24 de la présente loi ou des arrêtés pris en exécution des articles 5, § 4, 12, alinéa 2, et 15, § 2, de celle-ci... (voir en outre l'observation faite dans l'avis)...

2° toute personne visée aux articles 13 et 14 qui a commis une infraction aux dispositions de ces articles;

3° toute personne qui a mis des entraves à l'exercice, par le travailleur, du droit de contrôle qu'il tient de l'article 19;

4° l'employeur, ses préposés ou mandataires et les travailleurs qui ont fait obstacle au contrôle organisé en vertu de la présente loi... (voir également l'article 7, alinéa 1^{er}, de la loi du 30 juillet 1901)...

de bekrachtigingsbeslissing van de vrederechter en de opgave van de reeds ingehouden bedragen ter kennis van de nieuwe gecedeerde schuldenaar brengt.

§ 7. Wanneer de dienstbetrekking van de overdrager eindigt vooraleer de inhouding van de overgedragen sommen het bedrag van de overdracht bereikt of wanneer het bedrag van de overdracht is bereikt, maakt de gecedeerde schuldenaar een staat van de periodieke inhoudingen en het totaal bedrag aan de overdrager over.

§ 8. Dit artikel is niet van toepassing, wanneer de overdracht van het loon in een authentieke akte is vastgesteld (zie ook de opmerking in het advies).

Hoofdstuk VI.

Toezicht.

Artikel 25. (Artikel 33 van het ontwerp.)

Onverminderd de plichten van de officieren van de gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangeduide ambtenaren toezicht op de uitvoering van deze wet en op de ter uitvoering ervan genomen besluiten.

Artikel 26. (Artikel 34 van het ontwerp.)

De in artikel 25 bedoelde ambtenaren hebben vrije toegang tot de plaatsen waar de werknemers te werk gesteld zijn en waar het loon wordt uitbetaald.

... (zie voorts de opmerking in het advies en artikel 6 van de wet van 30 juli 1901)...

De werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, evenals de werknemers zijn gehouden hun alle inlichtingen te verstrekken welke zij vragen om zich ervan te vergewissen of de wet en de ter uitvoering ervan genomen besluiten worden nagekomen.

Met dit doel mogen die ambtenaren de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers en de werknemers afzonderlijk of gezamenlijk onderwerpen over alle feiten die hen kunnen voorlichten.

Zij kunnen zich alle boeken, registers en bescheiden die voor het toezicht op de uitvoering van de wet nodig zijn, zonder verplaatsing doen voorleggen of er afschriften of uittreksels van doen opmaken.

Artikel 27. (Artikel 35 van het ontwerp.)

De in artikel 25 bedoelde ambtenaren zijn bevoegd om de inbreuken op deze wet en de ter uitvoering ervan genomen besluiten op te sporen en vast te stellen.

Hun processen-verbaal hebben bewijskracht tot het tegendeel is bewezen.

Een afschrift ervan wordt op straffe van nietigheid binnen... (zie advies)... aan de overtreder gezonden.

Artikel 28.

De artikelen 9 en 10 van de wet van 30 juli 1901.

Hoofdstuk VII.

Strafbepalingen.

Artikel 29. (Artikel 36 van het ontwerp.)

Met geldboete van 26 frank tot 500 frank worden gestraft :

1° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die inbreuk hebben gepleegd op de artikelen 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 15, § 1, 16, 17, 20, 22, 23, tweede lid en 24 van deze wet of op de besluiten genomen ter uitvoering van de artikelen 5, § 4, 12, tweede lid, en 15, § 2, tweede lid, van de wet (zie ook de opmerking in het advies);

2° iedere in de artikelen 13 en 14 bedoelde persoon die een inbreuk op deze artikelen heeft gepleegd;

3° iedereen die de werknemer heeft gehinderd in de uitoefening van het hem bij artikel 19 verleende recht op toezicht;

4° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers en de werknemers die het krachtens deze wet ingerichte toezicht hebben verhinderd (zie ook artikel 7, eerste lid, van de wet van 30 juli 1901).

Article 30.
(Article 37 du projet.)

En cas de récidive dans l'année qui suit une condamnation, la peine pourra être portée au double du maximum.

Article 31.
(Article 38 du projet.)

L'employeur est civilement responsable du paiement des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés.

L'exploitant, tenancier, gérant ou concessionnaire d'une cantine ou d'un local où sont débités des boissons, comestibles ou marchandises quelconques ou d'un lieu de divertissement, est civilement responsable du paiement des amendes auxquelles son conjoint, ses enfants qui font partie de son ménage et ses préposés ont été condamnés.

Article 32.
(Article 39 du projet.)

Toutes les dispositions du livre 1^{er} du Code pénal, le chapitre V excepté mais le chapitre VII et l'article 85 compris, sont applicables aux infractions prévues par la présente loi.

Article 33.

Les articles 9 et 10 de la loi du 30 juillet 1901.

Article 34.
(Article 40 du projet.)

L'action publique résultant des infractions aux dispositions de la présente loi et des arrêtés pris en exécution de celle-ci se prescrit par un an à compter du fait qui a donné naissance à l'action.

Chapitre VIII.

Dispositions finales.

Article 35.
(Articles 30 et 31 du projet.)

Les modifications suivantes sont apportées à l'article 19 de la loi du 16 décembre 1851 sur les privilèges et hypothèques :

1^o les dispositions du 1^o sont remplacées par les dispositions suivantes :

« 1^o pour les travailleurs visées à l'article 1^{er} de la loi concernant la protection de la rémunération, la rémunération... (voir, pour le surplus, l'observation faite au sujet de l'article 30 du projet) »

» Sur la proposition du Conseil national du travail, le Roi peut adapter ces montants... aux... (voir l'observation faite à propos de l'article 31 du projet) »

» 1^{o bis} les frais de justice faits dans l'intérêt commun des créanciers »

2^o l'alinéa 1^{er} du 4^o est abrogé.

Article 36.
(Article 32 du projet.)

L'article 545 du Code de commerce est remplacé par la disposition suivante :

« Article 545. — Pour les travailleurs visés à l'article 1^{er} de la loi concernant la protection de la rémunération, les rémunérations... (voir l'observation faite au sujet de l'article 30 du projet) » seront admises au nombre des créances privilégiées au même rang et jusqu'à concurrence des mêmes montants que le privilège établi en faveur de ces mêmes personnes par l'article 19, 1^o, de la loi du 16 décembre 1851 sur les privilèges et hypothèques. »

Article 37.

Les modifications suivantes sont apportées à la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier :

1^o à l'article 3, 2^o, les mots « à charge d'imputation sur le salaire » sont supprimés;

2^o l'article 3, 4^o, est complété comme suit : « Le produit des amendes doit être employé au profit des ouvriers »;

3^o l'article 24 est abrogé.

Artikel 30.
(Artikel 37 van het ontwerp.)

Bij herhaling binnen een jaar na een vorige veroordeling kan de straf het dubbel van het maximum bedragen.

Artikel 31.
(Artikel 38 van het ontwerp.)

De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers worden veroordeeld.

De exploitant, de houder, de zaakvoerder of de vergunninghouder van een kantine, van een lokaal waar dranken, eetwaren of enigerlei goederen worden verkocht, of van een vermaakgelegenheid is burgerlijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboeten waartoe zijn echtgenoot, zijn kinderen die van zijn gezin deel uitmaken, en zijn aangestelden worden veroordeeld.

Artikel 32.
(Artikel 39 van het ontwerp.)

Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V maar met inbegrip van hoofdstuk VII en van artikel 85, zijn toepasselijk op de misdrijven in deze wet omschreven.

Artikel 33.

De artikelen 9 en 10 van de wet van 30 juli 1901.

Artikel 34.
(Artikel 40 van het ontwerp.)

De publieke rechtsvordering wegens overtreding van de bepalingen van deze wet en van de ter uitvoering ervan genomen besluiten verjaart door verloop van een jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

Hoofdstuk VIII.

Slotbepalingen.

Artikel 35.
(Artikelen 30 en 31 van het ontwerp.)

In artikel 19 van de wet van 16 december 1851 op de voorrechten en hypotheek worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1^o het bepaalde onder 1^o wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« 1^o voor de in artikel 1 van de wet op de bescherming van het loon bedoelde werknemers, het loon... (zie voorts de opmerking bij artikel 30 van het ontwerp) » Op de voordracht van de nationale arbeidsraad kan de Koning deze bedragen... aanpassen aan... (zie voorts de opmerking bij artikel 31 van het ontwerp) »

» 1^{o bis} de geredtskosten die in het gemeenschappelijk belang van de schuldeisers werden gedaan. »

2^o in het 4^o wordt het eerste lid opgeheven.

Artikel 36.
(Artikel 32 van het ontwerp.)

Artikel 545 van het Wetboek van koophandel wordt door de volgende bepaling vervangen :

« Artikel 545. — Voor de in artikel 1 van de wet op de bescherming van het loon bedoelde werknemers wordt het loon... (zie opmerking bij artikel 30 van het ontwerp) » toegelaten tot het aantal der bevoorrechte schuldvorderingen met dezelfde rang en ten belope van dezelfde bedragen als het voorrecht bepaald in artikel 19, 1^o, van de wet van 16 december 1851 op de voorrechten en hypotheek. »

Artikel 37.

In de wet van 15 juni 1896 op de werkplaatsreglementen worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1^o in artikel 3, 2^o, worden de woorden « mits afhouding op het loon » geschrapt;

2^o artikel 3, 4^o, wordt aangevuld als volgt : « De opbrengst van de geldboeten moet ten voordele van de werklieden worden gebruikt »;

3^o artikel 24 wordt opgeheven.

Article 38.

Les modifications suivantes sont apportées à la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail :

... (voir les observations faites au sujet des articles 23, 24 et 43 du projet)...

Article 39.

Les modifications suivantes sont apportées à la loi du 5 juin 1928 portant réglementation du contrat d'engagement maritime :

... (voir les observations faites au sujet de l'article 43 du projet)...

Article 40.

Les modifications suivantes sont apportées à la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure :

... (voir les observations faites au sujet de l'article 43 du projet)...

Article 41.

... (Cet article serait consacré aux modifications apportées le cas échéant à l'article 24 de la loi fixant le statut du Comité national pour le travail à domicile, coordonnée le 5 avril 1952 — voir les observations faites au sujet des articles 18, 20 et 43 du projet.)

Article 42.

L'article 20 de la loi du 9 juillet 1957 réglementant les ventes à tempérament et leur financement est remplacé par la disposition suivante : ... (voir l'observation faite au sujet de l'article 24 du projet)...

Article 43.

(Article 43 du projet.)

Sont abrogés :

1^o la loi du 21 ventôse an IX qui détermine la portion saisissable sur les traitements des fonctionnaires publics et des employés civils;

2^o la loi du 16 août 1887 portant réglementation du paiement de la rémunération des travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de louage de travail, modifiée par les lois des 17 juin 1896, 7 juillet 1936 et 22 mars 1940, par l'arrêté-loi du 20 septembre 1945, par la loi du 22 juin 1953 et par l'arrêté royal du 13 octobre 1953;

3^o les articles 1^{er}, 2 et 3 de la loi du 18 août 1887 relative à l'insaisissabilité et à l'insaisissabilité des salaires des ouvriers, modifiés par les lois des 25 mai 1920 et 7 août 1922, par l'arrêté-loi du 28 février 1947 et par la loi du 30 avril 1958;

4^o la loi du 11 avril 1896 prise en exécution de la loi du 16 août 1887 portant réglementation du paiement des salaires des ouvriers;

5^o la loi du 30 juillet 1901 réglementant le mesurage du travail des ouvriers, modifiée par l'arrêté royal du 15 janvier 1954.

... (voir, pour le surplus, les observations faites au sujet de l'article 43 du projet)...

Article 44.

(Article 44 du projet.)

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*.

...

...

La chambre était composée de :

Messieurs : F. Lepage, conseiller d'Etat, président,
H. Buch et G. Van Bunnan, conseillers d'Etat,
F. Van Goethem et G. Van Hecke, assesseurs de la section de législation.

Madame : J. De Koster, greffier adjoint, greffier.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. G. Van Bunnan.

Le rapport a été présenté par M. H. Lenaerts, substitut.

Le Greffier,
(s.) J. DE KOSTER.

Le Président,
(s.) F. LEPAGE.

Pour expédition délivrée au Ministre de l'Emploi et du Travail.

Le 7 mai 1962.

Pour le Greffier du Conseil d'Etat,
R. DECKMYN.

Artikel 38.

In de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst worden de volgende wijzigingen aangebracht : ... (zie opmerkingen bij de artikelen 23, 24 en 43 van het ontwerp)...

Artikel 39.

In de wet van 5 juni 1928 houdende regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst worden de volgende wijzigingen aangebracht : ... (zie de opmerkingen bij artikel 43 van het ontwerp)...

Artikel 40.

In de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen worden de volgende wijzigingen aangebracht :

... (zie de opmerkingen bij artikel 43 van het ontwerp)...

Artikel 41.

... (In dit artikel moeten gebeurlijk de wijzigingen aan artikel 24 van de wet tot vaststelling van het statuut van het nationaal comité voor de huisarbeid, gecoördineerd op 5 april 1952, worden vermeld — zie de opmerkingen bij de artikelen 18, 20 en 43 van het ontwerp)...

Artikel 42.

Artikel 20 van de wet van 9 juli 1957 tot regeling van de verkoop op afbetaling en zijn financiering, wordt door de volgende bepaling vervangen : ... (zie opmerking bij artikel 24 van het ontwerp)...

Artikel 43.

(Artikel 43 van het ontwerp.)

Opgeheven worden :

1^o de wet van 21 ventôse jaar IX, die het voor beslag vatbare gedeelte van de bezoldiging der openbare ambtenaren en burgerlijke bedienden bepaalt;

2^o de wet van 16 augustus 1887 tot regeling van de uitbetaling der bezoldiging van de bij een arbeidsovereenkomst verbonden werknemers, gewijzigd bij de wetten van 17 juni 1896, 7 juli 1936, 22 maart 1940, bij de besluitwet van 20 september 1945, bij de wet van 22 juni 1953 en bij het koninklijk besluit van 13 oktober 1953;

3^o de artikelen 1, 2 en 3 van de wet van 18 augustus 1887 op het verbod van overdracht van- en beslag op het loon der werklieden, gewijzigd bij de wetten van 25 mei 1920 en 7 augustus 1922, bij de besluitwet van 28 februari 1947 en bij de wet van 30 april 1958;

4^o de wet van 11 april 1896 houdende uitvoering van de wet van 16 augustus 1887 waarbij de betaling van de lonen aan de werklieden wordt geregeld;

5^o de wet van 30 juli 1901 tot regeling van het vaststellen van de arbeid der werklieden, gewijzigd bij koninklijk besluit van 15 januari 1954.

... (zie voorts de opmerkingen bij artikel 43 van het ontwerp)...

Artikel 44.

(Artikel 44 van het ontwerp.)

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

...

...

De kamer was samengesteld uit :

De Heren : F. Lepage, raadsheer van State, voorzitter,
H. Buch en G. Van Bunnan, raadsheren van State,
F. Van Goethem en G. Van Hecke, bijzitters van de afdeling wetgeving.

Mevrouw : J. De Koster, adjunct-griffier, griffier.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de heer G. Van Bunnan.

Het verslag werd uitgebracht door de heer H. Lenaerts, substituit.

De Griffier,
(get.) J. DE KOSTER.

De Voorzitter,
(get.) F. LEPAGE.

Voor uitgifte afgeleverd aan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

De 7 mei 1962.

Voor de Griffier van de Raad van State,
R. DECKMYN.

PROJET DE LOI**BAUDOUIN,**

Roi des Belges.

A tous, présents et à venir, SALUT.

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail, de Notre Ministre de la Justice, de Notre Ministre des Affaires économiques et de l'Energie et de Notre Ministre de l'Intérieur et de la Fonction publique,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de présenter en Notre Nom, aux Chambres législatives, le projet de loi dont la teneur suit :

CHAPITRE I^{er}.**Champ d'application.****Article premier.**

La présente loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs.

Pour l'application de la présente loi sont assimilées :

1° aux travailleurs : les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent, contre rémunération, des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne ;

2° aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.

La présente loi ne porte pas atteinte aux réglementations particulières qui sont ou seront édictées par ou en vertu d'une autre loi à l'égard de certaines catégories de travailleurs.

Art. 2.

La présente loi entend par « rémunération » :

1° tous les avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement ;

2° les pourboires auxquels le travailleur a droit en raison de son engagement ou en vertu de l'usage.

CHAPITRE II.**Protection de la rémunération.****Art. 3.**

Il est interdit à l'employeur de restreindre de quelque manière que ce soit la liberté des travailleurs de disposer à leur gré de leur rémunération.

WETSONTWERP**BOUDEWIJN,**

Koning der Belgen.

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, ONZE GROET.

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid, van Onze Minister van Justitie, van Onze Minister van Economische Zaken en Energie en van Onze Minister van Binnenlandse Zaken en van het Openbaar Ambt,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN Wij :

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is gelast, in Onze Naam bij de Wetgevende Kamers het ontwerp van wet in te dienen, waarvan de tekst volgt :

HOOFDSTUK I.**Toepassingsgebied.****Eerste artikel.**

Deze wet is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld :

1° met werknemers : de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon ;

2° met werkgevers : de personen die de onder 1° genoemde personen te werk stellen.

Deze wet doet geen afbreuk aan de bijzondere regelingen die door of krachtens een andere wet voor bepaalde categorieën van werknemers zijn of worden getroffen.

Art. 2.

In deze wet wordt onder loon verstaan :

1° alle in geld waardebare voordelen waarop de werknemer recht heeft ten laste van de werkgever ten gevolge van zijn dienstbetrekking ;

2° de fooien waarop de werknemer, ten gevolge van zijn dienstbetrekking of het gebruik recht heeft.

HOOFDSTUK II.**Bescherming van het loon.****Art. 3.**

Het is de werkgever verboden de vrijheid van de werknemer om naar goeddunken over zijn loon te beschikken, op enigerlei wijze te beperken.

Cette disposition ne porte pas préjudice aux dispositions de l'article 6 de la loi du 27 novembre 1891 pour la répression du vagabondage et de la mendicité.

Art. 4.

Hormis la rémunération en nature, la rémunération doit être payée de la main à la main, en monnaie ayant cours légal dans le pays où s'effectue le paiement.

Du consentement du travailleur, le paiement peut se faire à l'intervention de l'administration des postes, de l'Office des chèques postaux ou d'une banque. Ce mode de paiement peut être étendu à l'ensemble du personnel en vertu d'une décision du conseil d'entreprise ou d'un accord conclu entre l'employeur et la délégation syndicale du personnel ou la majorité des travailleurs intéressés; cette décision ou cet accord sera valable pour un an au moins.

Art. 5.

§ 1^{er}. — Une partie de la rémunération peut être payée en nature lorsque cette pratique est courante.

Cette partie ne peut excéder un cinquième de la rémunération totale brute.

Elle peut être portée à deux cinquièmes lorsque l'employeur met à la disposition du travailleur une maison ou plusieurs pièces d'habitation.

Elle peut atteindre la moitié lorsqu'il s'agit des travailleurs suivants complètement logés et nourris par l'employeur :

- 1° les travailleurs domestiques ;
- 2° les concierges ;
- 3° les apprentis ou les stagiaires.

§ 2. — Peuvent être fournis à titre de rémunération en nature :

- 1° le logement, le gaz, l'électricité, l'eau, le chauffage et les combustibles ;
- 2° la jouissance d'un terrain ;
- 3° la nourriture consommée sur les lieux de travail ;
- 4° les outils, le costume de service ou de travail ainsi que leur entretien, pour autant qu'aucune disposition légale ou réglementaire n'en impose la fourniture ou l'entretien à l'employeur ;
- 5° les matières ou matériaux nécessaires au travail et dont le travailleur a la charge aux termes de son engagement ou selon l'usage.

La rémunération en nature ne peut comprendre des spiritueux ni des produits nuisibles à la santé du travailleur et de sa famille.

§ 3. — L'employeur ne peut poursuivre un but de lucre à l'occasion du paiement en nature.

Doivent être évaluées au prix de revient, qui ne peut en aucun cas excéder le prix commercial normal :

- 1° les avantages mentionnés au § 2, 4° et 5° ;
- 2° la fourniture du gaz, de l'électricité, de l'eau, du chauffage et des combustibles, dans le cas où l'employeur met à la disposition du travailleur une maison ou plusieurs pièces d'habitation.

Deze bepaling doet geen afbreuk aan de bepalingen van artikel 6 van de wet van 27 november 1891 tot beteugeling der landloperij en der bedelarij.

Art. 4.

Met uitzondering van het loon in natura moet het loon worden uitbetaald van hand tot hand, in geld dat wettelijk gangbaar is in het land van uitbetaling.

Met instemming van de werknemer mag de uitbetaling gebeuren door toedoen van het postbestuur, het bestuur der postchecks of een bank. Deze wijze van uitbetaling mag worden toegepast voor het ganse personeel ingevolge een beslissing van de ondernemingsraad of ingevolge een akkoord tussen de werkgever en de syndicale personeelsafvaardiging of de meerderheid van de betrokken werknemers; deze beslissing of dit akkoord geldt voor tenminste één jaar.

Art. 5.

§ 1. — Een gedeelte van het loon mag in natura worden uitbetaald, waar zulks gebruikelijk is.

Dit gedeelte mag een vijfde van het totale bruto-loon niet overschrijden.

Het mag twee vijfden bedragen, wanneer de werkgever een huis of verschillende woonvertrekken ter beschikking van de werknemers stelt.

Het mag de helft bedragen, wanneer het de volgende werknemers betreft die volledig door de werkgever gehuisvest en gevoed worden :

- 1° het huispersoneel ;
- 2° de huisbewaarders ;
- 3° de leerlingen of de stagiairs.

§ 2. — Als loon in natura mogen worden verstrekt :

- 1° huisvesting, gas, electriciteit, water, verwarming en brandstof ;
- 2° het genot van een grond ;
- 3° voeding gebruikt op de plaats waar de arbeid wordt verricht ;
- 4° gereedschap, dienst- of werkkleding en het onderhoud ervan, in zover de werkgever krachtens een wets- of reglementsbepaling er niet toe gehouden is voor de levering en het onderhoud daarvan in te staan ;
- 5° het voor de arbeid nodige materieel dat ten laste van de werknemer is overeenkomstig zijn dienstbetrekking of het gebruik.

Het loon in natura mag niet bestaan uit sterke dranken en geen voor de gezondheid van de werknemer en zijn gezin schadelijke produkten bevatten.

§ 3. — Bij de betaling in natura mag de werkgever geen winstbejag nastreven.

Tegen kostprijs, die in geen geval meer dan de normale handelsprijs mag bedragen, moeten worden geraamd :

- 1° de voordelen genoemd in § 2, 4° en 5°;
- 2° de levering van gas, electriciteit, water, verwarming en brandstof, indien de werkgever een huis of verschillende woonvertrekken ter beschikking van de werknemer stelt.

Le logement autre que celui visé au § 1^{er}, alinéa 3, ainsi que la nourriture sont évalués forfaitairement aux montants fixés pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Sauf pour le logement et la nourriture visés à l'alinéa précédent, la preuve que les dispositions de ce paragraphe ont été respectées incombe à l'employeur.

§ 4. — Sur la proposition de la commission paritaire compétente, du Comité national pour le travail à domicile ou du Conseil national du travail, le Roi peut déroger aux dispositions du § 1^{er}, alinéas 2, 3 et 4 et du § 2, alinéa 1^{er}, pour certaines catégories de travailleurs ou en raison d'usages qui sont constants dans certaines professions.

Art. 6.

L'employeur et ses préposés ne peuvent intenter une action en paiement contre le travailleur qu'en raison de fournitures faites :

1^o conformément aux dispositions suivantes de la loi du 15 mai 1956 sur les éconômats :

- a) article 1, b, pour les travailleurs des services publics ;
- b) article 3, alinéa 2 pour les autres travailleurs ;

2^o pour le commerce exercé par le travailleur.

Art. 7.

Jusqu'à preuve du contraire, les fournitures faites au travailleur par le conjoint ou les enfants de l'employeur ou de ses préposés ou par toute personne habitant avec l'employeur ou ses préposés, sont présumées avoir été faites par l'employeur lui-même ou ses préposés.

De même est présumée avoir été faite au travailleur toute fourniture à son conjoint ou à ses enfants ou aux personnes habitant avec lui.

Art. 8.

La rémunération doit être payée au moins une fois par mois, sauf en ce qui concerne :

1^o la rémunération des ouvriers agricoles, qui doit être payée au moins tous les quinze jours ;

2^o les commissions dues aux voyageurs et représentants de commerce, qui doivent être payées au moins tous les trois mois ;

3^o les participations aux bénéfices et autres avantages similaires qui sont réglés conformément à l'accord des parties ou au règlement d'atelier.

Il peut être dérogé aux dispositions de l'alinéa 1^{er} par voie de décision de la commission paritaire compétente rendue obligatoire par le Roi conformément à l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires ou par voie de décision du Comité national pour le travail à domicile rendue obligatoire par le Roi conformément à la loi fixant le statut du Comité national pour le travail à domicile, telle qu'elle a été coordonnée par l'arrêté royal du 5 avril 1952.

Sans préjudice des dispositions des alinéas 1^{er} et 2, la rémunération doit être payée aux époques fixées par le règlement d'atelier.

De waarde van de huisvesting, behalve die waarvan sprake in § 1, derde lid, en van de voeding, wordt forfaitair geraamd op de bedragen bepaald voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen.

Behalve voor de in vorig lid bedoelde huisvesting en voeding, valt het bewijs dat het bepaalde in deze paragraaf in acht werd genomen, ten laste van de werkgever.

§ 4. — Op voorstel van het bevoegd paritair comité, van het Nationaal Comité voor de huisarbeid of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning voor bepaalde categorieën van werknemers of ingevolge de in sommige beroepen gevestigde gewoonten, afwijken van het bepaalde in § 1, tweede, derde en vierde lid, en in § 2, eerste lid.

Art. 6.

De werkgever en zijn aangestelden mogen tegen de werknemer slechts een rechtsvordering tot betaling instellen voor de leveringen gedaan :

1^o overeenkomstig de hiernavolgende bepalingen van de wet van 15 mei 1956 betreffende de diensten voor personeelszorg ;

- a) artikel 1, b, voor het personeel der openbare diensten ;
- b) artikel 3, tweede lid voor de andere werknemers ;

2^o voor de door de werknemer uitgeoefende handel.

Art. 7.

Behoudens tegenbewijs, worden de leveringen aan de werknemer gedaan door de echtgenoot of de kinderen van de werkgever of van diens aangestelden of door enig persoon die bij de werkgever of diens aangestelden inwoont, vermoed door de werkgever zelf of zijn aangestelden te zijn gedaan.

Wordt evenzo vermoed aan de werknemer zelf te zijn gedaan elke levering aan zijn echtgenoot of aan zijn kinderen of aan de bij hem inwonende personen.

Art. 8.

Het loon moet tenminste eenmaal per maand worden uitbetaald, behalve wat betreft :

1^o het loon van de landbouwarbeiders dat tenminste om de veertien dagen moet worden uitbetaald ;

2^o het commissieloon van de handelsreizigers en -vertegenwoordigers, dat tenminste om de drie maanden moet worden uitbetaald ;

3^o aandelen in de winst en andere gelijkaardige voordelen, waarvan de afrekening geschiedt overeenkomstig het akkoord tussen partijen of het werkplaatsreglement.

Van het bepaalde in het eerste lid kan worden afgeweken bij beslissing van het bevoegde paritair comité door de Koning algemeen verbindend verklaard overeenkomstig de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités of bij beslissing van het Nationaal Comité voor de huisarbeid door de Koning verplichtend gemaakt overeenkomstig de wet tot vaststelling van het statuut van het Nationaal comité voor de huisarbeid, zoals zij bij het koninklijk besluit van 5 april 1952 werd gecoördineerd.

Onverminderd het bepaalde in het eerste en het tweede lid moet het loon worden uitbetaald op de tijdstippen bepaald in het werkplaatsreglement.

Art. 9.

Lorsque l'engagement prend fin, la rémunération restant due doit être payée sans délai et au plus tard à la première paie qui suit la date de la fin de l'engagement.

Art. 10.

La rémunération doit être payée de manière que le travailleur ne soit pas obligé de se déplacer pendant un jour d'inactivité habituelle.

Art. 11.

Le paiement de la main à la main doit, sauf accord des parties, se faire au lieu du travail ou à proximité de celui-ci.

En aucun cas, le paiement ne peut être effectué dans une cantine, un local où sont débités des boissons, des comestibles ou des marchandises quelconques, dans les lieux de divertissement ou des locaux y attenants ou dans des dépendances, sauf pour les travailleurs qui y sont occupés.

Art. 12.

Les commissions paritaires peuvent décider qu'un décompte sera remis au travailleur lors de chaque paie et déterminer les renseignements que ce document doit contenir. Ces décisions des commissions paritaires peuvent être rendues obligatoires par le Roi, conformément à l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires.

En l'absence de commission paritaire, le Roi peut prendre les mesures visées à l'alinéa 1^{er}, après avis du Conseil national du travail.

Art. 13.

Même en vertu d'une procuration, ou d'un mandat verbal ou écrit, général ou spécial, salarié ou gratuit, il est interdit :

1° à l'employeur, à son conjoint, à ses enfants ou aux personnes habitant avec lui, comme à ses préposés, de remettre la rémunération du travailleur :

a) à l'exploitant, au tenancier, au gérant ou au concessionnaire d'une cantine, d'un local où sont débités des boissons, des comestibles ou des marchandises quelconques, ou d'un lieu de divertissement;

b) au conjoint, aux enfants ou aux personnes habitant avec lui ou aux préposés des personnes visées au a);

c) à toute personne habitant avec une des personnes énumérées au a);

2° aux personnes visées au 1°, a), b) et c), de percevoir la rémunération du travailleur.

Art. 14.

Il est interdit à toute personne, même si elle agit en vertu d'une procuration ou d'un mandat verbal ou écrit, général ou spécial, salarié ou gratuit;

Art. 9.

Wanneer de dienstbetrekking een einde neemt, moet het nog verschuldigde loon onverwijld worden uitbetaald en uiterlijk op de eerste betaaldag die volgt op de datum waarop de dienstbetrekking eindigt.

Art. 10.

Het loon moet derwijze worden uitbetaald dat de werknemer zich niet tijdens een gewone rustdag moet verplaatsen.

Art. 11.

De uitbetaling van hand tot hand moet, behoudens akkoord van partijen, gedaan worden op de plaats waar de arbeid wordt verricht of in de onmiddellijke nabijheid ervan.

In geen geval mag de uitbetaling geschieden in een kantine, in een lokaal waar dranken, eetwaren of enigerlei goederen worden verkocht, in vermaakgelegenheden, in belendende, lokalen of in bijgebouwen, behalve voor de daarin te werk gestelde werknemers.

Art. 12.

De paritaire comités kunnen beslissen dat bij elke uitbetaling aan de werknemer een afrekening zal worden overhandigd en bepalen welke inlichtingen in dit stuk moeten worden verstrekt. De desbetreffende beslissingen van de paritaire comités kunnen door de Koning algemeen verbindend worden verklaard, overeenkomstig de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités.

Waar geen paritair comité bestaat, kan de Koning de in het eerste lid bedoelde maatregelen nemen op advies van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 13.

Zelfs op grond van een volmacht of van een mondelinge of schriftelijke, algemene of bijzondere, al dan niet beloonde lastgeving, is het verboden :

1° aan de werkgever, aan zijn echtgenoot, aan zijn kinderen of de personen die bij hem inwonen, of aan zijn aangestelden, het loon van de werknemer te overhandigen aan :

a) de exploitant, de houder, de zaakvoerder of de vergunninghouder van een kantine, van een lokaal waar dranken, eetwaren of enigerlei goederen worden verkocht, of van een vermaakgelegenheid;

b) de echtgenoot, de kinderen of de personen die bij hem inwonen, of de aangestelden van de onder a) bedoelde personen;

c) iedere persoon die bij een van de onder a) genoemde personen inwoont;

2° aan de onder 1°, a), b) en c) bedoelde personen, het loon van de werknemer in ontvangst te nemen.

Art. 14.

Het is aan iedere persoon verboden, zelfs indien hij handelt op grond van een volmacht of van een mondelinge of schriftelijke, algemene of bijzondere, al dan niet beloonde lastgeving :

1° de faire habituellement et même gratuitement au travailleur l'avance de la rémunération et de percevoir ensuite de l'employeur ou de la part de celui-ci la rémunération de ce travailleur;

2° de percevoir habituellement la rémunération de ce travailleur moyennant rétribution.

Art. 15.

§ 1^{er}. — Il est interdit à l'employeur d'imposer au travailleur entièrement ou partiellement rémunéré au pourboire, lors de son embauchage, pendant son engagement ou à la fin de celui-ci, des versements sur les pourboires remis à son intention ou d'effectuer sur ceux-ci des retenues autres que celles qui sont autorisées par la loi.

§ 2. — Les commissions paritaires peuvent déterminer par catégorie professionnelle ou par région le mode de répartition de pourboire remis à l'intention des travailleurs. Ces décisions peuvent être rendues obligatoires par le Roi dans les formes prévues par l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires.

En l'absence de commission paritaire, le Roi peut prendre les mesures visées à l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe, après avis du Conseil national du travail.

CHAPITRE III.

Mesurage du travail.

Art. 16.

Lorsqu'il est fait usage, pour mesurer le travail des travailleurs en vue de déterminer leur rémunération, soit de poids, soit de mesures de longueur, de surface, de capacité ou de solidité, il est interdit de se servir d'unités de poids ou de mesures autres que celles établies par la loi du 1^{er} octobre 1855.

Les instruments de mesure légaux dont il est fait usage dans ce but, sont vérifiés et poinçonnés conformément à la dite loi.

Art. 17.

En vue de la détermination de la rémunération des travailleurs, le Roi peut, après avis du Conseil national du travail :

1° interdire, dans des industries déterminées, l'emploi d'unités de comptes qui ne seraient point basées sur le système métrique;

2° prescrire la vérification et le poinçonnage d'appareils de mesure autres que les instruments mentionnés à l'article 16;

3° imposer, pour des industries déterminées, l'emploi d'appareils spéciaux de mesurage.

Le mode de vérification des appareils visés aux 2° et 3°, ainsi que les conditions auxquelles ils devront satisfaire, seront fixés par le Roi.

Art. 18.

Les vérificateurs des poids et mesures sont chargés de la vérification et du poinçonnage des instruments visés aux articles 16 et 17.

1° gewoonlijk en zelfs om niet aan de werknemer een voorschot op het loon te geven en vervolgens van de werkgever of van zijnentwege het loon van deze werknemer in ontvangst te nemen;

2° gewoonlijk tegen vergoeding het loon van de werknemer in ontvangst te nemen.

Art. 15.

§ 1. — Het is de werkgever verboden aan de geheel of gedeeltelijk met fooien betaalde werknemer, bij zijn indienstneming, tijdens zijn dienstbetrekking of bij het beëindigen ervan, stortingen op de te zijnen behoeve overhandigde fooien op te leggen of hierop andere dan wettelijk toegelaten inhoudingen te doen.

§ 2. — De paritaire comités kunnen per beroepencategorie of per gewest bepalen op welke wijze de ten behoeve van de werknemer overhandigde fooien moeten worden verdeeld. Deze beslissingen kunnen door de Koning algemeen verbindend worden verklaard, in de vormen bepaald bij de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités.

Waar geen paritair comité bestaat, kan de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de in het eerste lid van deze paragraaf bedoelde maatregelen treffen.

HOOFDSTUK III.

Meting van de arbeid.

Art. 16.

Wanneer er tot het vaststellen van de arbeid der werknemers ten einde hun loon te bepalen, gebruik wordt gemaakt hetzij van gewichten, hetzij van lengte-, vlakke-, inhouds- of lichaamsmaten, dan is het verboden andere eenheden van gewichten of maten bezigen dan die waarin bij de wet van 1 oktober 1855 wordt voorzien.

De wettige meettuigen die tot dit doel worden gebezigd, worden volgens de voorschriften der wet gekeurd en geijkt.

Art. 17.

Met het oog op de vaststelling van het loon der werknemers, kan de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad :

1° voor bepaalde nijverheidstakken het gebruik verbieden van rekeningseenheden, die niet zouden gesteund zijn op het metriek stelsel;

2° de keuring en ijking voorschrijven van andere meettoestellen dan de toestellen in artikel 16 vermeld;

3° voor bepaalde nijverheidstakken het gebruik opleggen van bijzondere meettoestellen.

De wijze van keuring der toestellen in 2° en 3° bedoeld, alsmede de vereisten waaraan zij moeten voldoen, worden door de Koning vastgesteld.

Art. 18.

De keurders der gewichten en maten zijn belast met de keuring en ijking der tuigen bedoeld onder de artikelen 16 en 17.

Art. 19.

Nonobstant toute convention contraire, le travailleur a le droit de contrôler les mesurages, pesées ou autres opérations quelconques qui ont pour but de déterminer la quantité ou la qualité de l'ouvrage fourni et de fixer ainsi le montant de la rémunération.

CHAPITRE IV.

Retenues sur les rémunérations.

Art. 20.

Peuvent seuls être imputés sur la rémunération du travailleur :

- 1° les retenues effectuées en application de la législation fiscale et de la législation relative à la sécurité sociale;
- 2° les amendes régulièrement infligées en vertu du règlement d'atelier;
- 3° les indemnités et dommages et intérêts dus en exécution des articles 8 et 25 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail;
- 4° les avances en argent sur la rémunération;
- 5° le cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations du travailleur.

Le total des retenues ne peut pas dépasser le cinquième de la rémunération en argent due à chaque paie, déduction faite des retenues effectuées en vertu de la législation fiscale et de la législation relative à la sécurité sociale. Cette limitation n'est toutefois pas applicable lorsque le travailleur a agi par dol ou a mis volontairement fin à son engagement avant la liquidation des indemnités et dommages et intérêts visés au 3° du présent article.

CHAPITRE V.

Saisie et cession de la rémunération.

Art. 21.

Pour l'application du présent chapitre, les sommes que l'employeur accorde au travailleur à titre de libéralité sont assimilées à la rémunération.

Art. 22.

§ 1^{er}. — La portion de la rémunération qui excède 10.000 francs par mois est saisissable et cessible sans limitation.

La portion qui n'excède pas 10.000 francs par mois ne peut être saisie à raison de plus d'un cinquième, ni cédée à raison de plus d'un autre cinquième.

§ 2. — Pour la fixation de la rémunération en vue de l'application du présent article, il est fait déduction des sommes imputées conformément à l'article 20.

Art. 19.

Niettegenstaande elke strijdige overeenkomst heeft de werknemer altijd het recht toezicht uit te oefenen op het meten, het wegen of elke andere verrichting dienend om de hoeveelheid of de hoedanigheid van de verrichte arbeid vast te stellen en alzo het bedrag van het loon te bepalen.

HOOFDSTUK IV.

Inhoudingen op het loon.

Art. 20.

Op het loon van de werknemer mogen alleen in mindering worden gebracht :

- 1° de inhoudingen gedaan krachtens de fiscale wetgeving en de wetgeving op de sociale zekerheid;
- 2° de regelmatig krachtens het werkplaatsreglement opgelegde geldboeten;
- 3° de vergoedingen en schadeloosstellingen verschuldigd ter uitvoering van de artikelen 8 en 25 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst;
- 4° de voorschotten in geld op het loon;
- 5° de gestelde borg om het nakomen der verplichtingen van de werknemer te waarborgen.

Het totaal van de inhoudingen mag niet meer bedragen dan één vijfde van het bij elke uitbetaling verschuldigde loon in geld, na aftrekking van de inhoudingen gedaan op grond van de fiscale wetgeving en de wetgeving op de sociale zekerheid. Deze beperking is echter niet van toepassing wanneer de werknemer bedrog heeft gepleegd of vóór de afrekening van de onder 3° van dit artikel bedoelde vergoedingen en schadeloosstelling vrijwillig zijn dienstbetrekking heeft beëindigd.

HOOFDSTUK V.

Beslag op en overdracht van het loon.

Art. 21.

Voor de toepassing van dit hoofdstuk worden de sommen die de werkgever als gift aan de werknemer toekent met loon gelijkgesteld.

Art. 22.

§ 1. — Het gedeelte van het loon dat 10.000 frank per maand te boven gaat, is zonder beperking vatbaar voor beslag en overdracht.

Het gedeelte dat 10.000 frank per maand niet te boven gaat, kan voor niet meer dan een vijfde in beslag worden genomen en voor niet méér dan een ander vijfde worden overgedragen.

§ 2. — Voor de vaststelling van het loon met het oog op de toepassing van dit artikel worden de bedragen afgetrokken die overeenkomstig artikel 20 in mindering werden gebracht.

§ 3. — Après avis du Conseil national du travail, le Roi peut adapter aux circonstances économiques le montant de 10.000 francs visé au § 1^{er}. Cette adaptation devra se faire en liaison avec l'indice des prix de détail et par tranche de 1.000 francs ou de multiple de 1.000 francs.

Art. 23.

La limitation prévue à l'article 22, § 1^{er}, alinéa 2, n'est pas applicable :

1^o dans le cas de saisie ou de cession de la rémunération à la suite d'une action fondée sur une des causes énoncées aux articles 203, 205, 206, 207, 212, 268, alinéa 1^{er}, 301, 303, 340b, 340c, 342a, 351, 762, 1448, 1537 et 1575 du Code civil et, d'une manière générale à la suite d'une action alimentaire;

2^o lorsque la rémunération doit être payée à l'époux du travailleur par application de l'article 218 ou de l'article 268, alinéa 2, du Code civil.

Lorsque tout ou partie de la rémunération ne peut être payée au travailleur pour l'une des causes prévues à l'alinéa 1^{er}, la portion de la rémunération visée à l'article 22, § 1^{er}, alinéa 2, n'est plus saisissable et cessible, d'un autre chef qu'à raison des deux cinquièmes diminués de la somme qui ne peut être payée au travailleur pour l'une des causes prévues à l'alinéa 1^{er}.

Art. 24.

§ 1^{er}. — A peine de nullité, la cession de la rémunération doit être faite par un acte distinct de celui qui contient l'obligation principale dont elle garantit l'exécution.

Cet acte est établi en autant d'exemplaires qu'il y a de parties ayant un intérêt distinct.

Il doit reproduire les dispositions des §§ 2 à 6.

§ 2. — A défaut d'opposition du cédant faite conformément au § 3, la cession sort ses effets après que le cessionnaire :

1^o aura notifié au cédant son intention d'exécuter la cession;

2^o aura envoyé au débiteur cédé une copie de la notification visée au 1^o;

3^o aura envoyé au débiteur cédé, après l'expiration du délai d'opposition une copie certifiée conforme de l'acte de cession.

§ 3. — Dans les dix jours de l'envoi de la notification visée au § 2, 1^o, le cédant peut faire opposition à condition d'en aviser le cessionnaire et d'informer le débiteur cédé qu'il a avisé le cessionnaire de son opposition.

En cas d'opposition, le débiteur cédé ne peut effectuer aucune retenue sur la rémunération en vue de l'exécution de la cession tant que celle-ci n'aura pas été validée conformément au § 5.

§ 4. — Tous les envois et notifications visés aux §§ 2 et 3 se font par lettre recommandée à la poste.

§ 5. — En cas d'opposition, le cessionnaire cite le cédant devant le juge de paix du canton du domicile du cédant aux fins d'entendre valider la cession.

§ 3. — Na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning het in § 1 genoemde bedrag van 10.000 frank aanpassen aan de economische omstandigheden. Deze aanpassing moet geschieden in verhouding tot het indexcijfer van de kleinhandels prijzen en per schijf van 1.000 frank of een veelvoud van 1.000 frank.

Art. 23.

De in artikel 22, § 1, tweede lid, voorgeschreven beperking is niet van toepassing :

1^o wanneer beslag wordt gelegd of het loon wordt overgedragen ingevolge een vordering gesteund op een van de redenen opgesomd in de artikelen 203, 205, 206, 207, 212, 268, eerste lid, 301, 303, 340b, 340c, 342a, 351, 762, 1448, 1537 en 1574 van het Burgerlijk Wetboek en, in het algemeen, ingevolge een vordering wegens alimentatieplicht;

2^o wanneer het loon aan de echtgenoot van de werknemer moet worden betaald bij toepassing van artikel 218 of artikel 268, tweede lid, van het Burgerlijk Wetboek.

Wanneer het loon geheel of gedeeltelijk niet aan de werknemer mag worden uitbetaald om een van de in het eerste lid opgesomde redenen, is het in artikel 22, § 1, tweede lid, bedoelde gedeelte van het loon nog alleen vatbaar voor beslag en overdracht om een andere reden ten belope van de twee vijfden verminderd met het bedrag dat om een van de in het eerste lid bedoelde redenen niet aan de werknemer mag worden uitbetaald.

Art. 24.

§ 1. — Op straffe van nietigheid moet de overdracht van het loon gebeuren in een akte onderscheiden van die welke de hoofdverbintenis waarvan zij de uitvoering waarborgt, bevat.

Die akte wordt opgemaakt in zoveel exemplaren als er partijen met een onderscheiden belang zijn.

De bepalingen van §§ 2 tot 6 moeten erin voorkomen.

§ 2. — Bij ontstentenis van verzet door de overdrager overeenkomstig § 3, heeft de overdracht uitwerking, nadat de overnemer :

1^o aan de overdrager kennis heeft gegeven van zijn voorzet om de overdracht uit te voeren;

2^o aan de gecedeerde schuldenaar een afschrift van de onder 1^o genoemde kennisgeving heeft gestuurd;

3^o na het verstrijken van de termijn voor verzet, aan de gecedeerde schuldenaar een eensluidend verklaard afschrift van de akte van overdracht heeft gezonden.

§ 3. — Binnen tien dagen na de verzending van de in § 2, 1^o, bedoelde kennisgeving kan de overdrager verzet doen, mits hij daarvan aan de overnemer kennis geeft en hij aan de gecedeerde schuldenaar mededeelt, dat hij de overnemer van zijn verzet in kennis heeft gesteld.

In geval van verzet mag de gecedeerde schuldenaar geen inhoudingen op het loon met het oog op de uitvoering van de overdracht doen, zolang deze niet bekrachtigd is overeenkomstig § 5.

§ 4. — Alle in de §§ 2 en 3 bedoelde kennisgevingen en verzendingen geschieden bij ter post aangetekende brief.

§ 5. — In geval van verzet dagvaardt de overnemer de overdrager voor de vrederechter van het kanton van de woonplaats van de overdrager ten einde de overdracht te horen bekrachtigen.

Le juge de paix statue en dernier ressort quel que soit le montant de la demande. Sa décision peut être exécutée par le débiteur cédé sur simple notification qui lui est faite par le greffier dans les cinq jours.

§ 6. — Lorsque l'engagement du cédant prend fin avant que le prélèvement des sommes cédées n'atteigne le montant de la cession validée par le juge de paix, le débiteur cédé transmet au cessionnaire la notification visée au § 5, alinéa 2, en indiquant le total des sommes prélevées.

La validation conserve ses effets et peut être exécutée par tout nouveau débiteur cédé à concurrence du montant initial de la cession, diminué des sommes déjà prélevées, pour autant que le cessionnaire informe le nouveau débiteur cédé, par lettre recommandée à la poste, de la décision de validation du juge de paix et du relevé des sommes déjà prélevées.

§ 7. — Lorsque l'engagement du cédant prend fin avant que le prélèvement des sommes cédées n'atteigne le montant de la cession, ou lorsque le montant de la cession est atteint, le débiteur cédé transmet au cédant un relevé des sommes prélevées périodiquement sur la rémunération et de leur montant total.

§ 8. — Le présent article n'est pas applicable lorsque la cession de la rémunération est constatée par un acte authentique.

CHAPITRE VI.

Surveillance.

Art. 25.

Les employeurs à l'exclusion des personnes visées à l'article 1^{er}, alinéa 2, 2^o, doivent se conformer aux dispositions des arrêtés pris en exécution de la loi du 26 janvier 1951 relative à la simplification des documents dont la tenue est imposée par la législation sociale.

Le Roi peut rendre applicables en tout ou en partie, les dispositions de la loi du 26 janvier 1951 précitée et de ses arrêtés d'exécution aux personnes visées à l'article 1^{er}, alinéa 2, 2^o.

Art. 26.

Sans préjudice des devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire, les fonctionnaires et agents désignés par le Roi surveillent l'exécution de la présente loi et des arrêtés pris en exécution de celle-ci.

Art. 27.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 26 ont la libre entrée des lieux où les travailleurs sont occupés et où se fait le paiement de la rémunération, ainsi que des locaux où l'on emploie des appareils soumis aux dispositions des articles 16 et 17. Toutefois, dans les locaux habités, ils ne peuvent pénétrer qu'avec l'autorisation préalable du juge de paix.

De vrederechter beslist in laatste aanleg ongeacht het bedrag van de overdracht. Zijn beslissing kan door de gecedeerde schuldenaar worden uitgevoerd op eenvoudige kennisgeving die hem door de griffier binnen vijf dagen wordt gedaan.

§ 6. — Wanneer de dienstbetrekking van de overdrager eindigt vooraleer de inhouding van de overgedragen sommen het bedrag van de door de vrederechter bekrachtigde afstand bereikt, maakt de gecedeerde schuldenaar de in § 5, tweede lid, bedoelde kennisgeving over aan de overnemer met vermelding van het totaal der ingehouden bedragen.

De bekrachtiging behoudt haar uitwerking en de overdracht kan door iedere nieuwe gecedeerde schuldenaar worden uitgevoerd ten belope van het oorspronkelijk bedrag verminderd met de reeds ingehouden bedragen, mits de overnemer bij een ter post aangetekende brief de bekrachtigingsbeslissing van de vrederechter en de opgave van de reeds ingehouden bedragen ter kennis van de nieuwe gecedeerde schuldenaar brengt.

§ 7. — Wanneer de dienstbetrekking van de overdrager eindigt vooraleer de inhouding van de overgedragen sommen het bedrag van de overdracht bereikt of wanneer het bedrag van de overdracht is bereikt, maakt de gecedeerde schuldenaar een staat van de periodieke inhoudingen en het totaal bedrag aan de overdrager over.

§ 8. — Dit artikel is niet van toepassing wanneer de overdracht van het loon in een authentieke akte is vastgesteld.

HOOFDSTUK VI.

Toezicht.

Art. 25.

De werkgevers, met uitzondering van de door artikel 1, tweede lid, 2^o, bedoelde personen, moeten zich schikken naar de bepalingen van de besluiten genomen in uitvoering der wet van 26 januari 1951 betreffende de vereenvoudiging van de documenten waarvan het bijhouden door de sociale wetgeving opgelegd is.

De Koning kan het geheel of een deel van de bepalingen van de voormelde wet van 26 januari 1951 en van de uitvoeringsbesluiten ervan van toepassing maken op de door artikel 1, tweede lid, 2^o, bedoelde personen.

Art. 26.

Onverminderd de plichten van de officieren van de gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangeduide ambtenaren en beambten toezicht op de uitvoering van deze wet en op de ter uitvoering ervan genomen besluiten.

Art. 27.

De in artikel 26 bedoelde ambtenaren en beambten hebben vrije toegang tot de plaatsen waar de werknemers te werk gesteld zijn en waar het loon wordt uitbetaald, evenals tot de lokalen waar men gebruik maakt van toestellen onderworpen aan de bepalingen van de artikelen 16 en 17. Tot de bewoonde lokalen hebben zij evenwel enkel toegang wanneer de vrederechter vooraf toestemming heeft verleend.

L'employeur, ses préposés ou mandataires, ainsi que les travailleurs sont tenus de leur fournir les renseignements qu'ils demandent pour s'assurer de l'observation de la présente loi et des arrêtés pris en exécution de celle-ci.

A cet effet, les dits fonctionnaires peuvent interroger séparément ou ensemble l'employeur, ses préposés ou mandataires, ainsi que les travailleurs, sur tous faits susceptibles de les éclairer.

Ils peuvent se faire produire, sans déplacement, tous livres, registres et documents nécessaires à la surveillance de l'exécution de la loi et en faire établir des copies ou extraits.

Art. 28.

Les fonctionnaires visés à l'article 26 sont compétents pour rechercher et constater les infractions à la présente loi et aux arrêtés pris en exécution de celle-ci.

Leurs procès-verbaux font foi jusqu'à preuve du contraire.

Une copie en est adressée au contrevenant, sous peine de nullité, dans les sept jours de la constatation de l'infraction.

Art. 29.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 26 peuvent dans l'exercice de leurs fonctions, requérir l'assistance de la police communale et de la gendarmerie.

Art. 30.

Seront saisis par les vérificateurs des poids et mesures et seront confisqués et détruits, les faux poids, fausses mesures et faux appareils quelconques de pesage ou de mesurage, ainsi que les poids, mesures et appareils non conformes à la présente loi.

Seront saisis par les agents de vérification ou de surveillance et restitués après jugement, les instruments qui ne présenteraient d'autres irrégularités que d'être dépourvus des empreintes de la vérification.

CHAPITRE VII.

Dispositions pénales.

Art. 31.

Sont punis d'une amende de 26 à 500 francs :

1° l'employeur, ses préposés ou mandataires qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 15, § 1^{er}, 20, 22, 23, alinéa 2, et 24 de la présente loi ou des arrêtés pris en exécution des articles 5, § 4, 12, alinéa 2, et 15, § 2, alinéa 2, de celle-ci;

2° toute personne visée aux articles 13 et 14 qui a commis une infraction aux dispositions de ces articles;

3° toute personne qui a mis des entraves à l'exercice, par le travailleur, du droit de contrôle qu'il tient de l'article 19;

4° l'employeur, ses préposés ou mandataires et les travailleurs qui ont fait obstacle au contrôle organisé en vertu de la présente loi.

De werkgever, zijn aangestelde of lasthebbers, evenals de werknemers zijn gehouden hun alle inlichtingen te verstrekken welke zij vragen om zich ervan te vergewissen of de wet en de ter uitvoering ervan genomen besluiten worden nagekomen.

Met dit doel mogen die ambtenaren de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers en de werknemers afzonderlijk of gezamenlijk ondervragen over alle feiten die hen kunnen voorlichten.

Zij kunnen zich alle boeken, registers en bescheiden die voor het toezicht op de uitvoering van de wet nodig zijn, zonder verplaatsing doen voorleggen of er afschriften of uittreksels van doen opmaken.

Art. 28.

De in artikel 26 bedoelde ambtenaren zijn bevoegd om de inbreuken op deze wet en de ter uitvoering ervan genomen besluiten op te sporen en vast te stellen.

Hun processen-verbaal hebben bewijskracht behoudens tegenbewijs.

Een afschrift ervan wordt op straffe van nietigheid binnen zeven dagen na de vaststelling van de overtreding aan de overtreder gezonden.

Art. 29.

De in artikel 26 bedoelde ambtenaren en beambten kunnen, in de uitoefening van hun ambt, de bijstand van de gemeentepolitie en van de rijkswacht vorderen.

Art. 30.

Zullen door de keurders der gewichten en maten worden in beslag genomen en zullen worden verbeurd verklaard en vernietigd, de valse maten en welkdanige valse meet- of weegtoestellen alsook de gewichten, maten en toestellen die aan de vereisten van deze wet niet voldoen.

Zullen door de ambtenaren voor de keuring of het toezicht aangesteld, worden in beslag genomen en teruggegeven na het vonnis, de tuigen die geen andere onregelmatigheden dan het ontbreken der keurmerken zouden vertonen.

HOOFDSTUK VII.

Strafbepalingen.

Art. 31.

Met geldboete van 26 frank tot 500 frank worden gestraft :

1° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die inbreuk hebben gepleegd op de artikelen 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 15, § 1, 20, 22, 23, tweede lid en 24 van deze wet of op de besluiten genomen ter uitvoering van de artikelen 5, § 4, 12, tweede lid, en 15, § 2, tweede lid van deze wet;

2° ieder in de artikelen 13 en 14 bedoelde persoon die een inbreuk op deze artikelen heeft gepleegd;

3° iedereen die de werknemer heeft gehinderd in de uitoefening van het hem bij artikel 19 verleende recht op toezicht;

4° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers en de werknemers die het krachtens deze wet ingerichte toezicht hebben verhinderd.

Art. 32.

En cas de récidive dans l'année qui suit une condamnation, la peine pourra être portée au double du maximum.

Art. 33.

L'employeur est civilement responsable du paiement des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés.

L'exploitant, tenancier, gérant ou concessionnaire d'une cantine ou d'un local où sont débités des boissons, comestibles ou marchandises quelconques ou d'un lieu de divertissement, est civilement responsable du paiement des amendes auxquelles son conjoint, ses enfants habitant avec lui et ses préposés ont été condamnés.

Art. 34.

Toutes les dispositions du livre I^{er} du Code pénal, le chapitre V excepté mais le chapitre VII et l'article 85 compris, sont applicables aux infractions prévues par la présente loi.

Art. 35.

L'action publique résultant des infractions aux dispositions de la présente loi et des arrêtés pris en exécution de celle-ci se prescrit par un an à compter du fait qui a donné naissance à l'action.

CHAPITRE VIII.

Dispositions finales.

Art. 36.

Les modifications suivantes sont apportées à l'article 19 de la loi du 16 décembre 1851 sur les privilèges et hypothèques :

1^o les dispositions du 1^o sont remplacées par les dispositions suivantes :

« 1^o Pour les travailleurs visés à l'article 1^{er} de la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs, la rémunération telle qu'elle est définie à l'article 2 de la dite loi due pour l'année échue et ce qui est dû pour l'année courante à concurrence de 180.000 francs ou à concurrence de 240.000 francs lorsque ce dernier montant comprend les indemnités dues aux mêmes personnes pour rupture de leur engagement. Après avis du Conseil national du travail, le Roi peut adapter ces montants de 180.000 francs et de 240.000 francs aux circonstances économiques. Cette adaptation devra se faire en liaison avec l'indice des prix de détail.

» 1^obis. — Les frais de justice faits dans l'intérêt commun des créanciers » ;

2^o l'alinéa 1^{er} du 4^o est abrogé.

Art. 32.

Bij herhaling binnen een jaar na een vorige veroordeling kan de straf het dubbel van het maximum bedragen.

Art. 33.

De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers werden veroordeeld.

De exploitant, de houder, de zaakvoerder of de vergunninghouder van een kantine, van een lokaal waar dranken, eetwaren of enigerlei goederen worden verkocht, of van een vermaakgelegenheid is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboeten waartoe zijn echtgenoot, zijn kinderen die bij hem inwonen en zijn aangestelden werden veroordeeld.

Art. 34.

Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek uitgezonderd hoofdstuk V maar met inbegrip van hoofdstuk VII en van artikel 85, zijn toepasselijk op de misdrijven in deze wet omschreven.

Art. 35.

De publieke rechtsvordering wegens inbreuk op de bepalingen van deze wet en van de ter uitvoering ervan genomen besluiten verjaart door verloop van één jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

HOOFDSTUK VIII.

Slotbepalingen.

Art. 36.

In artikel 19 van de wet van 16 december 1851 op de vorrechten en hypotheeken worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1^o het bepaalde onder 1^o wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« 1^o Voor de in artikel 1 van de wet betreffende de bescherming van het loon der werknemers bedoelde werknemers, het loon, zoals bepaald is in artikel 2 van genoemde wet, verschuldigd over het verlopen jaar en hetgeen nog verschuldigd is op het lopende jaar, ten belope van 180.000 frank of ten belope van 240.000 frank wanneer in dit laatste bedrag vergoedingen begrepen zijn welke aan dezelfde personen verschuldigd zijn wegens beëindiging van hun dienstbetrekking. Na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning deze bedragen van 180.000 frank en 240.000 frank aan de economische omstandigheden aanpassen. Deze aanpassing moet geschieden in verhouding tot het indexcijfer van de kleinhandelsprijzen;

» 1^obis. — De gerechtskosten die in het gemeenschappelijk belang van de schuldeisers worden gedaan » ;

2^o in het 4^o wordt het eerste lid opgeheven.

Art. 37.

L'article 545 du Code de commerce est remplacé par la disposition suivante :

« Article 545. — Pour les travailleurs visés à l'article 1^{er} de la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs, la rémunération telle qu'elle est définie à l'article 2 de la dite loi due pour l'année échue et ce qui est dû sur l'année courante sera admise au nombre des créances privilégiées au même rang et jusqu'à concurrence des mêmes montants que le privilège établi en faveur de ces mêmes personnes par l'article 19, 1^o, de la loi du 16 décembre 1851 sur les privilèges et hypothèques. »

Art. 38.

Les modifications suivantes sont apportées à la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier :

1^o à l'article 3, 2^o, les mots « à charge d'imputation sur le salaire » sont supprimés;

2^o l'article 3, 4^o, est complété comme suit : « Le produit des amendes doit être employé au profit des ouvriers ».

Art. 39.

Les modifications suivantes sont apportées à la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail :

1^o l'article 8, dernier alinéa, modifié par la loi du 4 mars 1954, est remplacé par la disposition suivante :

« Les indemnités ou dommages et intérêts dus en vertu des dispositions du présent article et fixés par l'accord des parties ou par décision de justice sont imputables sur le salaire dans les conditions prévues par l'article 20 de la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs. »

2^o l'article 25 est remplacé par la disposition suivante :

« Toute indemnité, tous dommages et intérêts dus par l'ouvrier du chef de rupture d'engagement sont imputables sur le salaire dans les conditions prévues par l'article 20 de la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs. »

Art. 40.

Le texte de la loi du 21 ventôse an IX est complété par la disposition suivante :

« Cette disposition ne s'applique pas au personnel des services publics non soumis à un statut réglementaire et notamment les personnes occupées par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public et qui bénéficient des dispositions de la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs. »

Art. 37.

Artikel 545 van het Wetboek van koophandel wordt door de volgende bepaling vervangen :

« Artikel 545. — Voor de in artikel 1 van de wet betreffende de bescherming van het loon der werknemers bedoelde werknemers wordt het loon zoals bepaald in artikel 2 van genoemde wet, verschuldigd over het verlopen jaar en hetgeen nog verschuldigd is op het lopende jaar, toegelaten tot het aantal der bevoorrechte schuldvorderingen met dezelfde rang en ten belope van dezelfde bedragen als het voorrecht bepaald in artikel 19, 1^o, van de wet van 16 december 1851 op de voorrechten en hypotheken. »

Art. 38.

In de wet van 15 juni 1896 op de werkplaatsreglementen worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1^o in artikel 3, 2^o, worden de woorden « mits afhouding op het loon » geschrapt;

2^o artikel 3, 4^o, wordt aangevuld als volgt : « De opbrengst van de geldboeten moet ten voordele van de werklieden worden gebruikt ».

Art. 39.

In de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1^o artikel 8, laatste lid, gewijzigd bij de wet van 4 maart 1954, wordt door de volgende bepaling vervangen :

« De vergoedingen of schadeloosstellingen, krachtens de bepalingen van dit artikel verschuldigd en door de partijen met onderling goedvinden of bij rechterlijke uitspraak vastgesteld mogen van het loon worden afgehouden onder de voorwaarden bepaald bij artikel 20 van de wet betreffende de bescherming van het loon der werknemers. »

2^o artikel 25 wordt door de volgende bepaling vervangen :

« Elke vergoeding en elke schadeloosstelling, door de werkman verschuldigd uit hoofde van verbreking van verbintenis mag op het loon worden ingehouden onder de voorwaarden bepaald bij artikel 20 van de wet betreffende de bescherming van het loon der werknemers. »

Art. 40.

De tekst van de wet van 21 ventôse jaar IX wordt aangevuld met de volgende bepaling :

« Deze bepaling is niet van toepassing op het personeel der openbare diensten dat niet onderworpen is aan een reglementair statuut, en inzonderheid de personen te werk gesteld door het Rijk, de provinciën, de gemeenten, de openbare instellingen die ervan afhangen, en de instellingen van openbaar nut en die het voordeel genieten van de bepalingen van de wet betreffende de bescherming van het loon der werknemers. »

Art. 41.

Sont abrogés :

1° la loi du 16 août 1887 portant réglementation du paiement de la rémunération des travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de louage de travail, modifié par les lois des 17 juin 1896, 7 juillet 1936 et 22 mars 1940, par l'arrêté-loi du 20 septembre 1945, par la loi du 22 juin 1953 et par l'arrêté royal du 13 octobre 1953;

2° les articles 1^{er}, 2 et 3 de la loi du 18 août 1887 relative à l'insaisissabilité et l'incessibilité des salaires des ouvriers, modifiée par les lois des 25 mai 1920 et 7 août 1922, par l'arrêté-loi du 28 février 1947 et par la loi du 30 avril 1958;

3° la loi du 11 avril 1896 prise en exécution de la loi du 16 août 1887 portant réglementation du paiement des salaires des ouvriers;

4° l'article 24 de la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier;

5° l'article 39 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifié par la loi du 30 avril 1958;

6° la loi du 30 juillet 1901 réglementant le mesurage du travail des ouvriers, modifiée par l'arrêté royal du 15 janvier 1954.

Art. 42.

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

Donné à Bruxelles, le 13 décembre 1962.

Art. 41.

Opgeheven worden :

1° de wet van 16 augustus 1887 tot regeling van de uitbetaling der bezoldiging van de bij een arbeidsovereenkomst verbonden werknemers, gewijzigd bij de wetten van 17 juni 1896, 7 juli 1936 en 22 maart 1940, bij de besluitwet van 20 september 1945, bij de wet van 22 juni 1953 en bij het koninklijk besluit van 13 oktober 1953;

2° de artikelen 1, 2 en 3 van de wet van 18 augustus 1887 op het verbod van overdracht van - en beslag op het loon der werklieden, gewijzigd bij de wetten van 25 mei 1920 en 7 augustus 1922, bij de besluitwet van 28 februari 1947 en bij de wet van 30 april 1958;

3° de wet van 11 april 1896 houdende uitvoering van de wet van 16 augustus 1887, waarbij de betaling van de lonen aan de werklieden wordt geregeld;

4° artikel 24 van de wet van 15 juni 1896 op het werkplaatsreglement;

5° artikel 39 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij de wet van 30 april 1958;

6° de wet van 30 juli 1901 tot regeling van de berekening van de arbeid der werklieden, gewijzigd bij koninklijk besluit van 15 januari 1954.

Art. 42.

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

Gegeven te Brussel, 13 december 1962.

BAUDOUIN.

PAR LE ROI :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

VAN KONINGSWEGE :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

L. SERVAIS.

Le Ministre de la Justice,

De Minister van Justitie,

P. VERMEYLEN.

Le Ministre des Affaires Economiques et de l'Energie,

De Minister van Economische Zaken en Energie,

A. SPINOY.

*Le Ministre de l'Intérieur
et de la Fonction publique,*

*De Minister van Binnenlandse Zaken
en van het Openbaar Ambt,*

A. GILSON.