

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1964-1965.

9 FEVRIER 1965.

Projet de loi concernant la protection de la
rémunération des travailleurs.

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL
ET DE LA PREVOYANCE SOCIALE (1)
PAR M. **LEON-ELI TROCLET**.

TABLE DES MATIERES.

	Page
INTRODUCTION	5
EXPOSE DU MINISTRE	8
DISCUSSION GENERALE	11
a) Question préalable	11
b) Problème d'ensemble	12
c) Problèmes particuliers	13
1. Immeuble — Prix normal	13
2. Autres hypothèses de prix normal	14
3. Pourboire	15
4. Périodicité des paiements	16
5. Régime des amendes	16
6. Ventes à tempérament	16
7. Indemnités pour accidents du travail	17
8. Paiement aux mineurs d'âge	17

(1) Les membres suivants ont participé aux délibérations de la Commission :

MM. Troclet président-rapporteur; Bertinchamps, Beulers, Bonjean, Carpels, Debucquoy, Derore, Devuyt, M^{lle} Driessen, MM. Heylen, Robert Houben, Magé, Merchiers, Pedé, Remson, Simoens, Smet, Urbain, Uselding, Vandeputte, Vreven et Wyn.

R. A 6574.

Voir :

Document du Sénat :

37 (Session de 1963-1964) : Projet transmis par la Chambre des Représentants.

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1964-1965.

9 FEBRUARI 1965.

Ontwerp van wet betreffende de bescherming van
het loon der werknemers.

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE
TEWERKSTELLING, DE ARBEID EN DE
SOCIALE VOORZORG (1) UITGEBRACHT
DOOR DE H. **LEON-ELI TROCLET**.

INHOUDSOPGAVE.

	Blz.
INLEIDING	5
UITEENZETTING VAN DE MINISTER	8
ALGEMENE BESPREKING	11
a) Voorafgaande vraag	11
b) Algemene problemen	12
c) Bijzondere problemen	13
1. Onroerend goed — normale prijs	13
2. Verdere hypothesen van een normale prijs	14
3. Fooien	15
4. Periodiciteit van de betalingen	16
5. De geldboeten	16
6. Verkoop op afbetaling	16
7. Schadeloosstelling voor arbeidsongevallen	17
8. Betaling aan minderjarigen	17

(1) De volgende leden hebben aan de beraadslagingen van de Commissie deelgenomen :

De heren Troclet, voorzitter-verslaggever, Bertinchamps, Beulers, Bonjean, Carpels, Debucquoy, Derore, Devuyt, Mej. Driessen, de heren Heylen, Robert Houben, Magé, Merchiers, Pedé, Remson, Simoens, Smet, Urbain, Uselding, Vandeputte, Vreven en Wyn.

R. A 6574.

Zie :

Gebr. St. van de Senaat :

37 (Zitting 1963-1964) : Ontwerp overgemaakt door de Kamer van Volksvertegenwoordigers.

9. Interférence des régimes complémentaires de sécurité sociale	17	9. Interferentie van de aanvullende stelsels van sociale zekerheid	17
10. Récupération d'une caisse de pensions sur une autre	18	10. Verhaal van een pensioenfonds op een ander fonds	18
d) Objectifs de la loi	18	d) Doelstellingen van de wet	18
DISCUSSION DES ARTICLES	19	ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING	19
CHAPITRE PREMIER. — <i>Champ d'application</i>	19	EERSTE HOOFDSTUK. — <i>Werkings sfeer</i>	19
<i>Article premier.</i> — Champ d'application quant aux personnes	19	<i>Eerste artikel.</i> — Werkings sfeer ten opzichte van de personen	19
1. Catégories de travailleurs protégés	19	1. Categorieën van beschermende werknemers	19
2. Le personnel des salles de jeux	22	2. Personeel van de speelzalen	22
3. Les apprentis	24	3. Leerlingen	24
4. Les catégories exclues	25	4. Uitgesloten categorieën	25
5. Travailleurs et employeurs	26	5. Werknemers en werkgevers	26
6. Créanciers du travailleur	28	6. Schuldeisers van de werknemer	28
7. La notion d'autorité	28	7. Het begrip « gezag »	28
<i>Article 2.</i> — Champ d'application quant aux rémunérations	29	<i>Artikel 2.</i> — Werkings sfeer ten aanzien van het loon	29
1. Paiement en espèces	29	1. Betaling in speciën	29
2. Les avantages	30	2. De voordelen	30
3. Pourboires	31	3. Fooien	31
4. Salaire indirect/sécurité sociale	31	4. Indirect loon/sociale zekerheid	31
5. Paiement en monnaie légale	31	5. Betaling in wettelijke munt	31
6. Compléments divers	31	6. Diverse toeslagen	31
CHAPITRE II. — <i>Protection de la rémunération</i>	33	HOOFDSTUK II. — <i>Bescherming van het loon</i>	33
<i>Article 3.</i> — Libre disposition de la rémunération	33	<i>Artikel 3.</i> — Vrije beschikking over het loon	33
<i>Article 4.</i> — Paiement en monnaie légale	34	<i>Artikel 4.</i> — Betaling in wettelijke munt	34
<i>Article 4bis.</i> — Paiement direct, par poste ou par banque	36	<i>Artikel 4bis.</i> — Rechtstreekse betaling via de post of de bank	36
<i>Article 5.</i> — Paiements en nature	37	<i>Artikel 5.</i> — De betaling in natura	37
1. Le paiement en nature et la loi de 1887 — le salaire en nature	38	1. De betaling in natura en de wet van 1887 — het loon in natura	38
2. Portée de l'article 5	41	2. Werkings sfeer van artikel 5.	41
a) Paragraphe 1 ^{er} . — Autorisation de certains paiements en nature et leurs limites	41	a) Paragraaf 1. — Machtiging tot sommige betalingen in natura en de grenzen ervan	41
b) Examen des textes	43	b) Onderzoek van de teksten	43
c) Evaluation du logement	45	c) Schatting van de huisvesting	45
d) Paragraphe 2	47	d) Paragraaf 2	47
e) Paragraphe 3	49	e) Paragraaf 3	49
f) Paragraphe 4	50	f) Paragraaf 4	50
<i>Article 6.</i> — Non-recevabilité de l'action en paiement	51	<i>Artikel 6.</i> — Niet-ontvankelijkheid van de vordering	51
<i>Article 7.</i> — Présomptions relatives à des tiers	52	<i>Artikel 7.</i> — Vermoedens betreffende derden	52
<i>Article 8.</i> — Modalités du paiement de la rémunération	54	<i>Artikel 8.</i> — Wijze van uitbetaling van het loon	54
1. Périodicité des paiements	54	1. Geregelde betaling	54
2. Exceptions	54	2. Uitzonderingen	54
3. Règlement mensuel définitif	57	3. Maandelijke afrekening	57
4. Dérogations	57	4. Afwijkingen	57
5. Règlement d'atelier et délai de 4 jours	58	5. Werkplaatsreglement en termijn van 4 dagen	58
<i>Article 8bis.</i> — Intérêt de plein droit	59	<i>Artikel 8bis.</i> — Intrest van rechtswege	59
<i>Article 9.</i> — Solde dû lors de la cessation du contrat	60	<i>Artikel 9.</i> — Loon nog verschuldigd bij het beëindigen van de overeenkomst	60
<i>Article 9bis.</i> — Quittance pour solde	61	<i>Artikel 9bis.</i> — Kwijting voor afrekening	61
<i>Article 10.</i> — Circonstances de l'encaissement par le travailleur	61	<i>Artikel 10.</i> — Inning van het loon door de werknemer	61
1. Déplacement pour recevoir la paie	61	1. Verplaatsing om het loon te ontvangen	61
2. Imputation de la charge en cas de paiement par poste ou par banque	64	2. aanrekening van de kosten in geval van betaling via post of bank	64
<i>Article 11.</i> — Lieu du paiement	64	<i>Artikel 11.</i> — Plaats van betaling	64

<i>Article 12.</i> — Remise de décompte	66	<i>Artikel 12.</i> — Overhandiging van een afrekening	66
<i>Article 12bis.</i> — Subrogation	67	<i>Artikel 12bis.</i> — Inplaatsstelling	67
<i>Article 13.</i> — Paiement par intermédiaires	67	<i>Artikel 13.</i> — Betaling door tussenpersonen	67
<i>Article 14.</i> — Avances de fonds et perception des rémunérations	68	<i>Artikel 14.</i> — Geldvoorschotten en ontvangstneming van het loon	68
<i>Article 15.</i> — Rémunération au pourboire	69	<i>Artikel 15.</i> — Beloning met fooien	69
1. Problèmes généraux	69	1. Algemene problemen	69
2. Problèmes spéciaux	70	2. Bijzondere problemen	70
CHAPITRE III. — <i>Mesurage du travail</i>	72	HOOFDSTUK III. — <i>Meting van de arbeid</i>	72
<i>Article 16.</i>	72	<i>Artikel 16.</i>	72
<i>Article 17.</i>	73	<i>Artikel 17.</i>	73
<i>Article 18.</i>	73	<i>Artikel 18.</i>	73
<i>Article 19.</i>	73	<i>Artikel 19.</i>	73
CHAPITRE IV. — <i>Retenues sur la rémunération</i>	74	HOOFDSTUK IV. — <i>Inhoudingen op het loon</i>	74
<i>Article 20.</i>	74	<i>Artikel 20.</i>	74
1. Retenues	74	1. Inhoudingen	74
2. Limitation des retenues	77	2. Beperking van de inhoudingen	77
CHAPITRE V. — <i>Saisie et cession de la rémunération</i>	77	HOOFDSTUK V. — <i>Beslag op en overdracht van het loon</i>	77
<i>Article 21.</i> — Libéralités	77	<i>Artikel 21.</i> — Giften	77
<i>Article 22.</i> — Saisie et cession de la rémunération	78	<i>Artikel 22.</i> — Beslag op en overdracht van het loon	78
1. Texte de la Chambre des Représentants	78	1. Tekst van de Kamer van Volksvertegenwoordigers	78
<i>a)</i> Saisie	78	<i>a)</i> Beslag	78
<i>b)</i> Cession	78	<i>b)</i> Overdracht	78
<i>c)</i> Cumul de la saisie et de la cession	79	<i>c)</i> Cumulatie van beslag en overdracht	79
<i>d)</i> Interférence de la rémunération en nature	79	<i>d)</i> Interferentie van het loon in natura	79
2. Texte du Code judiciaire	79	2. Texte van het Gerechtelijk Wetboek	79
3. Examen en première lecture	80	3. Onderzoek in eerste lezing	80
4. Examen en deuxième lecture	86	4. Onderzoek in tweede lezing	86
<i>a)</i> Déduction	89	<i>a)</i> Aftrek	89
<i>b)</i> Adaptation des plafonds à l'évolution de l'index	89	<i>b)</i> Aanpassing van de grensbedragen aan het indexcijfer	89
<i>Article 23.</i> — Pension alimentaire	90	<i>Artikel 23.</i> — Uitkeringen tot onderhoud	90
CHAPITRE Vbis. — <i>Procédure relative à la cession de la rémunération</i>	91	HOOFDSTUK Vbis. — <i>Procedure betreffende de overdracht van het loon</i>	91
<i>Article 24.</i> — Régimes des cessions	91	<i>Artikel 24.</i> — Regeling van de overdracht	91
1. Texte distinct pour la cession	92	1. Afzonderlijke tekst voor de overdracht	92
2. Notifications	93	2. Kennisgevingen	93
3. Opposition du cédant	93	3. Verzet van de overdrager	93
4. Forme de l'envoi	94	4. Vorm van de verzending	94
5. Validation de la cession	94	5. Bekrachtiging van de overdracht	94
6. Information du créancier et transfert	95	6. Kennisgeving aan de schuldeiser en transfer	95
7. Information du travailleur	95	7. Kennisgeving aan de werknemer	95
8. Cession par acte authentique	96	8. Overdracht bij authentieke akte	96
<i>Article 25.</i>	96	<i>Artikel 25.</i>	96
CHAPITRE VI. — <i>Surveillance</i>	97	HOOFDSTUK VI. — <i>Toezicht</i>	97
<i>Articles 26 à 31.</i>	97	<i>Artikelen 26 tot 31.</i>	97
CHAPITRE VII. — <i>Disposition pénales</i>	98	HOOFDSTUK VII. — <i>Strafbepalingen</i>	98
<i>Articles 32 à 36.</i>	98	<i>Artikelen 32 tot 36.</i>	98
CHAPITRE VIII. — <i>Dispositions générales</i>	99	HOOFDSTUK VIII. — <i>Algemene bepalingen</i>	99
<i>Article 36bis.</i> — Personnel des salles de jeux	99	<i>Artikel 36bis.</i> — Het personeel van de speelzalen	99
<i>Article 36ter.</i> — Répression du vagabondage	99	<i>Artikel 36ter.</i> — Tegengaan van landloperij	99
<i>Article 37.</i> — Privilèges et hypothèques	99	<i>Artikel 37.</i> — Voorrechten en hypotheeken	99

<i>Article 38.</i> — Modification de l'article 545 du Code de Commerce	100	<i>Artikel 38.</i> — Wijziging van artikel 545 van het Wetboek van Koophandel	100
<i>Article 39.</i>	100	<i>Artikel 39.</i>	100
<i>Article 39bis.</i> — Cautionnement	101	<i>Artikel 39bis.</i> — Borgstelling	101
<i>Article 40.</i> — Modification des articles 8, 25 et 26 de la loi sur le contrat de travail	101	<i>Artikel 40.</i> — Wijziging van de artikelen 8, 25 en 26 van de wet op de arbeidsovereenkomst	101
<i>Article 41.</i> — Abrogation de la loi du 21 ventôse an IX	102	<i>Artikel 41.</i> — Opheffing van de wet van 21 ventôse jaar IX	102
<i>Article 41bis.</i> — Coordination des textes	102	<i>Artikel 41bis.</i> — Coördinatie van teksten	102
<i>Article 42.</i> — Abrogations	102	<i>Artikel 42.</i> — Opheffingen	102
<i>Article 43.</i> — Adaptation de la loi du 7 juillet 1957	103	<i>Artikel 43.</i> — Aanpassing van de wet van 7 juli 1957	103
<i>Article 44.</i> — Mise en vigueur de la loi	103	<i>Artikel 44.</i> — Inwerkingtreding van de wet	103
TEXTE ADOPTE PAR LA COMMISSION	104	TEKST AANGENOMEN DOOR DE COMMISSIE	105
ANNEXES	138	BIJLAGEN	138

MESDAMES, MESSIEURS,

INTRODUCTION.

Depuis que des hommes travaillent contre rémunération sous l'autorité des employeurs, il s'est trouvé que l'un ou l'autre de ceux-ci abuse de la situation en ne respectant pas intégralement et scrupuleusement le salaire dû. Il se trouve aussi que des créanciers, sachant combien la rémunération est indispensable au travailleur, fondent sur celle-ci leur espoir ou leur certitude d'être payés en procédant à une saisie puisqu'en principe et en droit commun le créancier peut s'emparer à concurrence de sa créance des biens de son débiteur, la rémunération du travail étant certainement l'un des biens les plus sûrs. Mais si sur le plan du droit pur, on ne peut contester l'action du créancier, on ne peut perdre de vue qu'elle se fonde sur le concept de la liberté juridique ou, comme on dit en droit, sur le principe de l'autonomie de la volonté, fondé lui-même sur la notion fallacieuse de l'égalité des hommes. La liberté juridique reposant sur l'égalité, il est erroné et donc dangereux et inéquitable de proclamer une telle liberté s'il n'y pas d'égalité réelle. Tout le droit protecteur des salariés et des artisans et petits commerçants traduit cette volonté de rétablir un minimum d'égalité en mettant le poids de l'Etat en faveur des faibles dont il est le tuteur nécessaire. C'est toute la philosophie de l'intervention du législateur en matière sociale.

S'il n'a vraiment triomphé définitivement en Belgique qu'en 1886-1887, il a dû se manifester déjà sous l'ancien régime, notamment au cours de l'époque transitoire pendant laquelle un nombre toujours croissant de travailleurs échappait au carcan corporatif. C'est ainsi qu'en Grande-Bretagne, en France, dans les provinces qui devaient constituer plus tard la Belgique, les chefs d'Etat durent prendre des mesures de protection de la rémunération, disposant qu'elle soit payée avec exactitude, en monnaie légale et prohibant largement le paiement en nature considéré à juste titre comme l'une des occasions les plus propices à la fraude et à la malhonnêteté.

La deuxième phase de ce qu'on a coutume d'appeler globalement la Révolution française, c'est-à-dire l'époque napoléonienne, marque le début d'un mouvement de régression sociale. Le Code civil de 1804 comporte cet article 1781 qui était si odieux qu'il en paraît à présent invraisemblable : renversant l'égalité pour favoriser le plus fort, il proclamait qu'en cas de contestation sur les gages, le patron était cru sur parole. Il a, en Belgique, régi le salaire ouvrier jusqu'en 1883.

Le régime napoléonien avait aussi disposé par la loi du 22 germinal an XI, l'obligation du livret ouvrier et l'obligation pour celui-ci de porter un congé d'acquit pour que le travailleur puisse être embauché ailleurs. Ce système fut renforcé sous le régime belge. Dans la

DAMES EN HEREN,

INLEIDING.

Sinds er mensen zijn die werken voor loon, zijn er ook werkgevers geweest die van de toestand misbruik maakten om het verschuldigde loon niet volledig en nauwgezet uit te betalen. Vaak ook stellen de schuldeisers, die wel weten hoe onontbeerlijk het loon voor de werknemer is, daarop hun hoop en vertrouwen dat zij zullen worden betaald, eventueel door beslaglegging omdat de schuldeiser zich, in beginsel en naar het gemeen recht, ten belope van zijn schuldvordering mag meester maken van de goederen van zijn schuldenaar en het arbeidsloon ongetwijfeld een van de zekerste goederen is. Maar kan de rechtsvordering van de schuldeiser, zuiver juridisch gezien, niet worden betwist dan mag toch niet uit het oog worden verloren dat zij berust op het begrip juridische vrijheid of, zoals dit in de rechtstaal heet, op het beginsel van de wilsautonomie, dat zelf stoelt op het bedrieglijke begrip van de gelijkheid van alle mensen. Aangezien de juridische vrijheid berust op de gelijkheid, is het verkeerdt en dus ook gevaarlijk en onbillijk, een dergelijke vrijheid te verkondigen als er geen werkelijke gelijkheid bestaat. De gehele wetgeving tot bescherming van de loontrekkenden, de ambachtslieden en de kleine handelaars streeft naar het herstel van een minimum van gelijkheid door het gewicht van de Staat in de weegschaal te leggen ten voordele van de zwakken, van wie hij de noodzakelijke voogd is. Dat is de gehele filosofie van de bemoeienis van de wetgever op sociaal gebied.

Deze bemoeienis heeft in België definitief gezegevierd in 1886-1887, hoewel er reeds sporen van aan te wijzen zijn onder het ancien régime en met name in de overgangperiode toen steeds meer werknemers uit het starre corporatisme vrij kwamen. Zo moesten de staatshoofden in Groot-Brittannië, in Frankrijk en in de provinciën die later het Koninkrijk België zouden vormen, maatregelen nemen tot bescherming van het loon; zij dienden te bepalen dat het stipt moest worden betaald in wettelijke munt en de betaling ervan in natura grotendeels te verbieden aangezien een soortgelijke betaling terecht beschouwd werd als een van de gemakkelijkste middelen tot bedrog en oneerlijkheid.

Gedurende het tweede stadium van wat gewoonlijk en globaal genomen de Franse Revolutie wordt genoemd, d.w.z. gedurende het Napoleontische tijdvak, begint de sociale achteruitgang. In het Burgerlijk Wetboek van 1804 werd een artikel 1781 opgenomen, zo hatelijk dat het ons nu onwaarschijnlijk voorkomt : de gelijkheid werd verbroken in het voordeel van de sterkste door de bepaling dat in geval van betwisting over het loon, de werkgever op zijn woord wordt geloofd. Tot in 1883 werd het arbeidersloon in België door die regel beheerst.

Gedurende het Napoleontische tijdvak kwam ook de wet van 22 Germinal, Jaar XI, tot stand, die voorzag in de verplichting om een arbeidsboekje te houden en daarop het ontslag te stellen en kwijting te verlenen vooraleer de werknemer elders kon worden

justification (1) qu'il donne au Roi de l'arrêté qu'il lui propose, le gouvernement de l'époque se plaint que la loi française n'est pas rigoureusement appliquée et ne cache pas que le livret est une « lettre de crédit » pour le patron qui « néglige ce moyen de garantie morale et pécuniaire ». Et de fait l'arrêté royal du 10 novembre 1845, en son article 5, (2), précise que le livret devra mentionner les « dettes existantes, s'il y lieu » tandis que l'article 10 ajoute que l'ouvrier qui « a reçu des avances sur son salaire ou contracté l'engagement de travailler un certain temps, ne peut exiger la remise de son livret et la délivrance de son congé qu'après avoir acquitté sa dette par son travail... » et l'article 13 précise qu'en cas de départ hors ces conditions (art. 12), « ceux qui emploieront ultérieurement l'ouvrier feront, jusqu'à entière libération, sur le produit de son travail, une retenue au profit du créancier » sans dépasser toutefois « cinquante francs » (de l'époque !) mais, surcroît de précaution en cas de permis provisoire d'occupation, en cas de perte du livret, l'article 20 prévoyait que le patron qui occupait dans ce cas un ouvrier « relie un cinquième du salaire journalier de ce dernier, pour être payé aux créanciers éventuels de l'ouvrier ». Cet arrêté fut d'ailleurs assorti de copieuses instructions aux gouverneurs de province pour qu'ils veillent à son exécution rigoureuse. Quelques autres textes à ce sujet mériteraient aussi d'être mentionnés dans ce cadre.

Mais las, les abus furent tels que, en 1883, une loi rendit les livrets facultatifs et prohibait l'inscription des dettes en même temps d'ailleurs qu'elle abrogeait l'article 1781 du code civil.

Il fallut cependant attendre les émeutes de 1886 pour qu'on se rendit compte des abus innombrables et divers qui s'étaient introduits en matière de salaires, en Belgique comme dans les autres pays. En Grande-Bretagne, Disraëli lui-même consacre à ce problème une bonne partie de l'un de ses romans dont il dit dans l'introduction que sa description est inférieure à la réalité. Aussi est-ce dans ce pays qu'apparut d'abord la législation postérieure à la Révolution industrielle, en vue de protéger le travailleur contre les diverses formes du paiement en nature.

En Belgique, dès le lendemain des événements de 1886, la Commission sociale d'enquête créée par le Gouvernement dressa rapidement un inventaire systématique de la situation et préconisa notamment diverses mesures protectrices du salaire.

La situation était subitement apparue si grave qu'une première loi complète, très radicale pour l'époque et à certains égards, juridiquement très ingénieuse pour extirper le paiement en nature, était promulguée dès

aangeworven. Die regeling werd onder het Belgisch regime nog strenger gemaakt. In het verslag (1) aan de Koning bij het aangeboden besluit kloeg de toenmalige regering dat de Franse wet niet streng genoeg werd toegepast en verheelde zij niet dat het arbeidsboekje een « kredietbrief » was voor de werkgever welke « die morele en geldelijke waarborg ter zijde schoof. » Het koninklijk besluit van 10 november 1845 bepaalt dan ook in artikel 5 (2) dat het boekje melding dient te maken van « de bestaande schulden, zo daartoe aanleiding bestaat » terwijl artikel 10 eraan toevoegt dat de arbeider die « voorschotten op zijn loon heeft ontvangen of zich verbonden heeft gedurende een zekere tijd arbeid te verrichten, slechts de afgifte van zijn boekje en ontslag kan eisen nadat hij zijn schuld met zijn arbeid heeft betaald... »; voorts bepaalt artikel 13 dat, in geval van vertrek van de arbeider buiten die voorwaarden (art. 12), « degenen die de arbeider nadien te werk stellen, op het loon van zijn arbeid een inhouding ten behoeve van de schuldeiser toepassen totdat de schuld volledig is betaald » zonder dat die inhouding evenwel groter mag zijn dan « 50 frank » (van die tijd !). Maar tot overmaat van voorzichtigheid is in artikel 20 voorzien dat, in geval van voorlopige arbeidsvergunning en in geval van verlies van het boekje, de werkgever die een arbeider onder die voorwaarden te werk stelt « een vijfde van het dagelijks loon van de arbeider inhoudt om de eventuele schuldeisers van de arbeider te betalen. » Over dat besluit werden trouwens omstandige onderrichtingen verstrekt aan de provinciegouverneurs opdat zij voor de strenge toepassing ervan zouden waken. Er zijn nog andere desbetreffende teksten die het vermelden waard zouden zijn.

Maar helaas, de misbruiken waren zo groot dat een wet van 1883 de boekjes onverplicht maakte, de vermelding van de schulden verbood en bovendien ook artikel 1781 van het Burgerlijk Wetboek afschafte.

Men diende evenwel te wachten tot het oproer van 1886 om zich rekenschap te geven van de talloze misbruiken van allerlei aard die in België zoals in de andere landen op het gebied van de loonbetaling waren ontstaan. In Groot-Brittannië wijdde Disraëli zelf aan dat probleem een groot gedeelte van een van zijn romans en verklaarde hij in de inleiding ervan dat zijn beschrijving beneden de werkelijkheid lag. In dat land kwamen dan ook de eerste wetten na de industriële revolutie tot stand om de arbeiders te beschermen tegen de verschillende vormen van betaling in natura.

In België maakte de sociale enquête-commissie die na de gebeurtenissen van 1886 door de Regering was ingesteld, onmiddellijk een systematische inventaris op van de toestanden en stelde zij met name verscheidene maatregelen voor om het loon te beschermen.

De toestand bleek plots zo ernstig dat reeds op 16 augustus 1887 een eerste volledige wet werd uitgevaardigd, die voor die tijd zeer radicaal was en in sommige opzichten juridisch zeer vernuftig was opgevat

(1) *Moniteur Belge*, 26 novembre 1845, n° 330.

(2) Le régime français, mais en maintenant l'arrêté des consuls du 9 frimaire an XII, avait été ranimé pour les mines, carrières et usines métallurgiques par un arrêté royal du 30 décembre 1840.

(1) *Belgisch Staatsblad*, 26 november 1845, n° 330.

(2) De Franse regeling was, onder handhaving van het besluit van de Consuls van 9 Frimaire, Jaar XII, bij koninklijk besluit van 30 december 1845, opnieuw toepasselijk gemaakt op de mijnen, de groeven en de metaalfabrieken.

le 16 août 1887. Deux jours plus tard, le 18 août, suivait une autre loi réglementant la saisissabilité et la cessibilité des salaires.

Vinrent ensuite :

— la loi de 1896 sur les règlements d'atelier qui donne aux ouvriers le droit de contrôler le mesurage et toutes opérations devant déterminer la quantité et la qualité de l'ouvrage fourni;

— la loi de 1901 qui complète la précédente en réglementant le mesurage du travail des ouvriers;

— la loi de 1913 faisant courir de plein droit les intérêts moratoires sur les salaires des domestiques et ouvriers logés et nourris chez leur patron;

— les lois de 1920 et 1922 qui améliorèrent la loi de 1887 sur l'incessibilité et l'insaisissabilité des salaires;

— la loi de 1940 relative aux rémunérations payées en pourboires;

— la loi de 1953 prohibant le paiement des salaires à des mandataires intéressés;

— la loi de 1957 réduisant la partie cessible des salaires en cas d'achats à tempérament.

Si l'on ajoute toutes les garanties qui résultent des lois sur les contrats de travail et d'emploi, sur les contrats de navigation intérieure et maritime, des conventions collectives rendues obligatoires et de la récente loi sur le statut juridique des représentants de commerce, on voit que depuis 1883 et surtout depuis 1886, le législateur a été constamment soucieux de garantir la loyauté et la régularité dans l'établissement et la liquidation des salaires. C'est qu'il s'agit en effet essentiellement des moyens d'existence de tous ceux qui travaillent pour vivre et n'ont même généralement que ce travail comme moyen d'existence.

Cet effort se poursuivit en jetant dès 1945 les bases d'un Code du Travail qui devait non seulement coordonner les nombreuses lois sociales mais les améliorer et les moderniser. Une Commission officielle au ministère du travail, puis le Conseil d'Etat, puis la Commission du travail du Sénat y consacrèrent des travaux longs et approfondis. La Commission de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale du Sénat était donc toute prête pour l'étude du projet de loi portant protection des rémunérations, déjà examiné soigneusement par la Chambre et pour y intégrer plusieurs formules élaborées par la commission du code. Un travail préparatoire considérable aura donc été effectué mais la commission du Sénat, soucieuse de faire œuvre durable, œuvre de justice sociale et œuvre moderne y a néanmoins consacré 26 séances, avec la collaboration active du Ministre de l'Emploi et du Travail et de ses collaborateurs.

om de betaling van het loon in natura uit te roeien. Twee dagen later, op 18 augustus namelijk, volgde een nieuwe wet op de beslagbaarheid en de overdraagbaarheid van het loon.

Daarop volgden :

— de wet van 1896 nopens de werkplaatsreglementen, die aan de arbeiders het recht verleent om de meting en alle andere verrichtingen te controleren waarmede de hoeveelheid en de hoedanigheid van het geleverde werk werden vastgesteld;

— de wet van 1901 die de vorige wet aanvult en het vaststellen van de arbeid der werklieden regelt;

— de wet van 1913 houdende dat van rechtswege nalatigheidsinteressen verschuldigd zijn op het loon van dienstboden en werknemers die van hun werkgever kost en inwoning ontvangen;

— de wetten van 1920 en 1922 die de wet van 1887 op de onafstaanbaarheid en de onbeslagbaarheid van het loon verbeteren;

— de wet van 1940 betreffende het loon dat met fooien wordt betaald;

— de wet van 1953 houdende verbod de lonen uit te betalen aan belanghebbende opdrachthouders;

— de wet van 1957 tot vermindering van het overdraagbaar gedeelte van het loon bij verkoop op afbetaling.

Bovendien zijn er nog al de waarborgen die voortvloeien uit de wetten op de arbeidsovereenkomst voor werklieden en bedienden, de arbeidsovereenkomst voor binnenschippers en schepelingen, de verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten en de recente wet betreffende het statuut van de handelsvertegenwoordigers, waaruit blijkt dat de wetgever sinds 1883, en vooral sedert 1886, voortdurend ernaar gestreefd heeft de eerlijkheid en de regelmatigheid bij de vaststelling en de uitbetaling van het loon te verzekeren. Het gaat hier immers wezenlijk om de middelen van bestaan van al degenen die arbeid verrichten om in hun levensonderhoud te voorzien en normaal zelfs geen ander middel van bestaan dan hun arbeid bezitten.

Dit streven werd voortgezet toen in 1945 de grondslag werd gelegd van een arbeidswetboek, waarbij niet alleen de bedoeling voorzat de talrijke sociale wetten te coördineren, maar ze ook te verbeteren en te moderniseren. Een officiële commissie op het Ministerie van Arbeid, de Raad van State en de Commissie voor de Arbeid van de Senaat hebben daaraan langdurig en diepgaand gewerkt. De Commissie voor de Tewerkstelling, de Arbeid en de Sociale Voorzorg van de Senaat was dus volkomen erop voorbereid het ontwerp van wet betreffende de bescherming van het loon der werknemers in studie te nemen dat de Kamer reeds zorgvuldig had onderzocht, en daarin verschillende bepalingen op te nemen die de Commissie voor het Wetboek had opgesteld. Er is dus veel voorbereidend werk verricht, maar de Senaatscommissie, die ernaar streeft om duurzaam werk van sociale rechtvaardigheid en moderne strekking tot stand te brengen, heeft niettemin 26 vergaderingen gehouden met de actieve medewerking van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid en zijn ambtenaren.

Il s'agit par le présent projet de loi de reprendre toutes les lois antérieures relatives à la protection des rémunérations en coordonnant les diverses dispositions reprises notamment dans les lois citées en les améliorant par des modifications suscitées par des conceptions nouvelles actuellement admises en matière sociale par l'esprit public.

C'est une œuvre méritoire qui pourra prendre place ultérieurement dans le Code du Travail et en constituer un chapitre unifié.

La Commission du Sénat a cependant été amenée à proposer de nombreuses modifications au texte retenu par la Chambre des Représentants, — ne fut-ce d'ailleurs qu'en fonction de l'élaboration du Code judiciaire en ce qui regarde les saisies et les cessions.

Dans l'ensemble, la Commission est convaincue que les formules proposées répondent au besoin de justice sociale de notre temps.

EXPOSE DU MINISTRE.

Avant d'en aborder la discussion, le Ministre fait un exposé de l'économie générale du projet.

Le présent projet de loi a pour but principal de coordonner et d'étendre les diverses dispositions de la législation relative à la protection de la rémunération.

Il permettra en outre la ratification des conventions internationales n^{os} 95 concernant la protection du salaire et 99 concernant les méthodes de fixation des salaires minima dans l'agriculture, adoptées respectivement en 1949 et 1951 par la Conférence internationale du Travail à Genève. En effet, la ratification de ces deux conventions par la Belgique exige la modification préalable de certaines dispositions de la loi du 16 août 1887 portant réglementation du paiement des salaires des ouvriers.

Le texte du présent projet tient largement compte des remarques faites par le Conseil national du Travail dans son avis n^o 137 du 24 novembre 1960 et par le Conseil d'Etat dans son avis du 9 mars 1962.

En faisant usage de l'expression « protection de la rémunération », le projet n'entend point poser comme règle qu'un droit à la rémunération est garanti à qui-conque engage ses services.

Mais lorsque le droit à rémunération est acquis en vertu d'un contrat de louage de travail, en vertu d'un autre contrat ayant pour objet une prestation de travail, ou en vertu d'une loi ou d'un règlement, le projet tend à protéger ce droit préexistant en édictant notamment des mesures propres à assurer au bénéficiaire la libre disposition de son salaire en vue de lui permettre d'assurer sa propre subsistance et celle de sa famille.

La coordination de la réglementation en matière de protection de la rémunération est réalisée par le projet en réunissant et en adaptant dans un même texte :

Het ontwerp van wet streeft ernaar alle vroegere wetten betreffende de bescherming van het loon opnieuw ter hand te nemen, de verschillende bepalingen die met name uit de vorengenoemde wetten zijn overgenomen te coördineren en te verbeteren door er wijzigingen in aan te brengen die berusten op de nieuwe sociale opvattingen die thans algemeen aangevaard worden.

Het is een verdienstelijk werk dat later opgenomen zal kunnen worden in het Arbeidswetboek en een afzonderlijk hoofdstuk ervan zal kunnen vormen.

De Senaatscommissie diende evenwel talrijke wijzigingen in de tekst van de Kamer van Volksvertegenwoordigers voor te stellen al was het trouwens maar om rekening te houden met de bepalingen nopens het beslag en de overdracht in het nieuwe gerechtelijk wetboek, dat in voorbereiding is

Alles samengenomen is de commissie ervan overtuigd dat de voorgestelde regeling aan de hedendaagse opvatting van de sociale rechtvaardigheid beantwoordt.

UITEENZETTING VAN DE HEER MINISTER.

Alvorens een aanvang te maken met de behandeling ervan, geeft de Minister een uiteenzetting van de algemene opzet van het ontwerp.

Dit ontwerp heeft hoofdzakelijk tot doel, de diverse bepalingen van de wetgeving betreffende de bescherming van het loon te coördineren en uit te breiden.

Het ontwerp zal bovendien de bekrachtiging mogelijk maken van de internationale overeenkomsten n^o 95 betreffende de bescherming van het loon en n^o 99 betreffende de methoden tot vaststelling van de minimumlonen in de landbouw, welke respectievelijk in 1949 en in 1951 te Genève zijn goedgekeurd door de Internationale Arbeidsconferentie. De bekrachtiging door België van beide overeenkomsten onderstelt inderdaad de voorafgaande wijziging van sommige bepalingen van de wet van 16 augustus 1887 tot regeling van de uitbetaling van het loon aan de werklieden.

In de tekst van dit ontwerp wordt ruimschoots rekening gehouden met de opmerkingen die door de Nationale Arbeidsraad in zijn advies n^o 137 van 21 november 1960 en door de Raad van State in zijn advies van 9 maart 1962 zijn gemaakt.

Onder de woorden « bescherming van het loon » wordt in het ontwerp geenszins verstaan, dat het als regel geldt dat een recht op loon is gewaarborgd aan al wie arbeid in loondienst verricht.

Wanneer echter het recht op loon wordt verkregen krachtens een arbeidsovereenkomst, krachtens een andere overeenkomst tot het verrichten van arbeid of krachtens een wet of reglement, beoogt dit ontwerp het vooraf bestaande recht te beschermen door inzonderheid de nodige maatregelen te treffen, opdat de gerechtigde over zijn loon vrijelijk kan beschikken om in zijn levensonderhoud en in dat van zijn gezin te voorzien.

De reglementering inzake de bescherming van het loon wordt gecoördineerd in het ontwerp door het samenbrengen en het aanpassen in een en dezelfde tekst van :

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 (à l'exception de son article 3bis qui est relatif aux pensions et autres prestations non constitutives de salaire);

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.

Des dispositions analogues à celles du projet se retrouvent dans diverses autres lois, 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. Même quand ces dispositions dérogent à celles du projet, elles ont toutefois été maintenues parce qu'elles sont mieux adaptées aux conditions spéciales dans lesquelles ces catégories de travailleurs effectuent leurs prestations de travail.

Outre la coordination de la législation sur la protection de la rémunération, le projet vise également à étendre le champ d'application de cette législation.

Cette extension est réalisée sur un double plan :

d'une part, en englobant dans le champ d'application de la loi non seulement les personnes travaillant en vertu d'un contrat de louage de travail, mais toutes les personnes travaillant sous l'autorité d'une autre personne en vertu de tout autre contrat ayant pour objet une prestation de travail, et même en dehors de tout engagement contractuel (art. 1); et d'autre part, en élargissant la signification de la notion de « rémunération ». Cette notion couvre, dans le cadre du projet voté par la Chambre, non seulement le salaire proprement dit, payé en contrepartie directe du travail accompli, mais aussi des avantages auxquels le travailleur peut prétendre à charge de son employeur 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 salaire afférent aux jours fériés rémunérés, les allocations accordées lorsqu'il est mis fin aux services à un âge déterminé (art. 2).

Doit également être considéré comme rémunération le paiement effectué par des caisses, des fonds de compensation, des fonds de sécurité d'existence, au lieu de l'employeur, en vertu des versements ou des cotisations forfaitaires effectués par celui-ci afin de se décharger d'une obligation légale, p. ex. le paiement du salaire hebdomadaire garanti par le Fonds de compensation à créer éventuellement par la Commission nationale sociale pour les petites entreprises, le paiement de la rémunération pour les jours fériés par le Fonds de sécurité d'existence.

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 van beslag op het loon der werklieden (met uitzondering van artikel 3bis dat betrekking heeft op pensioenen en andere uitkeringen die geen loon zijn);

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.

Bepalingen, analoog met die van het ontwerp, worden in diverse andere wetten teruggevonden, 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. Ofschoon deze bepalingen afwijken van die van het ontwerp, werden zij niettemin behouden, omdat zij beter zijn aangepast aan de speciale voorwaarden waaronder deze categorieën van werknemers hun arbeid verrichten.

Benevens de coördinatie van de wetgeving op de bescherming van het loon beoogt het ontwerp ook het toepassingsgebied van deze wetgeving uit te breiden.

Deze uitbreiding is tweemaal :

Enerzijds worden in het toepassingsgebied van de wet niet alleen de personen opgenomen die ingevolge een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten, doch ook alle personen die onder het gezag van een ander persoon krachtens elke andere overeenkomst tot het verrichten van arbeid en zelfs buiten enige contractuele verbintenis om arbeid verrichten (art. 1); anderzijds wordt de betekenis van het begrip « loon » verruimd. In het kader van het door de Kamer aangenomen ontwerp dekt dit begrip niet alleen het eigenlijke loon, toegekend als rechtstreekse tegenprestatie van de verrichte arbeid, maar ook de voordelen waarop de werknemer aanspraak kan hebben ten laste van zijn werkgever in verband met de uitvoering, de beëindiging of de schorsing van de dienstbetrekking, zoals opzeggings- en ontslagvergoedingen, loon voor betaalde feestdagen, uitkeringen bij beëindiging van de dienstbetrekking op een bepaalde leeftijd (art. 2).

Als loon dient eveneens te worden aangezien de betalingen die door kassen, vereveningsfondsen, fondsen voor bestaanszekerheid namens de werkgevers worden gedaan ingevolge vaste stortingen of bijdragen die door de werkgever worden betaald om zich van een wettelijke verplichting te ontlasten, b. v., de betaling van het gewaarborgd weekloon door het vereveningsfonds dat eventueel zou worden opgericht door de Nationale Sociale Commissie voor de Kleine Ondernemingen en de uitbetaling van het loon voor de feestdagen door het fonds voor bestaanszekerheid.

Il est à noter que cette définition extensive de la notion de « rémunération » ne modifie en rien les bases de calcul des cotisations de sécurité sociale.

Ne sont pas à considérer comme rémunération pour l'application de cette loi, les indemnités payées directement ou indirectement par l'employeur :

1° comme pécule de vacances;

2° qui doivent être considérées comme un complément des indemnités dues par suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle;

3° qui doivent être considérées comme un complément des avantages accordés pour les diverses branches de la sécurité sociale, tels que les allocations pour charges de famille et les allocations octroyées aux proches du travailleur décédé.

En vertu de l'article 25 du projet, tel qu'il a été modifié par la Chambre, ces indemnités sont incessibles et insaisissables conformément aux règles fixées par l'article 8 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Les articles 3 à 15 traitent plus spécialement de la protection de la rémunération. Ils assurent notamment au travailleur la libre disposition de sa rémunération (art. 3), déterminent les modes de paiement (art. 4) et les avantages qui peuvent être accordés à titre de rémunération en nature, en limitant la quotité maximum de ce paiement, en principe, à un cinquième (art. 5), et fixant les intervalles de paiement, en principe, à seize jours (art. 8).

Parmi ces dispositions, il y a lieu de signaler l'article 4 qui consacre des modes de paiement de la rémunération plus modernes et déjà en usage comme le paiement par l'intervention de l'administration des postes, de l'office des chèques postaux ou d'une banque, (ainsi le texte est mis en concordance avec les dispositions de l'article 3, 2° de la convention internationale n° 95), et l'article 8 qui met fin à l'incertitude du travailleur quand à la date du paiement de sa rémunération.

En principe, la rémunération doit être payée au moins deux fois par mois à seize jours d'intervalle et il n'y a plus de référence à un plafond donné, comme c'était le cas dans l'article 5 de la loi du 16 août 1887. Le projet assure ainsi la régularité du paiement de la rémunération des travailleurs d'une façon beaucoup plus étendue que sous l'empire de la loi du 16 août 1887.

L'article 10 est également une disposition nouvelle qui ne figurait pas dans la loi du 16 août 1887. Il prévoit que la rémunération doit être payée de manière à ne pas obliger le travailleur à se déplacer pendant un jour d'inactivité habituelle. En effet, depuis la loi de 1887, 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

Opgemerkt zij dat deze extensieve bepaling van het begrip « loon » hoegenaamd geen wijziging aanbrengt in de grondslagen voor de berekening van de bijdragen voor de sociale zekerheid.

Voor de toepassing van deze wet mogen niet worden beschouwd als loon de door de werkgever rechtstreeks of niet-rechtstreeks betaalde vergoedingen :

1° als vakantiegeld;

2° die moeten worden aangezien als aanvullende vergoedingen welke verschuldigd zijn ten gevolge van een arbeidsongeval of van een beroepsziekte;

3° die moeten worden aangezien als aanvullende voordelen welke worden toegekend binnen het raam van de diverse takken der sociale zekerheid, zoals de gezinsbijslag en de uitkeringen aan de nabestaanden van de overleden werknemer.

Krachtens artikel 25 van het ontwerp, zoals het door de Kamer is gewijzigd, zijn die vergoedingen niet vatbaar voor overdracht en voor beslag overeenkomstig de regels, vastgesteld bij artikel 8 van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

De artikelen 3 tot 15 handelen meer in het bijzonder over de bescherming van het loon. Bij deze artikelen onder meer mag de werknemer vrijelijk beschikken over zijn loon (art. 3), worden de betalingswijzen bepaald (art. 4), alsook de voordelen die toegekend kunnen worden als loon in natura, waarbij in principe het maximumbedrag hiervan een vijfde niet mag overschrijden (art. 5) en waarbij in principe de betaling met een tussenpoos van zestien dagen wordt gedaan (art. 8).

Onder die artikelen zij gewezen op artikel 4 tot vastlegging van moderner en reeds gebruikelijke wijzen van betaling van het loon, zoals de betaling door toedoen van het postbestuur, van het bestuur der postchecks of van een bank (aldus is de tekst in overeenstemming gebracht met de bepalingen van artikel 3; 2° van de internationale overeenkomst n° 95) en op artikel 8 dat een einde maakt aan de onzekerheid van de werknemer nopens de datum van betaling van zijn loon.

In principe moet het loon ten minste tweemaal per maand met een tussenpoos van zestien dagen worden uitbetaald; er wordt niet meer verwezen naar een gegeven plafond, zoals dit het geval was in artikel 5 van de wet van 16 augustus 1887. Bij dit ontwerp dus geschiedt de regelmatige betaling van het loon der werknemers op een veel bredere wijze dan onder de wet van 16 augustus 1887.

Artikel 10 is eveneens een nieuwe bepaling die niet voorkwam in de wet van 16 augustus 1887. Het bepaalt dat het loon derwijze moet worden uitbetaald, dat de werknemer zich niet tijdens een gewone rustdag moet verplaatsen. Inderdaad, sedert de wet van 1887 heeft een wet van 1905 de zondagsarbeid verboden en bij een wetsbesluit van 25 februari 1947 wordt de arbeid op feestdagen verboden. Bovendien, in vele

de branches d'activité, les travailleurs bénéficient du régime de travail des cinq jours et ne sont donc plus occupés le samedi.

Les articles 16 à 18 reprennent, en les adaptant, les dispositions de la loi du 30 juillet 1901 réglementant le mesurage du travail des ouvriers.

Les articles 21 à 24 ont trait à la saisie et la cession de la rémunération.

L'article 22 du projet initial avait fixé en matière de saisie et de cession un plafond de 10.000 francs au delà duquel la rémunération était saisissable et cessible sans limitation; ce plafond a été supprimé par la Chambre.

Par ailleurs, le projet de loi instituant le Code judiciaire prévoit aux articles 1409 à 1412, un régime de saisie et de cession, qui diffère de celui prévu par le présent projet de loi.

Afin de permettre au travailleur de disposer du minimum vital pour assurer sa subsistance et celle de sa famille, l'art. 22 réduit la quotité cessible de la rémunération à un cinquième (au lieu des deux cinquièmes actuellement) 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.

L'article 23 prévoit deux dérogations à la règle générale de l'article 22 concernant la quotité maximum saisissable et cessible de la rémunération, en permettant la saisie et la cession sans limitation à la suite d'une action alimentaire et lorsque la rémunération doit être payée à l'époux du travailleur par application de l'article 218 et de l'article 268, alinéa 2 du Code civil.

Les articles concernant le contrôle des dispositions de la loi sont conformes aux dispositions relatives au contrôle qui figurent dans la plupart des lois sociales (articles 26 à 31).

Afin de rendre plus facile le travail des parquets et des tribunaux, les articles 32 à 36, contenant les dispositions pénales prévoient une même peine pour toutes les infractions : une amende de 26 à 500 francs.

Enfin, le projet prévoit, dans ses articles 37 à 41, les modifications à apporter à certaines lois actuellement en vigueur et dans son article 42 les dispositions abrogatoires qui découlent des dispositions du présent projet.

DISCUSSION GENERALE.

a) Question préalable.

Un membre rappelle que, à la Chambre des Représentants, il fut convenu de soumettre le projet à la Commission de la Justice et demande quelles furent les raisons de cette procédure.

Le Ministre répond que le problème fut soulevé par le Ministre de la Justice en ce qui concerne les cessions

bedrijfstakingen genieten de werknemers de vijfdaagse week en werken dus niet meer 's zaterdags.

Bij de artikelen 16 tot 18 worden de bepalingen van de wet van 30 juli 1901 tot regeling van de berekening van de arbeid der werklieden overgenomen en aangepast.

De artikelen 21 tot 24 hebben betrekking op het beslag op en de overdracht van het loon.

Bij artikel 22 van het oorspronkelijke ontwerp was inzake het beslag en de overdracht een plafond van 10.000 frank vastgesteld waarboven het loon zonder beperking vatbaar was voor beslag en overdracht; dit plafond werd door de Kamer afgeschaft.

Bovendien, bij de artikelen 1409 tot 1412 van het ontwerp van wet houdende het gerechtelijk wetboek wordt een regeling voor beslag en overdracht getroffen, verschillend van die welke bij dit wetsontwerp is voorzien.

Ten einde de werknemer het levensminimum te verzekeren om in zijn levensonderhoud en in dat van zijn gezin te voorzien, wordt bij artikel 22 het voor overdracht vatbare gedeelte van het loon op een vijfde gebracht in plaats van twee vijfde thans, terwijl het voor beslag vatbare gedeelte op een vijfde wordt behouden. Beslag en overdracht te zamen mogen niet meer dan twee vijfde bedragen van het bij elke uitbetaling verschuldigde loon in plaats van drie vijfde thans.

Artikel 23 voorziet in twee afwijkingen van de algemene regel van artikel 22 betreffende het voor beslag en overdracht vatbare maximumgedeelte van het loon, waarbij beslag en overdracht zonder beperking zijn toegelaten na een vordering tot onderhoudsplicht of wanneer het loon moet worden uitbetaald aan de echtgenote van de werknemer met toepassing van artikel 218 en van artikel 268, tweede lid, van het Burgerlijk Wetboek.

De artikelen aangaande het toezicht op de bepalingen van de wet stemmen overeen met de bepalingen betreffende het toezicht, welke voorkomen in de meeste sociale wetten (artikelen 26 tot 31).

Ten einde het werk van de parketten en van de rechtbanken te vergemakkelijken, wordt bij de artikelen 32 tot 36 betreffende de strafbepalingen een zelfde straf gesteld op alle misdrijven : een boete van 26 tot 500 fr.

Het ontwerp voorziet ten slotte bij de artikelen 37 tot 41 in de nodige wijzigingen van sommige thans van kracht zijnde wetten en bij artikel 42 in de opheffingsbepalingen die volgen uit de bepalingen van dit ontwerp.

ALGEMENE BESPREKING.

a) Voorafgaande vraag.

Een lid merkt op dat het ontwerp in de Kamer van Volksvertegenwoordigers voorgelegd werd aan de Commissie voor de Justitie en vraagt waarom aldus tewerk is gegaan.

De Minister antwoordt dat het probleem ter sprake werd gebracht door de Minister van Justitie wat

et saisies parce qu'il envisageait de remanier tout le système de ces deux genres d'opérations et c'est ce seul aspect qui relèverait de la compétence préparatoire de la Commission de la Justice. Le Ministre du Travail ne peut cependant accepter que tout le projet en présence puisse être retardé jusqu'à la mise au point d'un projet général sur les cessions et saisies mais déclara que, évidemment, si un projet sur ces deux derniers points aboutissait et qu'il aurait pour effet de modifier le projet spécifique de la protection des rémunérations, il pourrait en être tenu compte ultérieurement.

La Commission du Sénat partage ce sentiment.

Ultérieurement, au niveau du Sénat, en ce qui concerne la préparation du présent texte et du présent rapport, un accord intervint à la demande de la Commission de la Justice : M. Van Bogaert, rapporteur de la sous-commission de la Justice chargée d'étudier dans la réforme du Code judiciaire la partie relative aux saisies et cessions des rémunérations, participa aux discussions de notre Commission avec la collaboration de M. Krings, commissaire-adjoint à la réforme judiciaire et il fut convenu que la solution adoptée avec cette double collaboration par la Commission de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale serait intégrée telle quelle dans le texte proposé par la sous-commission de la Justice. Cette procédure permet d'éviter de soumettre au Sénat deux solutions divergentes. Il a été procédé de la sorte et la solution proposée ici en ce qui concerne les articles portant sur la cession et la saisie a été élaborée dans ces conditions et se trouvera reprise tant dans la loi sur la protection des rémunérations que dans le Code judiciaire.

b) Problème d'ensemble.

Un membre déclare qu'il est heureux que ce projet soit mis en discussion parce qu'il répond à trois objectifs qui présentent un réel intérêt :

1° il s'agit d'une œuvre de coordination entre un grand nombre de lois qui s'échelonnent sur de nombreuses années et que toute coordination est à encourager ou à poursuivre;

2° une telle opération entraîne nécessairement avec elle une simplification, de plus en plus souhaitée en matière de législation sociale;

3° en de telles occasions, on peut toujours apporter des améliorations de fond aux textes antérieurs.

Il rappelle que tels étaient les buts généraux poursuivis par la proposition de loi tendant à coordonner les lois sociales en un Code du Travail, auquel une sous-commission de la présente Commission du Sénat a œuvré pendant plusieurs années, entreprise qui n'a dû être suspendue qu'en raison des très nombreux projets de lois déposés et portant sur divers chapitres du Code en élaboration. Le présent projet recouvre d'ailleurs l'un des chapitres rédigés depuis longtemps déjà en termes presque définitifs par la sous-commission. L'adoption de la loi envisagée constituera en fait et en droit l'un des chapitres du futur Code. Il y a donc lieu de se réjouir de ce que, si le Code ne peut actuellement

concerner la protection des rémunérations, le projet de loi sur la protection des rémunérations ne peut être adopté qu'après l'adoption du Code du Travail.

De Senaatscommissie keurt dat standpunt goed.

Naderhand kwam in de Senaat, op verzoek van de Commissie voor de Justitie, een overeenkomst tot stand met betrekking tot de voorbereiding van het ontwerp en het verslag : de heer Van Bogaert, verslaggever van de Subcommissie voor de Justitie belast met de studie van de bepalingen betreffende het beslag en de overdracht van het loon in het nieuwe gerechtelijk Wetboek, nam aan de besprekingen van onze Commissie deel, evenals de heer Krings, adjunct-commissaris voor de gerechtelijke hervorming en er werd afgesproken dat de tekst, die met deze tweevoudige medewerking door de Commissie voor de Tewerkstelling, de Arbeid en de Sociale Voorzorg zou worden goedgekeurd, als dusdanig zou worden opgenomen in de tekst van de Subcommissie voor de Justitie. Zo wordt vermeden dat aan de Senaat twee verschillende oplossingen worden voorgelegd. De voorgestelde tekst van de artikelen betreffende overdracht en beslag is in die omstandigheden tot stand gekomen en zal worden opgenomen in de wet betreffende de bescherming van het loon zowel als in het gerechtelijk wetboek.

b) Algemene problemen.

Een lid acht zich gelukkig dat het ontwerp in bespreking komt, omdat het drie doeleinden nastreeft die werkelijk van belang zijn :

1° het brengt een coördinatie van talrijke wetten die met jaren tussenuitruimte zijn goedgekeurd en alle coördinatie moet worden bevorderd of nagestreefd;

2° coördinatie leidt noodzakelijkerwijze tot vereenvoudiging, wat op het gebied van de sociale wetgeving steeds meer gewenst is;

3° zij biedt de gelegenheid om de vroegere teksten fundamenteel te verbeteren.

Dat waren ook de algemene doeleinden van het voorstel van wet om de sociale wetten te coördineren in een arbeidswetboek; een subcommissie van de Senaatscommissie voor de Arbeid is hiermede jarenlang bezig geweest en haar werkzaamheden zijn slechts opgeschort toen talrijke ontwerpen van wet waren ingediend die betrekking hadden op verschillende hoofdstukken van het voorbereide wetboek. Ook dit ontwerp betreft trouwens een van de hoofdstukken die de subcommissie lang geleden reeds in bijna definitieve bewoordingen heeft vastgesteld. De nieuwe wet zal in feite en in rechte een van de hoofdstukken van het toekomstige wetboek vormen. Het is dan ook verhe-

être construit en une fois, on puisse au moins poursuivre cet objectif chapitre par chapitre.

Mais si l'on doit se réjouir de cette situation, cela ne signifie point qu'on ne doive examiner le texte avec soin, précisément parce qu'il s'agit non d'une loi de circonstance mais d'un texte qui doit être voué à la longue durée d'un Code. Aussi, avec cependant une volonté de mener activement la tâche, convient-il d'examiner très attentivement les textes proposés en vue, le cas échéant, de les améliorer. A cet égard, dans plusieurs cas, les textes élaborés par la sous-commission du Code du Travail sont meilleurs et il conviendra de faire la comparaison; il ne faut pas perdre de vue que les textes de la sous-commission résultent de trois années de travaux d'une commission officielle mixte créée dès 1945 au Ministère du Travail, d'un avis très circonstancié du Conseil d'Etat et, en sous-commission, l'examen en plusieurs lectures, généralement trois ou quatre, des formules envisagées. Comme d'autre part le projet actuel a fait l'objet d'études approfondies par le Conseil National du Travail, le Conseil d'Etat et la Chambre des Représentants, on se trouve au total en présence d'un travail d'ensemble qui permet d'aboutir à de bons résultats.

A titre indicatif de problèmes qui pourraient être examinés en vue d'amendements, on peut citer la question des indemnités dues en vertu de la loi sur les fermetures d'entreprises, le jeu des intérêts de plein droit, la question des conséquences sociales de la sous-traitance, etc.; ce ne sont là que des exemples, d'autres problèmes devant être examinés à l'occasion des articles.

Mais cela ne diminue en rien l'intérêt du projet dont l'aboutissement doit être poursuivi avec diligence.

c) Problèmes particuliers.

1. Immeuble. — Prix normal.

Un membre, partant du fait que le projet reconnaît trois formes de salaires : en espèces, en nature et en pourboires, se demande si pour le salaire en nature, la notion de l'évaluation en prix normal ne peut pas être discutable en certains cas et si cette notion de la troisième phrase du § 3 de l'article 5 n'est pas en contradiction avec la première phrase du même paragraphe qui exprime que la fourniture en nature ne peut pas poursuivre un but de lucre. Il semble résulter de ces deux textes que l'intention de lucre doit être éliminée mais que le fait du lucre ne le serait pas en parlant du prix normal.

Plus particulièrement le problème de la maison mise à disposition comme paiement en nature peut aboutir à ce résultat. Sur le plan de l'économie sociale le fait de cette maison constitue une limitation à la mobilité sur le marché de l'emploi et dans une certaine mesure lie davantage le travailleur à l'employeur mais en outre peut constituer pour celui-ci la valorisation d'un bien qui n'aurait peut-être pas atteint ce niveau. Il ne

gend te zien dat, als het wetboek op dit ogenblik niet ineens tot stand komt, het beoogde doel toch hoofdstuk per hoofdstuk wordt bereikt.

Dit betekent echter niet dat de tekst niet zorgvuldig moet worden onderzocht, omdat het nu juist geen geleghedswet betreft maar een regeling die even lang moet kunnen meegaan als een wetboek. Het past dan ook de teksten — zonder evenwel vertraging te laten optreden — zeer aandachtig te onderzoeken met het oog op de eventuele verbetering ervan. Nu is het zo dat de teksten van de Subcommissie voor het Arbeidswetboek in verscheidene gevallen beter zijn, wat uit de vergelijking ervan zal blijken; men vergeete immers niet dat de tekst van de Subcommissie de vrucht is van drie jaren werk van een onofficiële gemengde commissie die in 1945 bij het Ministerie van Arbeid werd ingesteld, dat hij berust op een zeer uitvoerig advies van de Raad van State en op het onderzoek van de overwogen formules in de Subcommissie, die telkens verscheidene — gewoonlijk drie of vier — lezingen onder ogen zag. Verder werd dit ontwerp diepgaand bestudeerd door de Nationale Arbeidsraad, de Raad van State en de Kamer van Volksvertegenwoordigers, zodat wij hier, alles samen genomen, voor een algemene regeling staan die tot goede resultaten zal kunnen voeren.

Voorbeelden van problemen die onderzocht kunnen worden met het oog op amendering zijn : de vergoedingen verschuldigd krachtens de wet op de sluiting van de ondernemingen, de intresten van rechtswege, de sociale gevolgen van de toelevering, enz. Dit zijn slechts voorbeelden; andere problemen zullen bij de bespreking van de artikelen onderzocht moeten worden.

Maar dit doet niets af aan het belang van het ontwerp, waarvan de behandeling met spoed moet worden voortgezet.

c) Bijzondere problemen.

1. Onroerend goed. — Normale prijs.

Een lid merkt op dat het ontwerp voorziet in drie soorten van loon : loon in geld, loon in natura en fooien. Hij vraagt zich af of, wat betreft het loon in natura, het begrip raming tegen normale prijs niet in sommige gevallen vatbaar is voor betwisting en of dat begrip, zoals het omschreven is in de derde volzin van § 3 van artikel 5, niet in tegenspraak is met de eerste volzin van dezelfde paragraaf, waarin bepaald is dat de werkgever bij de betaling in natura geen winst mag nastreven. Beide teksten schijnen erop te wijzen dat winstbejag wel moet worden uitgesloten, maar de winst zelf niet, waar er sprake is van normale prijs.

Dit kan inzonderheid het geval zijn wanneer er een huis ter beschikking wordt gesteld als betaling in natura. Sociaal-economisch gezien beperkt zulks de mobiliteit op de arbeidsmarkt en bindt de werknemer tot op zekere hoogte nauwer aan de werkgever, maar bovendien kan dat huis op die wijze voor de werkgever een hogere waarde krijgen dan het anders misschien zou hebben gehad. Het is niet de bedoeling zover te

s'agit pas d'aller jusqu'à interdire la mise à disposition d'un logement mais autre chose est de payer la totalité de la rémunération en espèces et d'accorder l'usage d'une maison comme salaire en nature. Au paiement « au prix courant » ou « au prix normal », faut-il ajouter le désavantage de lier le travailleur et de réduire sa mobilité ? Certes, il faut reconnaître que dans certains cas, par exemple celui d'un gérant, ce genre de rémunération peut présenter un avantage néanmoins atténué par une réduction de mobilité. Aussi ne s'agit-il pas de prohiber ce mode de paiement en nature. Cependant si l'évaluation est inférieure à la réalité, cela correspond à un supplément de salaire; si elle est égale au prix normal, c'est une valorisation au profit de l'employeur.

Plusieurs membres et le ministre participent à une discussion sur ce point spécial en ce qui concerne l'immeuble. Les uns sont enclins à partager le sentiment qui vient d'être exprimé; d'autres voient le problème sous l'angle inverse et pensent que le prix normal favorise probablement davantage la mobilité du travailleur que si le logement, étant attribué à un prix inférieur, n'amenait pas le travailleur à hésiter avant de quitter l'emploi auquel ce logement est attaché; dans ce cas, le prix normal est plus favorable à la mobilité. Un troisième groupe de membres pense que le système joue dans les deux sens; ainsi par exemple lorsque le logement est maintenu pendant la suspension de l'exécution du contrat ou après la cessation de celui-ci, en cas de maladie ou d'accident du travail. La Commission est virtuellement d'accord sur cette conclusion que d'une façon générale cette forme de paiement n'est pas idéale et semble ne pas devoir être spécialement encouragée.

Les clauses proposées à l'article 5 selon lesquelles la part du salaire payée en nature ne peut, selon les cas, dépasser 20 ou 50 % soulèvent le problème de la quote-part du revenu que le travailleur peut ou doit normalement consacrer au logement. Naguère, on enseignait en économie domestique qu'il était normal de compter un septième, mais plusieurs membres considèrent qu'il convient d'évaluer cette part à un sixième. Un membre signale que les enquêtes budgétaires de 1961 ont indiqué que 12 % des dépenses du ménage du travailleur étaient consacrées au loyer pour un ménage de 1.2 personnes, ménage dont les ressources sont essentiellement constituées par le salaire du chef et les allocations sociales; le système proposé dans la première hypothèse du texte représente 20 % non des dépenses budgétaires mais du salaire.

2. Autres hypothèses de prix normal.

En ce qui concerne les autres fournitures en nature un membre fait observer que, en vertu de la loi de 1887, les fournitures autorisées devaient être faites non au prix courant mais au prix de revient, sous le contrôle de l'inspection du travail; le projet semble donc constituer un recul à cet égard. Un autre membre enchaîne en attirant l'attention sur le fait que l'employeur peut généralement se procurer les produits à meilleur compte. Le ministre attire l'attention sur la difficulté éventuelle de déterminer le prix de revient;

gaan dat de terbeschikkingstelling van een woning wordt verboden, maar het maakt toch een verschil of het gehele loon in geld wordt uitbetaald dan wel een huis in gebruik wordt gegeven bij wijze van beloning in natura. Moet bij de betaling « tegen courante prijs » of « tegen normale prijs » rekening gehouden worden met het nadeel van de engere binding van de werknemer en zijn verminderde mobiliteit? In sommige gevallen, dat van een beheerder bijvoorbeeld, kan dat soort loon zeker voordelig zijn, hoewel het voordeel toch beperkt wordt door de verminderde mobiliteit. Het is dan ook niet de bedoeling een dergelijke betaling in natura te verbieden. Maar is de schatting lager dan de werkelijkheid, dan komt dit neer op een bijkomende vergoeding; is zij gelijk aan de normale prijs, dan is er een waardevermeerdering voor de werkgever.

Verscheidene leden en ook de Minister nemen het woord in de bespreking van dit bijzonder punt. Enigen zijn geneigd om het voorenstaande standpunt te delen. Anderen blijken het probleem andersom te zien en zijn van oordeel dat de normale prijs waarschijnlijk bevordelijker is voor de mobiliteit van de werknemer dan een woning die hem tegen een lagere prijs ter beschikking wordt gesteld, omdat hij dan gaat aarzelen vooraleer de betrekking op te geven waaraan de woning is verbonden; in dat geval is de normale prijs gunstiger voor de mobiliteit. Een derde groep van leden meent dat het stelsel in beide richtingen werkt; dit is bijvoorbeeld het geval wanneer de woning ter beschikking blijft gedurende de schorsing van de arbeidsovereenkomst of na de beëindiging ervan, in geval van ziekte of arbeidsongeval. De Commissie gaat virtueel akkoord met de conclusie dat die loonvorm over het algemeen niet de ideale is en geen bijzondere aanmoediging schijnt te verdienen.

Het bepaalde in artikel 5, naar luid waarvan het in natura betaalde gedeelte van het loon, al naar het geval, niet meer dan 20 of 50 % mag bedragen, doet de vraag rijzen welk gedeelte van zijn inkomen een werknemer normaal kan of moet besteden aan zijn huisvesting. Vroeger werd in de huishoudkunde geleerd dat 1/7^e normaal was, maar verscheidene leden zijn van oordeel dat het op 1/6^e moet worden geschat. Een lid merkt op dat, volgens de in 1961 gehouden enquêtes in verband met het gezinsbudget, in een werknemersgezin van 4,2 personen, waarvan de inkomsten wezenlijk bestaan uit het loon van het gezinshoofd en de sociale uitkeringen, 12 % van de uitgaven naar de huishuur gaat; de regeling die de tekst in de eerste hypothese voorstelt is 20 %, niet van het budget, maar van het loon.

2. Verdere hypothesen van een normale prijs.

Wat de andere verstrekkingen in natura betreft, merkt een lid op dat de toegelaten verstrekkingen krachtens de wet van 1887 moeten geschieden, niet tegen de courante prijs, maar tegen de kostprijs, onder het toezicht van de arbeidsinspectie; het ontwerp schijnt dus op dit gebied een stap terug te zetten. Een ander lid vestigt er in dit verband de aandacht op dat de werkgever de produkten over het algemeen goedkoper kan aanschaffen. De Minister wijst evenwel op de eventuele moeilijkheid om de kostprijs te bepalen, en

ce serait en tout cas la situation pour l'immeuble : faut-il compter l'amortissement, les grosses ou les petites réparations ? Il convient en outre de noter que le projet prévoit que le prix de revient ne peut dépasser le prix commercial normal. Un membre incline cependant vers une interprétation restrictive et met en évidence le cas où l'employeur fabrique le produit, le coût de la matière première intervenant peu dans le prix : que penser alors de la vente au prix courant ?

Ce problème sera examiné à propos de l'article 5.

3. Pourboire

Votre Commission est unanime pour déplorer l'usage du pourboire malgré les nombreuses tentatives qui furent faites, notamment jadis par les organisations syndicales, pour faire disparaître cette vieille habitude. Bien que, en fait, le pourboire soit la rémunération d'un travail effectif aussi valable que tout autre travail, la façon dont il est généralement remis donne souvent une pénible impression. La Commission a discuté de l'opportunité ou de l'inopportunité de l'interdire légalement dans l'intention d'éliminer ce mode de rémunération qui semble parfois porter atteinte à la dignité du travailleur. Elle a renoncé à une telle interdiction, tout en se réjouissant que dans de nombreux établissements il fasse l'objet d'une inscription sur la note à payer.

Le système du pourboire ayant été prévu comme un mode de salaire, un membre indique combien il déplore cette modalité de rémunération, notamment sous l'angle de la dignité humaine. Il souligne que le projet tend à protéger le travailleur à l'égard de l'employeur mais non à l'égard du véritable débiteur qu'est en l'occurrence le consommateur; ici seuls des usages sont en vigueur. Il se demande s'il faudrait imposer un pourboire minimum et une inscription, ainsi que cela se pratique fréquemment dans les hôtels et restaurants où le pourboire est incorporé dans la note de l'employeur; cela pourrait s'envisager pour les courses de taxi en fonction des kilomètres parcourus là où ce système n'existe pas. Ne peut-on envisager un effort dans le sens de la modification du système ?

Un membre indique que dans certains pays le système du pourboire est interdit sous une sanction pénale mais doute que l'on puisse imposer aussi brutalement un changement dans les usages. Il croit que toute mesure dans ce sens sera toujours malaisée dans les toutes petites entreprises de l'industrie hôtelière. En fait il existe deux genres d'entreprises : celles où on remet une note au client et celles où on n'en remet pas, notamment les petits cafés de faubourgs et de villages. Dans le deuxième cas toute mesure s'avérera toujours malaisée. Dans le premier cas, la loi Van Roosbroeck de 1940 impose à l'employeur de remettre le montant total des pourboires inscrits sans en conserver une partie par devers lui et prévoit qu'un arrêté royal pris après consultation paritaire déterminera la quote-part qui revient à chaque membre du personnel; le dernier arrêté date de 1961. Un membre signale que dans un établissement de la capitale, le personnel a obtenu un salaire horaire réclamé dans le cadre d'une aspiration à une plus

dit is zeker het geval voor het ter beschikking gestelde huis : moeten de afschrijvingen, de grote of de kleine herstellingskosten medegerekend worden ? Bovendien bepaalt het ontwerp dat de kostprijs niet meer mag bedragen dan de normale handelsprijs. Een lid voelt meer voor een beperkende interpretatie en wijst op het geval dat de werkgever het produkt zelf maakt en de prijs van de grondstof haast geen weerslag heeft op de prijs van het produkt : hoe moet de verkoop tegen de courante prijs dan worden opgevat ?

Dit probleem zal worden besproken bij artikel 5.

3. Fooien.

Uw Commissie betreurt het eenparig dat het fooien-systeem nog steeds gebruikelijk is in weerwil van de vele pogingen die vroeger onder meer door de vakbonden werden gedaan om deze oude gewoonte te doen verdwijnen. Hoewel een fooi in feite de beloning is voor werkelijk verrichte arbeid die evenveel waard is als alle andere arbeid, maakt de manier waarop ze doorgaans wordt gegeven, vaak een pijnlijke indruk. Uw Commissie heeft de wenselijkheid van een wettelijk verbod overwogen om een eind te maken aan dit systeem van beloning dat soms afbreuk schijnt te doen aan de waardigheid van de werknemer. Zij heeft van een dergelijke verbodsbepaling afgezien, doch is verheugd dat de fooi in een groot aantal inrichtingen op de rekening wordt bijgeschreven.

Fooien worden aanvaard als een bepaalde vorm van loon, maar een lid betreurt zulks onder meer uit een oogpunt van menselijke waardigheid. Het ontwerp wenst de werknemer te beschermen tegen de werkgever, maar niet tegen de werkelijke schuldenaar, in dit geval de verbruiker; op dit gebied gelden alleen de gewoonten. Hij vraagt zich af of men niet een minimumfooi en de boeking ervan verplicht dient te stellen zoals dikwijls wordt gedaan in de hotels en restaurants waar de fooien op de nota van de werkgever worden vermeld; dit zou gaan voor taxiriten in verhouding tot de afgelegde afstand, waar zulk een regeling niet bestaat. Kan er geen poging worden gedaan om hierin verandering te brengen ?

Een lid merkt op dat, in sommige landen, het fooienstelsel verboden is en strafrechtelijk vervolgd kan worden, maar hij betwijfelt dat een zo abrupte wijziging van de gebruiken mogelijk is. Elke maatregel in die richting zal naar zijn oordeel steeds moeilijk zijn in de zeer kleine hotelbedrijven. Feitelijk zijn er twee soorten van bedrijven : die waar aan de klant een nota wordt overhandigd en die waar dat niet gebeurt, met name de kleine drankhuizen in voorsteden en dorpen. In het tweede geval zal het steeds moeilijk zijn maatregelen te nemen. In het eerste geval is de werkgever krachtens de wet Van Roosbroeck van 1940 verplicht, het totale bedrag van de geboekte fooien uit te betalen zonder een gedeelte daarvan onder zich te mogen houden; die wet stelt verder dat een koninklijk besluit, genomen na paritair overleg, het aandeel van ieder personeelslid bepaalt; het laatste besluit terzake is van 1961. Een lid deelt mede dat het personeel van een inrichting in de hoofdstad een uurloon heeft verkregen, zoals het gevraagd had in het kader van het streven

grande sécurité. On fait remarquer que, dans des cas semblables, le pourboire subsiste néanmoins dans la plupart des entreprises. Il est aussi fait observer que parfois c'est le travailleur qui doit payer une redevance pour pouvoir exercer son métier.

Le Ministre se demande si la majorité des travailleurs intéressés souhaite la suppression du pourboire qui, en tout état de cause, devrait d'abord faire l'objet d'une discussion en d'autres lieux. Il rappelle que pour l'assujettissement à la sécurité sociale, un forfait a été établi avec le concours de la Commission paritaire compétente. D'autre part, le pourcentage varie selon les établissements.

4. Périodicité des paiements.

Un membre demande s'il est logique qu'un ouvrier de lui connu ait pu être exclu du bénéfice de l'assurance contre le chômage parce qu'il a cessé de travailler en raison de ce qu'il n'était pas payé.

Un membre répond que cette solution est absolument irrégulière. En effet, juridiquement, un contrat de travail est un contrat synallagmatique, c'est-à-dire que l'obligation de chacun des deux contractants est la cause, la justification de l'obligation de l'autre. Or si l'obligation essentielle du travailleur est d'exécuter le travail convenu, — l'obligation substantielle de l'employeur est de payer la rémunération au taux et en temps convenus. Si l'un des contractants, en l'occurrence l'employeur, ne remplit pas son obligation substantielle, non seulement son contractant est délié mais pourra lui réclamer une indemnité de préavis, le contrat ayant été rompu par l'employeur sans juste motif et sans préavis; dès lors, le travailleur ne peut être considéré comme chômeur volontaire.

5. Régime des amendes.

Un membre demande si le système et le taux des amendes peuvent être fixés librement par l'employeur.

Un membre répond que la matière relève du Règlement d'atelier. S'il n'y a pas de Conseil d'entreprise (moins de 150 personnes occupées dans l'état actuel de l'application de la loi de 1948), les règles légales d'élaboration du Règlement sont déterminées par la loi de 1896 et elles comportent une consultation du personnel même sous forme anonyme le cas échéant. S'il y a un Conseil d'entreprise, c'est cet organe paritaire qui élabore le règlement.

Théoriquement, dans aucun des deux cas, il n'y a donc place pour l'arbitraire patronal. En ce qui concerne l'application d'une amende dans un cas déterminé, si le recours aux moyens internes (délégation syndicale, voire conseil d'entreprise) n'aboutit pas, l'intéressé qui conteste le bien-fondé de l'amende peut recourir au Conseil de prud'hommes (art. 13 de la loi sur les Conseils de prud'hommes).

6. Ventes à tempérament.

Un membre signale des abus à ce sujet. Des conventions sont faites avec cession de 2/5 des salaires et cette

naar meer zekerheid. Er wordt opgemerkt dat, in zulke gevallen, de fooien in de meeste bedrijven toch nog in zwang blijven. Tevens wordt opgemerkt dat de werknemer soms moet betalen om zijn beroep te mogen uitoefenen.

De Minister vraagt zich af of de meerderheid van de betrokken werknemers wel de afschaffing van het fooienstelsel wenst; deze kwestie zou in ieder geval tocheerst elders besproken moeten worden. Wat betreft de bijdrage voor de sociale zekerheid is een vast bedrag bepaald met medewerking van het bevoegd paritair comité. Aan de andere kant verschilt het percentage al naar de inrichtingen.

4. Periodiciteit van de betalingen.

Een lid vraagt of het logisch is dat een hem bekend werkman uitgesloten werd van de werkloosheidsverzekering omdat hij opgehouden had te werken toen hij niet meer betaald werd.

Een lid antwoordt dat die oplossing volstrekt onregelmatig is. Juridisch gezien is een arbeidsovereenkomst voor werklieden immers een wederkerig contract, hetgeen betekent dat de verplichting van ieder van beide contractanten de oorzaak, de motivering is van de verplichting van de andere. Welnu, zoals de wezenlijke verplichting van de werknemer is het verrichten van de overeengekomen arbeid, zo is de wezenlijke verplichting van de werkgever het uitbetalen van het loon tegen het overeengekomen bedrag en op de overeengekomen tijd. Leeft een van beide contractanten, in dit geval de werkgever, zijn wezenlijke verplichting niet na, dan is zijn medecontractant niet alleen van zijn verplichting ontslagen, maar kan hij bovendien een opzeggingsvergoeding eisen, aangezien de werkgever het contract zonder billijke reden en zonder opzegging heeft verbroken; de werknemer kan derhalve niet als vrijwillig werkloze worden beschouwd.

5. De geldboeten.

Een lid vraagt of de werkgever het bedrag en het systeem van de geldboeten vrij mag vaststellen.

Een lid antwoordt dat die zaak geregeld moet worden door het werkplaatsreglement. Is er geen ondernemingsraad (minder dan 150 tewerkgestelden in de huidige stand van toepassing van de wet van 1948), dan gelden voor de vaststelling van dat reglement de regelen van de wet van 1896 en deze voorzien in de raadpleging van het personeel, eventueel zelfs bij geheime stemming. Bestaat er een ondernemingsraad, dan maakt deze het reglement op.

Theoretisch is er dus in geen van beide gevallen ruimte voor willekeur van de werkgever. Waar het gaat om de toepassing van een geldboete in een bepaald geval, en indien aanwending van de interne middelen (syndicale afvaardiging en zelfs ondernemingsraad) niet tot een oplossing leidt, kan de betrokkene die de gegrondheid van de geldboete betwist, zich tot de werkrechtensraad wenden (art. 13 van de wet op de Werkrechtensraden).

6. Verkoop op afbetaling.

Een lid wijst op misbruiken op dit gebied. Overeenkomsten worden afgesloten waarbij 2/5^e van het loon

cession est à son tour cédée à un tiers, généralement une société de crédit. La vente et la cession de salaire sont faites en des documents différents de sorte que le tiers, porteur de l'acte de cession fait exécuter même si l'objet n'est pas livré ou ne fonctionne pas.

Un membre fait remarquer que la loi de 1957 sur la vente à tempérament n'autorise pas la cession pour plus d'un cinquième mais que, évidemment, dans l'état actuel des choses, on peut plus aisément tourner la loi lorsqu'il y a deux documents à des noms différents, encore que moyennant une preuve formelle on pourrait se défendre. Quoiqu'il en soit, avec le projet en discussion toute cession sera dorénavant limitée à 1/5, quel que soit le détenteur de la créance. Le Ministre confirme et signale que l'article 22 proposé est formel.

Un membre demande ce qu'il en est lorsque plusieurs vendeurs ont chacun une cession. Il est répondu que dans l'état actuel, il ne peut être prélevé plus de deux cinquièmes pour l'ensemble des cessions et qu'il en sera de même à l'avenir mais à raison de 1/5 pour l'ensemble des cessionnaires.

7. Indemnités d'accidents du travail.

A propos de l'expression employée à l'article 2, § 1 : « tous les avantages évaluables en argent », un membre demande si le patron est tenu de payer en tout état de cause les 80 % prévus par la loi sur les accidents du travail si la compagnie d'assurances ne paie qu'avec retard par exemple après 3 ou 4 semaines. Le ministre répond que le présent projet ne vise pas de tels cas, relevant de la loi sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail.

Toutefois un membre rappelle que les indemnités sont dues par le patron et qu'il n'est exonéré de cette charge que s'il est assuré à une compagnie agréée et que, d'autre part, en vertu de l'article 10, ces indemnités doivent être payées aux mêmes époques que les salaires que ce soit par le patron ou par la compagnie.

8. Paiement aux mineurs d'âge.

Un membre demande si le projet a pour conséquence de modifier le régime de paiement des rémunérations aux mineurs d'âge.

Le Ministre répond que non, cette matière restant réglée par la loi sur le contrat de travail et en fonction des règles de capacité juridique des mineurs.

9. Interférence des régimes complémentaires de sécurité sociale.

Un membre demande si la protection envisagée par le projet s'étend aux indemnités sociales, complémen-

wordt overgedragen en die overdracht wordt op haar beurt overgedragen aan een derde, gewoonlijk een kredietmaatschappij. De verkoop en de overdracht van het loon zijn het onderwerp van afzonderlijke geschriften, met de gevolg dat de derde houder van de akte van overdracht tot uitvoering doet overgaan zelfs wanneer het voorwerp niet is geleverd of niet werkt.

Een lid merkt op dat volgens de wet van 1957 betreffende de verkoop op afbetaling slechts 1/5^e van het loon mag worden overgedragen, maar het spreekt vanzelf dat, in de huidige stand van zaken, de wet gemakkelijker kan worden omzeild indien er twee geschriften op verschillende naam zijn, hoewel men zich toch zou kunnen verdedigen aan de hand van een formeel bewijs. Hoe dan ook, krachtens het thans behandelde ontwerp zal voortaan niet meer dan 1/5 van het loon mogen worden overgedragen, ongeacht wie de houder van de schuldvordering is. De Minister bevestigt dit en wijst erop dat artikel 22 van het ontwerp formeel is.

Een lid vraagt hoe de zaken staan wanneer verscheidene verkopers ieder een overdracht bezitten. Geantwoord wordt dat, in de huidige stand van zaken, niet meer dan 2/5 mag worden ingehouden voor de gezamenlijke overdrachten en dat dit ook in de toekomst zo blijft, maar dan naar rato van 1/5 voor de gezamenlijke overnemers.

7. Schadeloosstelling voor arbeidsongevallen.

In verband met de uitdrukking : « alle in geld waardeerbare voordelen », die in artikel 2, § 1, voorkomt, vraagt een lid of de werkgever gehouden is in ieder geval de 80 % bepaald in de wet op de arbeidsongevallen uit te keren als de verzekeringsmaatschappij slechts met vertraging betaalt, bij voorbeeld na 3 of 4 weken. De Minister antwoordt dat het niet de bedoeling is van het ontwerp zulke gevallen te regelen; hiervoor geldt de wet betreffende de schadeloosstelling voor arbeidsongevallen.

Een lid merkt evenwel op dat de vergoedingen verschuldigd zijn door de werkgever en dat deze van die verplichting slechts ontslagen is als hij verzekerd is bij een erkende maatschappij, en dat de vergoedingen krachtens artikel 10 moeten worden betaald op hetzelfde tijdstip als het loon, ongeacht of zulks door de werkgever of door de maatschappij geschiedt.

8. Betaling aan minderjarigen.

Een lid vraagt of het ontwerp de regeling van de betaling van het loon aan minderjarigen wijzigt.

De Minister antwoordt ontkennend; deze aangelegenheid valt zoals vroeger onder de wet op de arbeids-overeenkomst voor werklieden, met inachtneming van de bepalingen betreffende de handelingsbekwaamheid van minderjarigen.

9. Interferentie van de aanvullende stelsels van sociale zekerheid.

Een lid vraagt of de in het ontwerp beoogde bescherming ook geldt voor sociale uitkeringen boven de wet-

taires aux lois, qui seraient financées notamment par une retenue supplémentaire sur le salaire; c'est alors du salaire différé; le patron peut-il opérer une retenue sur cette avantage par exemple pour dette? Il s'agit notamment des Fonds de sécurité d'existence.

Le Ministre répond que, lorsqu'il s'agit de retenues en vertu des dispositions légales de sécurité sociale, l'article 8 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 prescrit l'incessibilité et l'insaisissabilité des prestations. Le surplus fait l'objet d'un contrat privé non couvert par la législation.

Un membre se demande si le problème peut être résolu d'une façon aussi simple, car toute la matière est d'ordre public; l'article 10 notamment, échapperait-il?

Et s'il s'agit d'un complément dû en vertu d'une convention collective rendue obligatoire?

10. Récupération d'une Caisse de pension sur une autre.

Le même membre demande si une Caisse de pension ayant une créance pour récupération d'indus contre un pensionné peut saisir la totalité de la pension due par une autre caisse et si celle-ci peut cesser de payer la pension sans jugement?

Après un long échange de vue la Commission constate que la matière ne relève pas du présent projet de loi mais que de toute façon l'affaire peut être soumise à une juridiction régulière (1).

d) Objectifs de la loi.

L'exposé des motifs indique sommairement le but poursuivi.

En s'inspirant de la discussion et des textes adoptés, on peut le préciser davantage et dire que la présente loi vise 1° à coordonner les textes épars en matière de protection de la rémunération qui s'échelonnent entre 1887 et 1956, 2° de profiter de ce travail de clarification pour étendre le bénéfice de la protection à certaines catégories de travailleurs et, 3° d'améliorer certaines dispositions en tenant compte de l'évolution sociale et du souci plus accentué de protection, par exemple en ramenant de deux à un cinquième la part de la rémunération qui peut être cédée ou saisie.

L'extension du champ d'application des mesures protectrices est réalisée en donnant au terme « rémunération » un sens qui dépasse son acception classique. Aux termes du projet de loi en effet, la somme due en fonction du travail ne sera plus limitée à ce qui est dû en exécution d'un contrat de louage de servi-

telijke voorzieningen, die gefinancierd zouden worden met name door een aanvullende inhouding op het loon; dan is het uitgesteld loon; kan de werkgever op die uitkeringen inhoudingen toepassen, bijvoorbeeld voor een schuld? Het betreft hier o.m. de Fondsen voor bestaanszekerheid.

De Minister antwoordt dat artikel 8 van de besluit-wet van 28 december 1944 voor de inhoudingen op grond van de wettelijke bepalingen inzake sociale zekerheid stelt dat de prestaties onvervreemdbaar en onaantastbaar zijn. Wat daarboven uitgaat is het onderwerp van een privaatrechtelijk contract waarop de wet niet toepasselijk is.

Een lid vraagt zich af of het probleem wel zo eenvoudig kan worden opgelost, aangezien de gehele aan gelegenheid van openbare orde is; zou met name artikel 10 daarbuiten vallen?

En wanneer de bedoelde aanvulling is verschuldigd krachtens een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst?

10. Verhaal van een pensioenfonds op een ander fonds.

Hetzelfde lid vraagt of een pensioenfonds dat een schuldvordering op een gepensioneerde heeft wegens onverschuldigde betalingen, beslag kan leggen op het gehele pensioen dat door een andere kas moet worden betaald, en of deze de uitkering van het pensioen zonder vonnis kan stopzetten.

Na een lange gedachtenwisseling stelt de Commissie vast dat het behandelde ontwerp hierop niet toepasselijk is maar dat de zaak in ieder geval aanhangig kan worden gemaakt bij een regelmatig rechtscollege (1).

d) Doelstellingen van de wet.

De memorie van toelichting zet het nagestreefde doel beknopt uiteen.

Op grond van de bespreking en van de aangenomen teksten kan het nader aangegeven worden als volgt: de wet beoogt: 1° een coördinatie te maken van de verspreide teksten inzake bescherming van het loon, die tussen 1887 en 1956 tot stand zijn gekomen; 2° van dit verhelderende werk gebruik te maken om die bescherming uit te breiden tot bepaalde categorieën van werknemers en, 3° sommige bepalingen te verbeteren, rekening houdend met de sociale evolutie en met het sterker streven naar bescherming, bij voorbeeld door het voor overdracht of beslag vatbaar loon te verminderen van 2/5^e tot 1/5^e.

De werkings sfeer van de beschermingsmaatregelen wordt uitgebreid doordat de term « loon » een ruimere betekenis krijgt dan hij totnogtoe had. Want luidens het wetsontwerp zal het arbeidsloon niet meer beperkt worden tot hetgeen verschuldigd is ter uitvoering van een arbeidsovereenkomst, maar ook omvat

(1) Ultérieurement, à la demande de la Commission de la Justice, la Commission de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale a examiné cette question et donné son avis, en vue de la solution à insérer dans le Code judiciaire.

(1) De Commissie voor de Tewerkstelling, de Arbeid en de Sociale Voorzorg heeft nadien, op verzoek van de Commissie voor de Justitie, die kwestie onderzocht en haar advies gegeven, met het oog op de in het Gerechtelijk Wetboek op te nemen oplossing.

ces ou de travail mais encore à la rémunération de certaines activités non-indépendantes mais qui néanmoins ne résultent pas d'un engagement contractuel, telles celles des prisonniers et des « enfants de justice » ainsi qu'il sera précisé lors de l'examen de l'article premier. Ainsi que le souligne le Conseil d'Etat, de telles assimilations s'inscrivent dans la ligne de l'évolution sociologique du droit social : placer dans un même régime de protection ceux qui déploient une même activité dans des conditions économiquement comparables.

La loi devant être limitée aux mesures de protection de la rémunération, ainsi largement comprise, ne s'étend pas au salaire indirect, socialisé ou différé, c'est-à-dire aux prestations de sécurité sociale parce que celles-ci sont assurées en vertu de lois particulières et par des organismes créés à cette fin. A peine de bouleverser toute cette matière, il est évidemment préférable de ne pas détacher les mesures de protection de ces prestations, des lois qui en réglementent l'attribution.

Il serait certes souhaitable de chercher à unifier les dispositions protectrices des diverses allocations de sécurité sociale et peut-être que, après avoir opéré le présent travail de coordination, on s'apercevra que l'uniformisation des règles de protection peut souvent couvrir la rémunération directe aussi bien qu'indirecte. Mais il paraît incontestable qu'il est plus expédient, et peut-être en fin de compte plus rapide, de procéder par étapes et de commencer par une coordination des rémunérations directes.

La question est plus délicate de décider si l'on doit englober ici toutes les dispositions relatives aux rémunérations directes dont traitent des lois propres à des catégories particulières de travailleurs, tels les marins et les bateliers. On peut partager le sentiment du Conseil d'Etat et reconnaître que, pour ces catégories de travailleurs, certaines modalités de paiement sont pratiquées depuis longtemps sinon depuis toujours en fonction des particularités du métier de telle sorte qu'il ne serait pas convenable de détacher ces modalités de rémunération appropriées aux caractéristiques professionnelles pour les verser dans une réglementation générale. Celle-ci doit surtout comprendre les dispositions communes aux divers modes de rémunération en laissant dans les lois spéciales les systèmes qui leur sont exclusifs; ces problèmes spécifiques seront mentionnés lorsque l'occasion s'en présentera.

DISCUSSION DES ARTICLES

CHAPITRE PREMIER.

Champ d'application.

ARTICLE PREMIER.

Champ d'application quant aux personnes.

1. Catégories de travailleurs protégés.

L'avant-projet soumis au Conseil d'Etat portait que la loi devait s'appliquer « à toutes les personnes occu-

ten wat verschuldigd is voor bepaalde werkzaamheden die niet als zelfstandige verricht worden maar toch ook niet voortvloeien uit een contractuele verbintenis, zoals de arbeid van gevangenen en « kinderen van het gerecht », wat bij het onderzoek van artikel 1 nader zal worden belicht. Zoals de Raad van State onderstreept, ligt een en ander in de lijn van de sociologische evolutie van het sociaal recht, die hierop neer komt dat al degenen die onder economisch vergelijkbare voorwaarden een zelfde arbeid verrichten, in een zelfde beschermingsregeling worden opgenomen.

Daar de wet moet worden beperkt tot de beschermingsmaatregelen van het loon in ruime zin, geldt zij niet voor het indirect, gesocialiseerd of uitgesteld loon, d.w.z. de uitkeringen van de sociale zekerheid, omdat deze krachtens bijzondere wetten en door daartoe opgerichte instellingen worden verleend. Het is natuurlijk verkieslijk de maatregelen tot bescherming van deze uitkeringen niet los te maken van de wetten die de toekenning ervan regelen, anders wordt de gehele materie overhoop gehaald.

Het ware misschien wel gewenst te streven naar de eenmaking van de bepalingen tot bescherming van de verschillende uitkeringen van de sociale zekerheid en misschien zal na dit coördinatiewerk blijken, dat de eenmaking van de beschermingsregelen vaak zowel het rechtstreeks loon als het onrechtsreeks loon kan omvatten. Doch het is zeker een betere en per slot van rekening wellicht ook een snellere werkwijze de zaken trapsgewijze aan te pakken en te beginnen met de coördinatie van het rechtstreekse loon.

Het valt moeilijker uit te maken of hierbij alle bepalingen betreffende het rechtstreekse loon dienen te worden betrokken waarover gehandeld wordt in wetten die van toepassing zijn op bijzondere categorieën van werknemers, zoals de zeelieden en de schippers. Men kan het eens zijn met de opvatting van de Raad van State en erkennen dat sedert lang voor deze categorieën van werknemers bepaalde betalingsmodaliteiten worden toegepast wegens de eigen kenmerken van het beroep, zodat het niet zou passen om die bijzondere beloningsmodaliteiten mede in een algemene regeling op te nemen. Deze regeling moet vooral de gemeenschappelijke bepalingen van de verschillende wijzen van beloning bevatten en de stelsels of gedeelten van stelsels die eigen zijn aan bijzondere wetten, behoren in die sfeer te blijven. Deze specifieke problemen worden vermeld wanneer de gelegenheid zich daartoe zal voordoen.

ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING.

EERSTE HOOFDSTUK.

Werkingsfeer.

EERSTE ARTIKEL.

Werkingsfeer ten opzichte van de personen.

1. Categorieën van beschermde werknemers.

Het aan de Raad van State voorgelegde voorontwerp stelde dat de wet toepasselijk was op « alle perso-

pées au travail qu'il y ait ou non contrat de louage de travail » puis énumérait, à titre exemplatif certaines catégories de personnes qui, bien que n'ayant pas souscrit un contrat de louage de services, se trouvaient néanmoins travailler sous l'autorité de tiers. Le Conseil d'Etat a fait valoir à juste titre qu'une énumération même de caractère seulement exemplatif pourrait présenter un danger. L'expérience apprend en effet qu'il ne faut recourir au procédé de l'énumération exemplative qu'à défaut d'autre solution. Le gouvernement et la Chambre des Représentants ont accueilli cette suggestion et le Sénat est convié à en faire autant. Comme il avait été suggéré, l'Exposé des Motifs contient, lui, une énumération de cette nature en vue de faciliter l'interprétation de la loi. Il en résulte, juridiquement, que la volonté du législateur a bien été d'englober les catégories ou les situations citées mais en réduisant les risques de voir exclure du champ d'application les hypothèses non citées.

Ainsi le cas des travailleurs occupés dans les salles de jeux n'est pas mentionné dans l'énumération et, en raison de leur position juridique très particulière qui sera rencontrée ci-après, on aurait pu être tenté au vu de l'énumération légale de continuer à les exclure du bénéfice des protections envisagées. Ce cas souligne le danger des énumérations surtout dans le texte légal. Cet exemple n'est pas rencontré par le Conseil d'Etat qui en a cependant retenu d'autres tout aussi valables.

Mais ainsi qu'il vient d'être dit, une énumération dans l'exposé des motifs et dans les travaux préparatoires présente une grande utilité pour ceux qui auront à interpréter et à appliquer la loi, lorsqu'il est précisé ce que le législateur a voulu; l'interprète s'inspirera de l'énumération pour les cas marginaux ou non repris en ne perdant pas de vue en l'occurrence que le pouvoir législatif a expressément voulu étendre la protection de la présente loi à tous ceux qui travaillent quelle que soit l'origine juridique de leur travail.

Ainsi que le dit le 1^o de l'article 1, les mesures protectrices de la loi doivent pouvoir être invoquées par toute personne effectuant « une prestation de travail sous l'autorité d'une autre personne » moyennant rétribution, n'y eût-il pas d'engagement contractuel au sens classique des termes.

Le législateur a formellement entendu à cet égard procéder à une « assimilation » aussi large que possible.

C'est ainsi qu'on peut citer exemplativement comme bénéficiaires de la loi :

— les personnes, évidemment, qui se trouvent dans un lien de contrat de louage de travail, que celui-ci soit intellectuel ou manuel, dans l'industrie, le commerce, l'agriculture, l'artisanat;

— celles qui travaillent dans le même cadre juridique soit chez un particulier, soit chez quelqu'un qui exerce une profession libérale;

— les apprentis et stagiaires rémunérés pour leur travail;

nen die door een ander persoon te werk gesteld worden, ongeacht of er al dan niet een arbeidsovereenkomst bestaat » en het somde vervolgens bij wijze van voorbeeld bepaalde categorieën van personen op die, hoewel zij geen arbeidsovereenkomst hebben aangegaan, toch onder het gezag van derden arbeid verrichten. De Raad van State deed terecht gelden dat een opsomming, zelfs alleen bij wijze van voorbeeld, gevaar kan opleveren. De ervaring leert immers dat een opsomming bij wijze van voorbeeld, slechts mag gegeven worden als er geen andere oplossing mogelijk is. De Regering en de Kamer van Volksvertegenwoordigers hebben dit standpunt aanvaard en de Senaat wordt verzocht hetzelfde te doen. Zoals was voorgesteld, bevat de memorie van toelichting een dergelijke opsomming om de interpretatie van de wet te vergemakkelijken. Juridisch volgt daaruit dat de wetgever de vermelde categorieën of toestanden wel degelijk heeft willen opnemen, maar ook het risico heeft willen beperken dat niet vermelde hypothesen buiten de werkingssfeer van de wet zouden vallen.

Zo worden degenen die in een speelzaal werken, niet vermeld en had men wegens hun zeer bijzondere rechtspositie, die hierna zal behandeld worden, geneigd kunnen zijn hen op grond van de opsomming in de wet verder buiten de overwogen beschermingsmaatregelen te doen vallen. Dit geval toont duidelijk het gevaar van een opsomming, vooral in de wettekst. De Raad van State spreekt van dit voorbeeld niet, hoewel hij ingegaan is op andere even treffende voorbeelden.

Maar, zoals gezegd, een opsomming in de memorie van toelichting en in de parlementaire stukken is van groot nut voor degenen die de wet moeten uitleggen en toepassen, wanneer nader wordt verklaard wat de wetgever heeft gewild; degene die de wet uitlegt zal zich op die opsomming inspireren voor de grensgevallen of de niet vermelde gevallen, zonder uit het oog te verliezen dat de wetgevende macht er uitdrukkelijk naar gestreefd heeft de bescherming van de wet uit te breiden tot al degenen die arbeid verrichten, ongeacht de juridische oorsprong ervan.

Zoals bepaald is in artikel 1, n^o 1^o, moeten de beschermingsmaatregelen van de wet ingeroepen kunnen worden door al degenen die, tegen loon, « arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon », zelfs bij gebreke van contractuele indienstneming in de klassieke betekenis van die woorden.

De wetgever heeft op dit gebied formeel gestreefd naar een zo ruim mogelijke « gelijkstelling ».

Bij wijze van voorbeeld vallen dus onder de wet :

— degenen, natuurlijk, die hetzij als hoofdarbeider, hetzij als handarbeider verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst in de nijverheid, de handel, de landbouw, het ambachtswezen;

— degenen die in hetzelfde juridische bestel arbeid verrichten hetzij bij een particulier hetzij bij iemand die een vrij beroep uitoefent;

— de leerlingen en stagiairs die voor hun arbeid beloofd worden;

— le personnel des services publics non soumis à un statut réglementaire;

— les chômeurs en période de réadaptation professionnelle en vertu des articles 56 et suivants de l'arrêté organique de l'assurance-chômage;

— les chômeurs mis au travail par les autorités publiques;

— les prisonniers et détenus (exemples cités par le Conseil d'Etat);

— les travailleurs faisant l'objet de réquisitions civiles en vertu de l'arrêté royal du 1^{er} janvier 1938, articles 24 à 37, catégorie qui n'avait pas encore été citée mais qui rentre incontestablement dans la protection;

— les travailleurs salariés rémunérés au fixe ou au pourboire de salles de jeux dont le cas va être évoqué;

— les personnes qui, selon la loi sur les Conseils de prud'hommes « travaillent manuellement pour compte commun » (art. 43, 9^o);

— le cas échéant les ouvriers à l'égard des « personnes faisant profession de leur céder l'usage de locaux, d'instruments de travail ou de force motrice », selon la loi sur les Conseils de prud'hommes (art. 43, 5^o).

— les travailleurs occupés sur les yachts de plaisance fluviaux ou maritimes.

Les cinq derniers exemples n'avaient pas encore été cités et doivent cependant rentrer dans le champ d'application de la loi.

Le cas des prisonniers et détenus cités ci-avant, en reprenant l'énumération du Conseil d'Etat, a retenu l'attention de la Commission, d'autant plus que dans la liste des « catégories exclues », ils sont mentionnés plus loin ainsi que les enfants de justice, — ce qui pourrait paraître contradictoire.

Il n'y a, à la vérité, qu'une contradiction apparente. Le texte du projet déposé à la Chambre des Représentants portait en son article 1^{er}, dernier alinéa, que la loi ne devait « pas porter atteinte aux réglementations particulières ». La Commission du Sénat propose d'ajouter à « particulières » la formule « plus favorables ». Le présent projet de loi n'a pas la prétention de modifier les réglementations propres à ces catégories, mais de leur appliquer les dispositions nouvelles en élaboration pour accorder à leur travail une protection supplémentaire dans la mesure où elle ne contrarie pas ces réglementations spéciales, et ce en vertu de l'esprit général d'extension visé par le projet. Par contre si les réglementations spéciales de ces catégories leur étaient sur l'un ou l'autre point plus favorables, elles doivent continuer à en bénéficier.

Cette solution est particulièrement applicable à ceux qui relèvent d'un établissement comme celui de Merxplas où ils sont incités au travail.

Pour la détermination des « travailleurs » bénéficiaires, on peut donc se rallier au libellé émanant du

— het personeel in overheidsdienst dat niet onderworpen is aan een reglementair statuut;

— de werklozen gedurende hun herscholing krachtens de artikelen 56 v. v. van het organiek besluit op de verzekering tegen werkloosheid;

— de werklozen tewerkgesteld door de overheid;

— de gevangenen en gedetineerden, (voorbeelden gegeven door de Raad van State);

— de werknemers die burgerlijk opgevorderd zijn krachtens het koninklijk besluit van 1 januari 1938, art. 24 tot 37, welke categorie nog niet was genoemd maar onbetwistbaar onder de bescherming van de wet valt;

— de werknemers van de speelzalen die beloofd worden tegen een vast bedrag of met fooien, over welk geval hierna wordt uitgeweid;

— de personen die, naar luid van de wet op de werkrechtcraden, « voor gemeenschappelijke reukening handarbeid verrichten » (art. 43, 9^o);

— eventueel, de werklieden in hun verhouding tegenover « personen die beroepsmatig arbeidslokalen, arbeidsgereedschap of drijfkracht door werklieden laten benutten », naar luid van de wet op de werkrechtcraden (art. 43, 5^o);

— de werknemers tewerkgesteld op zee- of binnenscheepen voor pleziervaart.

De laatste vijf voorbeelden zijn tot dusver niet genoemd maar vallen toch binnen de werkingsfeer van de wet.

Het geval van de gevangenen die hiervoren genoemd zijn volgens de opsomming van de Raad van State, heeft de aandacht van Uw Commissie gehad, te meer daar zij in de lijst van de uitgesloten categorieën verder vermeld worden evenals de kinderen van het gerecht — wat als een tegenstrijdigheid zou kunnen voorkomen.

Tegenstrijdigheid is er echter alleen maar in schijn. In artikel 1, laatste lid van het ontwerp dat bij de Kamer werd ingediend, was bepaald dat de wet geen afbreuk zou doen aan « de bijzondere regelingen ». Uw Commissie stelt voor, aan het woord « bijzondere » het woord « gunstiger » toe te voegen. Het voorgelegde wetsontwerp heeft niet de bedoeling om de eigen regelingen van die categorieën te wijzigen, maar de nieuwe bepalingen op hen toepasselijk te maken om hun arbeid nog eens extra te beschermen voor zover dit niet indruist tegen die speciale regelingen, en wel in de algemene geest van verruiming die het ontwerp nastreeft. Wanneer die speciale regelingen op een bepaald punt voordeliger mochten zijn, dan moeten de betrokkenen het genot ervan bewaren.

Deze oplossing geldt vooral voor degenen die afhangen van een inrichting als die te Merxplas waar zij aangespoord worden tot werken.

Wat de bepaling van de in aanmerking komende « werknemers » betreft, kan men dus akkoord gaan

Conseil d'Etat et adopté par la Chambre, compte tenu du caractère seulement exemplatif de l'énumération proposée.

Le rapport du Conseil d'Etat mentionne que le projet d'exposé des motifs avait repris dans l'énumération des assujettissements les personnes visées par les lois du 19 août 1948 et 28 avril 1958; la première vise les prestations d'intérêt public en temps de paix tandis que la seconde était destinée à favoriser le reclassement social des handicapés. Ainsi que le note le Conseil d'Etat, il est évident que les travailleurs dont il est question dans ces lois se trouvent engagés dans un contrat de louage de services; la première de ces lois le dit d'ailleurs expressément en son article 6. Aussi n'en est-il plus question dans la version définitive de l'exposé des motifs. Ces lois ayant été citées dans l'avis du Conseil d'Etat, il a paru utile de les reprendre ici pour qu'il soit clair que le législateur est d'accord avec l'interprétation du Conseil d'Etat.

2. *Le personnel des salles de jeux.*

La Commission du Sénat s'est arrêtée quelque peu sur le problème du personnel occupé dans les salles de jeux et entreprises similaires.

On sait que le jeu étant immoral et frappé d'illégalité, les engagements qui reposent sur le jeu sont considérés comme nuls de plein droit et que les tribunaux leur refusent toute sanction. On sait cependant aussi que nonobstant cette illégalité, un certain nombre d'établissements est toléré officieusement et que le ministère des finances y perçoit des taxes spéciales. Mais, en se fondant sur l'illégalité du jeu et de la nullité de la convention de jeu, doctrine et jurisprudence refusent au personnel des établissements la protection judiciaire à l'égard des sommes qui leur sont dues pour leurs prestations d'ouvriers ou d'employés, du moins dans la plupart des cas.

La Commission du Sénat a estimé cette solution inéquitable. Le personnel effectue son travail sans participer au jeu non plus que le fonctionnaire du ministère des finances chargé de surveiller en permanence les opérations et de percevoir la dîme officielle frappée en vertu des textes légaux réglant cette fiscalité voulue par le Parlement. On ne voit d'ailleurs pas très bien comment on peut justifier l'exclusion de toute protection sociale au personnel pour le produit de son travail, ce qui aboutirait d'ailleurs le cas échéant à protéger l'exploitant qui serait redevable de rémunérations et s'enrichirait ainsi de façon totalement injuste de leur montant au détriment du travailleur. Entre l'employeur qui doit et le travailleur à qui est dû, c'est au premier que va la protection par le mécanisme de la nullité des contrats de louage de services. En déplorant certes que la passion du jeu ne soit pas extirpée de la population, la Commission ne peut opter pour autant en faveur de l'exploitant débiteur au détriment du travailleur créancier. Dans le cadre de la tendance mentionnée par le Conseil d'Etat, il s'agit de protéger toute rémunération même en l'absence d'un contrat juridiquement valable, la loi s'éten-

met de la tekst van de Raad van State, die door de Kamer is aangenomen, met dien verstande evenwel dat de voorgestelde opsomming alleen als voorbeeld geldt.

Het advies van de Raad van State zegt dat het ontwerp van memorie van toelichting ook degenen die bedoeld zijn bij de wetten van 19 augustus 1948 en 28 april 1958 in de opsomming had opgenomen. Eerstgenoemde wet betreft de prestaties van openbaar belang in vreedstijd, terwijl de tweede ten doel heeft de maatschappelijke reclassering van minder-validen te bevorderen. Zoals de Raad van State opmerkt, zijn de in die wetten bedoelde werknemers natuurlijk verbonden door een arbeidsovereenkomst, zoals trouwens uitdrukkelijk gezegd is in de eerstvernoemde wet; er is van hen dan ook geen sprake meer in de definitieve tekst van de memorie van toelichting, maar aangezien die wetten genoemd zijn in het advies van de Raad van State, leek het ons nuttig ze ook in dit verslag op te nemen ten einde duidelijk te doen uitkomen dat de wetgever akkoord gaat met de uitleg van de Raad van State.

2. *Het personeel van de speelzalen.*

De Senaatscommissie is wat langer blijven staan bij het probleem van het personeel dat werkzaam is in speelzalen en soortgelijke ondernemingen.

Zoals bekend, is het spel immoreel en onwettelijk verklaard, met het gevolg dat de verbintenissen die op het spel berusten, van rechtswege als nietig worden beschouwd en de rechtbanken weigeren ze te bekrachtigen. Niettegenstaande die onwettelijkheid worden een aantal inrichtingen evenwel onofficieel gedoogd en heft het Ministerie van Financiën speciale belastingen. Maar op grond van de onwettelijkheid van het spel en de nietigheid van de spelovereenkomst weigeren rechtsleer en rechtspraak het personeel van die inrichtingen gerechtelijk te beschermen wat betreft de geldsommen die hun verschuldigd zijn voor hun arbeid als werkmans of bediende, althans in de meeste gevallen.

De Senaatscommissie heeft die oplossing onbillijk geacht. Het personeel doet zijn werk maar neemt aan het spel evenmin deel als de ambtenaar van het Ministerie van Financiën die opdracht heeft voortdurend op de verrichtingen toe te zien en de officiële belasting te innen die geheven wordt krachtens de wetteksten tot regeling van die belasting welke het Parlement zelf heeft ingevoerd. Men ziet trouwens niet goed in hoe de ontstentenis van sociale bescherming van het personeel wat betreft de opbrengst van zijn arbeid te rechtvaardigen is, omdat zulks eventueel ten gevolge zou hebben dat de exploitant wordt beschermd die het loon mocht verschuldigd zijn en zich geheel ten onrechte met het bedrag ervan zou verrijken op de rug van de werknemer. De nietigheid van de arbeidsovereenkomst leidt ertoe dat bescherming wordt verleend aan de werkgever die het loon verschuldigd is doch wordt onthouden aan de werknemer aan wie het verschuldigd is. Zeker, de Commissie betreurt het dat de spelwoede bij de bevolking nog niet is uitgeroeid, maar kan daarom nog geen partij kiezen voor de exploitant-schuldenaar ten nadele van de werknemer-schuldeiser. In de lijn van het streven waarop de

dant « à toute personne qui effectue du travail » quel que soit le fondement de l'obligation de travailler.

Des solutions, non identiques certes, mais comparables, sont déjà rencontrées dans la loi et la jurisprudence. Dans la loi de 1922 en ce qui concerne la rescision des contrats, et dans la jurisprudence relative aux sursalaires pour heures supplémentaires à celles que permet la loi de 1921 réduisant à huit heures par jour la durée du travail.

La loi de 1922 sur le contrat d'emploi prévoit que le contrat peut être rescindé lorsqu'il est établi que la rémunération accordée à l'employé est inférieure de plus de la moitié à celle qui eût dû normalement lui être allouée selon les usages de la région. La rescision est un mode d'annulation des contrats mais le contrat bien que déclaré nul, étant une « obligation de faire », donc ayant été exécuté jusqu'à son annulation, il ne pouvait être question de faire rembourser les appointements insuffisants perçus ce qui eût aggravé l'injustice au profit de l'employeur; on décida donc de charger le juge, au moment où il prononcera la rescision, d'allouer à l'employé des dommages-intérêts, correspondant on s'en doute à la différence entre la rémunération perçue et la rémunération normale, de telle sorte que, en fait, l'employeur aura payé des prestations effectuées en fonction d'un contrat déclaré nul. Il n'a pas échappé, bien sûr, qu'il s'agit ici d'une matière civile et que la comparaison ne peut être totale.

L'exemple des sursalaires dus sur la base de la loi de 1921 est encore plus caractéristique. Il s'agissait de savoir si un travailleur ayant effectué des heures supplémentaires en violation de la loi, et s'étant ainsi rendu complice de son employeur commettant un délit, pouvait se fonder sur sa propre contribution à l'infraction pour se faire octroyer les salaires et sursalaires tels que le mode de calcul en est établi par la loi. Sur des réquisitions conformes solidement motivées du Procureur général P. Leclercq, la Cour de Cassation a rendu un Arrêt le 7 juin 1923, très formel lui aussi, reconnaissant le droit au sursalaire.

Dans un ordre d'idées comparable, le dernier alinéa de l'article premier de la loi sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail dispose que « les chefs d'entreprise ne peuvent, en vue d'écarter l'application de la loi, se prévaloir de la nullité du contrat de travail, lorsque cette nullité provient de la violation, même involontaire dans leur chef, des lois et arrêtés relatifs à la police et à la réglementation du travail ». L'avis du Conseil d'Etat révèle que l'avant-projet du gouvernement contenait une disposition de même nature. Elle a disparu du projet sur la suggestion du Conseil d'Etat estimant que le gouvernement n'avait probablement pas eu en vue d'étendre le projet aux contrats de travail conclus pour une cause illicite et que le texte proposé pourrait induire en erreur tandis que, par ailleurs, il serait inutile « puisque l'ap-

Raad van State heeft gewezen, komt het er in de eerste plaats op aan, ook bij gebreke van een rechtsgeldige overeenkomst, het loon te beschermen aangezien de wet geldt voor « allen... die arbeid verrichten », ongeacht de grondslag waarop de arbeidsverplichting berust.

In de wet en in de rechtspraak zijn reeds oplossingen te vinden die wel niet identiek maar toch vergelijkbaar zijn. Zo in de wet van 1922 betreffende de vernietiging van de overeenkomsten en in de rechtspraak betreffende de loontoeslagen voor overwerk na de arbeidstijd die bij de wet van 1921 tot 8 uren per dag werd beperkt.

De wet van 1922 op de arbeidsovereenkomst voor bedienden bepaalt dat de overeenkomst kan worden vernietigd, wanneer het vaststaat dat de bediende meer dan de helft minder aan loon ontvangt dan waarop hij volgens het gebruik in de streek normaal recht zou hebben. Hoewel de overeenkomst aldus vernietigd wordt, was zij een « verplichting om iets te doen » en is dus uitgevoerd tot het tijdstip van de vernietiging zodat er geen sprake van kan zijn de reeds ontvangen onvoldoende loonbedragen te doen terugbetalen, wat de onrechtvaardigheid nog groter zou hebben gemaakt ten voordele van de werkgever; er werd dus besloten dat de rechter bij de uitspraak van de vernietiging aan de bediende schadevergoeding zou toekennen, natuurlijk ten bedrage van het verschil tussen het ontvangen loon en het normale loon, zodat de werkgever in feite betaalt voor arbeidsprestaties verricht krachtens een nietig verklaarde overeenkomst. Het zal wel niemand ongaan dat het hier een zaak van burgerlijk recht betreft en dat de vergelijking niet helemaal opgaat.

Het voorbeeld van de loontoeslagen verschuldigd ingevolge de wet van 1921 is nog karakteristieker. Het kwam erop aan te weten of een werknemer die met overtreding van de wet overuren heeft gemaakt, en aldus de medeplichtige is geworden van zijn werkgever die een misdrijf begaat, zich kan beroepen op zijn deelneming aan de overtreding om zich loon en loontoeslag te doen toekennen zoals zij krachtens de wet worden berekend. Op een gelijkkluidende en stevig gemotiveerde vordering van Procureur-generaal P. Leclercq heeft het Hof van Cassatie op 7 juni 1928 een - eveneens zeer formeel - arrest gewezen waarbij het recht op loontoeslag wordt erkend.

Men vergelijk hiermee ook het laatste lid van artikel 1 van de wet op de vergoeding van schade voortvloeiende uit de arbeidsongevallen : « De bedrijfs- hoofden mogen, met het oog op het ontwijken van de toepassing der wet, zich niet beroepen op de nietigheid van de arbeidsovereenkomst, wanneer deze nietigheid voortvloeit uit de zelfs onvrijwillige verkrachting van hunnentwege van de wetten en besluiten betreffende de arbeidspolitie en de arbeidsregeling ». Uit het advies van de Raad van State blijkt dat het voorontwerp van de Regering een soortgelijke bepaling bevatte. Zij is uit het ontwerp weggelaten op voorstel van de Raad van State, die van oordeel was dat de Regering waarschijnlijk niet de bedoeling had het ontwerp uit te breiden tot de arbeidsovereenkomsten die voor een ongeoorloofde zaak worden aangegaan en

plication du projet ne requiert pas obligatoirement l'existence d'un contrat de louage de travail ».

La Commission du Sénat ne peut se rallier à ces objections.

Elle avait d'abord pensé que l'expression explicite de sa volonté dans le présent rapport pourrait couvrir ces situations mais elle s'est convaincue qu'une mention dans un rapport ne pouvait avoir force de loi surtout devant une doctrine et une jurisprudence constantes basées sur une conception de l'ordre public. Elle a préféré agir comme en matière d'accident de travail et, dans une certaine mesure, comme en matière de rescision du contrat d'emploi en versant la solution dans le texte légal lui-même. Elle ne pense pas qu'il y ait là danger car il est bien certain que le juge saisi ne considérera pas qu'il y a un contrat de travail, fût-il nul, ou prestation de travail sans contrat, par exemple entre le complice qui fait le guet et ses comparses qui procèdent à un vol avec effraction ou en bandes et la nuit; il n'y a vraiment aucune comparaison possible entre ces hypothèses et le personnel permanent des établissements de jeux. Si ces derniers sont bénéficiaires éventuellement de la loi sur les accidents de travail, on ne voit vraiment pas pourquoi ils ne seraient pas également protégés pour leur rémunération convenue.

Par l'intermédiaire du Ministre de l'Emploi et du Travail, la Commission a soumis l'avant-projet d'amendement envisagé, au Conseil d'Etat.

Celui-ci a donné un avis circonstancié auquel se rallie pleinement la Commission, tant quant à la rédaction du texte que quant à son renvoi en un article 36bis nouveau ainsi libellé :

« La nullité du contrat ne peut être opposée aux droits à la rémunération qui découle de prestations de travail :

» 1° en vertu d'un contrat frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations de travail;

» 2° dans des salles de jeu travaillant sous la surveillance du Ministre des Finances ».

3. Les apprentis.

On sait qu'une controverse existe sur la nature juridique du contrat d'apprentissage. Au surplus il existe des contrats d'apprentissage très divers, en raison même de l'absence d'une réglementation générale car, à côté des contrats d'apprentissage encouragés, — et dans ce cas réglementés —, par le Ministère des Classes moyennes, il existe de nombreux autres contrats d'apprentissage pour lesquels l'aval officiel n'ayant pas été demandé, aucune disposition n'est applicable en dehors des bribes qui subsistent de la législation de l'an IX (1803); par ailleurs, dans de nombreux cas, l'apprenti ne jouit pas de rémunération (la plupart du temps pour la première année) de telle sorte que l'assimila-

dat de voorgestelde tekst misleidend zou kunnen zijn, terwijl hij bovendien overbodig zou zijn « vermits het toepassingsgebied niet noodzakelijk het bestaan van een arbeidsovereenkomst eist ».

De Senaatscommissie kan het niet eens zijn met deze opwerpingen.

Zij had eerst gemeend dat die toestanden zouden kunnen geregeld worden door uitdrukkelijk in dit verslag haar wil te kennen te geven, maar zij is tot het besef gekomen dat een vermelding in een verslag geen kracht van wet kan hebben, vooral tegenover een constante rechtsleer en een constante rechtspraak, gesloeld op een opvatting van de openbare orde. Zij gaf er de voorkeur aan te handelen zoals inzake de arbeidsongevallen en, tot op zekere hoogte ook, zoals inzake de vernietiging van de arbeidsovereenkomst, door de oplossing in de tekst van de wet zelf neer te leggen. Zij denkt niet dat hierin een gevaar schuilt, want het staat vast dat de rechter niet zal besluiten tot een, zij het nietige arbeidsovereenkomst of tot een arbeidsprestatie zonder overeenkomst, bijvoorbeeld tussen de medeplichtige die op de uitkijk staat en zijn trawanten die een inbraak plegen of in benden 's nachts hun slag slaan; er is werkelijk geen vergelijking mogelijk tussen deze hypothese en het vaste personeel van een speelrichting. Indien dit personeel eventueel onder de wet op de arbeidsongevallen valt, ziet men waarlijk niet in waarom ook hun overeengekomen loon niet beschermd zou worden.

Door bemiddeling van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid heeft uw Commissie het overwogen voorontwerp van amendement voorgelegd aan de Raad van State.

Deze bracht een omstandig advies uit, waarbij uw Commissie zich volledig aansluit, zowel ten aanzien van de redactie als van de opneming ervan als een nieuw artikel 36bis, dat zou luiden als volgt :

« De nietigheid van de overeenkomst kan niet worden ingeroepen ten aanzien van loonaanspraken die steunen op het verrichten van arbeid :

1° ingevolge een overeenkomst nietig wegens overtreding van bepalingen die de regels van de arbeidsovereenkomst tot voorwerp hebben;

2° in speelzalen die werken onder toezicht van de Minister van Financiën ».

3. Leerlingen.

Zoals bekend, wordt het juridische karakter van de leerovereenkomst betwist. Aan de andere kant zijn de leerovereenkomsten zeer verschillend omdat er geen algemene regeling bestaat, met het gevolg dat — naast de leerovereenkomsten die aangemoedigd worden — in welk geval zij geregeld zijn — door de Minister van Middenstand, talrijke andere leerovereenkomsten in zwang zijn waarvoor geen officiële bekrachtiging werd gevraagd en geen wettelijke regeling toepasselijk is, behalve de enkele losse bepalingen die overgebleven zijn uit de wet van het jaar IX (1803); voorts genieten de leerlingen in vele gevallen geen loon (meestal voor het eerste jaar), zodat de in dit artikel

tion aux travailleurs prévue dans le texte ne leur serait pas applicable notamment pour les prestations en nature.

La Commission unanime, estime qu'il y a lieu, dès à présent, d'englober les apprentis dans la réglementation générale sans préjuger des décisions à prendre ultérieurement lorsque sera examiné le projet en préparation sur le statut particulier des apprentis.

En conséquence, au 1^{er} alinéa, après les mots « aux travailleurs », il y a lieu d'insérer les mots « les apprentis ainsi que ».

4. Les catégories exclues.

Il a été reconnu ci-avant qu'il ne serait pas opportun d'étendre, sans autre, le bénéfice de la loi à toutes les catégories de personnes effectuant du travail sous le couvert d'autres réglementations particulières.

Pour ne pas être juridiquement lié par une énumération dont les éléments pourraient changer au cours des ans, il a paru préférable de recourir à deux procédés : employer une formule d'exclusion en termes généraux mais l'explicitier par une énumération non-exhaustive dans les travaux préparatoires.

Une semblable énumération figure dans l'exposé des motifs et l'on peut y souscrire ; il s'agit :

1. du personnel des services publics dans la mesure où il est soumis à un régime réglementaire ; aucune objection n'est à formuler à cet égard aux considérations émises par le Conseil d'Etat ;

2. du personnel visé par la loi du 5 juin 1928 portant réglementation du contrat d'engagement maritime ;

3. du personnel repris par la loi du 1^{er} avril 1936 relative aux contrats d'engagement de la batellerie intérieure ;

4. des enfants de justice visés par la loi du 15 mai 1912 sur la protection de l'enfance, tout spécialement dans le cadre de ses articles 5, 10, 13, 40 et 42 ;

5. des détenus, notamment dans le cadre des articles 15 et 27 du Code pénal et 346 de l'arrêté royal du 30 septembre 1905, selon les précisions de l'exposé des motifs et les considérations du Conseil d'Etat.

Ainsi qu'il a été dit cette énumération n'est qu'exemplative mais la tendance doit être de ne la compléter qu'avec prudence, le but de la loi étant d'assurer la protection qu'elle instaure à tous ceux qui, avec ou sans contrat, effectuent contre rémunération des prestations de travail sous l'autorité d'un tiers.

bepaalde gelijkstelling met de werknemers niet op hen toepasselijk zal zijn, met name wat betreft de verstrekkingen in natura.

De Commissie was eenparig van oordeel dat de leerlingen al dadelijk in de werkingssfeer van de algemene regeling opgenomen dienen te worden, zonder evenwel vooruit te lopen op de beslissingen die later genomen mochten worden als het voorbereide ontwerp op het bijzonder statuut van de leerlingen onderzocht zal worden.

Bijgevolg behoren in het eerste lid na de woorden « op de werknemers », de woorden « op de leerlingen » te worden ingevoegd.

4. Uitgesloten categorieën.

Hierboven is erkend dat het niet wenselijk zou zijn de toepassing van de wet zonder meer uit te breiden tot alle categorieën van personen die arbeid verrichten onder de gelding van bijzondere regelingen.

Ten einde niet juridisch gebonden te zijn door een opsomming waarvan de bestanddelen in de loop der jaren kunnen veranderen, leek het verkieslijk een tweevoudig middel toe te passen : een in algemene bewoordingen gestelde uitsluitingsformule gebruiken, maar ze verduidelijken door een niet uitputtende opsomming in de voorbereidende werkzaamheden.

Een dergelijke opsomming komt voor in de memorie van toelichting en men kan er zich bij aansluiten ; zij betreft :

1. het personeel in overheidsdienst, voor zover het onder een reglementair statuut valt ; in dit verband is er niets in te brengen tegen de overwegingen van de Raad van State ;

2. het personeel bedoeld bij de wet van 5 juni 1928 houdende regeling van de arbeidsovereenkomst voor schepelingen ;

3. het personeel vermeld in de wet van 1 april 1936 betreffende de arbeidsovereenkomst voor binnenschippers ;

4. de kinderen van de kinderrechter, bedoeld bij de wet van 15 mei 1912 op de kindbescherming, in het bijzonder in het kader van de artikelen 5, 10, 13, 40 en 42 ;

5. de gedetineerden, met name binnen het raam van de artikelen 15 en 27 van het Strafwetboek en 346 van het koninklijk besluit van 30 september 1905, volgens de nadere gegevens in de memorie van toelichting en de overwegingen van de Raad van State.

Zoals gezegd, wordt deze opsomming slechts bij wijze van voorbeeld gegeven maar met dien verstande dat ze met voorzichtigheid moet worden aangevuld daar de wet ten doel heeft de ingevoerde bescherming te verlenen aan al degenen die, met of zonder arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een derde.

Cette conception générale doit être renforcée en insérant dans le dernier alinéa de l'article premier que le renvoi aux réglementations particulières maintenues ne l'est que dans la mesure où celles-ci comportent des dispositions plus favorables aux travailleurs et personnes assimilées. Les progrès, que constitue la présente loi, doivent être profitables aussi à ces catégories particulières dans la mesure où elles sont adaptables aux conditions spéciales des catégories visées.

A cet égard, il faut préciser que ceci est spécialement valable pour les catégories reprises sous les n^{os} 2 et 3 ci-avant.

En ce qui concerne les catégories mentionnées sous les numéros 4 et 5, l'exclusion semble devoir être totale parce que leur régime doit être réglé entièrement dans le cadre de leur législation propre, en attendant du moins une réglementation particulière et complète pour le travail rémunéré des prisonniers sous réserve des dispositions plus favorables du présent projet dans la mesure où il n'est pas incompatible avec leurs régimes spéciaux.

En conséquence la Commission décide, à l'unanimité d'ajouter un dernier alinéa à l'article 1^{er} ainsi conçu :

« La présente loi ne porte pas atteinte aux réglementations particulières plus favorables qui sont ou seront édictées par ou en vertu d'une autre loi à l'égard de certaines catégories de travailleurs. »

En ce qui concerne la première catégorie, celle des agents des services publics, on doit se rallier à l'opinion exprimée par le Conseil d'Etat à savoir que, sous l'angle de la protection de la rétribution, « les agents des services publics ne se distinguent pas essentiellement des travailleurs du secteur privé », quelle que soit la doctrine relative aux fondements juridiques des relations entre le travailleur et l'administration à laquelle il est attaché. Il est rappelé d'ailleurs que le présent projet de loi n'est pas accroché à l'existence d'un contrat de louage de travail. Au surplus, la réserve de réglementation plus favorable éventuellement jouée également de telle sorte que l'extension aux agents des services publics de la protection « minimum » du présent projet ne constitue aucun risque mais peut couvrir éventuellement une vacuité juridique. Mais il est bien entendu que, dans la mesure de la compatibilité et pour autant que leur régime ne soit pas plus favorable pour le point envisagé, la présente loi est applicable aux agents des services publics.

L'ajout d'une réglementation plus favorable aura pour effet double de rendre inutile l'article 41 du projet et d'abroger la loi de Ventôse an IX, ainsi qu'il sera dit plus loin.

5. *Travailleurs et employeurs.*

Le gouvernement et la Chambre des Représentants ont accueilli la suggestion du Conseil d'Etat tendant à utiliser les termes travailleurs et employeurs mais en

Deze algemene strekking moet nog worden versterkt door in het laatste lid van artikel 1 te vermelden dat de verwijzing naar de gehandhaafde bijzondere regelingen slechts geldt voor zover daarin bepalingen voorkomen die gunstiger zijn voor de werknemers en de daarmee gelijkgestelde personen. De vooruitgang die deze wet betekent, moet ook aan die bijzondere categorieën ten goede komen, voor zover aanpassing aan de bijzondere omstandigheden van de bedoelde categorieën mogelijk is.

Op te merken valt dat dit in het bijzonder geldt voor de categorieën waarvan sprake onder de n^{os} 2 en 3 hierboven.

De categorieën onder de n^{os} 4 en 5, schijnen volledig uitgesloten te moeten worden omdat hun stelsel geheel moet worden geregeld binnen het raam van hun eigen wetgeving, althans in afwachting van een bijzondere en volledige regeling voor de bezoldigde arbeid van de gevangenen onder voorbehoud van de gunstiger bepalingen van dit ontwerp voor zover het niet onvereenigbaar is met de bijzondere regeling die voor hen geldt.

Bijgevolg beslist de Commissie eenparig aan artikel 1 een laatste lid toe te voegen, luidende :

« Deze wet doet geen afbreuk aan de gunstiger bijzondere regelingen die voor bepaalde categorieën van werknemers zijn of zullen worden getroffen door of krachtens een andere wet. »

Wat de eerste categorie betreft, nl. die van de personeelsleden van de overheidsdiensten, kunnen wij het eens zijn met de opvatting van de Raad van State, dat er, gezien van uit het standpunt van de loonbescherming, « geen essentieel onderscheid tussen de personeelsleden van de overheidsdiensten en de werknemers in het bedrijfsleven » bestaat, hoe ook de rechtsleer moge zijn in verband met de juridische grondslag van de betrekkingen tussen de werknemer en de administratie waaraan hij verbonden is. Er zij trouwens opgemerkt dat het voor dit ontwerp van wet geen rol speelt of er al dan niet een arbeidsovereenkomst bestaat. Bovendien geldt ook het voorbehoud van een eventuele gunstigere regeling, zodat de uitbreiding van de minimumbescherming tot de personeelsleden van de overheidsdiensten, geen enkel risico meebrengt, maar eventueel in een leemte van het recht kan voorzien. Maar deze wet zal natuurlijk van toepassing zijn op het overheidspersoneel, onder voorbehoud van verenigbaarheid en voor zover hun positierегeling op het kwestieuze punt niet voordeliger is.

Toevoeging van een gunstiger regeling zal het tweeledig gevolg hebben artikel 41 van het ontwerp nutteloos te maken en de wet van Ventôse, jaar IX, op te heffen, zoals hierna wordt gezegd.

5. *Werknemers en werkgevers.*

De Regering en de Kamer van Volksvertegenwoordigers zijn ingegaan op het voorstel van de Raad van State om de termen werknemers en werkgevers te

recourant au procédé de l'assimilation « ad usum hujus legis » (c'est-à-dire dans la seule limite du présent projet de loi et sans que cette assimilation déborde sur d'autres textes s'ils ne le disent pas eux-mêmes) pour éviter d'employer dans les articles suivants de longues périphrases qui en encombreraient le libellé. La Commission se rallie à ce moyen d'ailleurs très usuel en légistique.

Dans ce système, on peut se contenter de déterminer l'employeur ou celui qui occupe un travailleur assimilé, comme le fait le projet.

Dès lors, au travailleur engagé dans un contrat classique de louage de services, est assimilée toute autre personne qui fournit contre rémunération des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne. La formulation proposée ne soulève pas d'objection.

L'attention doit être attirée sur le fait que la loi du 30 juillet 1963 rangeant les représentants de commerce, dont elle réglemente le contrat, parmi les employés, ils se trouvent dans un lien de subordination bien que celui-ci soit pour eux expressément limité à la possibilité pour l'employeur d'exercer une autorité quelconque. Cette situation est d'ailleurs en pleine conformité avec l'esprit du présent projet de loi puisqu'il étend sa protection même lorsqu'il n'y a pas contrat de louage de travail. Aussi pareille précision pourrait-elle même être considérée comme superflue si tout n'allait pas toujours mieux en le disant.

C'est une des raisons pour lesquelles il y a lieu de préférer la formule du projet à celle du Conseil d'Etat. En effet, si on avait retenu la notion du lien de subordination, on aurait dû s'en référer à l'interprétation classique de celui-ci, précisée depuis 1900 et comportant autorité, direction et surveillance (1). En se limitant à la notion de l'exercice possible d'une autorité, le texte correspond mieux à la volonté d'extension du projet.

Les domestiques et gens de maison pour lesquels il n'existe actuellement que des bribes de législation sont aussi englobés dans le champ d'application de la loi, ainsi d'ailleurs que le personnel occupé sur les bateaux de plaisance fluviaux et maritimes qui ne sont pas repris par les lois de 1928 et 1936 : toutes ces catégories se trouvent engagées dans des contrats de louage de travail même si, jusqu'ores, aucune loi spécifique ne leur est consacrée. Il se trouvent d'ailleurs dans un contrat de louage de services, selon la conception générale de Code civil.

Il convient de noter que la Convention internationale du Travail n° 95, 1949, est également très étendue quant à son champ d'application en visant « toutes personnes auxquelles un salaire est payé ou payable ».

A la Chambre des Représentants il a été dit par le Ministre que le critère d'autorité retenu permet de faire

(1) Cf rapport Troclet sur le projet de loi fixant le statut des représentants de commerce, Document Sénat n° 185, session de 1962-1963.

gebruiken, maar dan door middel van de gelijkstelling « ad usum hujus legis », (d.w.z. binnen de enge grenzen van dit wetsontwerp en zonder dat die gelijkstelling mede mag gelden voor andere teksten, die daarin niet zelf voorzien) ten einde te voorkomen dat in de volgende artikelen lange omschrijvingen moeten worden gegeven die de tekst alleen maar zouden verzwaren. De Senaatscommissie gaat akkoord met dit middel dat trouwens in de wetgevingstechniek zeer veel wordt toegepast.

In dit systeem kan men er zich toe beperken, de werkgever of degene die een werknemer of daarmee gelijkgestelde persoon in dienst heeft te bepalen, zoals het ontwerp doet.

Met de werknemer die verbonden is door een klassieke arbeidsovereenkomst wordt derhalve gelijkgesteld ieder andere persoon die tegen loon arbeid verricht onder het gezag van een derde. Er is geen bezwaar tegen de voorgestelde formulering.

De aandacht dient erop te worden gevestigd dat de wet van 30 juli de handelsvertegenwoordigers, wier overeenkomst zij regelt, bij de bedienden indeelt. Zij arbeiden in een verhouding van ondergeschiktheid, ofschoon die voor hen uitsluitend hierin bestaat dat de werkgever enigerlei gezag over hen kan uitoefenen. Dit is trouwens volkomen in overeenstemming met de geest van het ontwerp van wet aangezien het zelfs bescherming verleent wanneer er geen arbeidsovereenkomst bestaat. Deze precisering zou zelfs als overbodig kunnen worden beschouwd, maar het is toch altijd beter uitdrukkelijk te zeggen wat er te zeggen valt.

Dat is één van de redenen waarom de formule van het ontwerp te verkiezen is boven die van de Raad van State. Immers, de aanneming van het begrip « band van ondergeschiktheid » zou betekend hebben dat teruggegrepen moest worden naar de klassieke uitlegging daarvan, die sinds 1900 vaststaat en gezag, leiding en toezicht insluit (1). Door alleen het begrip « mogelijke uitoefening van een gezag » in aanmerking te nemen beantwoordt de tekst beter aan de verruimende strekking van het ontwerp.

De dienstboden en het huispersoneel, voor wie tot dusver maar enkele stukjes wet bestaan, vallen ook onder de werkingsfeer van het ontwerp, evenals overigens ook het personeel dat werkzaam is op de binnenschepen en de zeeschepen voor pleziervaart, welke personeelsleden niet in de wetten van 1928 en 1936 zijn opgenomen : al deze categorieën zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst, zelfs indien er tot nog toe voor hen geen enkele specifieke wet is aangenomen. Het betreft hier trouwens huur van diensten, volgens de algemene opvatting van het Burgerlijk Wetboek.

Opgemerkt zij dat de Internationale Arbeidsovereenkomst n° 95, 1949, eveneens een zeer ruime werkingsfeer heeft, doordat beoogd worden « alle personen aan wie loon betaald wordt of betaalbaar is ».

In de Kamer van Volksvertegenwoordigers heeft de Minister verklaard dat dank zij het aangenomen

(1) Zie Verslag Troclet over het ontwerp tot vaststelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers, Gedr. St. Senaat, zitting 1962-1963, n° 185.

la différence avec l'hypothèse de l'association, par exemple celle du fils associé à son père. On peut d'ailleurs se rallier à la règle d'interprétation proposée à cette occasion. S'il doit en être ainsi, la réponse est également valable pour les membres travailleurs associés dans une coopérative de production et toutes autres associations de collaboration dans une entreprise, les co-associés étant des travailleurs indépendants.

6. Créanciers du travailleur.

L'article premier disant que la loi s'applique aux travailleurs, employeurs et personnes assimilées, la Commission s'est demandée s'il ne conviendrait pas de mentionner qu'elle s'étend, quant à leurs droits, aux créanciers des travailleurs.

Dans un premier mouvement, la Commission inclinait à cet ajout, craignant que le créancier du travailleur n'invoque l'inapplicabilité de la loi dans son chef. Elle pensait dans ce cas préciser que le créancier du travailleur y était soumis en ce qui concerne le chapitre V. Il avait semblé que du point de vue de l'esthétique juridique également c'eût été préférable.

Un examen plus approfondi de la question a fait renoncer à cet amendement. Il eût fallu mentionner aussi les créances visées au chapitre IV. D'autre part, si les saisies et cessions comme telles sont réglementées d'ordre public par les articles de la loi, on ne voit pas comment le créancier du travailleur pourrait les mettre en œuvre autrement que dans le cadre légal.

A l'occasion de ce problème, l'attention a été attirée sur le fait que l'article 36 de la loi de 1900 n'est pas abrogé et que le recours à un tuteur ad hoc reste possible pour percevoir et gérer totalement ou partiellement la rémunération du mineur.

7. La notion d'autorité.

L'attention est attirée sur la finale du 1^o de l'article 1 ainsi libellée : « prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne ». Deux observations doivent être présentées.

Depuis la loi de 1900, la notion classique du « lien de subordination » comporte le cumul de trois manifestations de ce lien : l'autorité, la direction et la surveillance, cumul que la jurisprudence de la Cour de Cassation a tendance à exiger de façon rigoureuse ainsi qu'il est surtout apparu à propos des voyageurs de commerce avant la loi de 1963. Il ne faudrait pas en conclure que la présente loi sur la protection des rémunérations tomberait sous la même exigence. Au contraire, en ne mentionnant que l'autorité et non plus la direction et la surveillance, la loi s'inscrit dans l'évolution du droit social que le Centre pour la réforme de l'Etat avait déjà décelé avant la deuxième guerre mondiale, évolution qui ramène essentiellement à l'autorité le lien de subordination (1). L'interprète ne devra donc pas considérer que c'est par hasard que le présent projet ne mentionne plus que l'autorité, conformément

gezagscriterium een onderscheid kan worden gemaakt met de hypothese van de maatschap, bijvoorbeeld die van vader en zoon. De bij deze gelegenheid voorgestelde interpretatieregel kan trouwens worden aangevaard. Indien dit zo is, dan geldt het antwoord ook voor de leden-werknemers verenigd in een productie-coöperatie en voor alle andere vormen van samenwerking in een onderneming, waar de mededeelhebbers zelfstandigen zijn.

6. Schuldeisers van de werknemer.

Aangezien artikel 1 bepaalt dat de wet toepasselijk is op de werknemers, werkgevers en daarmee gelijkgestelde personen, heeft uw Commissie zich afgevraagd of er niet behoort te worden vermeld dat zij, wat hun rechten betreft, ook geldt voor de schuldeisers van de werknemers.

In een eerste opwelling was de Commissie geneigd dit aan het ontwerp toe te voegen, daar zij vreesde dat de schuldeiser van de werknemer zou aanvoeren dat de wet niet op hem toepasselijk is. Zij dacht dan te zeggen dat de schuldeiser van de werknemer aan de wet onderworpen is wat hoofdstuk V betreft. Uit het oogpunt van de juridische vormgeving scheen zulks eveneens verkieslijk.

Na een grondiger onderzoek werd van dit amendement afgezien. Want men had dan ook de schuldverderingen moeten vermelden die bedoeld zijn in hoofdstuk IV. Anderzijds, indien beslag en overdracht als dusdanig van openbare orde worden verklaard door regeling in de artikelen van de wet, ziet men niet goed in hoe de schuldeiser van de werknemer ze zou doen uitvoeren, anders dan binnen het wettelijke kader.

Naar aanleiding hiervan werd de aandacht gevestigd op het feit dat artikel 36 van de wet van 1900 niet is opgeheven en dat het beroep op een voogd ad hoc mogelijk blijft om het loon van de minderjarige geheel of ten dele te innen en te beheren.

7. Het begrip « gezag ».

De aandacht moet worden gevestigd op de slotwoorden van het n^o 1^o van artikel 1, luidende : « arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon ». Twee opmerkingen in dit verband.

Sinds de wet van 1900 eist het klassieke begrip « band van ondergeschiktheid » dat de drie kenmerken van die band, namelijk het gezag, de leiding en het toezicht gezamenlijk aanwezig zijn; de rechtspraak van het Hof van cassatie eist dit met klem, zoals vóór de wet van 1963 vooral gebleken is met betrekking tot de handelsreizigers. Daaruit mag evenwel niet worden besloten dat voor deze wet betreffende de bescherming van het loon dezelfde eis zou gelden. Integendeel, de wet vermeldt uitsluitend het gezag en niet meer de leiding en het toezicht; zij gaat aldus mee met de ontwikkeling van het sociale recht, waarop het Centrum voor de hervorming van de Staat reeds vóór de tweede wereldoorlog heeft gewezen, welke ontwikkeling de uitoefening van gezag wezenlijk voldoende acht voor het bestaan van de band van ondergeschiktheid (1). Degene die de wet ver-

(1) Cf. Rapport au Sénat sur le projet de loi relatif aux représentants de commerce, doc. n^o 185, session de 1962-1963.

(1) Cf. Senaatsverslag over het ontwerp van wet nopens de handelsvertegenwoordigers, Gedr. St. n^o 185, zitting 1962-1963.

d'ailleurs aussi à son intention exprimée de ne pas limiter la protection de la rémunération aux contrats classiques de louage de services. Il serait dès lors erroné de refuser le bénéfice de la présente loi lorsque n'apparaîtrait pas de la part de l'employeur un droit de direction ou de surveillance.

En deuxième lieu ce texte doit être rapproché de la loi de 1963 en ce qui regarde les représentants de commerce. Pour ceux-ci, non seulement les éléments « direction et surveillance » ont été expressément éliminés comme critères décisifs par le législateur, mais il a été précisé, que l'autorité ne devait pas nécessairement s'être manifestée : il suffisait qu'elle puisse l'être pour qu'il y ait lien de subordination. La présente loi, qui ne vise que la protection de la rémunération, ne change rien au système de la loi de 1963 et, pour cette catégorie de travailleurs, l'autorité qui est visée par le présent projet de loi est, sans plus, celle de la loi de 1963. Ceci résulte d'ailleurs également du dernier alinéa ajouté à l'article premier.

ART. 2.

Champ d'application quant aux rémunérations.

L'article 2 détermine les rémunérations protégées.

Une large discussion s'est développée sur deux points : l'absence de la mention du salaire remplacée par l'expression « avantage évaluable en argent » et l'utilisation du terme même d'« avantage ». La présentation de la deuxième partie de l'article fit également l'objet d'observations.

1. Paiement en espèces.

Il est apparu que dans l'énumération des types de rémunérations, le paiement en espèces devait être mentionné en premier lieu. A cet égard il a été fait valoir que l'expression « avantages évaluable en argent » couvrirait le salaire en espèces, ce que d'aucuns ont contesté en proposant, soit de mentionner sous un 1° : « le salaire en espèces », soit de rédiger le 1° du projet comme suit « les rétributions en contrepartie du travail qu'elles soient évaluées ou évaluables en argent ». Contre une mention expresse dans l'article 2, il a été invoqué la référence au salaire en espèces à l'article 4. Il est, d'autre part, souligné l'anomalie qui résulterait de l'absence de mention du salaire en espèces qui est le plus courant, alors qu'on énumère les « avantages » et les pourboires. Il est malaisé aussi d'admettre que le salaire est *évaluable* en argent puisqu'il est *évalué* dans la quasi-totalité des cas.

En consultant Littré on constate que si on fait abstraction du sens figuré de récompense et du terme employé comme antiphrase, le salaire implique la liquidation en espèces comme le justifie aussi l'étymologie : solde du soldat et originairement indemnité pour acquérir du sel. Mais en toutes hypothèses il s'agit bien d'espèces. La même conviction se dégage de

klaart mag er dus niet van uitgaan dat dit ontwerp alleen maar toevallig het gezag noemt; het is trouwens ook de uitdrukkelijke bedoeling de bescherming van het loon niet te beperken tot de klassieke arbeidsovereenkomsten. Het zou dan ook verkeerd zijn de toepassing van deze wet te weigeren als mocht blijken dat de werkgever geen recht van leiding of toezicht heeft.

Deze tekst moet, ten tweede, worden gelegd naast de wet van 1963 betreffende de handelsvertegenwoordigers. Ook voor dezen zijn niet alleen « de leiding en het toezicht » uitdrukkelijk als beslissende normen ter zijde geschoven, maar bovendien heeft de wetgever nader bepaald dat het gezag niet noodzakelijk uitgeoefend moet geweest zijn, het volstaat dat het uitgeoefend kan worden opdat de band van ondergeschiktheid zou bestaan. De tegenwoordige wet, die slechts streeft naar de bescherming van het loon, verandert niets aan de regeling van de wet van 1963 en voor die categorie van werknemers is het gezag, waarvan dit ontwerp van wet spreekt, niets anders dan het gezag bedoeld in de wet van 1963. Dit blijkt overigens ook uit het laatste lid dat aan artikel 1 is toegevoegd.

ART. 2.

Werkingsfeer ten aanzien van het loon.

Artikel 2 bepaalt wat onder beschermd loon dient te worden verstaan.

Er ontspoon zich een lange bespreking over twee punten : het ontbreken van de vermelding van het loon, die vervangen is door « in geld waardeerbaar voordeel » en het gebruik van de term « voordeel » zelf. Over de inkleding van het tweede deel van dit artikel werden ook opmerkingen gemaakt.

1. Betaling in speciën.

Het bleek dat de betaling in speciën de eerste plaats moest krijgen in de opsomming van de soorten van loon. Hiertegenover werd opgemerkt dat de uitdrukking « in geld waardeerbare voordelen » ook slaat op het loon in speciën, wat sommigen hebben betwist door voor te stellen hetzij onder een 1° te zeggen « loon in geld », hetzij n° 1 van het ontwerp te doen luiden als volgt : « de beloning als tegenprestatie voor de arbeid, ongeacht of zij in geld gewaardeerd wordt of waardeerbaar is ». Tegen een uitdrukkelijke vermelding in artikel 2 is aangevoerd dat artikel 4 naar het loon in geld verwijst. Aan de andere kant is gewezen op de ongerijmdheid dat van het meest gebruikelijke loon, het loon in geld, geen gewag zou worden gemaakt, terwijl de « voordelen » en de fooien wel worden opgesomd. Moeilijk aan te nemen is ook dat het loon in geld *waardeerbaar* is, aangezien het praktisch altijd *gewaardeerd* wordt.

Volgens Littré onderstelt « salaire », behalve in de overdrachtelijke betekenis van beloning, en als antiphrase, de uitkering ervan in geld, zoals trouwens blijkt uit de etymologie van het woord : soldij, en oorspronkelijk vergoeding om zout te kopen. Maar in ieder geval gaat het om geld. Hetzelfde leert ons de « Grand Larousse du XX^e siècle » die meer de rechtskundige

la lecture du Grand Larousse du XX^e siècle qui présente davantage le terme dans son sens juridique. On ne peut donc douter que le vocable salaire représente en règle et en ordre principal le paiement en espèces : ce n'est qu'à titre accessoire qu'il peut en être autrement; on parle alors de « salaire en nature » et la loi de 1887 préfère même, et non sans raison, parler d'« imputations sur le salaire », ce qui est d'ailleurs une confirmation implicite du sens traditionnel.

Le terme « rémunération », qui n'est pas encore connu comme contrepartie du travail par Littré, a de toute façon un sens plus général et l'on peut donc parfaitement dire comme le projet de loi ce que « l'on entend par rémunération »; c'est une « récompense » dans le sens juridique classique de compensation. La rémunération peut donc comprendre du salaire, des imputations sur salaire et des avantages.

Tout ceci confirme l'opportunité de mentionner le salaire en espèces qui est la norme la plus habituelle.

2. Les avantages.

Le terme « avantage », tout au moins en ce qui concerne le salaire en espèces convenu, a été vivement contesté. Le seul sens connu de Littré, proche de celui visé par la loi en élaboration, est : « terme de jurisprudence; ce qu'on donne à quelqu'un de plus qu'aux autres qui ont mêmes droits ». Le Grand Larousse n'en dit pas plus, si ce n'est qu'il établit les nuances entre avantage, profit et utilité : « utilité » exprime simplement le service que l'on tire des choses; « profit » implique surtout une idée de gain; « avantage » plutôt une idée de commodité. Si même le terme devait être propre au droit belge, on peut le considérer comme reçu mais assurément pas dans le sens de salaire, mais dans celui de commodité pour une partie de la rémunération; dans ce sens, la formule de la loi de 1887 était très heureuse : imputation sur les salaires, sans recourir au mot « avantage ».

Par ailleurs, et indépendamment de cette distinction entre les parties du salaire, la Commission a montré peu d'empressement à accueillir le terme « avantage » et surtout dans le sens de rémunération régulière. Le salaire en effet est *un dû*, résultant d'un engagement contractuel ou non, seulement dans le sens élargi de la loi, mais en toutes hypothèses comme contrepartie du travail. Il est psychologiquement malaisé d'admettre le vocable en raison de la notion de « faveur » qu'il peut comporter; cette notion de faveur ressortit bien du Littré lorsqu'il dit : « de plus qu'aux autres de mêmes droits ». On pourrait par contre l'accepter s'il s'agit de compléments indirects, en nature, non en espèces, parce que, en pratique juridique belge, il a en quelque sorte acquis droit de cité, bien que la loi de 1887 ait réussi à échapper à ce vocabulaire. Certains contrats ou conventions collectives parlant d'« avantages », ceux-ci deviennent alors un droit et ce qu'il peut y avoir de déplaisant s'efface. C'est d'ailleurs dans ce sens que le projet dit : « avantages auxquels le travailleur a droit ».

En conséquence, la Commission unanime propose le texte suivant :

betekenis van het woord verklaart. Er is dus geen twijfel dat « loon » in de regel voor alles een betaling in geld onderstelt : het tegenovergestelde kan slechts voorkomen in bijkomstige gevallen; men heeft dan te maken met « loon in natura » en de wet van 1887 spreekt in zulke gevallen niet ten onrechte van « aftrekking op het loon », wat trouwens een impliciete bevestiging van de traditionele betekenis is.

Het woord « rémunération », dat Littré nog niet kent in de zin van tegenprestatie voor arbeid, heeft in ieder geval een meer algemene betekenis en men mag dus, zoals het ontwerp van wet, terecht zeggen dat « onder loon wordt verstaan »; loon is een « beloning » in de klassieke rechtskundige betekenis van compensatie. Het loon kan dus bestaan uit gewoon loon, inhoudingen op het loon en voordelen.

Uit een en ander blijkt dat het goed is te spreken van loon in geld, de meest gebruikelijke vorm van loon.

2. De voordelen.

Tegen het woord « voordelen » is, althans wat betreft het bedongen loon in geld, heel wat bezwaar gemaakt. De enige betekenis die Littré voor « avantage » geeft, en die trouwens vrij dicht ligt bij die van de behandelde wet, is : « rechtsterm : wat iemand meer krijgt dan anderen met dezelfde rechten ». De « Grand Larousse » geeft niet meer, maar maakt een onderscheid tussen « avantage », « profit » en « utilité » : « utilité » (nut) is eenvoudig de dienst die iets bewijst; « profit » (baat) wijst vooral op winstbejag, « avantage » (voordeel) eerder op genot. Zelfs indien het woord slechts in het Belgisch recht zou worden gebruikt, kan men het toch als ingeburgerd beschouwen, hoewel niet in de zin van loon, maar in de betekenis van genot voor een gedeelte van het loon; in die zin waren de bewoordingen van de wet van 1887 goed gekozen : « imputation », waarbij het woord « voordeel » niet werd gebruikt.

Aan de andere kant was de Commissie, afgezien van het onderscheid tussen de loongedeelten, niet al te zeer geneigd het woord « voordeel » aan te nemen, vooral niet in de zin van geregeld loon. Loon is immers *iets dat verschuldigd is* op grond van een al dan niet contractuele verbintenis, in de verruimde betekenis van de wet, maar in ieder geval als tegenprestatie voor verrichte arbeid. Het woord is psychologisch moeilijk te aanvaarden wegens het begrip « gunst » dat eronder kan schuilgaan; dit begrip « gunst » treedt duidelijk naar voren bij Littré, wanneer hij zegt : « meer dan anderen met dezelfde rechten ». Wel mag het aangemen worden voor zijdelingse toeslagen in natura, niet in geld, omdat het woord in de Belgische rechtspraak enigszins burgerrecht heeft verkregen, hoewel de wet van 1887 erin geslaagd was aan dit woordgebruik te ontkomen. De « voordelen » waarvan sprake is in sommige collectieve arbeidsovereenkomsten, zijn evenwel een recht en in dat geval vervalt het onaangenaam aspect dat eraan verbonden kan zijn. Het is trouwens in die zin dat het ontwerp spreekt van « voordelen waarop de werknemer... recht heeft ».

De Commissie stelt dan ook eenparig de volgende tekst voor :

1° le salaire en espèces auquel le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement;

2° les avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement ou en vertu de l'usage;

Il convient d'ailleurs de noter que la finale « en raison de l'engagement » paraît en contradiction avec l'esprit de l'article 1^{er} qui étend le bénéfice de la loi à diverses hypothèses où il n'y a pas d'engagement au sens classique du terme. Cette solution paraît cependant préférable à celle suggérée par le Conseil d'Etat, page 17, in medio, et que le gouvernement d'ailleurs, ni la Chambre n'avait retenue. On considérera, dans le cadre de l'article premier, qu'il y a assimilation à un engagement.

3. Pourboires.

La Commission du Sénat s'est arrêtée une fois de plus au problème du pourboire qui fait l'objet du 2° de l'article 2 du projet. Il a paru opportun d'ajouter le terme « service » de plus en plus utilisé et qui, étant souvent perçu par l'employeur, pourrait ne pas être compris comme rentrant dans la notion de pourboire. Il a semblé aussi qu'une rédaction plus formelle ferait mieux ressortir qu'il s'agit de rémunération, bien que payée selon des modalités particulières. C'est pourquoi l'amendement présenté a été adopté dans cette rédaction plus satisfaisante :

« 3° le pourboire ou service auquel le travailleur a droit en raison de son engagement ou en vertu de l'usage ».

Il était plus logique de mentionner le pourboire aussitôt après le salaire en espèces et avant les « avantages » terme qui doit couvrir des systèmes très diversifiés. C'est pourquoi il passe du 3° au 2° de l'article 2.

4. Salaire « indirect », sécurité sociale.

La question de la partie solidarisée et différée du salaire retrouvée sous forme d'allocations sociales a été soulevée. Aucune difficulté ne paraît exister à cet égard, l'article 8 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 les protégeant dans le même sens et même davantage puisqu'elles sont totalement incessibles et insaisissables. Ces allocations ne sont pas reprises dans le présent projet ainsi qu'il a été dit ci-avant.

5. Paiement par chèque.

On s'est demandé si le paiement par chèque était également protégé. Il n'est pas douteux qu'il ne s'agit là que d'une modalité de paiement qui ne peut avoir d'effet négatif sur le mécanisme de protection.

6. Compléments divers.

La question des gratifications, treizième mois, primes à la production et participations aux bénéfices

« 1° het loon in geld waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever;

» 2° de in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking of krachtens het gebruik recht heeft ten laste van de werkgever. »

Op te merken valt trouwens dat de woorden « ingevolge zijn dienstbetrekking » in strijd schijnen te zijn met artikel 1, dat de werkingssfeer van de wet verruimt tot verschillende gevallen waarin geen dienstbetrekking in de klassieke betekenis van het woord bestaat. Deze oplossing lijkt nochtans beter dan die welke de Raad van State op blz. 17, in medio, in overweging heeft gegeven en die de Regering trouwens evenmin als de Kamer aangenomen heeft. Men lette er in het kader van artikel 1 op dat hier sprake is van gelijkstelling met een dienstbetrekking.

3° Fooien.

De Senaatscommissie is eens te meer blijven stilstaan bij het probleem van de fooien, waarvan sprake is in n° 2 van artikel 2 van het ontwerp. Zij heeft het nuttig geacht het woord « bedieningsgeld » toe te voegen, omdat het steeds meer wordt gebruikt en omdat, aangezien het bedieningsgeld dikwijls door de werkgever wordt geïnd, het geacht zou kunnen worden niet onder het begrip « fooi » te vallen. Het bleek dan ook dat een formeler redactie duidelijker zou doen uitkomen dat het bedieningsgeld een loon is, volgens bijzondere modaliteiten betaald. Daarom is een amendement aangenomen, dat luidt als volgt :

« 3° De fooien of het bedieningsgeld waarop de werknemer recht heeft op grond van zijn dienstbetrekking of krachtens het gebruik. »

Het was logischer de fooien te vermelden onmiddellijk na het loon in geld en vóór de « voordelen », aangezien met dit woord zeer uiteenlopende stelsels zijn bedoeld. Daarom wordt het van n° 3 naar n° 2 van artikel 2 overgebracht.

4. « Indirect » loon, sociale zekerheid.

Ook het probleem van het gesolliciteerde en uitgestelde loon dat in de vorm van sociale uitkeringen wordt genoten, is ter sprake gebracht. Op dit gebied schijnen geen moeilijkheden te rijzen, omdat artikel 8 van de besluitwet van 28 december 1944 ze in dezelfde zin beschermt, en zelfs nog meer, aangezien zij volledig onvatbaar zijn voor overdracht en beslag. Zoals reeds gezegd, worden die uitkeringen in het voorgelegde ontwerp niet vermeld.

5. Betaling per cheque.

De vraag rees of ook de betaling per cheque beschermd is. Het lijkt geen twijfel dat dit slechts een wijze van betalen is, die geen negatieve uitwerking mag hebben op de beschermingsregeling.

6. Diverse toeslagen.

Het probleem van de gratificaties, dertiende maand, productiepremie en aandeel in de winst werd onder-

devait faire l'objet d'un examen. La présente loi bien que ne portant que sur la protection de la rémunération confirme dans une certaine mesure la doctrine et la jurisprudence qui considèrent ces suppléments comme des droits s'ils résultent des contrats, des conventions collectives, des usages, d'une longue pratique dans l'entreprise; le projet en effet dans son article 21 étend le bénéfice de la limitation de la saisie et de la cession aux sommes accordées « à titre de libéralité ».

On s'est demandé si la rémunération du travail des pensionnés était également protégée. S'il s'agit d'un travail autorisé, cela n'est pas douteux. Mais il en serait de même dans l'hypothèse où le pensionné dépasserait le travail autorisé, par identité de motifs avec le cas des heures supplémentaires effectuées en infraction à la loi des huit heures de 1921.

Il en est de même des prestations occasionnelles, en fonction des termes généraux du 1^o de l'article 1^{er}.

A la Chambre, un membre a posé la question de savoir si les avantages éventuellement réservés aux seuls syndiqués pouvaient bénéficier de la présente protection légale. Le Ministre a répondu que la loi n'avait pas pour but de créer ou reconnaître des droits mais, de les protéger dès qu'ils existaient. Cette réponse est valable sans qu'il faille se prononcer sur l'opportunité sociale du système ou sur sa régularité juridique.

A la suite des observations du Conseil d'Etat, il a été précisé devant la Commission de la Chambre des Représentants que la formule « à charge de l'employeur » avait été utilisée pour couvrir par exemple les allocations des Fonds de sécurité d'existence qui ne sont jamais liquidées directement par l'employeur lui-même bien qu'il en ait la charge par sa contribution au Fonds. C'est ce sens qu'il faut donner à l'expression.

A la Commission du Sénat comme à la Chambre, la deuxième partie de l'article 2 a fait l'objet d'un examen critique parce que la première lecture du texte laisse perplexe. Il semble indiquer, contrairement à d'autres textes et à toute logique, que les indemnités visées ne sont pas des rémunérations. A vrai dire, le début de l'article dit bien « la présente loi entend par rémunération », mais outre qu'il n'est pas recouru à la formule « pour l'application de la présente loi, on entend par rémunération », l'équivoque pourrait subsister en raison de l'intervention de l'adverbe dérogatoire « toutefois ». Aussi, au risque de créer une impression de redondance, il est apparu à la Commission du Sénat plus utile d'introduire la superfluité « pour l'application de la présente loi » et lire le texte ainsi : « Toutefois ne sont pas à considérer comme rémunération pour l'application de la présente loi, ... ». C'est qu'en effet, et c'est cela qui créait l'équivoque, certaines des hypothèses visées sont effectivement considérées comme des compléments de rémunération, voire de la rémunération, tel le pécule de vacances; mais alors ils sont protégés par d'autres textes et notamment par l'article 8 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944. Mais si ces indemnités n'avaient pas été exclues du champ d'application de l'article 2, elles eussent pu faire l'objet des retenues du

zocht. De wet wil alleen bescherming van het loon, maar bevestigt tot op zekere hoogte de rechtsleer en de rechtspraak welke die toeslagen als een recht beschouwen als zij het gevolg zijn van collectieve arbeidsovereenkomsten, het gebruik, een lange praktijk in de onderneming; artikel 21 van het ontwerp verruimt immers de beperking van het beslag en de overdracht tot de sommen die de werkgever « als gift » toekent.

De vraag is gesteld of ook het loon voor arbeid verricht door gepensioneerden, beschermd wordt. Als het toegelaten arbeid is, lijdt dit geen twijfel. Maar hetzelfde geldt ook wanneer de gepensioneerde meer arbeid dan toegelaten mocht verrichten, op grond van dezelfde overwegingen als voor het overwerk met overtreding van de wet op de achturedag van 1921.

Dat geldt ook voor gelegenheidswerk krachtens de algemene bewoordingen van het n^o 1 van artikel 1.

In de Kamer heeft een lid gevraagd of de voordelen die eventueel uitsluitend voor gesyndikeerden zouden worden voorbehouden, de wettelijke bescherming van de wet zullen genieten. De Minister heeft geantwoord dat de wet niet ten doel had rechten tot stand te brengen of te erkennen, maar ze te beschermen zodra ze bestaan. Dit antwoord is geldig zonder dat uitspraak moet worden gedaan over de sociale wenselijkheid van de regeling of de juridische regelmatigheid ervan.

Als gevolg van de opmerkingen van de Raad van State is in de Kamercommissie nader bepaald dat de bewoordingen « ten laste van de werkgever » gebruikt zijn om bijvoorbeeld ook de uitkeringen uit de fondsen voor bestaanszekerheid te dekken, die nooit rechtstreeks door de werkgever zelf worden betaald hoewel zij te zijnen laste zijn omdat hij aan het fonds bijdraagt. Die uitdrukking moet in deze zin worden opgevat.

De Senaatscommissie heeft, zowel als de Kamer, het tweede gedeelte van artikel 2 kritisch onderzocht omdat de tekst op het eerste gezicht verbijsterend is. Hij schijnt, in tegenstelling met andere teksten en in strijd met de logica, te bepalen dat de betrokken vergoedingen geen loon zijn. Weliswaar wordt in de aanhef van het artikel gezegd: « In deze wet worden onder loon verstaan », maar behalve dat de bewoordingen « voor de toepassing van deze wet wordt onder loon verstaan » niet wordt gebruikt, zou de tekst dubbelzinnig kunnen zijn omdat het voegwoord « evenwel » erin voorkomt, dat een afwijking uitdrukt. Uw Commissie heeft dan ook, op gevaar af wijdlopig te worden, de overtollige woorden « voor de toepassing van deze wet » in de tekst opgenomen, zodat deze dient te luiden : « Voor de toepassing van deze wet worden evenwel niet als loon beschouwd... ». Sommige vergoedingen, zoals het vakantiegeld, worden immers—en hierin schuilt de dubbelzinnigheid—inderdaad beschouwd als een loonbijslag en zelfs als een loon, maar ze worden beschermd door andere teksten, met name door artikel 8 van de besluitwet van 28 december 1944. Maar indien die vergoedingen niet uit de werkingssfeer van artikel 2 worden gesloten, zouden zij het voorwerp kunnen vormen van de inhoudingen bepaald in hoofd-

chapitre IV et des cessions et saisies du chapitre V, alors que ces opérations sont prohibées par d'autres textes.

La Commission s'est préoccupé des indemnités dues en vertu de la loi du 27 juin 1960 sur la fermeture des entreprises. Le moins qu'on puisse dire est que la nature juridique de ces indemnités pourrait faire l'objet de controverses, notamment quant au point de savoir si elle peuvent être considérées comme des indemnités de préavis selon la notion classique de celles-ci. Il est apparu cependant indispensable de protéger ces indemnités au même titre puisqu'il s'agit de travailleurs qui sont exposés au risque sérieux de rester sans emploi pendant quelque temps. C'est pourquoi la Commission a d'abord considéré que mieux valait les mentionner expressément en insérant un 4° ainsi libellé éventuellement :

« 4° les indemnités dues en vertu de la législation sur la fermeture des entreprises ».

De même convenait-il de résoudre dans le même sens le problème des primes d'embauchage allouées aux ouvriers mineurs depuis avril 1945. Ces primes étant un encouragement, sinon une indemnité, pour ceux qui acceptent le dur travail des mines, il serait incompréhensible qu'elles ne soient pas protégées comme le salaire. Aussi pouvait-il être opportun d'insérer un « 5° » ainsi libellé :

« 5° les primes d'embauchage allouées aux ouvriers mineurs ».

L'examen de ces deux dernières catégories d'allocations a permis de constater que le texte énumératif doit être doté d'une certaine souplesse en vue de le compléter en fonction de l'évolution économique et sociale.

C'est pourquoi en fin de compte, il a paru préférable de ne pas retenir *expressis verbis* les 4° et 5° ci-dessus mais de permettre, par une formule plus large, toutes autres hypothèses et de confier au Roi le droit d'extension lorsque le Conseil National du Travail en ferait la proposition, d'autant plus qu'il s'agira souvent de matières plutôt d'ordre administratif, telles les allocations ou primes attribuées aux travailleurs en réadaptation professionnelle.

Telle est l'origine du 2° alinéa de l'article 2.

C'est pour la même raison qu'un article 25 a été inséré en Commission de la Chambre. Il n'empêche que pour la facilité de la lecture, il a paru à la Commission du Sénat préférable d'ajouter encore l'amendement mentionné ci-dessus dans la phrase débutant par «Tou-
tefois ».

CHAPITRE II.

Protection de la rémunération.

ART. 3.

Libre disposition de la rémunération.

Le premier alinéa, qui pose un principe important, ne présente pas de problème. Il est la reproduction

stuk IV en van het beslag en de overdracht bedoeld in Hoofdstuk V, hoewel zulks door andere teksten is verboden.

De Commissie heeft ook aandacht besteed aan de vergoedingen die verschuldigd zijn krachtens de wet van 27 juni 1960 op de sluiting van de ondernemingen. Het minste dat hiervan kan worden gezegd is dat het juridische karakter van die vergoedingen aanleiding zou kunnen geven tot betwisting, met name wat betreft de vraag of zij beschouwd kunnen worden als een opzeggingsvergoeding in de klassieke zin van het woord. Het leek aan de Commissie dan ook noodzakelijk die vergoedingen te beschermen aangezien de betrokken werknemers ernstig gevaar lopen enige tijd werkloos te blijven. Daarom was zij allereerst van oordeel dat het beter was die vergoeding uitdrukkelijk te vermelden in een n° 4, dat kon luiden als volgt :

« 4° de vergoedingen verschuldigd krachtens de wetgeving op de sluiting van de ondernemingen ».

Aan de andere kant behoorde ook het probleem van de aanwervingspremiën, die sinds april 1945 aan de mijnwerkers worden verleend, in dezelfde zin te worden opgelost. Die premiën zijn een aanmoediging, zo niet een vergoeding voor degenen die zich bereid verklaren zware arbeid in de mijnen te verrichten en het zou onbegrijpelijk zijn dat zij niet zouden worden beschermd zoals het loon zelf. Het kon dan ook gewenst zijn een n° 5 op te nemen van de volgende inhoud :

« 5° de aanwervingspremiën verleend aan de mijnwerkers ».

Het onderzoek van die twee uitkeringen leerde dat aan de opsomming in de tekst een zekere soepelheid moest worden verleend, ten einde ze te kunnen aanvullen naar gelang van de sociale en economische ontwikkeling.

Daarom is het ten slotte verkieslijk gebleken om de bovenstaande nummers 4 en 5 niet *expressis verbis* op te nemen, maar door een ruimere formulering alle andere hypothesen te omvatten en aan de Koning het recht van uitbreiding te verlenen wanneer hem een voorstel in die zin wordt gedaan, te meer omdat het vaak zaken van administratieve aard zal betreffen, zoals het toekennen van uitkeringen of premies aan werknemers bij herscholing.

Daarin ligt de oorsprong van het tweede lid van artikel 2.

Om dezelfde reden ook heeft de Kamercommissie in de tekst een artikel 25 ingevoegd. Niettemin heeft de Senaatscommissie het, ter vergemakkelijking van de lezing, beter geacht in de volzin die aanvangt met « voor de toepassing », nog het vorengenoemde amendement in te voegen.

HOOFDSTUK II.

Bescherming van het loon.

ART. 3.

Vrije beschikking over het loon.

Het eerste lid, waarin een belangrijk beginsel is neergelegd, doet geen problemen rijzen. Het is haast letter-

presque littérale de l'article 6 de la Convention internationale du Travail du 8 juin 1949 que la Belgique n'a pu encore ratifier. On ne voit pas d'ailleurs pourquoi le texte de la Convention n'est pas repris de façon entièrement fidèle.

En raison de la rédaction au singulier, plus conforme à la légistique, le texte de la Chambre a été légèrement modifié.

Le deuxième alinéa constitue une réserve en fonction des dispositions de l'article 6 de la loi de 1891 sur la répression du vagabondage et de la mendicité. Il a paru déplaisant de voir introduire cette réserve à cet endroit après avoir posé le principe fondamental de la liberté d'user du produit de son travail par les travailleurs réguliers. Si l'on comprend qu'une telle dérogation doive figurer dans la loi, il semble plus opportun de la rejeter dans les articles finals de la loi.

C'est pourquoi le texte présenté par la Commission du Sénat en fait l'article 49.

ART. 4.

Paiement en monnaie légale.

Le premier alinéa de l'article 4 pose un problème difficile en raison de ce qu'il prévoit le paiement « en monnaie ayant cours légal dans le pays où s'effectue le paiement ».

La loi de 1887 se bornait à exiger le paiement « en monnaie métallique ou fiduciaire ayant cours légal », ce qui était anticipativement en concordance avec le premier alinéa de l'article 3 de la Convention internationale n° 95 de 1949.

On fait observer que le travailleur qui est envoyé à l'étranger ne désirera pas être payé, ou en tout cas pas intégralement, dans le pays où il exerce temporairement son activité et qu'au surplus certains pays ne permettent pas ou n'autorisent que restrictivement la conversion. Que le travailleur ne désirera pas non plus être payé intégralement en monnaie belge alors qu'il doit vivre à l'étranger. Il n'est pas non plus permis de libeller la rémunération en dollars comme d'aucuns l'avaient envisagé et l'on imagine d'ailleurs difficilement une telle formulation dans une loi belge tandis que, s'il est vrai que le dollar est actuellement une devise qualifiée « forte », on ne peut rédiger une loi en fonction d'une telle situation. Il apparaît dangereux aussi de mentionner que telle solution ne pourrait intervenir « que du consentement du travailleur » car un embauchage risque de lui échapper s'il montre une exigence spéciale à ce sujet. Il faut souligner encore que la loi est d'ordre public et qu'on ne pourrait donc y déroger valablement par des conventions particulières, à moins qu'il ne ressortisse du texte que le caractère d'ordre public est à sens unique en faveur du travailleur ainsi qu'il arrive très fréquemment dans les lois sociales.

Ces constatations permettent peut-être de déceler que la difficulté provient d'un projet de solution identique

liik overgenomen uit artikel 6 van de Internationale Arbeidsovereenkomst van 8 juni 1949 die België nog niet heeft kunnen bekrachtigen. Het is trouwens de vraag waarom de tekst van de overeenkomst niet helemaal getrouw is overgenomen.

Aangezien het gebruik van de enkelvoudsvorm beter overeenstemt met de wetgevingstechniek, is de tekst van de Kamer licht gewijzigd.

Het tweede lid maakt een voorbehoud op grond van het bepaalde in artikel 6 van de wet van 1891 tot betuiging der landloperij en der bedelarij. Het was onaanvaardbaar op die plaats een voorbehoud te zien maken, nadat als grondbeginsel was vooropgesteld dat de geregelde werknemers vrij over de opbrengst van hun arbeid kunnen beschikken. Wel is aan te nemen dat zulk een afwijking in de wet moet worden opgenomen, maar het zou toch beter zijn ze naar de slotbepalingen van de wet over te brengen.

Daarom wordt dat lid in de tekst van uw Commissie artikel 49.

ART. 4.

Betaling in wettelijke munt.

Het eerste lid van artikel 4 doet een moeilijk probleem rijzen omdat het voorziet in de betaling van het loon « in geld dat wettelijk gangbaar is in het land van uitbetaling ».

De wet van 1887 bepaalde alleen dat het loon « in klinkende munt of in papieren geld, hebbende wettelijke gang » moest worden uitbetaald, welke bepaling van te voren in overeenstemming was met het eerste lid van artikel 3 van de Internationale Overeenkomst n° 95 van 1949.

Opgemerkt werd dat een werknemer die naar het buitenland wordt gezonden, niet of althans niet volledig zal wensen uitbetaald te worden in het land waar hij tijdelijk werkzaam is; sommige landen laten bovendien geen of slechts een beperkte omwisseling toe. Evenmin zal een werknemer geheel uitbetaald wensen te worden in Belgisch geld, als hij in het buitenland moet leven. Het is ook niet mogelijk het loon in dollars te doen luiden, zoals sommigen hebben voorgesteld; men zou zich zulk een bepaling moeilijk in de Belgische wet kunnen voorstellen en men kan, hoewel de dollar op dit ogenblik een « sterke » valuta heet te zijn, moeilijk een wet maken die afgestemd is op die toestand. Gevaarlijk is het ook te stellen dat een bepaalde oplossing slechts mogelijk is « met instemming van de werknemer », omdat deze het risico loopt niet te worden aangeworven indien hij bijzondere eisen zou stellen. Op te merken valt bovendien dat de wet van openbare orde is en dat er dus niet op geldige wijze van kan worden afgeweken bij bijzondere overeenkomsten, tenzij uit de tekst mocht blijken dat het dwingend karakter ervan eenzijdig geldt ten voordele van de werknemer, zoals zeer dikwijls in de sociale wetten het geval is.

Uit een en ander blijkt wellicht dat de moeilijkheid hierdoor komt dat eenzelfde oplossing wordt voorge-

pour le travailleur qui exerce son métier en Belgique et pour celui qui l'exerce à l'étranger pour le compte d'un employeur belge. Il semblerait dès lors qu'une solution puisse être trouvée en séparant les deux hypothèses : exiger comme en 1887 la monnaie ayant cours légal, pour le travail en Belgique, et une formule plus souple lorsque le travail s'exécute à l'étranger.

Pour cette deuxième formule on ne perdra pas de vue que, souvent, le travailleur part avec une provision et que des accords de paiement partiel interviennent, variables selon que la famille accompagne ou non le travailleur et que celui-ci se rend à l'étranger pour un temps plus ou moins long.

a) Travail effectué en Belgique.

En conséquence, la Commission unanime arrête ainsi le texte du premier alinéa en le limitant au travail effectué en Belgique, un deuxième alinéa devant rencontrer l'hypothèse du travail à l'étranger :

« La rémunération en espèces doit être payée en monnaie ayant cours légal en Belgique, lorsque le travailleur y exerce son activité ».

Le terme « rémunération » dans les deux alinéas a été préféré à « salaire » pour couvrir éventuellement tous les types de rémunérations visés à l'article 2.

Ce texte est au surplus lapidaire.

b) Travail effectué à l'étranger.

La loi de 1936 sur le contrat d'engagement fluvial, qui n'est autre chose qu'une convention collective convertie en loi à la demande des partenaires sociaux intéressés, fait d'ailleurs en son article 21 la différence entre les deux hypothèses en deux alinéas distincts; elle stipule que « si le paiement est effectué à l'étranger, il doit être fait, à la demande de l'engagé, dans la monnaie du pays où il est opéré, au taux du change du jour du paiement ».

Ce texte est emprunté presque littéralement au deuxième alinéa de l'article 65 de la loi de 1928 portant réglementation du contrat d'engagement maritime, mais en l'améliorant par l'insertion des mots « à la demande de l'engagé ».

Précisément la formule devrait prévoir que c'est à la demande expresse de l'intéressé que tout ou partie de sa rémunération lui sera payée dans la monnaie du pays où il va déployer son activité et la quotité à liquider de cette sorte devrait également résulter de sa demande formelle.

Ce sont ces considérations qui ont abouti à la rédaction proposée. Celle-ci paraît à la fois logique, claire et simple, tout en permettant l'adaptation aux diverses circonstances.

La formule « au taux du change du jour du paiement » est plus délicate en raison de la réglementation autoritaire des changes et de l'existence du cours légal et du cours parallèle.

steld voor de werknemer die zijn beroep in België uitoefent een voor degene die in het buitenland arbeid verricht voor rekening van een Belgische werkgever. De oplossing zou derhalve hierin kunnen bestaan dat de twee gevallen worden gescheiden : zoals in 1887 wettelijk gangbare munt eisen voor arbeid in België met daarnaast een soepeler formule voor arbeid in het buitenland.

Wat deze laatste formule betreft, vergete men niet dat de werknemer dikwijls met een voorschot vertrekt en dat overeenkomsten worden gesloten voor gedeeltelijke betalingen, welke overeenkomsten verschillen naargelang het gezin al dan niet de werknemer vergezelt en deze zich voor min of meer lange tijd naar het buitenland begeeft.

a) Arbeid in België.

De Commissie stelt dan ook eenparig de tekst van het eerste lid vast en beperkt de werkingssfeer ervan tot arbeid die in België wordt verricht, met dien verstande dat een tweede lid wordt ingevoegd betreffende de arbeid in het buitenland :

« Het loon in geld moet worden uitbetaald in de munt die wettelijk gangbaar is in België, wanneer de werknemer er zijn activiteit uitoefent ».

De term « rémunération » werd in beide leden verkozen boven « salaire » om eventueel alle soorten van beloning die in artikel 2 bedoeld worden, te kunnen omvatten. De tekst is bovendien kort en kernachtig.

b) Arbeid in het buitenland.

De wet van 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenscheepen, die niets anders is dan een collectieve arbeidsovereenkomst welke op verzoek van de betrokken sociale partners omgezet is in een wet, maakt in artikel 21 trouwens in twee afzonderlijke leden een onderscheid tussen twee gevallen; zij bepaalt wat volgt : « Heeft de betaling plaats in het buitenland, dan moet zij, op aanvraag van de aangezworene, gedaan worden in de munt van het land waar zij geschiedt, tegen de wisselkoers van de dag der betaling ».

Deze tekst is bijna letterlijk overgenomen uit het tweede lid van artikel 65 van de wet van 1928 houdende regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepdienst, maar hij is verbeterd door invoeging van de woorden « op aanvraag van de aangeworvene ».

Er diende immers te worden bepaald dat de gehele of gedeeltelijke betaling van het loon in de munt van het land waar de arbeid wordt verricht, op uitdrukkelijk verzoek van de betrokkene diende te geschieden en dat ook het bedrag van het aldus te betalen gedeelte afhankelijk was van zijn formele aanvraag.

Op grond van die overwegingen is de bepaling in die zin gewijzigd. Deze redactie leek ons logisch, duidelijk en eenvoudig maar maakt het ook mogelijk rekening te houden met de verschillende omstandigheden.

De bepaling « tegen de wisselkoers van de dag der betaling » is niet zo gelukkig omdat de wisselkoers eigenmachtig wordt vastgesteld en er naast de wettelijke koers ook een vrije koers bestaat.

Il était toutefois possible de chercher à intégrer la notion de garantie de bonne fin de l'employeur et faire bénéficier le travailleur de la garantie de change que dans ces cas l'employeur invoque pour lui-même. Car la rémunération fait partie du prix de l'adjudication et si l'employeur obtient de telles garanties pour les sommes qui lui sont dues, pareilles garanties doivent évidemment s'étendre à la quote-part que représentent les salaires dans lesdites sommes. Si elles ne les comportaient pas, ce qui est peu imaginable, ces garanties de bonne fin et de change pour les rémunérations feraient partie des risques inhérents à la notion d'entreprise. Telle est l'origine du troisième alinéa de l'article 3.

ART. 4bis.

(art. 5 du texte adopté par la Commission).

Paiement direct, par poste ou par banque.

Le problème du paiement direct, par poste ou par banque présente diverses difficultés.

Le deuxième alinéa de l'article 3 de la Convention n° 95 dispose que « l'autorité compétente pourra permettre ou prescrire le paiement du salaire par chèque tiré sur une banque ou par chèque ou mandat postal lorsque ce mode de paiement est de pratique courante ou est nécessaire en raison de circonstances spéciales, lorsqu'une convention collective ou une sentence arbitrale le prévoit ou lorsque, à défaut de telles dispositions, le travailleur intéressé y consent ».

C'est dans cet esprit que le projet prévoyait tels modes de liquidation en les subordonnant soit à une décision du Conseil d'entreprise, soit à un accord entre l'employeur et la délégation syndicale, soit de tout acte équipollent, tel une décision de la majorité des travailleurs. Le Conseil national du Travail proposa d'ajouter que cette modalité collective soit valable pour un an au moins.

La Chambre en Commission d'abord et en séance publique ensuite rejeta cette disposition additionnelle d'un an, estimant à juste titre que si cette modalité ne convenait point à tous, il serait excessif de contraindre des travailleurs à la subir jusqu'à l'issue de ce laps de temps. Cette opinion est partagée par la Commission du Sénat.

La Chambre a également rejeté avec raison l'idée de la fixation collective de cette modalité, même non assortie de la clause d'un an, bien qu'une telle fixation soit permise, on vient de le voir par le texte reproduit, par l'article 3 de la Convention n° 95. Celle-ci prévoit aussi, in fine, l'hypothèse de l'accord individuel de l'intéressé. C'est à cette dernière conception adoptée par la Chambre que se rallie la Commission du Sénat. La psychologie individualiste des Belges admettrait difficilement qu'on imposât une telle modalité par le jeu d'un accord collectif.

Au surplus si, au texte proposé du deuxième alinéa, où le consentement du travailleur est requis, on ajou-

Er kon evenwel worden gedacht aan een waarborg van goede afloop door de werkgever en een wisselgarantie voor de werknemer, welke waarborgen door de werkgever voor zichzelf worden geëist. Het loon is immers een deel van de aanbestedingsprijs en als de werkgever die waarborgen kan verkrijgen voor de bedragen die aan hem verschuldigd zijn, moeten zij natuurlijk ook worden verleend voor het aandeel dat de lonen in die bedragen vertegenwoordigen. Was dat niet zo, wat nauwelijks denkbaar is, dan zouden de waarborg van goede afloop en de wisselgarantie een wezenlijk bestanddeel vormen van de risico's verbonden aan het begrip onderneming. Dit is de oorsprong van het 3° lid van artikel 3.

ART. 4bis.

(art. 5 van de tekst aangenomen door de Commissie.)

Rechtstreekse betaling, via de post of de bank.

De kwestie van de rechtstreekse betaling via de post of een bank doet verscheidene moeilijkheden rijzen.

Het tweede lid van artikel 3 van de Overeenkomst n° 95 bepaalt: « De bevoegde overheid kan toelaten of voorschrijven dat het loon wordt betaald met een bankcheck, een postcheck of een postmandaat, wanneer die wijze van betalen gebruikelijk is of noodzakelijk als gevolg van bijzondere omstandigheden, wanneer daarin voorzien is bij een collectieve overeenkomst of een scheidsrechterlijke uitspraak of wanneer, bij gebreke van zulke beschikkingen, de betrokken werknemer ermede instemt ».

In die geest voorzag het ontwerp in zulke wijzen van betaling en maakte ze afhankelijk hetzij van een beslissing van de ondernemingsraad, hetzij van een akkoord tussen de werkgever en de vakbondsdelegatie, hetzij van een gelijkwaardige akte, zoals een beslissing van de meerderheid van de werknemers. De Nationale Arbeidsraad stelde voor daaraan toe te voegen dat die collectieve regeling voor ten minste een jaar zou gelden.

In de Kamer werd die termijn van één jaar verworpen, eerst in de Commissie, daarna ter openbare vergadering, omdat terecht geoordeeld werd dat de werknemers niet verplicht mochten worden tot het einde van die tijd vrede te nemen met een betalingswijze die niet voor allen past. De Senaatscommissie gaat hiermede akkoord.

De Kamer heeft terecht ook het voorstel afgewezen om de wijze van betalen, zelfs zonder het jaarbeding, collectief vast te stellen, hoewel artikel 3 van de Overeenkomst n° 95, zoals blijkt uit de vorenstaande tekst, een soortgelijke vaststelling toelaat. Dat artikel voorziet ten slotte nog in een individuele instemming van de betrokkene. Deze regeling, die door de Kamers is aangenomen, draagt ook de goedkeuring weg van de Senaatscommissie. Als gevolg van hun individualistische geesteshouding zouden de Belgen immers moeilijk aannemen dat een dergelijke wijze van betalen bij collectieve overeenkomst verplicht wordt gesteld.

Zou men bovendien aan de voorgestelde tekst van het tweede lid, waar de instemming van de werknemer is

taut qu'un accord collectif pourrait imposer un autre mode de paiement, il y aurait contradiction foncière, voire une impossibilité juridique car un accord avec une délégation syndicale ou la majorité du personnel ne pourrait recevoir force légale pour vaincre le refus de consentement individuel.

D'un point de vue pratique, on a fait valoir aussi diverses difficultés réelles décrites dans le rapport de la Chambre.

En fin de compte, le consentement individuel seul sera requis.

Pour assurer une sauvegarde parfaite des droits du travailleur, la Commission du Sénat propose que le consentement soit écrit, modalité qui ne pose plus de problème depuis cinquante ans que l'instruction est obligatoire.

Certains ont pensé que l'exigence d'un écrit permettrait d'exercer une pression à l'embauchage tandis que d'autres estimaient que si une pression devait s'exercer à cet égard, elle s'exercerait tout aussi bien par l'exigence d'un consentement oral. Il a paru à la Commission, par 11 voix contre 1 et 1 abstention que l'écrit constituerait une garantie plus grande pour le travailleur. Il a donc été décidé d'ajouter « écrit » à « consentement ».

La déduction de la taxe postale ou bancaire a été longuement discutée mais en fin de compte, la possibilité de la réduction a été écartée car généralement le paiement par poste ou banque représente une facilité pour l'employeur, la plupart du temps des frais moindres de comptabilisation, ce qui explique que c'est d'ordinaire l'employeur qui provoque ce mode de liquidation.

Le problème d'ensemble sera traité ci-après à propos de l'article 9.

L'ensemble de ces décisions a amené à la rédaction d'un article 4bis, consacré à ces modalités de paiement.

ART. 5.

(art. 6 du texte adopté par la Commission.)

Paiements en nature.

L'article 5, qui a fait l'objet d'un examen très long et très minutieux, se divise en quatre paragraphes.

Le premier introduit le principe dérogatoire des paiements en nature imputables sur le salaire et en indique les maximums autorisés.

Le deuxième énumère ce qui peut être fourni de la sorte.

Le troisième apporte des limitations au mode de calcul ou d'évaluation de ce qui est fourni en nature.

vereist, toevoegen dat bij collectieve overeenkomst een andere wijze van betalen kan worden verplicht gesteld, dan zou men voor een grondige tegenstrijdigheid en zelfs juridische onmogelijkheid komen te staan, omdat aan een overeenkomst met een vakbondsdelegatie of met de meerderheid van het personeel nooit een wettelijke kracht kan worden gegeven die zou opwegen tegen de weigering om individueel instemming te betuigen.

Er is gewezen op verscheidene werkelijke moeilijkheden, die in het verslag van de Kamer zijn beschreven.

Per slot van rekening zal alleen de individuele instemming vereist zijn.

Ten einde de rechten van de werknemers volledig te beschermen, stelt de Senaatscommissie voor, de instemming schriftelijk te doen verlenen, welke regel geen problemen doet rijzen aangezien de schoolplicht al vijftig jaar bestaat.

Sommigen waren van oordeel dat bij de aanwerving druk uitgeoefend zal kunnen worden als een geschrift wordt geëist, terwijl anderen van mening waren dat, als de werknemer toch onder druk gezet mocht worden, dit evengoed zal geschieden als alleen zijn mondelinge instemming vereist is. De Commissie was met 11 stemmen tegen 1 stem bij 1 onthouding van oordeel dat het geschrift een grotere waarborg voor de werknemer zou zijn. Zij heeft dan ook besloten tussen de woorden « met » en « instemming » het woord « schriftelijke » in te voegen.

Er is lang beraadslaagd over het in mindering brengen van de post- of banktaks, maar per slot van rekening is daarin niet voorzien omdat de betaling via de post of een bank over het algemeen gemakkelijker is voor de werkgever en meestal geringere boekingskosten meebrengt, hetgeen verklaart dat die betaling gewoonlijk door de werkgever wordt gevraagd.

Het probleem zal in zijn geheel worden behandeld naar aanleiding van artikel 9.

Als gevolg van die beslissingen is een artikel 4bis ingevoegd betreffende die betalingsmodaliteiten.

ART. 5.

(art. 6 in de tekst van de Commissie.)

Betaling in natura.

Artikel 5, dat zeer langdurig en zeer diepgaand werd onderzocht, valt uiteen in vier paragrafen.

De eerste paragraaf stelt het afwijkende beginsel van de betaling in natura, aanrekenbaar op het loon, en bepaalt de geoorloofde maxima.

In de tweede paragraaf wordt opgesomd wat in natura mag worden verstrekt.

De derde paragraaf stelt perken wat betreft de berekening of de schatting van wat in natura wordt verstrekt.

Le quatrième paragraphe permet certains assouplissements moyennant des garanties sociales.

1. *Le paiement en nature et la loi de 1887 — le salaire en nature.*

La pratique du paiement du salaire, totalement ou partiellement, en nature est très ancienne puisqu'on connaît déjà dans nos provinces des limitations et prohibitions sous l'ancien régime. La « révolution industrielle » a répandu le procédé et surtout comme il est logique, en Angleterre d'abord où il a pris le nom de truck-system, ou, plus brièvement, le « truck ». L'enquête belge de 1843 relève son usage et la Chambre de commerce d'Anvers reconnaît que « de cette manière la liberté de l'ouvrier est entravée, et on l'oblige quelquefois à accepter en paiement des objets autres que ceux dont il a impérieusement besoin » (1). Un tel jugement d'origine patronale datant d'il y a 120 ans justifie certainement la grande prudence du législateur de 1965 en matière de paiement en nature.

Lorsque l'émeute, partie de Liège à l'occasion de la commémoration de la Commune de Paris, le 18 mars 1886, s'étendit au pays tout entier, le gouvernement eut la sagesse de constituer, par arrêté royal du 15 avril, une Commission d'enquête sur les conditions du travail et de vie des travailleurs. La Commission constata l'existence et les effets néfastes du truck-system. Le rapporteur de la Commission pour ce problème, Ch. Morisseaux, dégaga des nombreux témoignages recueillis qu'« il existe cinq moyens de priver l'ouvrier d'une partie du salaire qui lui est légitimement dû » (2). Pour la connaissance du mécanisme du truck-system, au moment où la législation sur la matière est revue, il n'est pas sans intérêt de reprendre l'énoncé des cinq moyens tel que l'a libellé le rapporteur :

« 1° le patron paie tout ou partie du salaire en marchandises, en cédant celles-ci à un prix plus élevé que dans les boutiques libres. L'obligation d'accepter ce mode de paiement fait partie du contrat de travail;

» 2° le patron paie ou est censé payer en espèces. Mais il tient une boutique où les ouvriers sont virtuellement tenus de s'approvisionner;

» 3° la boutique n'est pas tenue par le patron, mais par un de ses parents, ou simplement par une personne qu'il protège, et les ouvriers doivent s'y approvisionner s'ils veulent avoir du travail;

» 4° le patron ne fait ni directement, ni indirectement aucune retenue sur les salaires : il paie en espèces et ne tient pas de boutique. Mais un contremaître ou un employé tient une boutique ou un cabaret et fait en sorte d'exclure de l'usine l'ouvrier qui ne fréquente pas la boutique ou le cabaret;

(1) Page LXI.

(2) Volume 3, pages 121-124.

De vierde paragraaf maakt sommige afwijkingen mogelijk mits met sociale waarborgen.

1. *De betaling in natura en de wet van 1887 — het loon in natura.*

De praktijk om het loon geheel of gedeeltelijk in natura te betalen is zeer oud, aangezien daaromtrent reeds onder het « ancien régime » in onze provinciën beperkingen en verbodsbepalingen waren gesteld. De « industriële revolutie » heeft die gewoonte nog meer ingang doen vinden, logischerwijze in de eerste plaats in Engeland, waar zij de naam « truck system » of kortweg « truck » kreeg. Uit de enquête van 1843 blijkt dat het ook in België bestond en de Kamer van koophandel te Antwerpen geeft toe dat « de vrijheid van de werknemer aldus aan banden wordt gelegd en hij soms verplicht wordt andere voorwerpen als betaling aan te nemen dan hij dringend nodig heeft ». (1) Een dergelijk oordeel van werkgeverszijde, dat 120 jaren geleden werd uitgesproken, rechtvaardigt de grote voorzichtigheid die de wetgever van 1965 aan de dag legt ten opzichte van de betaling in natura.

Toen het oproer, dat op 18 maart 1886 te Luik uitbrak naar aanleiding van de herdenking van de Commune te Parijs, zich over het gehele land uitbreidde, nam de regering de wijze maatregel om bij koninklijk besluit van 15 april een Commissie van onderzoek naar de arbeids- en levensomstandigheden van de werknemers in te stellen. De Commissie constateerde dat het « truck-system » werd toegepast en funeste gevolgen had. De verslaggever van de Commissie belast met het onderzoek van dat probleem, Ch. Morisseaux, besloot uit de talrijke getuigenissen dat er « vijf manieren bestonden om de werknemer te beroven van een gedeelte van het loon dat hem wettelijk verschuldigd is » (2). Om te begrijpen waarin het « truck-system » bestond, is het, nu de wetgeving op dat stuk wordt herzien, niet zonder belang te weten welke die vijf manieren volgens de verslaggever waren :

« 1° de werkgever betaalt het loon geheel of gedeeltelijk in koopwaar, tegen een hogere prijs dan in het vrije verkeer. De verplichting om ze als betaling aan te nemen, maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst;

» 2° de werkgever betaalt of wordt geacht te betalen in geld. Maar hij houdt een winkel waar de werknemers virtueel verplicht zijn te kopen;

» 3° niet de werkgever houdt de winkel, maar een van zijn bloedverwanten of eenvoudig iemand die hij in bescherming neemt en de werknemers zijn verplicht daar te kopen indien zij werk wensen;

» 4° de werkgever houdt rechtstreeks of zijdelings niets in van het loon; hij betaalt in geld en houdt geen winkel. Maar een werkmeester of een bediende houdt een winkel of een herberg en maakt dat de werknemer, die geen klant is van de winkel of de herberg, uit de fabriek wordt weggezonden;

(1) Blz. LXI.

(2) Deel 3, blz. 121-124.

» 5° l'ouvrier est payé par un intermédiaire, chef de trait, chef de bande, courtier, sous-entrepreneur, etc. Ce dernier tient un cabaret où l'ouvrier est obligé de consommer.»

Les jugements sévères portés à l'époque par des personnes non suspectes de démagogie doivent inciter le législateur de 1965 à un examen minutieux du problème, même si les anciens procédés ont disparu non sans avoir fait place dans certains cas à une renaissance sous des formes nouvelles souvent plus subtiles. En 1886, c'est le juge de paix de Grammont qui parle « d'exploitation d'une façon indigne des ouvriers »; c'est le Conseil de prud'hommes de Renaix qui mentionne ce « véritable abus pratiqué sur une large échelle »; c'est un patron de Termonde qui déclare que « c'est là un abus qui devrait être réprimé par la loi »; à Gand, à Liège dans certains charbonnages et une fonderie, le patron a dû interdire au personnel de cadre de tenir boutique, etc.

Le rapporteur Morisseaux qui a étudié cette situation avec un grand souci d'objectivité porte lui-même des appréciations qui doivent être retenues parce qu'elles doivent continuer à inspirer le législateur actuel à nouveau penché sur cette question. On appréciera les termes très nets et les notions très précises employés par le rapporteur. « Même lorsqu'il s'effectue dans des conditions de parfaite loyauté et sans prélèvement d'un profit exagéré, le paiement du salaire en nature a toujours pour conséquence de vicier le pacte du travail en rendant moins appréciable la valeur de la rémunération (...). Il se peut fort bien que les premiers patrons qui ont adopté ce système, n'aient pas eu en vue l'exploitation éhontée de l'ouvrier, à laquelle ils se sont livrés plus tard, et que leur but fut uniquement d'ajouter au profit de leur industrie ordinaire, celui d'un commerce spécial, car il est permis à tout le monde d'avoir deux cordes à son arc (1). Mais ces patrons ont bientôt remarqué que leur clientèle n'était pas une clientèle ordinaire, qu'elle ne pouvait se permettre de discuter ni la qualité ni les prix, que ceux-ci pouvaient augmenter et celle-là diminuer, sans que les clients désertassent la boutique. Comment, dès lors, résister à la tentation de majorer les bénéfices ? — Et si les conditions où s'exerce l'industrie deviennent plus mauvaises et nécessitent une baisse du salaire, voyez l'avantage pour le patron boutiquier. Il lui suffira de diminuer un peu la qualité et d'augmenter un peu les prix, sans toucher à la valeur nominale de la rémunération (...). On comprend que le patron ait grand-peine à ne pas employer un moyen si commode de déguiser la valeur réelle du salaire (...). Ainsi, le paiement du salaire en nature a pour conséquence de tromper l'ouvrier sur la valeur réelle de son gain (...). Le seul moyen de garantir l'exécution loyale et honnête du pacte de travail, serait donc de prescrire que le salaire de l'ouvrier sera toujours payé en espèces. La loi interdit de mesurer une longueur autrement qu'en mètres, un poids autrement qu'en kilogrammes, une

(1) Un patron de Lokeren dont la fille tenait boutique, où les ouvriers étaient tenus de s'approvisionner, déclara avoir bien « le droit de protéger sa fille ». Il est curieux que Ch. Morisseaux ne mentionne pas comme autre origine du système, l'utilité que le patron pouvait y avoir pour la facilité du recrutement du personnel.

» 5° de werknemer wordt betaald door een tussenpersoon, een ploegbaas, een voorman, een makelaar, een onderaannemer enz... Die persoon houdt een herberg waar de werknemer verplicht is te verbruiken.»

Het strenge oordeel dat toen is uitgesproken door personen die niet verdacht kunnen worden van demagogie, moet de wetgever van 1965 aansporen om het probleem diepgaand te onderzoeken, want al zijn de oude vormen verdwenen, toch zijn in sommige gevallen nieuwe, soms meer verfijnde vormen opgedoken. In 1886 spreekt de vrederechter van Geraardsbergen van « onwaardige uitbuiting van de werknemers »; de werkrechtensraad van Ronse zegt dat « werkelijk misbruik op ruime schaal wordt gepleegd »; een werkgever uit Dendermonde verklaart dat het « een misbruik is waartegen de wet zou moeten ingaan »; te Gent, in sommige steenkoolmijnen en een ijzergieterij te Luik, heeft de werkgever aan het kaderpersoneel moeten verbieden een winkel te houden, enz.

De verslaggever Morisseaux, die deze toestand zeer objectief heeft onderzocht, spreekt zelf een oordeel uit dat niet over het hoofd mag worden gezien, omdat het de huidige wetgever, die opnieuw met het probleem te maken heeft, voor ogen moet blijven staan. De bewoordingen die de verslaggever heeft gebruikt, zijn zeer duidelijk en de begripsbepalingen zeer nauwkeurig. « De betaling van het loon in natura heeft, zelfs wanneer het geheel loyaal geschiedt en zonder overdreven winstbejag, steeds ten gevolge dat de arbeidsovereenkomst wordt scheefgetrokken omdat de waarde van het loon niet goed te schatten is (...). Het is best mogelijk dat de eerste werkgevers die het stelsel hebben toegepast, niet gestreefd hebben naar een schaamteloze exploitatie van de werknemer, waaraan zij zich eerst later te buiten zijn gegaan, en dat het uitsluitend hun bedoeling was de winst van hun gewone bedrijvigheid te verhogen met die van een bijzondere handel, want iedereen mag twee pijlen op zijn hoog hebben (1). Maar die werkgevers hebben weldra opgemerkt dat hun klanten geen gewone klanten waren, dat zij de kwaliteit of de prijzen niet konden betwisten, dat de prijzen mochten stijgen en de kwaliteit dalen zonder dat de klanten uit de winkel wegbleven. Hoe konden zij dan weerstand bieden aan de verleiding om de winst te vergroten ? En zie, welk voordeel voor de werkgever-winkelier als de omstandigheden waarin de bedrijvigheid wordt uitgeoefend, verslechteren en de lonen moeten worden verlaagd ! Het zal voor hem voldoende zijn de kwaliteit iets te verminderen en de prijzen iets te verhogen, zonder aan de nominale waarde van het loon te raken (...). Het is begrijpelijk dat het aan de werkgever grote moeite kost om niet te grijpen naar een zo gemakkelijk middel om de werkelijke waarde van het loon te verdoezelen (...). De betaling van het loon in natura heeft aldus ten gevolge dat de werknemer bedrogen wordt wat betreft de werkelijke waarde van zijn verdiensten (...). Het enige middel om de arbeidsovereenkomst loyaal en eerlijk toe te passen, is

(1) Een werkgever uit Lokeren, wiens dochter een winkel hield waar de werknemers verplicht waren te kopen, verklaarde « het recht te hebben om zijn dochter te beschermen ». Zonderling is wel dat Ch. Morisseaux niet wijst op een andere oorsprong van dat stelsel, nl. het voordeel dat de werkgever erin kon zien om gemakkelijker personeel aan te werven.

capacité autrement qu'en litres. Pourquoi n'interdirait-elle pas d'évaluer le travail autrement qu'en monnaie courante ? (...). Une pareille disposition législative n'a rien de contraire aux lois (lire : économiques) qui régissent le taux du salaire» ajoute le rapporteur qui s'appuie sur un ouvrage d'économie sociale de l'auteur allemand Lujo Brentano (1). Celui-ci écrivait en effet : « Ce n'est pas parce qu'elles stipulent le paiement du salaire en espèces ayant cours légal que les dépenses de truck interviennent dans les termes du pacte de travail, car, elles ne font ainsi qu'assurer l'exécution des engagements pris par le patron. Elles ne peuvent influencer de cette façon, ni sur la détermination du prix du travail, ni sur le pacte, en tant que celui-ci représente le contrat d'achat et de vente d'une marchandise. Elles ne s'occupent pas du gain de l'ouvrier, mais de l'emploi de ce gain ».

Poursuivant son analyse, le rapporteur de la Commission d'enquête de 1886, recherche l'influence du truck sur la condition morale et matérielle de l'ouvrier. Moyennant une légère modernisation, ses conclusions méritent encore considération; c'est pourquoi nous tentons ici de les dégager :

a) la valeur exacte du salaire étant ainsi déguisée à l'ouvrier, « il l'empêche donc de faire un budget exact de ses recettes et de ses dépenses et le contraint à être ou à devenir imprévoyant (...) »;

b) « (...) il ne cherche point à améliorer son sort, par exemple, en abandonnant sa profession pour en exercer une autre plus lucrative »;

c) « si une baisse des denrées alimentaires (lisons par ex. : des loyers) se produit, il n'en profite pas ou presque pas »;

d) « pas d'affiliation possible aux sociétés coopératives (...) »;

e) « que devient avec ce système, la liberté de l'ouvrier ? Poser la question, c'est la résoudre. Mais il n'était pas mauvais de la poser, parce qu'on demandera sans doute ce que devient la liberté du patron, si on lui défend de payer le salaire en marchandises (...). En d'autres termes, la liberté du patron n'est obtenue ici qu'au prix d'une contrainte imposée à l'ouvrier. Et cette contrainte, nous la trouvons détestable, d'autant plus détestable qu'elle pèse sur des faibles hors d'état d'y résister. L'intervention de l'Etat dont la plus noble mission est de protéger les petits, de garantir l'équité des transactions comme la sécurité des citoyens, est donc ici tout indiquée. »

Il valait sans doute la peine de choisir ces extraits vieux de 78 ans. Non certes que le mal grave révélé par les émeutes de 1886 ne soit pas pratiquement extirpé, en tout cas en ce qui concerne les boutiques,

(1) La question ouvrière, par Lujo Brentano, pp. 230-231, l'un des précurseurs du droit social qui fut en Allemagne l'un des maîtres du professeur Ernest Mahaim, pionnier belge en la matière.

dus de la obligation om het loon van de werknemers steeds in geld uit te betalen. De wet verbiedt een afstand anders te meten dan in meters, een gewicht anders dan in kilogrammen, een inhoud anders dan in liters. Waarom zou zij niet verbieden de arbeid anders te schatten dan in gangbare munt ? (...). Een dergelijke wettelijke bepaling is niet in strijd met de (economische) wetten die het bedrag van het loon beheersen», voegt de verslaggever daaraan toe onder verwijzing naar een werk over staathuishoudkunde van de Duitse schrijver Lujo Brentano (1). Deze schreef namelijk: « Het is niet omdat betaling van het loon bedongen wordt in wettelijk gangbaar geld dat de « truck »-uitgaven in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen, want zij waarborgen slechts de uitvoering van de verplichtingen van de werkgever. Zij kunnen geen weerslag hebben op de bepaling van de arbeidsprijs of op de overeenkomst, in zoverre deze overeenkomst een koop- en verkoopovereenkomst is van een koopwaar. Zij hebben geen betrekking op de verdienste van de werknemer, maar op het gebruik dat ervan wordt gemaakt ».

In zijn analyse van de toestand onderzocht de verslaggever van de Enquête-Commissie van 1886 voorts welke weerslag de « truck » op de morele en materiële levensomstandigheden van de werknemer heeft. Mits met een lichte aanpassing aan de huidige toestanden, zijn zijn conclusies nog altijd van waarde; daarom pogen wij ze hierna weer te geven :

a) de werkelijke waarde van het loon wordt aldus voor de werknemer verdoezeld, met het gevolg « dat hij geen nauwkeurige begroting kan opmaken van zijn inkomsten en uitgaven en hij gedwongen wordt om onvoorzichtig te zijn of te worden (...) »;

b) « (...) hij streeft niet naar verbetering van zijn lot door bijvoorbeeld zijn beroep op te geven om er een winstgevend uit te oefenen »;

c) « wanneer de voedingswaren (ook de huurprijzen b.v.) in prijs dalen trekt hij daarvan geen of haast geen profijt »;

d) hij kan onmogelijk toetreden tot coöperatieve vennootschappen (...) ».

e) « Wat betekent in dat stelsel nog de vrijheid van de werknemer ? De vraag stellen, is ze beantwoorden. Maar het was niet slecht ze te stellen omdat men wellicht zal vragen wat er gebeurt met de vrijheid van de werkgever indien men hem verbiedt het loon in koopwaar uit te betalen (...). Met andere woorden, vrijheid voor de werkgever betekent hier dwang voor de werknemer. En die dwang achten wij afschuwelijk, des te afschuwelijker daar hij drukt op zwakken die niet bij machte zijn te weerstaan. De Staat, waarvan de edelste taak de bescherming van de kleinen en het verzekeren van de billijkheid van de overeenkomsten en van de veiligheid van de burgers is, dient hier dus in te grijpen ».

Het loonde zonder twijfel de moeite om deze 78-jaar oude uittreksels aan te halen. Niet omdat de erge kwaal die het oproer van 1886 aan het licht bracht, praktisch niet is uitgeroeid, maar omdat de Senaatscommissie,

(1) « La question ouvrière », door Lujo Brentano, blz. 230-231, een van de voorlopers van het sociaal recht, die in Duitsland een van de leermeesters was van Prof. Ernest Mahaim, Belgisch pionier op dit gebied.

mais parce que la Commission du Sénat en 1964 a entendu des jugements inspirés des mêmes principes de morale sociale à propos de telle ou telle résurgence par exemple en matière de loyer, de nourriture ou d'entretien.

2. Portée de l'article 5.

Lors de l'examen en commission de la Chambre (1), le Ministre a fait à deux reprises une déclaration de base très importante qu'il importe de reprendre ici pour qu'il soit bien clair que sur ce point, la Commission du Sénat partage le sentiment de la Chambre des Représentants et du Gouvernement, le pouvoir législatif étant ainsi unanime : la loi en élaboration n'a pas pour but d'accorder des droits nouveaux mais de préciser les modalités et resserrer des droits préexistants par ailleurs. Cette déclaration très claire et très ferme du Gouvernement est née d'un amendement au § 2 destiné à empêcher d'interpréter le nouveau texte comme permettant de :

a) déroger à l'article 11 de la loi de 1900 qui prescrit que l'employeur doit fournir les outils et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail sauf stipulation expresse;

b) mettre à charge du travailleur la fourniture et l'entretien des vêtements de travail prescrits par l'article 149 du Règlement général pour la protection du travail.

Il est utile que cette crainte ait été exprimée pour qu'il y soit répondu clairement. Le Ministre a donc souligné devant la Commission de la Chambre et a répété devant la Commission du Sénat que le texte ne pourrait être interprété dans ce sens : « il n'est pas question de créer un nouveau droit dans le chef des travailleurs ou de porter une modification aux conventions existantes. Il ne sera pas permis aux employeurs, en application du texte projeté, d'imposer à titre de rémunération, certaines prestations en nature »; il ne s'agit pas « d'intervenir dans les obligations réciproques existantes »; tandis qu'un membre déclarait : « on ne peut confondre deux choses absolument différentes: la reconnaissance d'un droit et la protection d'un droit ». Au surplus, l'Exposé des motifs était déjà très clair sur ce point.

Cette interprétation fondamentale est également celle de la Commission du Sénat.

A) PARAGRAPHE 1^{er}. — AUTORISATION DE CERTAINS PAIEMENTS EN NATURE ET LEURS LIMITES.

Le premier paragraphe de l'article 5 n'a fait l'objet d'aucune discussion devant la Commission de la Chambre des Représentants tandis qu'il a provoqué une discussion très approfondie devant la Commission du Sénat.

(1) Rapport de M. Lebas, doc. Chambre, session de 1962-1963, n° 471-11, pages 8 et 9.

in 1964, sommigen over de een of andere nieuw opgedoken vorm ervan, b.v. inzake huishuur, voedingswaren en onderhoud, een oordeel heeft horen vellen dat uitgaat van dezelfde sociaal-morele beginselen.

2. Werkingssfeer van artikel 5.

Bij de bespreking in de Kamercommissie (1) heeft de Minister tweemaal een zeer belangrijke verklaring afgelegd die hier moet worden overgenomen om duidelijk in het licht te stellen dat Uw Commissie het op dit punt eens is met de Kamer van Volksvertegenwoordigers en met de Regering, zodat de gehele Wetgevende Macht dezelfde mening is toegedaan : de voorgelegde wet heeft niet ten doel nieuwe rechten toe te kennen maar de modaliteiten ervan nader te bepalen en reeds bestaande rechten scherper te omlijnen. Deze zeer duidelijke en zeer beginselvaste verklaring van de Regering is afgelegd naar aanleiding van een amendement op § 2 dat wil verhinderen de nieuwe tekst uit te leggen in die zin dat :

a) mag worden afgeweken van artikel 11 van de wet van 1900 houdende dat de werkgever het gereedschap en het materiaal moet leveren dat noodzakelijk is om de arbeid uit te voeren, behoudens uitdrukkelijk beding;

b) de levering en het onderhoud van de werkkleding, opgelegd bij artikel 149 van het Algemeen Reglement op de Arbeidsbescherming, ten laste wordt gebracht van de werknemer.

Het is goed dat die vrees werd uitgesproken; zo kon immers een duidelijk antwoord worden verstrekt. De Minister heeft dus voor de Kamercommissie nadrukkelijk verklaard en voor de Senaatscommissie herhaald dat de tekst niet in die zin mag worden geïnterpreteerd : « er is geen sprake van, de werknemers een nieuw recht te verlenen of in de bestaande overeenkomsten een wijziging aan te brengen. Het is de werkgevers, volgens de voorgestelde tekst, niet geoorloofd bepaalde verstrekkingen in natura als loon op te leggen »; het artikel « heeft geen wijziging van de bestaande wederzijdse verplichtingen op het oog », terwijl een commissielid verklaarde : « Men mag twee absoluut verschillende dingen niet verwarren : de erkenning van een recht en de bescherming van een recht ». De memorie van toelichting was bovendien reeds zeer duidelijk op dit punt.

Deze fundamentele interpretatie is ook die van de Senaatscommissie.

A) MACTIGING TOT SOMMIGE BETALINGEN IN NATURA EN DE GRENZEN ERVAN. — § 1.

§ 1 van artikel 5 werd in de Kamercommissie niet besproken, terwijl hij in de Senaatscommissie aanleiding gaf tot een zeer grondig onderzoek.

(1) Verslag van de h. Lebas, Gedr. St. Kamer, n° 471-11, blz. 8 en 9.

De nombreuses considérations ont été émises et diverses difficultés soulevées qu'il importe d'essayer de classer dans un ordre logique.

En premier lieu, il convient de partir d'un principe de base dans l'élaboration du nouveau texte : il ne peut être question de diminuer en quelque manière que ce soit les protections du salaire apportées par la loi de 1887; toutes les mesures de sauvegarde qui y étaient prévues doivent donc être maintenues. La nouvelle rédaction légale ne peut qu'améliorer et amplifier la protection.

En deuxième lieu, il faut admettre que la loi projetée n'est pas relative à la formation des salaires ni à la structure de ceux-ci. Ainsi qu'il a été dit ci-avant, son but est d'organiser la protection du salaire, celui-ci étant établi. (Sous réserve de la stricte limitation du paiement en nature.)

La première mesure de protection qui apparaisse nécessaire est de permettre au travailleur de connaître, dès l'engagement, le montant total des gains qu'il aura mérité par son travail.

Dans ce sens, il est considéré comme hautement souhaitable, sinon indispensable, que soit précisé ce que représente le paiement en nature en exécution du contrat.

Cette situation est d'autant plus justifiée que ces prestations en nature ne peuvent dépasser une proportion déterminée du gain total : 1/5, 2/5, 1/2 selon le projet. Le travailleur doit pouvoir apprécier si elles dépassent, atteignent ou sont en-deça des proportions autorisées.

D'autre part, pour évaluer la quotité saisissable ou cessible et savoir si, en fait, la saisie ou la cession est pleinement valable, cette quotité doit pouvoir être évaluée et il est normal qu'elle le soit lors de l'embauchage pour que le travailleur sache quelle est sa situation financière.

Ce principe de départ pose un certain nombre de problèmes.

L'évaluation des prestations en nature doit-elle figurer sur la feuille de paye, ou subsidiairement dans un contrat explicite ou encore, si ces prestations sont les mêmes pour toute une série de travailleurs, doivent-elles être évaluées dans le règlement d'atelier ou d'entreprise ? On pourrait certainement recommander qu'il en soit ainsi dans le dernier cas. En ce qui concerne la feuille de paye, il semble que ce soit en pratique bien malaisé pour certaines prestations, comme le loyer par exemple, mais pour d'autres encore dont le montant ne peut être fixé en même temps que la paie. Quant au contrat, on sait qu'il est rarement écrit pour les travailleurs manuels et il pourrait être dangereux d'exiger un écrit, d'autant plus que l'absence d'écrit devrait dans ce cas être sanctionnée.

Devrait-on retenir l'évaluation qui sert de base à la perception des cotisations de sécurité sociale ? Cette évaluation est forfaitaire et ne vise qu'un certain nombre de prestations en nature. L'origine et le but de cette évaluation sont très différents de l'objectif ici poursuivi.

Er werden vele overwegingen naar voren gebracht en verschillende moeilijkheden aangestipt die wij in logische volgorde zullen trachten te rangschikken.

Ten eerste, dient bij de opstelling van de nieuwe tekst te worden uitgegaan van een grondbeginsel : er kan geen sprake van zijn de bescherming van het loon die bij de wet van 1887 is ingesteld, hoe dan ook te verminderen; alle vrijwaringsmaatregelen die daarin werden opgenomen, moeten dus worden gehandhaafd. De nieuwe redactie van de wet mag de bescherming slechts verbeteren en uitbreiden.

Ten tweede, dient te worden aangenomen dat de wet geen betrekking heeft op de loonvorming of de loonstructuur. Zoals hiervoren is gezegd, heeft zij alleen ten doel de bescherming van het loon te regelen, als het eenmaal is vastgesteld. (Behoudens een strenge begrenzing van betaling in natura.)

De eerste beschermingmaatregel die moet worden genomen is dat de werknemer in staat dient te zijn het totale bedrag van hetgeen hij met zijn arbeid verdient heeft, van meetaf te kennen.

In die zin wordt het uitermate wenselijk, zo al niet onontbeerlijk geacht nader te bepalen wat de betaling in natura ter uitvoering van de overeenkomst mag vertegenwoordigen.

Een en ander is des te meer verantwoord daar het loon in natura niet meer mag bedragen dan een bepaald percentage van de totale verdienste : 1/5, 2/5, 1/2, al naar het geval. De werknemer moet kunnen beoordelen of het loon in natura groter is dan, gelijk aan of kleiner dan die fracties.

Om het gedeelte te ramen dat vatbaar is voor overdracht of beslag en om te weten of het beslag of de overdracht in feite geldig zijn, moet dit deel bovendien kunnen worden geschat en het is normaal dat dit zou geschieden bij de aanwerving, zodat de werknemer zijn financiële toestand kent.

Dit grondbeginsel doet een aantal problemen rijzen.

Moet de raming van het loon in natura voorkomen op het loonblad, of eventueel in een uitdrukkelijke overeenkomst, of moet het, als het hetzelfde is voor een hele reeks van werknemers, in het werkplaats- of het arbeidsreglement worden geschat ? Het zou zeker aanbeveling verdienen dat zulks in de laatstgenoemde hypothese het geval zou zijn. Wat het loonblad betreft lijkt het in de praktijk wel niet gemakkelijk voor bepaalde verstrekkingen, zoals huishuur bijvoorbeeld, maar ook voor andere waarvan het bedrag niet tegelijk met het loon kan worden vastgesteld. Wat de overeenkomst betreft, is algemeen bekend dat zij zelden schriftelijk aangegaan wordt voor de handarbeiders en het zou gevaarlijk kunnen zijn een geschrift te eisen, te meer daar het ontbreken van een geschrift in dat geval zou moeten worden gesanctioneerd.

Moet de raming dezelfde zijn als die welke ten grondslag ligt aan de inning van de bijdrage voor sociale zekerheid ? Dat is een forfaitaire raming en zij heeft slechts betrekking op een bepaald aantal verstrekkingen in natura. De oorsprong en het oogmerk van de raming zijn lang niet dezelfde als het doel dat hier wordt nagestreefd.

Si l'évaluation est faite lors de l'embauchage, elle pourra ne plus être exacte à un moment donné. Ainsi le prix du gaz ou de l'électricité connaît une augmentation et, en cumul avec d'autres prestations, cette majoration fait dépasser la proportion permise pour le paiement en nature. On n'imagine guère de provoquer une procédure en justice par exemple pour rétablir les proportions légales tolérées si le partenaire ne s'y prête pas volontairement.

Il faut d'ailleurs noter que le problème naît de lui-même par le fait que la violation des normes de l'article 5 ouvre le droit à des poursuites pénales. En théorie, les Parquets devraient mettre l'action pénale en mouvement chaque fois que les quotités payables en nature sont dépassées; le Parquet n'est évidemment pas en état d'entreprendre pareilles poursuites, sans doute inopportunes au surplus dans la plupart des cas.

C'est pour des raisons de ce genre que deux solutions ont été envisagées : soit faire un contrat particulier pour les prestations en nature, soit considérer l'évaluation lors de l'engagement comme une « estimation » forfaitaire qui resterait indifférente à l'évolution réelle des faits. C'est elle qui servirait aussi bien à faire connaître l'évaluation des prestations en nature dès l'engagement, et ultérieurement en cas de litige, par exemple, dans l'hypothèse de saisie ou de cession.

Une telle solution permettrait aussi de répondre à une difficulté de cet ordre; un employeur dispose d'une maison trop grande pour les vœux et les besoins d'un travailleur; celui-ci l'accepte, mais, bien que sa valeur locative vaille plus, elle est estimée dans le chef du travailleur à 1/5 ou moins.

Le problème du logement et de l'entretien d'une infirmière dans une clinique a été soulevé. La Commission s'appuyant sur deux principes : le travailleur doit connaître la valeur de la rémunération indirecte lors de l'engagement et, dans toute la mesure du possible, la rémunération en espèces, et les soi-disants « avantages » devant faire l'objet de contrats séparés, il est souhaitable que deux contrats distincts soient établis.

Pour l'interprétation du § 1^{er}, la question s'est posée de savoir si le § 2 devait être considéré comme fixant les limites du § 1^{er}. Le ministre a répondu affirmativement et la Commission, se ralliant à cette interprétation, estime que c'est dans ce sens que doit être compris le § 1^{er}. Il est d'ailleurs proposé dans ce but que le § 2 commence par la formule « ne peuvent être fournis à titre de rémunération en nature que : », pour ne pas laisser subsister de doute lors de l'interprétation judiciaire ou encore par la formule : « peuvent seuls être fournis... » qui est finalement adoptée.

B) EXAMEN DES TEXTES.

La première phrase de l'article 5 du projet adopté par la Chambre retient l'attention de la Commission, car elle lui paraît dangereuse; spécialement la for-

Als de schatting gebeurt bij de aanwerving, is het mogelijk dat zij op een bepaald ogenblik niet meer juist is. De prijs van gas of electriciteit kan stijgen en dit kan, gecumuleerd met andere verstrekkingen, ten gevolge hebben dat de toegelaten verhouding voor de betaling in natura wordt overschreden. Het is niet denkbaar dat bij voorbeeld een gerechtelijke procedure zou worden ingesteld om de toegelaten wettelijke verhoudingen te herstellen, als de partner zich daartoe niet vrijwillig leent.

Op te merken valt trouwens dat het probleem vanzelf rijst doordat schending van de in artikel 5 gestelde normen het recht verleent om strafrechtelijke vervolgingen in te stellen. Theoretisch zouden de parketten zelf de strafrechtelijke procedure moeten openen telkens als de in natura betaalbare hoeveelheid overschreden wordt, maar het parket is natuurlijk niet in staat om dergelijke vervolgingen in te stellen en bovendien zouden zij in de meeste gevallen zonder twijfel ook ondoelmatig zijn.

Op grond van deze en dergelijke bedenkingen zijn twee oplossingen overwogen : ofwel een bijzondere overeenkomst afsluiten voor verstrekkingen in natura, ofwel de schatting bij de aanwerving beschouwen als een forfaitaire « raming » die niet meegaat met de werkelijke ontwikkeling van de toestand. Die raming zou als basis dienen voor de schatting bij de aanwerving en zou aan de andere kant ook later kunnen worden gebruikt bij betwisting, bij voorbeeld in geval van beslag of overdracht.

Het zou ook een oplossing zijn voor moeilijkheden als deze : een werkgever beschikt over een huis dat te groot is voor de wensen en de behoeften van de werknemer, deze neemt het aan, maar hoewel de huurwaarde ervan meer bedraagt, wordt het voor de werknemer op een vijfde of minder geschat.

Het probleem van de huisvesting en het levensonderhoud van een verpleegster in een ziekenhuis is ter sprake gebracht. De Commissie ging uit van twee beginselen : de werknemer moet bij de aanwerving de waarde van het indirecte loon en zoveel mogelijk ook het loon in geld kennen en de zogenoemde « voordelen » dienen het onderwerp te vormen van afzonderlijke overeenkomsten, zodat het wenselijk is twee onderscheidene overeenkomsten tot stand te brengen.

Betreffende de uitlegging van § 1 rees de vraag of § 2 moet geacht worden de grenzen van § 1 te bepalen. De Minister heeft hierop bevestigend geantwoord en de Commissie, die dit standpunt deelt, is van oordeel dat § 1 in die zin moet worden opgevat. Met het oog daarop en ten einde geen twijfel te laten bestaan bij de gerechtelijke interpretatie is voorgesteld de aanhef van § 2 te doen luiden als volgt : « Mogen slechts als loon in natura worden verstrekt » : of nog : « Mogen uitsluitend als loon in natura worden verstrekt... ». Deze laatste tekst wordt uiteindelijk aangenomen.

B) ONDERZOEK VAN DE TEKSTEN.

De Commissie heeft al haar aandacht geschonken aan de eerste volzin van artikel 5. Die zin lijkt haar gevaarlijk, vooral dan de woorden « waar zulks ge-

mule « lorsque la pratique est courante ». Dans de nombreuses circonstances où l'employeur procure un logement, salaire et loyer ne sont pas mélangés; c'est sans doute différent dans la plupart des cas pour les trois catégories énumérées in fine du premier paragraphe, pour les cadres et parfois pour certains métiers qui exigent que l'ouvrier commence très tôt sa journée (boulangers p. ex.) mais il ne faut pas favoriser la confusion du salaire et du loyer dans les autres cas.

Il est proposé de limiter la portée du paragraphe premier en ce qui concerne le logement à l'hypothèse où le travailleur habite chez l'employeur, tels les cas de la servante ou de l'ouvrier boulangers mais non dans les cas où l'employeur crée une cité ouvrière ou construit des maisons pour le personnel de cadre : dans ces cas loyer et rémunération ne peuvent être associés à peine d'entraîner les tribunaux à modifier leur jurisprudence qui, dans ces hypothèses, a généralement dissocié ces deux éléments. Il ne suffit pas de dire que le travailleur est libre ou non d'accepter; il faut éviter de donner à l'employeur un moyen de pression, en vue de sauvegarder la liberté du travailleur.

La question a été discutée de savoir s'il était opportun de permettre comme au § 2, 3^o que la jouissance d'un terrain puisse compter dans le salaire en nature. D'aucuns estiment qu'il s'agit dans pareil cas d'un contrat de travail puisqu'il s'agit en l'occurrence d'un terrain non-attaché au logement donné au travailleur et que d'autre part il convient de réduire le plus possible les hypothèses de paiement en nature. D'autres ont pensé qu'il convenait de maintenir le système en songeant spécialement aux travailleurs agricoles. Le maintien a été adopté par 5 voix contre 4 et 1 abstention.

La comparaison des paragraphes 1 et 3 apporte quel- que éclaircissement.

La Commission s'est préoccupée du point de savoir si le logement dont il est question au premier paragraphe est celui qui est visé aux paragraphes 2 et 3. Le Ministre a répondu négativement ainsi qu'il résulte de la rédaction des deux derniers alinéas du paragraphe 3 : « le logement *autre* que celui visé au § 1, alinéa 3... ». Celui qui est envisagé au troisième paragraphe est évalué forfaitairement au taux retenu pour l'application de la sécurité sociale. Il s'agit donc alors du logement de la servante, de la jeune vendeuse chez une boutiquière, de l'ouvrier boulangers, etc., au domicile de l'employeur. La Commission, pour ces catégories, accepte la solution du paragraphe 3.

A l'objection que certaines entreprises n'agissant pas, dans le cadre du paragraphe premier, par paternalisme mais dans le but sincère et désintéressé de faciliter les choses pour leur personnel (avances de fonds, prêts sans intérêt ou à intérêt très réduit, etc.), il est répondu qu'il ne s'agit pas dans ces cas de prestations en nature mais d'opérations distinctes du salaire et qu'il en serait encore ainsi dans le cas où, par un acte distinct, le travailleur autoriserait son employeur à retenir sur son salaire pour assurer le remboursement.

bruikelijk is ». In talrijke gevallen waar de werkgever huisvesting verschafft, worden loon en huur niet gemengd; maar dit is ongetwijfeld meestal niet zo voor de drie categorieën die aan het einde van de eerste paragraaf zijn opgesomd, voor het kaderpersoneel en soms ook voor bepaalde ambachten waar de arbeider zijn dag zeer vroeg moet beginnen (bakkers b.v.), maar in andere gevallen moet vermenging van loon en huur niet in de hand worden gewerkt.

Voorgesteld is de draagwijdte van de eerste paragraaf wat betreft de huisvesting te beperken tot gevallen dat de werknemer bij de werkgever inwoont, zoals dienstmeiden of bakkersknechten, maar ze niet te verruimen tot gevallen waarin de werkgever een arbeiderswijk sticht of huizen bouwt voor het kaderpersoneel : in dergelijke gevallen mogen huur en loon niet gekoppeld worden, anders moeten de rechtbanken die in deze hypothese beide elementen normaal uit elkaar hebben gehouden, hun rechtspraak wijzigen. Het is niet voldoende te zeggen dat de werknemer vrij is om al dan niet aan te nemen; verhinderd moet worden dat door de werkgever druk kan worden uitgeoefend, ten einde de werkelijke vrijheid van de werknemer te bewaren.

De vraag werd besproken of het gewenst was om zoals in § 2, 3^o toe te staan dat het genot van een stuk grond medegerekend wordt in het loon in natura. Sommigen waren van oordeel dat men hier te doen heeft met een huurovereenkomst zonder verband met de arbeidsovereenkomst, aangezien de bedoelde grond geen aanheffing is van de ter beschikking gestelde woning, waarbij nog komt dat de betalingen in natura zoveel mogelijk beperkt dienen te worden. Anderen meenden dat het systeem gehandhaafd moet worden, vooral met het oog op de landarbeiders. Uw Commissie heeft zich met 5 tegen 4 stemmen bij 1 onthouding uitgesproken voor de handhaving.

De vergelijking van de paragrafen 1 en 3 werkt enigszins verhelderend.

De Commissie heeft zich afgevraagd of de huisvesting bedoeld in de eerste paragraaf, dezelfde is als die waarvan sprake is in de paragrafen 2 en 3. De Minister heeft hierop ontkennend geantwoord; dit blijkt trouwens uit de twee laatste leden van § 3, waar bepaald is : « De huisvesting, behalve die waarvan sprake is in § 1, derde lid, ... ». De huisvesting bedoeld in § 3 wordt forfaitair geraamd op de bedragen bepaald voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdrage. Het gaat hier dus om de huisvesting van een dienstmeisje, een jeugdige verkoopster bij een winkelierster, een bakkersknecht enz., ten huize van de werkgever. De Commissie neemt voor die categorieën de oplossing aan die in § 3 wordt gegeven.

Tegen de opwerping dat sommige ondernemingen in het raam van § 1 niet handelen uit paternalisme, maar met de oprechte en onbaatzuchtige bedoeling om de zaken voor hun personeel te vergemakkelijken (geldvoorschotten, leningen zonder rente of tegen zeer lage rente, enz.), wordt ingebracht dat het in die gevallen niet gaat om verstrekkingen in natura maar om iets dat buiten het loon ligt wat ook het geval zou blijven indien de werknemer zijn werkgever bij een afzonderlijke akte mocht machtigen een bedrag op zijn loon in te houden om de terugbetaling te verzekeren.

Dans ce système, la liberté des parties est réservée en cas de conflit.

La Commission fait remarquer que le loyer relève du droit civil et le salaire du droit social; la liberté des conventions étant très limitée en droit social, il ne faudrait pas qu'une soi-disant liberté civile vienne contrarier la première. La Commission se refuse d'autre part à considérer le logement, prévu au premier paragraphe, comme une partie de la rémunération.

Il est proposé un amendement stipulant que le système légal ne porte pas atteinte au caractère civil du loyer : « sans que cette disposition modifie la nature du loyer, celui-ci peut, si cette pratique est courante, être retenu sur les salaires à concurrence de 2/5 au maximum » mais sans renoncer à l'idée qu'elle recouvre, la Commission a renoncé à cette formulation.

Le prix sera le résultat de l'accord entre les parties mais la Commission attire l'attention sur le fait que la première phrase du § 3 pose le principe fondamental qui remonte à la loi de 1887 que l'employeur ne peut poursuivre un but de lucre. Il en résulte, en ce qui concerne notamment le logement, que si le travailleur avait le sentiment d'une exagération, le juge saisi aurait à apprécier s'il y a lucre ou non et il devra le faire dans l'esprit de la loi qui traduit une hostilité de principe au paiement en nature d'une part et a été conçue dans une volonté rigoureuse de protection du travailleur.

En ce qui concerne la sécurité sociale, ce sera donc le prix convenu sauf s'il y avait surévaluation.

On s'est demandé si le paragraphe 4 prévoyant des dérogations ne serait pas une solution, mais cette idée a été écartée parce que, en l'occurrence, tout à fait théorique.

C) EVALUATION DU LOGEMENT.

A propos du 3^e alinéa du § 1^{er}, la Commission s'est longuement arrêtée, comme elle l'avait fait lors de la discussion générale sur le problème de l'évaluation du logement.

Il a été fait valoir que trois prix pouvaient être envisagés : le prix commercial, le prix de revient et le prix d'usage pour le travailleur. La loi de 1887 ne tranche pas la question pour le logement bien que pour les outils, matières, matériaux et uniformes, elle fixe comme limite le prix de revient sous contrôle d'ailleurs de l'inspection du travail. De toute façon, il ne peut être question que le prix commercial serve de base à l'évaluation. Le prix de revient se heurterait d'autre part à de très grosses difficultés pour en déterminer le montant ne fut-ce qu'en ce qui concerne l'amortissement qui ne semble pas pouvoir socialement être pris en considération. On ne peut donc retenir que la valeur d'usage dans le chef du travailleur, d'autant plus que généralement l'employeur met un logement à la disposition du travailleur parce qu'il est nécessaire qu'il facilite à celui-ci la recherche d'un logement dans le cadre de sa politique de recrutement.

In een dergelijke regeling is de vrijheid van partijen in geval van betwisting voorbehouden.

De Commissie merkt op dat de huur een burgerrechtelijke aangelegenheid is en het loon een sociaalrechtelijke; naar sociaal recht is de vrijheid van overeenkomst evenwel zeer beperkt en het mag niet zijn dat een zogenoemde burgerrechtelijke vrijheid die sociaalrechtelijke vrijheid doorkruist; de Commissie weigert anderzijds de huisvesting, bedoeld in de eerste paragraaf, als een gedeelte van het loon te beschouwen.

Er is een amendement voorgesteld om te bepalen dat de wettelijke regeling geen afbreuk doet aan het burgerrechtelijk karakter van de huur : « Indien zulks gebruikelijk is, mag de huur ten belope van ten hoogste twee vijfde op het loon worden ingehouden, zonder dat deze bepaling de aard van de huur wijzigt. » Zonder van de daarin neergelegde gedachte af te zien heeft de Commissie deze tekst afgewezen.

De prijs zal overeengekomen worden tussen partijen maar de Commissie legt er de nadruk op dat de eerste volzin van § 3 het grondbeginsel bevat dat voorkwam in de wet van 1887 en volgens hetwelk de werkgever geen winst mag nastreven. Hieruit volgt, met name wat de huisvesting betreft, dat als de werknemer het gevoel zou hebben dat hierin overdreven is, en de zaak ahangig zou maken bij de rechter, deze moet oordelen of er al dan niet winstbejag in het spel is, wat hij dan moet doen in de geest van de wet, die enerzijds principieel ingaat tegen betaling in natura en anderzijds uitdrukkelijk gericht is op bescherming van de werknemer.

Wat de sociale zekerheid betreft, zal dus de overeengekomen prijs gelden, behalve wanneer deze te hoog geschat is.

Gevraagd is of § 4, waarin afwijkingen worden bepaald, geen oplossing zou bieden, maar dit voorstel is ter zijde geschoven omdat het in dit geval maar een zuiver theoretische oplossing zou zijn.

C) SCHATTING VAN DE HUISVESTING.

Wat betreft het derde lid van § 1, is de Commissie zoals bij de algemene bespreking, lang blijven stilstaan bij het probleem van de schatting van de huisvesting.

Opgemerkt is dat drie prijzen in aanmerking konden komen : de handelsprijs, de kostprijs en de gebruikswaarde voor de werknemer. De wet van 1887 beslecht de zaak niet voor de huisvesting, hoewel zij voor het gereedschap, het materieel, het materiaal en de uniformen als hoogste prijs de kostprijs heeft gesteld, onder het toezicht trouwens van de arbeidsinspectie. Er kan in ieder geval geen sprake van zijn de handelsprijs als grondslag van de schatting te nemen. Aan de andere kant zou de kostprijs zeer moeilijk te bepalen zijn al was het maar wegens de afschrijving, die sociaal gesproken niet in aanmerking kan komen. Komt dus alleen in aanmerking de gebruikswaarde voor de werknemer, des te meer daar de werkgever over het algemeen een woning ter beschikking van de werknemer stelt omdat hij hem, in het kader van zijn aanwervingsbeleid een woning moet helpen vinden.

Il est fait remarquer que, dans le texte émanant de la Chambre, le terme logement du deuxième paragraphe ne peut couvrir les deux expressions non-équivalentes du troisième alinéa du premier paragraphe « maison » et « plusieurs pièces d'habitation » (1); ainsi faut-il éviter que les dortoirs ne soient compris et que leur évaluation puisse être ainsi portée à 2/5.

Enfin, il est proposé que la rédaction soit inversée pour mettre en évidence que les 2/5 constituent un maximum en disant : « Elle ne peut excéder 2/5 ... ».

Ces diverses observations sont consignées dans un amendement qui est adopté à l'unanimité.

Les choses pourraient être présentées autrement, par exemple, en prévoyant un salaire fixé en francs plus une indemnité correspondant à l'évaluation du logement, de telle sorte que, dans ce système, les fluctuations du salaire selon l'index ne porteraient que sur le salaire exprimé en unités monétaires et non sur l'indemnité puisque le logement resterait toujours le même.

Il est remarqué aussi que la combinaison du deuxième paragraphe, 2^e, et du premier, 3^e alinéa, logement et jardin pourraient aboutir à une retenue de 3/5 de la rémunération.

S'il n'a pas été jugé indispensable de l'inscrire dans le texte légal il est bien entendu que si le jardin est annexé au logement, il doit être compris.

Le quatrième alinéa du premier paragraphe provoque un long examen portant sur l'évaluation maximum proposée, à savoir la moitié de la rémunération pour trois catégories de travailleurs lorsqu'ils sont « complètement logés et nourris par l'employeur ».

Tout d'abord, sur le plan formel, la Commission propose, comme dit précédemment, de libeller la formule en maximum : « elle ne peut atteindre que... ».

En ce qui concerne l'évaluation maximum proposée, plusieurs observations sont présentées :

a) l'alinéa 3 prévoyant 2/5 maximum pour le logement, on pourrait en déduire que 3/5 sont prévus pour la nourriture;

b) la plus récente enquête du Ministre des Affaires économiques reconnaît 12 % affectés au logement et de 33 à 38 % pour la nourriture;

c) mais ces pourcentages sont relatifs à toute la famille du travailleur et non à celui-ci seul; or, le projet permet 20 % pour le logement du seul travailleur, pourcentage non reconnu en Suisse;

(1) L'attention est attirée sur le fait que la structure du texte émanant de la Commission du Sénat diffère de celle du texte de la Chambre.

Opgemerkt is dat, in de tekst die ons door de Kamer is overgezonden, het woord « huisvesting » in § 2 niet de twee niet-gelijkwaardige begrippen in het derde lid van § 1 kan dekken, namelijk « huis » en « verschillende woonvertrekken » (1); men behoort dus te voorkomen dat daaronder ook de slaapzalen worden verstaan en deze aldus op twee vijfde geschat worden.

Ten slotte is voorgesteld de tekst om te draaien ten einde duidelijk te doen uitkomen dat twee vijfde een maximum zijn, en te zeggen : « Het mag twee vijfde niet overschrijden ... ».

Die verschillende opmerkingen worden verwerkt in een amendement, dat met algemene stemmen is aangenomen.

De zaken zouden ook anders voorgesteld kunnen worden en men zou bijvoorbeeld kunnen voorzien in een vast loon in franken met daarnaast een vergoeding die overeenstemt met de schatting van de huisvesting, zodat de koppeling van het loon aan het indexcijfer alleen maar het in munteenheden luidende loon zou beïnvloeden en niet de vergoeding, aangezien de huisvesting steeds dezelfde zou blijven.

Opgemerkt is ook dat de combinatie van het n^o 2 van de tweede paragraaf en het derde lid van de eerste paragraaf, ten gevolge zou kunnen hebben dat voor huisvesting en tuin een inhouding van drie vijfde op het loon wordt toegepast.

Hoewel het niet onmisbaar geacht werd, dit in de wettekst te zeggen, wordt toch uitdrukkelijk vastgesteld dat de tuin moet worden medegerekend, als hij bij de woning behoort.

Het vierde lid van § 1 geeft aanleiding tot een langdurig onderzoek wat betreft de voorgestelde hoogste schatting, namelijk de helft van het loon voor drie categorieën van werknemers, wanneer zij « volledig bij de werkgever gehuisvest en gevoed worden ».

Wat allereerst de vorm betreft, stelt de Commissie zoals gezegd, voor te bepalen dat het hier een maximum geldt : « Het mag slechts de helft bedragen... ».

Omtrent de voorgestelde hoogste schatting worden verscheidene opmerkingen gemaakt :

a) het derde lid bepaalt dat ten hoogste twee vijfde mag worden afgetrokken voor de huisvesting, zodat daaruit zou kunnen worden afgeleid dat drie vijfde voorzien zijn voor de voeding;

b) de jongste enquête van de Minister van Economische Zaken wijst erop dat 12 % wordt besteed voor de huisvesting en 33 tot 38 % voor de voeding;

c) maar die percentages betreffen het gehele gezin van de werknemer en niet de werknemer alleen; het ontwerp voorziet evenwel in 20 % voor de huisvesting van de werknemer alleen, welk percentage in Zwitserland niet wordt aangenomen;

(1) Er zij opgemerkt dat de tekst van de Senaatscommissie anders is opgebouwd dan die van de Kamer.

d) en outre, le système proposé envisage la possibilité de consacrer 50 % au total pour le seul travailleur, alors que ce chiffre est rarement atteint pour l'ensemble du ménage non logé ni nourri;

e) dans le cas de l'apprenti à salaire réduit, le décompte envisagé laisse très peu de salaire direct;

f) il est envisagé de ramener la moitié — soit à $1/3$ — soit à $2/5$ lorsqu'il s'agit du travailleur seul et la moitié s'il s'agit de la famille du travailleur;

g) à l'observation que le paragraphe quatre permet des adaptations, il est répondu que pour la plupart des cas envisagés, il est peu vraisemblable que les commissions paritaires interviendront.

Le texte élaboré par la Chambre des Représentants est finalement adopté avec une légère modification de style mais en ajoutant « ou souhaitable en raison de la nature de l'industrie ou de la profession en cause », cet ajout devant être interprété comme une volonté restrictive de la part du législateur.

Il est ajouté, pour des raisons indiquées ci-avant, que l'évaluation doit en être faite par écrit lors de l'engagement de telle sorte que le travailleur en ait connaissance.

La référence à un appartement est ajoutée pour l'hypothèse où le logement est assuré autrement que par une maison.

D) DEUXIEME PARAGRAPHE.

En fonction de ce qui a été rapporté plus haut au sujet du premier paragraphe, il est décidé de rédiger le début en une formulation limitative : « peuvent seuls être fournis... ».

La Commission aurait souhaité qu'une distinction soit faite entre les trois premières catégories de fournitures énumérées et les deux dernières car il eût été utile de distinguer entre ce qui est relatif aux besoins personnels du travailleur et de sa famille (logement, nourriture) et ce qui sert à l'exercice de la profession (instruments de travail, etc.).

Une telle distinction aurait été d'autant plus judicieuse que les premiers éléments (1°, 2°, 3° du projet) sont placés sous le régime de l'évaluation forfaitaire, tandis que les seconds (4°, 5°) sous le régime du prix de revient sans dépasser le « prix commercial normal », du moins dans le projet, car pour ces seconds éléments la Commission ne se rallie à ce critère que sous le bénéfice de l'interprétation donnée ci-après.

1. En ce qui concerne le 1°, la Commission entend bien que la fourniture de l'eau ne peut être comprise que lorsqu'il y a logement. Il en est de même en ce qui concerne l'électricité, par exemple dans les cas où le charbonnage ou la verrerie la procure.

d) bovendien voorziet de voorgestelde regeling in de mogelijkheid om in totaal 5 % in aanmerking te nemen voor de werknemer alleen, hoewel dat cijfer zelden wordt bereikt voor een geheel gezin dat geen kost en inwoning geniet;

e) in het geval van een leerjongen met beperkt loon, zal na de voorgenomen aftrekking nog zeer weinig rechtstreeks loon overblijven;

f) voorgesteld is die helft te verminderen, hetzij tot een derde, hetzij tot twee vijfde, voor de werknemer alleen en het bedrag op de helft te stellen voor het gezin van de werknemer;

g) op de opmerking dat krachtens § 4 aanpassingen mogelijk zijn, is geantwoord dat het voor de meerderheid van de bedoelde gevallen weinig waarschijnlijk is dat de paritaire comités zullen ingrijpen.

Ten slotte wordt de tekst van de Kamer van Volksvertegenwoordigers aangenomen met een lichte vormwijziging, en onder toevoeging van de woorden : « of wenselijk als gevolg van de aard van de betrokken bedrijfstak of het betrokken beroep », met dien verstande dat de wetgever deze toevoeging restrictief opvat.

Aan de andere kant wordt ook, op grond van de vorengenoemde overwegingen, de bepaling toegevoegd dat de schatting schriftelijk moet geschieden bij de indienstneming zodat de werknemer daarvan kennis heeft.

Voorts wordt ook gesproken van een appartement, voor het geval dat in de huisvesting mocht worden voorzien op een andere wijze dan door middel van een huis.

D) PARAGRAAF 2.

Op grond van wat hiervoren is gezegd nopens § 1, wordt besloten de inleidende zin van § 2 beperkend te stellen : « als loon in natura mogen alleen worden verstrekt ».

De Commissie had gaarne onderscheid gemaakt tussen de drie eerste categorieën verstrekkingen en de twee laatste, omdat het nuttig geweest zou zijn wat betrekking heeft op de persoonlijke behoeften van de werknemer en zijn gezin (huisvesting, voeding) niet gelijk te stellen met wat moet dienen voor de uitoefening van het beroep (arbeidsgereedschap, enz.)

Zulk een onderscheid is des te meer nodig daar de eerste verstrekkingen (n^o 1°, 2° en 3°) van het ontwerp forfaitair worden geschat, terwijl de tweede (n^o 4° en 5°) tegen kostprijs worden verstrekt zonder de « normale handelsprijs » te mogen overschrijden, althans volgens het ontwerp, want de Commissie gaat, wat de tweede reeks betreft, met die norm slechts akkoord onder voorbehoud van de navolgende interpretatie.

1. Wat betreft het n^o 1 wenst de Commissie duidelijk te zeggen dat het water slechts medegerekend mag worden als de werknemer wordt gehuisvest. Hetzelfde geldt voor de electriciteit, b.v. in het geval dat de steenkolenmijn of de glasblazerij de electriciteit levert.

Il va de soi que le charbon fourni depuis 1920 aux ouvriers mineurs en vertu de conventions collectives n'est pas visé par le terme « combustible » repris dans l'énumération.

Sous le bénéfice de ces observations et réserves, le 1^o est adopté mais en le subdivisant en deux numéros, le 1^o pour le logement et le 2^o pour les fournitures.

2. Il en est de même du 2^o visant la jouissance d'un terrain.

3. En ce qui concerne le 3^o : « la nourriture consommée sur les lieux du travail », deux observations sont présentées :

Lorsqu'un travailleur reçoit un « bon pour self service », ce bon ne relève pas du 3^o et l'on ne doit pas s'en occuper dans l'évaluation du salaire.

Cette hypothèse ne vise pas non plus le cas du chauffeur d'auto ou de camion qui ne « consomme pas sur les lieux du travail ».

Le deuxième alinéa du deuxième paragraphe, tendant à prohiber la fourniture de spiritueux ou de produits nuisibles, retient l'attention de la Commission.

On s'est demandé d'abord si une telle mention devait figurer dans la loi. La Commission se rallie à la mention à la fois dans un but éducatif et parce que la Convention internationale du travail n^o 95 porte cette mention en son article 4, 1. La Commission souhaiterait que cette prohibition s'étendit même à la délivrance gratuite de tels produits, mais la loi en élaboration ne vise que la rémunération en nature et non la réglementation sur les lieux du travail. L'article 99 du Règlement Général de 1946-47 dispose que « l'introduction de boissons alcooliques distillées est interdite dans les usines, ateliers et bureaux, ainsi que sur tous chantiers de travail, y compris leurs dépendances ».

Ensuite, il a été jugé opportun de le situer in fine, comme dans le texte proposé, les n^{os} 1 à 5 stipulant ce qui peut être fourni et ensuite ce qui ne peut l'être.

4. En ce qui concerne les outils, costume de service et leur entretien visés au 4^o, des craintes ont été exprimées tant à la Commission du Sénat qu'à celle de la Chambre en ce qui concerne l'interférence de la disposition proposée avec des textes antérieurs.

En effet, l'article 11, non modifié depuis 1900, de la loi sur le contrat de travail dispose que « le chef d'entreprise a l'obligation (...) notamment de mettre à sa disposition s'il y échet, et sauf stipulation contraire, les collaborateurs, les outils et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail ».

Ainsi qu'il est dit dans l'Exposé des motifs et ainsi que cela a été admis par la Commission de la Chambre et par celle du Sénat, le texte ici proposé ne peut être considéré comme portant dérogation ou modification à l'article 11 de la loi de 1900.

Het spreekt vanzelf dat de steenkolen, die sinds 1920 aan de mijnwerkers worden geleverd krachtens collectieve arbeidsovereenkomsten, niet vallen onder het begrip « brandstof », dat in de opsomming voorkomt.

Onder voorbehoud van die opmerkingen wordt het n^o 1 aangenomen, maar het wordt gesplitst in twee nummers, het n^o 1 voor de huisvesting en het n^o 2 voor de leveringen.

2. Zo ook voor het n^o 2 betreffende het genot van een grond.

3. In verband met het n^o 3, « voeding gebruikt op de plaats waar de arbeid wordt verricht », zijn twee opmerkingen gemaakt.

Als de werknemer een « bon voor self service » ontvangt, valt die niet onder n^o 3 (huidig n^o 4) en mag er geen rekening mede worden gehouden bij de schatting van het loon.

Die bepaling slaat evenmin op het geval van een auto- of vrachtwagenbestuurder die zijn voedsel niet « gebruikt op de plaats waar de arbeid wordt verricht ».

Het tweede lid van § 2 strekt om de levering van sterke dranken of schadelijke produkten te verbieden.

De Commissie heeft zich afgevraagd of een soortgelijke bepaling wel op haar plaats was in deze wet. Maar zij neemt er vrede mee omdat zij een opvoedende waarde heeft en in de internationale arbeidsovereenkomst n^o 95 onder artikel 4, n^o 1 ook zulk een bepaling is neergelegd. De Commissie wenste dat dit verbod ook zou gelden voor de kosteloze verstrekking ervan. Maar de wet heeft slechts ten doel het loon in natura te regelen en niet een reglementering voor de werkplaatsen uit te vaardigen. Artikel 99 van het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming van 1946-1947 bepaalt immers : « Het inbrengen van gedistilleerde alcoholische dranken in de fabrieken, werkplaatsen en bureaus alsmede op elke arbeidswerf, de onderdelen daarvan inbegrepen, is verboden ».

Ten slotte heeft de Commissie het goed gevonden de bepaling aan het einde te plaatsen, zoals in de voorgestelde tekst, zodat in 1^o tot 5^o bepaald wordt, wat wel verstrekt mag worden, en daarna, wat niet verstrekt mag worden.

4. Wat betreft het gereedschap, de dienstkleding en het onderhoud ervan, bedoeld in n^o 4, vreest de Senaatscommissie zowel als de Kamercommissie voor de weerslag van die bepaling op vroegere teksten.

Artikel 11 van de wet op de arbeidsovereenkomst, dat sinds 1900 niet meer gewijzigd is, bepaalt immers : « Het hoofd ener onderneming is verplicht... behoudens strijdige bepaling, te zijner beschikking te stellen de medewerkers, de gereedschappen en de grondstoffen, nodig tot het verrichten van de arbeid. »

Zoals gezegd is in de memorie van toelichting en de Kamercommissie zowel als de Senaatscommissie heeft aangenomen, mag de voorgestelde tekst niet beschouwd worden als een afwijking of een wijziging van artikel 11 van de wet van 1900.

La même crainte pourrait se manifester à l'égard du Règlement Général pour la protection du travail dont l'article 149 met à charge de l'employeur la fourniture et l'entretien des vêtements de travail de protection individuelle exigés par les articles 150 et suivants de ce Règlement. Le Conseil d'Etat a rencontré le problème et suggère ici de préciser que le texte de la nouvelle loi ne porte pas atteinte à ces dispositions. Dans celles-ci, en effet, la législation impose la fourniture gratuite par l'employeur à des fins de sécurité et d'hygiène et ledit Règlement est de nature pénale étant une mesure de police. C'est à cette garantie que répond la finale du 4° (5° du texte proposé par la Commission).

5. Le 5° (devenant le 6°) est adopté sans observation.

E) TROISIEME PARAGRAPHE.

La Commission se heurte à la deuxième phrase du § 3 qui mentionne bien que les 4° et 5° ci-dessus, doivent être fournis au prix de revient mais ajoute « qui ne peut en aucun cas excéder le prix commercial normal ». Elle craint que ce complément affaiblisse la référence au prix de revient qui était le seul élément retenu par la loi de 1887. Ainsi qu'il a été déclaré devant le Conseil d'Etat, l'intention était au contraire de ne pas permettre de porter en compte le prix de revient même si celui-ci dépassait le prix commercial normal. La Commission se rallie au texte dans cette interprétation en raison de la formule « qui ne peut en aucun cas dépasser... ».

1° La Commission adopte la mention reprise sous le 1° à savoir « les avantages mentionnés au § 2, 4° et 5° », c'est-à-dire les outils, costumes non imposés par la réglementation, matières et matériaux fournis par l'employeur au prix de revient sans excéder le prix commercial normal.

2°. — Le 2° de l'énumération du § 3, alinéa 2, fourniture de gaz, électricité, eau, chauffage, combustible retient davantage l'attention de la Commission.

Lorsque le prix est fixé par le fournisseur de l'employeur, il n'y a semble-t-il pas de difficulté, sauf connivence peu vraisemblable.

Si l'électricité est produite par l'employeur lui-même, le prix ne peut comprendre l'amortissement ni la réparation ou l'entretien des installations. Le Gouvernement déclare que c'est pour éviter d'éventuels abus dans ce sens que le texte du § 3 tout entier a été rédigé de la sorte. C'est dans cette interprétation que la Commission l'accepte à son tour.

3°. — Le troisième alinéa fait l'objet de trois observations.

La première, très importante pour l'interprétation du texte, a pour objet de souligner que la maison ou

Dezelfde vrees zou ook uitgesproken kunnen worden nopens het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming, waarvan artikel 149 voorschrijft dat de werkgever op zijn kosten instaat voor de levering en het onderhoud van de werkkleding die een individueel beschermingsmiddel vormt en vereist is krachtens de artikelen 150 en volgende van dat reglement. De Raad van State is op dat probleem dieper ingegaan en geeft in overweging te stellen dat de nieuwe wet geen afbreuk doet aan die artikelen. Het is immers zo dat die bepalingen de werkgever verplichten de werkkleding kosteloos te verstrekken met het oog op de veiligheid en de hygiëne en dat reglement is een strafrechtelijke regeling aangezien het een politiematregel is. Die waarborg wordt gegeven in het slot van n° 4 (thans n° 5).

5. Het n° 5, dat n° 6 wordt, is zonder opmerkingen aangenomen.

E) PARAGRAAF 3.

De Commissie is dieper ingegaan op de tweede volzin van § 3 die nader bepaalt dat de verstrekkingen genoemd in n° 4 en n° 5 van § 2, geleverd moeten worden tegen kostprijs, maar eraan toevoegt dat die kostprijs « in geen geval meer dan de normale handelsprijs mag bedragen. » Zij vreest dat deze toevoeging een verzwakking betekent van de verwijzing naar de kostprijs, de enige die krachtens de wet van 1887 in aanmerking kwam. Blijkens verklaringen afgelegd voor de Raad van State is het integendeel de bedoeling dat de kostprijs zelfs niet in rekening mag worden gebracht wanneer hij meer mocht bedragen dan de normale handelsprijs. De Commissie keurt de tekst goed met die interpretatie, om reden van het zinsdeel « in geen geval meer... mag bedragen ».

1° De Commissie keurt ook het bepaalde onder n° 1 goed, namelijk « de voordelen genoemd in § 2, 4° en 5° », d.w.z. het gereedschap, de kleding die niet bij de reglementering verplicht is gesteld, het materieel en het materiaal verstrekt door de werkgever tegen kostprijs, die niet meer dan de normale handelsprijs mag bedragen.

2°. — Het n° 2 van de opsomming onder § 3, levering van gas, electriciteit, water, verwarming en brandstof, heeft de aandacht van de Commissie getrokken.

Als de prijs wordt vastgesteld door de leverancier van de werkgever, is er blijkbaar geen moeilijkheid, behalve bij verstandhouding, wat niet erg waarschijnlijk is.

Maar als de electriciteit wordt voortgebracht door de werkgever zelf, mogen de afschrijving, de herstelling en het onderhoud van de inrichtingen niet in de prijs worden begrepen. De Regering verklaart dat de tekst van de gehele § 3 zo is opgesteld om eventuele misbruiken in die zin te voorkomen. De Commissie keurt de aldus geïnterpreteerde tekst goed.

3°. — In verband met het 3° lid zijn drie opmerkingen gemaakt.

De eerste, die van groot belang is voor de verklaring van de tekst, heeft ten doel nadrukkelijk te stellen dat

l'appartement visés au troisième alinéa du § 1^{er} ne sont pas le logement visé au troisième alinéa du § 3. Ce dernier est celui des travailleurs logés et/ou nourris et qui ne sont pas repris au § 1^{er}; les travailleurs dont il est question au § 3 sont logés chez l'employeur lui-même, ce qui n'est pas le cas dans l'hypothèse du § 1^{er}.

En deuxième lieu, la question a été posée de savoir si les photographes opérant le long de la plage, et dont plusieurs dizaines de laborants doivent travailler la nuit, leur doivent en outre le logement et le petit déjeuner. Il est répondu qu'ici encore la loi n'a pas pour but de créer ou reconnaître des droits mais de les protéger lorsqu'ils sont établis contractuellement. En l'espèce, la détermination des droits doit résulter des accords contractuels entre le photographe et ses laborants.

Une troisième observation porte sur l'usage dans les milieux ruraux où le travailleur agricole peut obtenir à meilleur prix des produits de la ferme même pour sa famille et non seulement pour l'intéressé en vue de les consommer sur place. Il ne s'agit pas de rendre impossible cette pratique avantageuse pour le travailleur agricole, mais il faut souligner que le principe de la loi est de séparer le contrat de travail du contrat commercial de fourniture, à peine de réouvrir la porte aux abus auxquels la loi de 1887 entendait mettre fin. Il est reconnu au surplus que le § 4 permet, le cas échéant, d'assouplir le système. Le troisième alinéa est ainsi adopté dans la nouvelle formulation proposée dans le texte annexé.

4^o Le quatrième alinéa a pour objet de mettre à charge de l'employeur la preuve qu'il a respecté les prescriptions du troisième paragraphe en ce qui concerne la fourniture d'outils, costumes, matières, matériaux, gaz, électricité, eau, chauffage et combustible au prix de revient sans dépasser le prix commercial normal. Cette règle de preuve est adoptée sans observation.

F) QUATRIEME PARAGRAPHE.

Ce paragraphe a pour but de permettre certaines pratiques, soit exigées par l'exercice du métier, soit parce qu'elles sont avantageuses pour le travailleur bien qu'elles ne soient pas en concordance avec les principes déposés dans la loi. Pareilles dérogations sont cependant subordonnées à deux garanties :

1^o il faut que la proposition émane soit de la Commission paritaire compétente, soit du Comité national pour le travail à domicile, soit du Conseil national du Travail;

2^o elle doit en outre faire l'objet d'un arrêté royal ce qui requiert de l'administration une étude préalable d'admissibilité;

3^o on peut ajouter que la finale du texte constitue une troisième garantie puisqu'il faut encore que la dérogation sollicitée se limite à certaines catégories de travailleurs ou qu'il s'agisse d'usages constants; s'il n'en était pas ainsi l'arrêté royal ne serait pas pris dans les termes légaux.

het huis of de flat, bedoeld in het derde lid van § 1, niet hetzelfde zijn als de huisvesting bepaald in het derde lid van § 3. Hier wordt bedoeld op andere werknemers die gehuisvest en/of gevoed worden, dan in § 1; de werknemers waarvan sprake is in § 3 zijn die welke gehuisvest zijn bij de werkgever zelf, wat niet het geval is voor de werknemers bedoeld in § 1.

Ten tweede is de vraag gesteld of de fotografen, die op het strand werkzaam zijn, in welk verband verscheidene tientallen laboranten 's nachts moeten arbeiden, gehouden zijn hun bovendien ook huisvesting en een ontbijt te verstrekken. Hierop is geantwoord dat, ook op dit gebied, de wet niet ten doel heeft rechten tot stand te brengen of te erkennen, maar ze te beschermen als zij contractueel zijn vastgesteld. In dit geval moeten de rechten blijken uit de contractuele verbintenis tussen de fotograaf en zijn laboranten.

Een derde opmerking geldt de gebruiken in landbouwkringen waar de landbouwarbeider hoeveproducten tegen lagere prijs kan verkrijgen, ook voor zijn gezin en niet voor hem alleen, met het oog op het verbruik ter plaatse. Het is niet de bedoeling dit voor de landbouwarbeider voordelige gebruik onmogelijk te maken; het beginsel van de wet is de arbeidsovereenkomst te scheiden van het commerciële leveringscontract omdat anders de deur opnieuw wordt opengezet voor de misbruiken waaraan de wet van 1887 een einde heeft willen maken. Op te merken valt bovendien dat de regeling eventueel kan worden versoepeld krachtens § 4. Het derde lid wordt aldus aangenomen in de nieuwe formulering die in de als bijlage afgedrukte tekst is opgenomen.

4^o Volgens het vierde lid moet de werkgever het bewijs leveren, dat hij de voorschriften van § 3 heeft nageleefd inzake verstrekking van gereedschap, kleding, materieel, gas, electriciteit, water, verwarming en brandstof tegen kostprijs, die niet meer mag bedragen dan de normale handelsprijs. Die regel is zonder opmerkingen aangenomen.

F) PARAGRAAF 4.

Het is de bedoeling van § 4 sommige praktijken mogelijk te maken hetzij omdat zij vereist zijn voor de uitoefening van het beroep hetzij omdat zij voordelig zijn voor de werknemer, hoewel zij niet in overeenstemming zijn met de beginselen die in de wet zijn neergelegd. Dergelijke afwijkingen zijn evenwel afhankelijk van twee voorwaarden :

1^o het voorstel moet uitgaan hetzij van het bevoegd paritair comité, hetzij van het Nationaal Comité voor de huisarbeid, hetzij van de Nationale Arbeidsraad;

2^o het moet bovendien het voorwerp vormen van een koninklijk besluit, zodat de administratie vooraf de toelaatbaarheid ervan zal moeten onderzoeken;

3^o voorts vormt het slot van die paragraaf nog een derde waarborg aangezien bovendien vereist is dat de gevraagde afwijking beperkt blijft tot sommige categorieën van werknemers of een gevestigde gewoonte betreft; is dit niet het geval, dan zal het koninklijk besluit niet naar de eis van de wet genomen zijn.

Dans ces conditions, le paragraphe 4 est adopté.
Il en est de même de l'article.

ART. 6.

(Article 7 du texte adopté par la Commission).

Non-recevabilité de l'action en paiement.

Déjà la loi de 1887 stipulait en son article 8 que « n'est pas recevable, sauf pour les fournitures relatives au commerce exercé par l'ouvrier, l'action du patron (...) ayant pour objet le paiement de fournitures faites (...) ».

Cette disposition de la loi de 1887 s'est révélée particulièrement efficace puisqu'elle exposait l'employeur qui pratiquait le *truck* à payer deux fois la rémunération, une fois en espèces (article 1) et une fois en nature (article 8), l'article premier précisant de surcroît que le paiement en nature était nul.

Le début de l'article 6 proposé reprend ce principe fondamental.

Deux dérogations sont cependant prévues,

— l'une que comportait déjà la loi de 1887 : fournitures pour le commerce exercé par l'ouvrier,

— l'autre en application de la loi sur les économats.

La loi du 15 mai 1956 sur les économats, — qui interdit, elle aussi, à l'employeur la vente de marchandises à son personnel —, comporte cependant certaines dérogations.

Ainsi en est-il de l'article 1^{er}, *b* qui permet aux pouvoirs publics de fournir les repas et boissons et d'assurer des services sociaux et médicaux. Comme le fait remarquer le Conseil d'Etat, il va de soi que, dans ces hypothèses, les pouvoirs publics peuvent, si c'était nécessaire, recourir à la voie judiciaire pour le paiement.

Il en est encore ainsi selon l'alinéa 2 de l'article 3 de la loi de 1956 pour les autres travailleurs que ceux occupés par les services publics. Il s'agit alors de prestations de services, mais habituelles, et dans le cadre de l'activité de l'entreprise.

La Commission accepte qu'il y ait dérogation dans ces deux hypothèses de la loi de 1956.

**

L'article 8 de la loi de 1887 prévoyait déjà une dérogation à la non-recevabilité de l'action en paiement lorsqu'il s'agissait de « fournitures relatives au commerce exercé par l'ouvrier ».

Si la loi de 1887 ne visait à protéger que les ouvriers, la nouvelle loi est destinée à protéger aussi les

§ 4 wordt onder die voorwaarden aangenomen.
Hetzelfde geldt voor het gehele artikel.

ART. 6.

(Artikel 7 in de tekst van de Commissie).

Niet-ontvankelijkheid van de rechtsoverdracht tot betaling.

De wet van 1887 bepaalde reeds in artikel 8 wat volgt : « Is niet ontvankelijk, behoudens voor de leveringen rakende de koophandel door de werkmans uitgeoefend, de eis van de meester... hebbende ten voorwerp de betaling van leveringen... ».

De ervaring heeft geleerd dat die bepaling van de wet van 1887 zeer doelmatig is, aangezien de werkgever die het « truck-systeem » toepast gevaar liep het loon tweemaal te moeten betalen, eenmaal in geld (art. 1) en eenmaal in natura (art. 8), met dien verstande dat artikel 1 bovendien bepaalde dat de betaling in natura nietig was.

Dat grondbeginsel is opnieuw neergelegd in de eerste volzin van het voorgestelde artikel 6.

Hiervan zijn evenwel twee afwijkingen mogelijk :

— de ene, die reeds gesteld was in de wet van 1887, namelijk leveringen voor de handel uitgeoefend door de werknemer,

— de andere, met toepassing van de wet betreffende de diensten voor personeelszorg.

**

De wet van 15 mei 1956 betreffende de diensten voor personeelszorg, die ook aan de werkgever verbiedt aan zijn personeel waren te verkopen, voorziet evenwel in enkele uitzonderingen.

Dit is het geval wat betreft artikel 1, *b*), luidens hetwelk de openbare diensten maaltijden, dranken en diensten van sociale of medische aard mogen verstrekt worden. Zoals de Raad van State opmerkt, het spreekt vanzelf dat de overheid in dat geval desnoods betaling kan vorderen langs gerechtelijke weg.

Dat is ook het geval krachtens het tweede lid van artikel 3 van de wet van 1956, wat betreft de andere werknemers dan die in overheidsdienst. Bedoeld zijn dan diensten die gewoonlijk en in het raam van de werkzaamheid van de onderneming worden verstrekt.

De Commissie neemt aan dat in de twee gevallen van de wet van 1956 kan worden afgeweken.

**

Artikel 8 van de wet van 1887 voorzag reeds in een uitzondering op de regel van de niet-ontvankelijkheid van de vordering tot betaling, namelijk in geval van « leveringen rakende de koophandel door de werkmans uitgeoefend ».

De wet van 1887 beoogde slechts de werklieden te beschermen, maar de nieuwe wet wenst ook bescher-

employés, les agents des services publics, ainsi que les domestiques, apprentis, stagiaires et tous ceux qui, bien que n'étant pas dans les liens d'un contrat de louage de travail (de services), sont cependant amenés à travailler sous l'autorité d'autrui ainsi qu'il a été souligné à propos de l'article premier; c'est pourquoi le terme « ouvrier » de 1887 est remplacé par « travailleur » au sens élargi de l'article premier.

Quant au fond de la question rencontrée par le 2° de l'article 6, il s'agit de l'hypothèse où l'ouvrier, après journée faite, exerce un métier artisanal à domicile et tient commerce. Il s'agira souvent d'un électricien, d'un plombier-zingueur ou de quelqu'autre profession de l'espèce. Si son employeur peut livrer des marchandises pour son petit commerce, l'ouvrier ou les obtiendra à meilleur compte, ou pourra éviter le déplacement pour se les procurer ailleurs; il se pourrait encore que l'employeur les fabrique. On a pensé en 1965 comme en 1887 qu'il ne serait pas sage d'empêcher cette pratique en refusant une éventuelle action en justice pour pareilles fournitures. Il serait paradoxal que si l'employeur fabriquait lui-même les marchandises, on obligeât son ouvrier, commerçant occasionnel, de se fournir chez un concurrent. Toutefois il doit rester entendu que ce contrat d'achat est nettement séparé du contrat de louage de travail et qu'il appartiendra éventuellement à la justice de déceler et de condamner toute manœuvre qui aurait été un moyen de « tourner la loi », le législateur de 1965 comme celui de 1887 entendant expressément prohiber le paiement en nature.

La loi de 1887 et le projet ne mentionnent que l'ouvrier. Se fondant sur la pratique selon laquelle c'est souvent l'épouse qui tient le commerce, notamment pendant la journée lorsque son mari est au travail comme salarié, il est apparu à première vue à la Commission du Sénat qu'il fallait ajouter « ou son épouse » parce que, dans ce cas aussi, on ne voit pas l'opportunité d'interdire à l'épouse d'obtenir de l'employeur de son mari les marchandises visées et de la contraindre à s'approvisionner chez un concurrent. D'autre part le statut juridique de la femme mariée risquerait de provoquer des situations difficiles.

En fin de compte toutefois, la Commission a estimé préférable de ne pas ajouter la mention de l'épouse parce que notamment, en cas de séparation de biens, les dettes de l'épouse pourraient faire l'objet d'action contre la rémunération du mari, ce qui serait injuste, ou en tout cas en contradiction avec le droit civil.

Ainsi maintenu, la Commission adopte le 2° de l'article 6.

ART. 7.

(Article 8 du texte adopté par la Commission).

Présomptions relatives à des tiers.

La loi de 1887, traduisant une volonté très arrêtée du législateur d'extirper le système du paiement en nature, avait eu recours par le libellé de l'article 9, à un système très efficace de présomptions aussi bien du côté du patron que du côté du travailleur.

ming te verlenen aan de bedienden, het personeel in overheidsdienst, dienstboden, leerjongens, stagiaires en aan al degenen die, hoewel niet verbonden door een arbeidsovereenkomst, toch arbeid dienen te verrichten onder het gezag van iemand anders, zoals nadrukkelijk is gezegd naar aanleiding van artikel 1; daarom wordt het woord « werkmán » van 1887 vervangen door « werknemer » in de ruime betekenis van artikel 1.

Het geval bedoeld in het n° 2 van artikel 6 is dat van een werkmán die, na zijn dagtaak, thuis een ambachtelijk beroep uitoefent en handel drijft. Dikwijls is die werkmán een elektricien, een loodgieter of iemand die een soortgelijk beroep uitoefent. Als zijn werkgever hem waren kan leveren voor zijn kleinhandel, zal de werkmán ze ofwel goedkoper kunnen krijgen of zal hij zich althans niet hoeven te verplaatsen om ze elders te gaan kopen; het is ook mogelijk dat de werkgever ze zelf vervaardigt. Men heeft dit in 1965 evenmin als in 1887 willen verhinderen door de mogelijkheid van een rechtsovereenkomst voor zulke leveringen te weigeren.

Het zou paradoxaal zijn dat de werkmán, als zijn werkgever zelf de produkten vervaardigt, verplicht zou zijn zich als gelegenheidshandelaar bij een mededinger te voorzien. Maar het is wel verstaan dat dit koopcontract geheel gescheiden moet blijven van de arbeidsovereenkomst en dat de rechtbanken eventueel elke handeling zullen moeten blootleggen en veroordelen die een middel zou geweest zijn om de wet te omzeilen, want de wetgever van 1965 zowel als die van 1887 wenst uitdrukkelijk de betaling in natura te verbieden.

De wet van 1887 en het ontwerp noemen slechts de werknemer. In de praktijk is het evenwel dikwijls de echtgenote die de handel drijft, met name overdag als haar man als loontrekkende aan de arbeid is, zodat de Senaatscommissie van oordeel was daaraan te moeten toevoegen « of door zijn echtgenote », omdat ook in dit geval aan de echtgenote niet op goede gronden het recht kan worden ontzegd de bedoelde koopwaar bij de werkgever van haar man aan te kopen zodat zij gedwongen wordt zich bij een mededinger te bevoorraden. Aan de andere kant zou ook de rechtspositie van de gehuwde vrouw aanleiding kunnen geven tot moeilijkheden.

Per slot van rekening heeft de Commissie het echter verkieslijk geacht, de echtgenote niet te vermelden, omdat bijvoorbeeld in geval van scheiding van goederen een schuld van de vrouw verhaald zou kunnen worden op het loon van haar man, wat onrechtvaardig zou zijn of althans in strijd met het burgerlijk recht.

De Commissie keurt het aldus gehandhaafde n° 2 van artikel 6 goed.

ART. 7.

(Artikel 8 in de tekst van de Commissie).

Vermoedens betreffende derden.

De wet van 1887 was een blijk van de besliste wil van de wetgever om de gewoonte van de betaling in natura uit te roeien en voorzag daarom in artikel 9 in een zeer doelmatig stelsel van vermoedens zowel van de kant van de werkgever als van de werknemer.

1° Le premier alinéa du nouvel article 7 reprend exactement le texte de l'ancien article 9 de 1887 mais en l'allégeant d'énumérations superflues grâce au terme « préposé » qui englobe toutes les catégories précédemment énumérées et élargit même la liste par un terme plus général.

D'autre part à la prohibition des fournitures est ajoutée celle des services.

Enfin en introduisant les termes « travailleur » et « conjoint », la travailleuse est à coup sûr protégée comme le travailleur.

La rédaction proposée constitue donc une amélioration qui recueille l'adhésion de la Commission.

Toutefois le « sous-traitant » qui avait disparu de l'énumération du texte de la Chambre bien qu'il ne puisse rentrer dans la notion de « préposé », est réintroduit après « préposé » pour ne pas marquer un recul sur la loi de 1887. Morisseaux en parlait déjà d'ailleurs dans son rapport de 1886.

D'autre part référence à l'article 6 est inséré dans le texte par souci de précision.

2° Le deuxième alinéa de l'article 7 proposé soulève plusieurs observations :

a) il conserve la signification et la portée qu'il avait dans l'article 9 de la loi de 1887;

b) toutefois il est étendu au travailleur en général et non plus seulement à l'ouvrier;

c) son extension résulte aussi de la structure générale de la loi nouvelle;

d) en complétant le 2° de l'article 6 pour permettre la fourniture à l'épouse du travailleur qui tient commerce, le terme « travailleur » a une signification plus large;

e) les améliorations de ces dispositions spéciales par la loi nouvelle ne modifient en aucune manière le mécanisme juridique de l'ancienne présomption relative, ni par conséquent celui de la preuve. Eu égard à l'esprit de la loi nouvelle comme de la loi ancienne, une application rigoureuse de la preuve contraire reste requise et il ne serait certainement pas excessif de dire que, dans l'intention du législateur, il conviendra sans doute de considérer en 1965 plus encore qu'en 1887 qu'il y a lieu de se montrer particulièrement sévère avant d'admettre que la preuve contraire a été administrée.

3° Les trois derniers mots du 2° alinéa « habitant avec lui » font l'objet d'une analyse : cette formule vise-t-elle le conjoint, ses enfants et autres personnes, ou, au contraire, l'expression « habitant avec lui » ne s'applique-t-elle qu'aux autres personnes ? La loi de 1887 ne visait pas ces autres personnes mais seulement la femme (terme à présent remplacé par « conjoint ») et les « enfants vivant avec lui ». La Commission est d'accord pour étendre la prohibition aux personnes vivant avec le travailleur et qui peuvent être des ascendants, des collatéraux, des alliés, voire des tiers, mais qui en raison de la communauté de vie pourraient être l'ob-

1° Het eerste lid van het nieuwe artikel 7 neemt de tekst van het oude artikel 9 van 1887 letterlijk over maar laat de overtollige opsommingen weg, wat mogelijk is door het woord « aangestelde » te gebruiken, waaronder alle vroeger opgesomde categorieën moeten worden verstaan en dat de lijst zelfs uitbreidt doordat het algemener is.

Aan de andere kant worden nu ook, behalve de leveringen, de diensten verboden.

Tenslotte wordt, door de opneming van de woorden « werknemer » en « echtgenoot », de werknemer even zeker beschermd als de werknemer.

De voorgestelde tekst is dus een verbetering, waaraan de Commissie haar goedkeuring hecht.

Evenwel wordt de « onderaannemer » die in de Kamertekst niet meer voorkwam, hoewel hij niet onder het begrip « aangestelde » kan vallen, weer opgenomen na « aangestelde », zodat de nieuwe wet geen achteruitgang betekent tegenover die van 1887. Morisseaux sprak er trouwens al over in zijn verslag van 1886.

Voorts is nauwkeurigheidshalve verwezen naar artikel 6.

2° Bij het tweede lid van het voorgesteld artikel 7 zijn verscheidende opmerkingen gemaakt :

a) Het behoudt de betekenis en de werkingssfeer die het had in artikel 9 van de wet van 1887;

b) Het wordt evenwel verruimd tot de werknemers in het algemeen en geldt niet meer uitsluitend voor de werkman;

c) De verruiming ervan blijkt ook uit de algemene inrichting van de nieuwe wet;

d) Door het n° 2 van het vorige artikel aan te vullen ten einde leveringen mogelijk te maken aan de echtgenote van de werknemer die handel drijft, heeft het woord « werknemer » een ruimere betekenis;

e) Dat de nieuwe wet verbeteringen brengt in die bijzondere bepalingen verandert niets in de juridische opzet van het vroegere betrekkelijke vermoeden en bijgevolg ook niet in die van de bewijslevering. Gegeven de geest van de nieuwe wet zowel als die van de oude wet, blijft de strikte toepassing van de regel van het tegenbewijs van kracht en het is zeker niet overdreven te zeggen dat er, naar de opvatting van de wetgever, in 1964 nog meer dan in 1887 zonder twijfel aanleiding bestaat om bijzonder streng te zijn vooraleer aan te nemen dat het tegenbewijs geleverd is.

3° De drie laatste woorden van het tweede lid « habitant avec lui » zijn nader onderzocht : zijn onder die woorden verstaan de echtgenoot, zijn kinderen en andere personen of is de uitdrukking « habitant avec lui » integendeel slechts toepasselijk op de andere personen ? De wet van 1887 bedoelde die andere personen niet, maar uitsluitend de vrouw (thans vervangen door « echtgenoot ») en de « met hem levende kinderen ». De Commissie gaat akkoord om het verbod uit te breiden tot de personen die bij de werknemer inwonen en die ascendenten, bloedverwanten, aanverwanten, en zelfs derden kunnen zijn, als zij maar op grond

jet de pression pour servir d'intermédiaires à l'égard du travailleur. De même on pourrait imaginer qu'on agisse sur les enfants même ne vivant pas en commun, tandis que ce serait aller trop loin d'étendre la prohibition à une tierce personne ne demeurant pas avec le travailleur en cause. Pour toutes ces raisons, la Commission estime qu'il y a lieu de remplacer « ou » de telle sorte que le texte se lise : « ... à son conjoint et à ses enfants ainsi qu'aux personnes habitant avec lui ».

Telle a d'ailleurs été l'intention du Gouvernement et de la Chambre des Représentants puisqu'il ressort clairement du texte néerlandais que les mots, « habitant avec lui » se rapportent exclusivement aux personnes.

Ainsi modifié et avec ces interprétations, l'article 7 est adopté.

ART. 8.

(Article 9 du texte adopté par la Commission).

1. Périodicité des paiements.

La loi de 1887 prévoyait déjà que les salaires ne dépassant pas 5 francs par jour devaient être payés au moins deux fois par mois à seize jours d'intervalle au plus. Avec l'arrêté-loi du 20 septembre 1945, ce chiffre-plafond du salaire protégé était fixé à 100 F.

Le rapport de 1886 de la Commission d'enquête, l'exposé des motifs de la loi de 1887, les rapports des Commissions de la Chambre et du Sénat de cette époque sont unanimes pour justifier une périodicité minimum en fonction de demandes de crédits auxquelles, sans cela, le travailleur était exposé. Cette disposition « est juste dit le rapport au Sénat de 1887, et son incontestable avantage est de permettre à l'ouvrier de s'épargner la charge souvent onéreuse du crédit, avantage qui ne peut être mis en balance avec les complications de travail ou l'écriture que cette prescription pourra entraîner pour certains patrons ». Mais on ne se rallia pas à la proposition, alors en instance en Grande-Bretagne, de fixer la périodicité à huit jours. A l'heure actuelle où, selon ce qui est d'ailleurs souhaitable, la plupart des travailleurs sont payés à la semaine, il ne semble pas nécessaire d'imposer la périodicité hebdomadaire par la loi, permettant ainsi le paiement à dizaine et à quinzaine, en tout cas pour les travailleurs manuels.

2. Exceptions.

Le projet comporte quatre catégories d'exceptions à ce principe et il convient de les examiner successivement.

1. La rémunération « à la façon, à la pièce ou à l'entreprise ». D'aucuns en songeant au domaine de la construction, pensent que ce système de paiement a disparu tandis que d'autres, tout en admettant qu'il est moins fréquent, reconnaissent qu'il existe encore notamment pour certains travaux de charbon-

van hun leven in gemeenschap met de werknemer onder druk gezet kunnen worden om als tussenpersoon voor de werknemer op te treden. Men kan zich ook voorstellen dat druk wordt uitgeoefend op de kinderen, zelfs al wonen ze niet bij de werknemer in, maar het zou overdreven zijn indien het verbod werd verruimd tot een derde persoon die niet bij de betrokken werknemer inwoont.

De Nederlandse formule « de bij hem inwonende personen » is ondubbelzinnig. De tekst kan echter even correct gesteld worden in analytische vorm, in dezer voege « aan zijn echtgenoot en aan zijn kinderen alsmede aan de personen die bij hem inwonen ».

Het aldus gewijzigd artikel 7 wordt, met de verklaring die ervan gegeven is, aangenomen.

ART. 8.

(Artikel 9 in de tekst van de Commissie).

1. Geregelde betaling.

De wet van 1887 bepaalde reeds wat volgt : « Het loongeld dat gene vijf frank per dag overtreft, moet... worden betaald, ten minste tweemaal in de maand met tussenruimten van ten meeste zestien dagen ». De besluitwet van 20 september 1945 heeft dat beschermde hoogste loonbedrag op honderd frank gesteld.

Het verslag van 1886 van de Commissie van onderzoek, de memorie van toelichting van de wet van 1887, de toenmalige verslagen van de Kamer- zowel als van de Senaatscommissie voeren alle ter rechtvaardiging van die geringe tussentijd aan dat de werknemer anders verplicht zou zijn krediet op te nemen. Die bepaling is verantwoord, aldus het Senaatsverslag van 1887, en het onbetwistbaar voordeel ervan is dat zij de werkmans in staat stelt te ontsnappen aan de dikwijls bezwarende last van een krediet, welk voordeel niet in de weegschaal kan worden gelegd tegen de verwickelingen op gebied van werk en schrifturen, die daaruit voor de werkgever mochten voortvloeien. Maar aan de andere kant werd het voorstel, dat toen in Groot-Brittannië aanhangig was om die periode op acht dagen te bepalen, niet aangenomen. Nu de meeste werknemers om de week worden betaald, zoals trouwens wenselijk is, schijnt het niet nodig te zijn de wekelijkse uitbetaling bij de wet verplicht te stellen met het gevolg dat het, althans voor de handarbeiders, mogelijk is het loon om de tien of de vijftien dagen uit te betalen.

2. Uitzonderingen.

Het ontwerp maakt op dit beginsel vier reeksen uitzonderingen, die achtereenvolgens moeten worden onderzocht.

1. Het « tariefloon, taakloon of akkoordloon ». Sommigen, aan wie het bouwbedrijf voor ogen stond, waren van oordeel dat die lonen in onbruik zijn geraakt, terwijl anderen wel toegeven dat zij minder voorkomen, maar verklaren dat zij toch nog bestaan met name voor sommige werkzaamheden in

nage. La Commission de la Chambre s'était également occupée du problème (1) et se rallia à la formule de 1887, améliorée par la loi du 30 juillet 1901 : paiement partiel ou définitif mais avec règlement au moins tous les mois.

La loi de 1901 avait ajouté que, lors de chaque règlement partiel, le patron doit « remettre un état dans lequel il mentionnera la quantité de travail effectué ainsi que le montant des salaires payés ». Cette disposition qui constituait cependant une protection utile et pratique semble avoir disparu par suite de la nouvelle rédaction donnée à l'article 5 par la loi du 13 octobre 1953.

Quoiqu'il en soit, il a semblé qu'il y aurait lieu de réintroduire dans le texte cette obligation qui permet au travailleur de suivre l'évolution de ses gains et de contrôler ceux-ci. Le texte est donc modifié en conséquence.

Il est signalé par des membres que des paiements partiels de ce genre existent encore dans certaines professions (creusement de galerie en compte commun, bâtiment, saisonniers agricoles, par exemple plantation ou arrachage de betteraves, etc.). D'autre part, il est d'autres travailleurs que les représentants de commerce qui sont payés exclusivement ou partiellement à la commission, tel les agents de compagnies d'assurances, etc. C'est pourquoi la Commission, d'accord avec le Ministre, suggère d'insérer à l'article 8, alinéa premier un 2^o bis (devenant 3^o dans la numérotation finale).

Toutefois pour la bonne ordonnance du texte, cette hypothèse n'est plus reprise comme la première dérogation mais fait l'objet des alinéas 3 et 4.

2. La deuxième exception prescrit que les *employés* doivent être payés tous les mois.

Certes chacun a une conception plus ou moins précise de ce qu'est un employé et sait qu'en pratique il est généralement payé par mois. Cependant, en doctrine et en jurisprudence, la notion d'employé est l'objet d'une très vaste controverse que le célèbre arrêt de cassation du 28 mai 1931 n'a pas réussi à trancher définitivement. Toutefois il paraît évident que ce n'est pas à l'occasion de la présente loi, qui ne porte que sur la protection du salaire, que ce problème délicat peut être résolu. Dès lors, on doit admettre que le 2^o de l'article 8 sera d'application chaque fois que l'on se trouvera manifestement en présence d'un employé en s'inspirant notamment de l'énumération exemplative de l'article 4 de la loi sur les Conseils de prud'hommes tandis qu'une incertitude juridique subsistera notamment pour les travailleurs dont on peut discuter le caractère intellectuel ou manuel de leur activité qui n'est finalement qualifiée qu'en cas de litige tranché par justice.

3. La troisième catégorie de dérogations vise « les commissions dues aux *représentants de commerce* », qui doivent être payées au moins tous les trois mois.

(1) Rapport Lebas, pp. 12-13.

steenkolmijnen. Ook de Kamercommissie heeft het probleem nader onderzocht (1) en zich akkoord verklaard met de formule van 1887, verbeterd bij de wet van 30 juli 1901 : gedeeltelijke of definitieve betaling maar met afrekening ten minste om de maand.

De wet van 1901 had daaraan toegevoegd dat de werkgever bij elke gedeeltelijke betaling gehouden is « een staat ter hand te stellen, waarop hij de hoeveelheid verrichte arbeid, alsmede het bedrag van het uitbetaalde loon aantekent ». Deze bepaling, die nochtans een nuttige en praktische beschermingsmaatregel vormde, schijnt weggelaten te zijn bij de wijziging van dat artikel 5 in de wet van 13 oktober 1953.

Hoe dan ook, er scheen aanleiding te zijn om die verplichting opnieuw in de wet op te nemen omdat zij de werknemer in staat stelt de ontwikkeling van zijn verdiensten te volgen en te controleren. De tekst wordt dus dienovereenkomstig gewijzigd.

Enkele leden wijzen erop dat dergelijke gedeeltelijke betalingen nog voorkomen in bepaalde bedrijfstakken (graven van een galerij voor gemeenschappelijke rekening, bouwbedrijf, seizoenarbeid in de landbouw, b.v. bij de bietenoogst, enz.). Verder zijn er ook andere werknemers dan de handelsvertegenwoordigers die geheel of ten dele tegen commissieloon werken, zoals de agenten van verzekeringsmaatschappijen, enz. Daarom stelt uw Commissie, in overleg met de Minister, voor, in artikel 8 (thans 9), eerste lid, een n^o 2 bis in te voegen (3^o in de eindnummering).

Voor de goede inrichting van de tekst komt die hypothese niet meer voor als eerste afwijking, maar wel als 3^o en 4^o lid.

2. De tweede uitzondering bepaalt dat de *bedienden* om de maand moeten worden uitbetaald.

Een ieder heeft voorzeker een min of meer duidelijk begrip van wat een bediende is en weet dat hij in de praktijk over 't algemeen om de maand wordt uitbetaald. In de rechtsleer en de rechtsspraak evenwel is het begrip bediende zeer omstrede en het beroemde cassatiearrest van 28 mei 1931 is er niet in geslaagd de strijd definitief te beslechten. Natuurlijk kan dit ingewikkeld probleem niet worden opgelost naar aanleiding van deze wet, die slechts betrekking heeft op de bescherming van het loon. Derhalve moet worden aangenomen dat het n^o 2 van artikel 8 toepasselijk is telkens wanneer men kennelijk te maken heeft met een bediende, waarbij onder meer moet worden uitgegaan van de opsomming die bij wijze van voorbeeld is gegeven in artikel 4 op de werkrechtsciraden, terwijl op het juridische vlak onzekerheid zal blijven bestaan met name ten aanzien van de werknemers van wie kan worden betwist of zij hoofd- dan wel handarbeid verrichten, welke arbeid uiteindelijk slechts kan worden gekwalificeerd na de rechterlijke uitspraak over een geschil.

3. De derde categorie afwijkingen betreft « het commissieloon van de *handelsvertegenwoordigers* » dat ten minste om de drie maanden moet worden uitbetaald.

(1) Verslag Lebas, blz. 12-13.

En ce qui concerne la détermination des représentants de commerce, aucune difficulté ne se présente ici; il convient de s'en référer à la récente loi du 30 juillet 1963 constituant statut juridique de la représentation commerciale.

La question du délai de trois mois est infiniment plus délicate.

L'article 12 de la loi sur la représentation commerciale prescrit le paiement sauf disposition contractuelle contraire, dans un délai de quinze jours après la remise d'un relevé des commissions dues pour le mois précédent. Le texte proposé est incompatible avec cet article 12.

Comme il ne peut être question après un an, de revenir sur la solution de 1963, très minutieusement étudiée, il y a lieu de revoir le texte adopté par la Chambre.

Les deux premiers alinéas de l'article 13 de la loi du 30 juillet 1963 prévoient, dans les cas envisagés, un délai de trente jours. Certes, il s'agit d'hypothèses particulières qui ne correspondraient pas à la formule « tous les trois mois », mais la coexistence du texte proposé et de l'article 13 précité laisse subsister un sentiment d'équivoque qu'il convient d'éliminer.

Enfin, le troisième alinéa de l'article 13 de la loi sur la représentation commerciale prévoit des délais de quatre et sept mois pour l'exigibilité. Une fois encore, certes, il s'agit d'hypothèses particulières mais ces délais étant le résultat de calculs soigneux, l'apparition du délai de trois mois dans le texte proposé est non seulement de nature à créer un trouble dans les esprits mais on pourrait imaginer que le nouveau texte modifie celui de 1963.

C'est pourquoi il a paru à tous égards préférable de dire que les commissions dues aux représentants de commerce doivent être « payées selon les dispositions de la législation portant statut juridique des représentants de commerce ».

4. La quatrième dérogation proposée vise « les participations aux bénéfices et autres avantages » contractuels ou réglementaires.

Comme il s'agit de prestations dues par l'employeur soit en vertu d'un accord entre les parties soit en vertu d'un règlement d'atelier, la difficulté juridique classique relative aux parties mobiles de la rémunération est ici éliminée sur le point de savoir s'il s'agit de *libéralités* ou de *droits*: la protection accordée en l'occurrence porte sur des *droits*. Il serait d'ailleurs assez malaisé d'imaginer une protection légale quant à la périodicité du paiement de libéralités.

Mais dans ces conditions, le terme « avantages » n'est pas plus admissible qu'il ne l'est à l'article 2.

Il convient donc de modifier ce texte en substituant « prestations » à « avantages ».

Enfin le texte, après avoir mentionné les « accords », n'envisage que le règlement d'atelier. Dans le vocabu-

Nopens de begripsbepaling van handelsvertegenwoordiger rijzen hier geen moeilijkheden; het is voldoende te verwijzen naar de recente wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers.

Maar het probleem van de termijn van drie maanden is oneindig veel moeilijker.

Artikel 12 van de wet betreffende de handelsvertegenwoordigers bepaalt dat, bij ontstentenis van andersluidende contractuele bepalingen, de betaling verschuldigd is binnen vijftien dagen na de aflevering van de staat van de commissielonen voor de voorgaande maand. De voorgestelde tekst is onverenigbaar met dat artikel 12.

Aangezien er geen sprake van kan zijn de zo zorgvuldig bestudeerde wet van 1963 reeds een jaar later te wijzigen, moet de tekst van de Kamer worden herzien.

De twee eerste leden van artikel 13 van de wet van 30 juli 1963 voorzien, in de aldaar bedoelde gevallen, in een termijn van dertig dagen. Weliswaar zijn dat bijzondere gevallen, waarvoor de bepaling « om de drie maanden » niet kan gelden, maar de voorgestelde tekst, gelezen naast het vorengenoemde artikel 13, zou dubbelzinnigheid doen ontstaan, wat moet worden vermeden.

Ten slotte bepaalt het derde lid van artikel 13 van de wet betreffende de handelsvertegenwoordigers dat het commissieloon eisbaar is na vier en zeven maanden. Ook hier gaat het andermaal om bijzondere gevallen, maar die termijnen zijn zorgvuldig berekend en de termijn van drie maanden in de voorgestelde tekst zou niet alleen verwarring stichten maar ook kunnen doen geloven dat de nieuwe tekst de wet van 1963 wijzigt.

Daarom bleek het in alle opzichten beter te bepalen: « dat het commissieloon moet worden uitbetaald volgens het bepaalde in de wet tot vaststelling van het statuut van de handelsvertegenwoordigers ».

4. De vierde voorgestelde afwijking betreft « de aandelen in de winst en andere contractuele of reglementaire voordelen ».

Aangezien het hier gaat om prestaties die door de werkgever verschuldigd zijn, hetzij krachtens een akkoord tussen partijen, hetzij krachtens een werkplaatsreglement, rijst ten deze niet de klassieke juridische vraag betreffende de onvaste gedeelten van het loon, namelijk of dit vrije giften dan wel *rechten* zijn: de bescherming die ten deze wordt verleend geldt voor *rechten*. Men zou trouwens bezwaarlijk een wettelijke bescherming kunnen bedenken voor een geregelde uitkering van vrije giften.

Maar dan is het woord « voordelen » hier evenmin aannemelijk als in artikel 2.

De tekst moest dus gewijzigd worden in die zin dat het woord « voordelen » vervangen wordt door « prestaties ».

Ten slotte vermeldt de tekst, na het « akkoord tussen partijen te hebben genoemd, slechts het werk-

laire courant et, en droit positif, « règlement d'atelier » n'est relatif qu'aux travailleurs manuels, le vocable « atelier » ne pouvant convenir pour des bureaux. Or la loi tend à protéger la rémunération des employés tout autant que celle des ouvriers et il n'est pas rare que de tels compléments de rémunération étant des droits soient prévus dans des règlements d'entreprise, surtout là où de nombreux employés sont occupés.

Il convenait donc de compléter la phrase en ajoutant « ou à tout autre règlement en vigueur ».

Un deuxième alinéa nouveau pose en principe que l'avance doit correspondre autant que faire se peut à ce qui est approximativement dû. Il s'agit là d'une affirmation de principe qu'il appartiendra au juge éventuellement saisi d'apprécier en équité.

3. Règlement mensuel définitif.

Le principe de base est le paiement au moins deux fois par mois, ainsi que l'exprime le début de l'article. L'antépénultième alinéa qui en constitue en réalité le deuxième, puisque les dérogations énumérées sont incluses dans le premier, ajoute un utile complément : il faut que l'un des deux paiements du mois constitue règlement définitif pour le mois. S'il a été reconnu, à propos de la première dérogation ci-dessus, que dans certains cas, des règlements partiels, à valoir en compte, peuvent se justifier, par exemple lorsqu'un groupe d'ouvriers prend en charge le creusement d'une galerie ou d'un puits, encore faut-il qu'après un laps de temps raisonnable un règlement définitif puisse intervenir pour ne pas laisser perdurer trop longtemps une incertitude quant au gain et pour qu'éventuellement la différence entre ce qui est payé et ce qui est dû ne soit pas trop grande.

Toutefois, il faut observer qu'en disant que l'un des paiements doit constituer règlement définitif du mois, alors que le 1^o permet un « règlement *partiel* tous les mois », il y a évidemment contradiction. Cette contradiction a été éliminée par la nouvelle rédaction de l'article.

1. Dérogations.

Cet alinéa vise à permettre d'introduire quelque souplesse éventuellement nécessaire, tant en ce qui concerne le principe du paiement deux fois par mois, qu'en ce qui touche aux quatre régimes dérogatoires.

Le procédé envisagé est traditionnel et est déjà mis en œuvre, mutatis mutandis, au § 4 de l'article 5; il a au surplus fait ses preuves pour l'application de diverses lois sociales. Il s'agit de permettre de recourir au mécanisme de l'arrêté royal rendant obligatoire une décision de Commission paritaire. Pour le travail à domicile, il est ajouté qu'il pourrait en être de même d'une décision du Comité national pour le travail à domicile : on sait que par la modification apportée le 1^{er} février 1950 à la loi du 10 février 1934 sur la protection du salaire des travailleurs à domicile, le Comité national dont s'agit est assimilé à une Commission paritaire.

plaatsreglement. Volgens het gewone woordgebruik en naar positief recht betreft het « werkplaatsreglement » slechts de handarbeiders, aangezien het woord « werkplaats » niet past voor een kantoor. De wet beoogt evenwel het loon van de bedienden zowel als dat van de werklieden te beschermen en het gebeurt niet zelden dat, aangezien soortgelijke loonbijslagen rechten zijn, zij vastgesteld worden in de arbeidsreglementen, vooral daar waar talrijke bedienden werkzaam zijn.

De volzin behoorde dus te worden aangevuld met de woorden : « of in enig ander vigerend reglement ».

Een nieuw tweede lid stelt als beginsel dat het voorshot zoveel mogelijk moet overeenstemmen met wat ongeveer verschuldigd is. Dit is een beginselverklaring die de rechter, bij wie de zaak eventueel mocht aangebracht zijn, naar billijkheid dient te beoordelen.

3. Definitieve maandelijks afrekening.

Het grondbeginsel is betaling ten minste tweemaal per maand, zoals bepaald is in het begin van dit artikel. Het derde laatste lid, dat in werkelijkheid het tweede lid is, aangezien de opgesomde afwijkingen onder het eerste lid vallen, voegt aan die bepaling iets nuttigs toe, namelijk dat een van de twee betalingen van de maand een definitieve regeling van het loon van de maand is. Weliswaar is, naar aanleiding van de eerste afwijking, toegegeven dat in sommige gevallen gedeeltelijke betalingen verantwoord kunnen zijn, bij voorbeeld wanneer een groep arbeiders op zich nemen om een galerij of een put te graven, maar toch moet na een redelijk verloop van tijd een definitieve afrekening kunnen plaats hebben, om niet al te lang onzekerheid te laten bestaan omtrent de verdiensten en opdat het eventuele verschil tussen wat betaald wordt en wat verschuldigd is, niet te groot zou worden.

Op te merken valt evenwel dat de bepaling houdende dat een van de betalingen een definitieve betaling van het loon van de maand moet uitmaken, uiteraard in tegenspraak is met het nummer 1 dat een « gedeeltelijke betaling om de maand » mogelijk maakt. De tegenspraak wordt opgeheven door de nieuwe redactie van het artikel.

4. Voorlaatste lid. — Afwijkingen.

Dit lid brengt, indien zulks eventueel nodig mocht zijn, meer soepelheid zowel in het beginsel van de tweemaandelijks betaling als in de vier afwijkende regelingen.

Het is een traditionele methode die reeds, mutatis mutandis, is toegepast in § 4 van artikel 5, en waarvan de deugdelijkheid gebleken is bij de toepassing van verschillende sociale wetten. Hier wordt de mogelijkheid geschapen om beslissingen van paritaire comités bij koninklijk besluit algemeen verbindend te verklaren. Wat betreft de huisarbeid is daaraan toegevoegd dat hetzelfde kan gebeuren met een beslissing van het Nationaal Comité voor de huisarbeid, omdat dit Nationaal Comité, zoals bekend, krachtens de wijziging die op 1 februari 1950 is aangebracht in de wet van 10 februari 1934 houdende regeling van het thuiswerk, met een paritair comité wordt gelijkgesteld.

Il y a lieu d'observer que si l'une des dérogations intervenant par cette procédure portait sur l'une des quatre catégories énumérées dans l'alinéa premier, cette dérogation sur dérogation pourrait avoir pour effet, mais pas nécessairement, d'en revenir au principe de base du début de l'article. Ces possibilités de dérogations, malgré leur souplesse, ne sont guère à craindre pour une détérioration du système légal puisqu'une décision de commission paritaire requiert toujours l'unanimité.

5. Règlement d'atelier et délai de 4 jours.

1. Le projet déposé par le gouvernement prévoyait que le paiement devait être fait aux époques fixées par le règlement d'atelier. Ce principe est évidemment sain et s'inscrit parfaitement dans le régime des lois sur les contrats de louage de travail (de service). Il y a donc lieu de l'adopter en souhaitant que la prescription de l'article 2 de la loi de 1896 soit toujours respectée. On peut souhaiter à cet égard que les services de l'inspection du travail profitent des visites effectuées pour vérifier le respect de cette disposition.

2. Mais on ne voit pas pourquoi l'ajout « ou par le règlement d'ordre intérieur », figurant dans l'Avis du Conseil d'Etat, a disparu du projet gouvernemental.

C'est pourquoi, comme ci-dessus, il est proposé de le réintroduire en disant : « ou de tout autre règlement en vigueur ».

3. Par ailleurs, la Chambre a complété le texte du projet en fixant un délai maximum pour la liquidation effective de la rémunération : « au plus tard le quatrième jour ouvrable qui suit la période de paiement prévue ». Cette disposition est bonne dans son principe et, dès lors, acceptée par la Commission du Sénat : la justification en est longuement donnée dans le rapport de la Commission de la Chambre des Représentants auquel on pourra se référer sur ce point (1). Il y a lieu de noter que, dans quelques cas, ces quatre jours de principe pourraient d'ailleurs devenir six jours-calendrier, par exemple si la « période de paiement » s'achève le samedi qui précède le dimanche de Pâques. Ce délai de quatre jours est donc le maximum acceptable.

On pouvait se demander cependant si la rédaction « période de paiement » ne pourrait être améliorée; c'est pourquoi il est proposé : « période de travail pour laquelle le paiement est prévu. »

1. S'il s'agit d'un règlement d'atelier relatif au salaire d'un ouvrier, il ne faut cependant pas perdre de vue que la loi de 1896 exige que la date y figure (Art. 2, 4^e) et ce n'est pas la réserve initiale « dans la mesure que comporte la nature de l'entreprise » qui peut énerver l'obligation légale, car cette mention dans le règlement est manifestement possible dans toutes les entre-

Op te merken valt dat, als krachtens die procedure een wijziging mocht worden aangebracht voor een dervier categorieën genoemd in het eerste lid, die afwijking van een afwijking ten gevolge zou kunnen hebben — maar niet noodzakelijk, zal hebben — dat het grondbeginsel neergelegd in het begin van het artikel opnieuw van kracht wordt. Die mogelijkheid om in afwijkingen te voorzien moet ons, niettegenstaande de soepelheid ervan niet doen vrezen dat de wettelijke regeling zal worden uitgehold, omdat een beslissing van een paritair comité steeds met eenparigheid van stemmen moet worden genomen.

5. Werkplaatsreglement en termijn van 4 dagen.

1. Het ontwerp van de Regering bepaalde dat de uitbetaling moest plaats hebben op de tijdstippen bepaald in het werkplaatsreglement. Dit beginsel is gezond en past volkomen in de regeling van de wetten op de arbeidsovereenkomst. Het moet dus worden aangenomen in de hoop dat artikel 2 van de wet van 1896 steeds zal worden nageleefd. Het is wenselijk dat de diensten van de arbeidsinspectie van hun bezoeken gebruik zullen maken om na te gaan of die bepaling wordt nageleefd.

2. Maar we begrijpen niet waarom de toevoeging « of het huishoudelijke reglement » die voorkwam in het advies van de Raad van State, uit het ontwerp van de Regering is verdwenen.

Daarom wordt, zoals hierboven, voorgesteld ze opnieuw in te lassen door te zeggen : « of in enig ander vigerend reglement ».

3. Aan de andere kant heeft de Kamer het ontwerp aangevuld door een maximumtermijn te bepalen voor de werkelijke uitkering van het loon, welke aanvulling luidt : « uiterlijk op de vierde werkdag na de gestelde uitbetalingsperiode ». Die bepaling is in beginsel goed en de Senaatscommissie neemt ze aan : zij is omstandig verantwoord in het verslag van de Commissie van de Kamer van Volksvertegenwoordigers (1). Op te merken valt evenwel dat die vier dagen, in enkele gevallen, wel eens zes kalenderdagen zullen kunnen zijn, bij voorbeeld wanneer de « uitbetalingsperiode » ten einde loopt op de zaterdag vóór de zondag van Pasen. Die termijn van vier dagen is dus een aannemelijk maximum.

Het was evenwel de vraag of er geen beter woord bestaat voor « uitbetalingsperiode », daartoe wordt voorgesteld : « arbeidsperiode waarvoor de betaling geschiedt ».

4. Gaat het evenwel om een werkplaatsreglement, dan mag niet uit het oog worden verloren dat het, krachtens de wet van 1896, de datum moet vermelden (n^o 4, artikel 2) en het aanvankelijke voorbehoud « binnen de palen overeenkomende met de aard der onderneming » kan die wettelijke verplichting niet ontzenuwen omdat die bepaling kennelijk in het reglement van alle onder-

prises; la réserve initiale vise d'autres hypothèses. En ce qui concerne les ouvriers, il y aurait donc au moins inobservance de la loi de 1896 et application de la sanction prévue à l'article 15 de cette loi.

5. Le Conseil d'Etat fait observer (1) que la référence au règlement d'atelier a pour effet d'ouvrir la voie aux sanctions, en cas de violation, ce qui ne serait pas le cas pour « l'inobservation d'un accord individuel ». C'est évidemment exact.

6. En ce qui concerne les travailleurs qui ne sont pas placés sous la protection de la loi de 1896, par exemple les employés, il pourrait s'agir de fixation de la date du paiement par accord individuel si l'on s'en tient au texte proposé. On ne voit pas pourquoi le délai de quatre jours après l'expiration du mois ou de la date habituelle ou contractuelle ne pourrait être retenu.

On espère que la loi sur les règlements de travail sera votée par la chambre des Représentants avant le présent texte, de telle sorte que le problème sera réglé.

7. La formule « sans préjudice des dispositions des alinéas 1 et 2 » mérite attention. Elle signifie que, en ce qui concerne du moins les ouvriers dans le texte proposé, le dernier alinéa de l'article 8 laisse subsister la prescription de payer deux fois par mois à seize jours d'intervalle, le règlement définitif chaque mois et les régimes dérogatoires repris sous les numéros 1 à 4. Ces quatre dérogations ne semblent pas poser de problème. Mais il n'en va pas de même des seize jours d'intervalle, si le délai de quatre jours est incompatible avec la périodicité des 16 jours et le règlement mensuel définitif. — En supposant que la première quinzaine se termine le samedi 14, on pourra encore payer valablement le 5, le 19 et le 3 (s'il y a 31 jours dans le mois) mais il n'y aura pas de règlement définitif dans le mois; encore faudrait-il savoir s'il s'agit d'un mois calendrier ou d'une période couvrant 30 jours.

La Commission considère qu'il ne peut s'agir là que de cas extrêmes ou marginaux qui doivent être réglés de bonne foi; la notion de bonne foi est un concept juridique que le juge éventuellement saisi pourra utiliser dans son appréciation des cas d'espèce, rares sans doute, qui se présenteraient dans ce genre de situation.

ART. 8bis.

(Art. 10 du texte adopté par la Commission).

Intérêt de plein droit.

Un article 8bis nouveau est introduit en vue de faire porter intérêt de plein droit aux rémunérations dues à dater de leur exigibilité.

On sait que cette disposition qui a été insérée dans le droit social par la loi du 1^{er} mai 1913 pour le personnel logé et nourri chez les artisans et petits com-

(1) Page 20 .

nemingen kan worden opgenomen; met dat voorbehoud zijn andere gevallen bedoeld. Voor de werklieden zou er dus ten minste niet-naleving zijn van de wet van 1896, met het gevolg dat de straf bepaald in artikel 15 van die wet toegepast zou moeten worden.

5. De Raad van State merkt op (1) dat, als gevolg van de verwijzing naar het werkplaatsreglement, de overtredingen gestraft kunnen worden, wat niet het geval zou zijn voor « het niet-eerbiedigen van een individuele overeenkomst ». Dit is natuurlijk juist.

6. Wat betreft de werknemers die niet onder de wet van 1896 vallen, zoals bij voorbeeld de bedienden, zou de uitbetalingsdatum, indien men zich aan de voorgestelde tekst houdt, bij een individuele overeenkomst vastgesteld kunnen worden. Wij zien dan ook niet in waarom men zich niet zou kunnen houden aan een termijn van vier dagen na het verstrijken van de maand of na de datum die gebruikelijk is of bij overeenkomst is bepaald.

Het is te hopen dat de wet op de arbeidsreglementen door de Kamer goedgekeurd zal zijn voordat deze tekst aanvaard wordt, zodra het probleem geregeld zal zijn.

7. De woorden « onverminderd het bepaalde in het eerste en het tweede lid » moeten aandachtig worden onderzocht. Zij betekenen dat, althans wat betreft de werklieden naar de zin van de voorgestelde tekst, het laatste lid van artikel 8 niet raakt aan de verplichting om tweemaal per maand te betalen met een tussentijd van zestien dagen, om het loon iedere maand definitief te regelen, terwijl het ook de afwijkingen onder de nummers 1 tot 4 ongewijzigd laat. In verband met die vier afwijkingen schijnen geen problemen te rijzen. Maar dit is niet het geval voor de tussentijd van zestien dagen, wanneer de termijn van vier dagen niet verenigbaar is met die geregelde tussentijd van zestien dagen en de definitieve afrekening om de maand. In de onderstelling dat de eerste veertien dagen aflopen op zaterdag de veertiende, zou nog geldig betaald kunnen worden de vijfde, de negentiende en de derde (indien de maand eenendertig dagen telt) maar het loon zal in die maand niet definitief geregeld zijn; bovendien zou nog moeten worden bepaald of het om een kalendermaand gaat dan wel om een periode van dertig dagen.

De Commissie is van oordeel dat dit wel altijd uiterste gevallen of grensgevallen zullen zijn, die te goeder trouw geregeld moeten worden; goede trouw is een rechtsbegrip waarvan de rechter in voorkomend geval zal kunnen uitgaan bij de berechting van geschillen die ter zake zeker maar zelden zullen rijzen.

ART. 8bis.

(Art. 10 in de tekst van de Commissie).

Intrest van rechtswege.

In de tekst wordt een artikel 8bis nieuw opgenomen houdende dat het verschuldigde loon van rechtswege rente draagt met ingang van de dag waarop het eisbaar is.

Zoals bekend, is deze bepaling die in het sociale recht is opgenomen bij de wet van 1 mei 1913 voor het personeel dat bij ambachtslieden en kleine handelaars

(1) Blz. 20.

merçants (1) a été étendu par la loi de 1963 aux rémunérations dues aux représentants de commerce. On pourra se référer au Rapport présenté au Sénat pour ce projet de loi (2), sans devoir à nouveau présenter une justification et un commentaire de cette disposition qui, par son insertion dans la présente loi, devient générale et applicable à toutes les rémunérations, sans, pour autant, modifier les modalités particulières qui pourraient résulter de la loi de 1963 pour les représentants de commerce.

ART. 9 (art. 11 du texte adopté par la Commission).

Solde dû lors de la cessation du contrat.

Lorsque le contrat (ou la relation de travail) vient à cesser, le solde dû « doit être payé sans délai » et au plus tard lors de la paie la plus prochaine.

Pareil principe doit être adopté, mais il provoque trois remarques.

a) En premier lieu, si « sans délai » est une formule apparemment vague, elle l'est moins dans la réalité. En effet, si un juge devait l'interpréter dans un cas d'espèce, il apprécierait ce que pourrait être un délai normal et ne serait certainement pas enclin à l'allonger, mais plutôt à l'écourter pour ne pas prolonger des relations auxquelles mieux vaut mettre le point final, d'autant plus qu'un délai, prolongé par le débiteur, sera généralement suspect; il tiendra compte aussi du délai usuel dans l'entreprise et éventuellement, des facilités ou des obstacles à l'établissement des comptes.

b) « La première paie qui suit la date de la fin de l'engagement » se situera, dans la quasi totalité des cas, quatorze jours maximum (prolongés le cas échéant des quatre jours de battement) après la cessation du travail, sauf dans les quatre hypothèses dérogatoires de l'article 8 notamment en ce qui concerne les employés.

Enfin, il convient d'ajouter « sans préjudice des dispositions particulières du statut juridique des représentants de commerce », la loi du 30 juillet 1963 prévoyant en effet pour la même hypothèse d'autres délais résultant des caractéristiques spéciales de l'exercice de la profession.

c) Le deuxième alinéa prévoit que, à la demande du travailleur, le paiement de ce solde devra être fait par l'intermédiaire des postes, de l'Office des chèques postaux ou d'une banque.

Cette disposition rencontre deux hypothèses : il s'agit soit de ne pas obliger le travailleur à un déplacement

(1) Cf. Léon-Eli Troclet : Intérêts de plein droit pour les rémunérations, in *Revue du Travail*, août-septembre 1963, p. 747 et s.

(2) Rapport au Sénat, article 14.

wordt gehuisvest en gevoed (1), bij de wet van 1963 uitgebreid tot het loon dat verschuldigd is aan de handelsvertegenwoordigers. In dit verband moge worden verwezen naar het verslag dat over het evengenoemde ontwerp van wet (2) aan de Senaat is uitgebracht, zodat een nieuwe verantwoording en nieuwe commentaar overbodig is voor een bepaling die, door haar opneming in deze wet, algemeen van toepassing wordt op alle lonen, zonder dat er evenwel geraakt wordt aan bijzondere modaliteiten die uit de wet van 1963 mochten voortvloeien voor de handelsvertegenwoordigers.

ART. 9 (art. 11 in de tekst van de Commissie).

Loon nog verschuldigd bij het beëindigen van de overeenkomst.

Wanneer de overeenkomst (of de arbeidsverhouding) wordt beëindigd, moet het nog verschuldigde loon « onverwijld worden uitbetaald », en wel uiterlijk op de eerstvolgende betaaldag.

Dit beginsel moet worden aangenomen, maar het geeft aanleiding tot drie opmerkingen.

a) Ten eerste is « onverwijld » een vaag begrip in schijn, maar niet in werkelijkheid. Als een rechter het in een bijzonder geval zou moeten uitleggen, zou hij immers nagaan wat een normale termijn zou zijn en zou hij voorzeker niet geneigd zijn een langere tijd in aanmerking te nemen maar eerder een kortere, ten einde een verhouding waaraan best een einde wordt gemaakt, niet te doen voortduren, des te meer daar een termijn die door de schuldenaar wordt verlengd over het algemeen verdenking wekt; de rechter zal ook rekening houden met de termijn die in de onderneming gebruikelijk is en eventueel met de gemakkelijkheid of de moeilijkheid om de rekening te maken.

b) « De eerste betaaldag die volgt op de datum waarop de dienstbetrekking eindigt » zal, in bijna alle gevallen, ten hoogste veertien dagen (eventueel verlengd met de vier dagen armslag) na het beëindigen van de arbeid vallen, behoudens in de vier uitzonderingen bepaald in artikel 8, met name wat betreft de bedienden.

Verder moet daaraan worden toegevoegd : « onverminderd de bijzondere bepalingen van het statuut der handelsvertegenwoordigers », aangezien de wet van 30 juli 1963 voor hetzelfde geval voorziet in andere termijnen die berusten op de bijzondere eisen van dat beroep.

c) Het tweede lid bepaalt dat het nog verschuldigde loon, op verzoek van de werknemer, via het postbestuur, de dienst der postchecks of een bank moet worden uitbetaald.

Die bepaling voorziet in twee gevallen : ofwel de werknemer niet verplichten zich eventueel tijdens de

(1) Cfr. Léon-Eli Troclet, « Intérêts de plein droit pour les rémunérations » in *Revue du Travail*, 1964, augustus-september 1963, blz. 747 v.v.

(2) Verslag aan de Senaat, artikel 14.

qui pourrait se situer pendant ses heures de travail, soit d'éviter éventuellement une confrontation avec l'employeur dont il s'est séparé.

Ainsi que l'observe le Conseil d'Etat, l'article 66 de la loi du 5 juin 1928 relative à l'engagement maritime prévoit une modalité différente pour l'hypothèse prévue à notre article 9; il ne s'agit pas de modifier cette modalité qui répond aux circonstances très particulières à l'engagement maritime.

d) Enfin, il convenait de reprendre ici la non-déductibilité de la taxe postale ou bancaire.

ART. 9bis.

(art. 12 du texte adopté par la Commission.)

Quittance pour solde.

Le présent projet de loi tendant à unifier les mesures de protection de la rémunération mais aussi à étendre le champ d'application, il convenait de profiter de l'occasion pour accorder à tous les bénéficiaires de la présente loi en élaboration des mesures protectrices introduites depuis quelques années dans les lois sur les contrats d'emploi et de travail manuel en ne reconnaissant à la signature du travailleur lors de la cessation du contrat d'autre valeur que celle d'un accusé de réception à l'exclusion de toute signification de solde de compte. Cette disposition est assez connue et commentée pour qu'il ne soit pas nécessaire de la justifier et l'explicitier ici.

ART. 10.

(art. 13 du texte adopté par la Commission.)

Circonstances de l'encaissement par le travailleur.

Le projet d'article 10 soulève trois problèmes : celui de la notion d'inactivité, celui déjà rencontré de l'obligation de percevoir autrement que de la main à la main, et celui de l'imputation de la charge en cas de paiement par poste.

1) Déplacement pour recevoir la paie.

L'article pose comme principe que le travailleur ne doit pas être contraint, pour recevoir sa rémunération, à un déplacement spécial hors de ses jours d'activité. Il semble que ce texte a probablement été rédigé en vue du paiement de la main à la main, mais son libellé général soulève à nouveau le problème du paiement par assignation postale et par chèque postal.

L'analyse de cette deuxième hypothèse met en évidence un certain nombre de questions : la date d'extinction de l'obligation de l'employeur, l'interférence de ce système avec le dernier alinéa de l'article 8 (les quatre jours de battement), les différences qui résultent des variétés de paiement postal, l'obligation d'accepter le paiement par voie postale.

1. La date d'extinction de l'obligation de l'employeur se situe-t-elle lors de l'émission par celui-ci de l'ordre

arbeidsuren te verplaatsen, ofwel een eventuele confrontatie te vermijden met de werkgever bij wie hij niet meer werkt.

Zoals de Raad van State opmerkt voorziet artikel 66 van de wet van 5 juni 1928 op de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst in een andere oplossing voor het geval van artikel 9; het is niet de bedoeling die oplossing te wijzigen omdat zij beantwoordt aan de zeer bijzondere omstandigheden van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst.

d) Ten slotte diende hier te worden vermeld dat de posterijen- of banktaxe niet mag worden afgetrokken van het loon.

ART. 9bis.

(art. 12 in de tekst van de Commissie.)

Kwijting voor afrekening.

Aangezien het de bedoeling is van het ontwerp van wet de maatregelen tot bescherming van het loon een te maken maar ook de werkingssfeer ervan te verruimen, moest van de gelegenheid gebruik worden gemaakt om de beschermingsmaatregelen die enkele jaren geleden zijn opgenomen in de wetten op de arbeidsovereenkomst voor werklieden en bedienden ten goede te laten komen aan allen die onder de nieuwe wet vallen, door te bepalen dat de handtekening van de werknemer bij het beëindigen van de overeenkomst geen andere waarde heeft dan die van een bericht van ontvangst en niet van een afrekening. Deze bepaling is voldoende bekend en gecommuniceerd zodat het overbodig is ze hier nog eens te verantwoorden en uit te leggen.

ART. 10.

(art. 13 in de tekst van de Commissie.)

Inning van het loon door de werknemer.

Artikel 10 van het ontwerp doet drie problemen rijzen : dat van het begrip « rustdag », de hiervoren reeds behandelde verplichting om het loon anders te innen dan van hand tot hand, en de kwestie van de aanrekening van de kosten in geval van betaling via de post.

1) Verplaatsing om het loon te ontvangen.

In artikel 10 is het beginsel neergelegd dat de werknemer niet gedwongen mag worden zich buiten zijn werkdagen speciaal te verplaatsen om zijn loon te ontvangen. Waarschijnlijk is die tekst aldus gesteld met het oog op de betaling van hand tot hand, maar de algemene bewoordingen ervan passen niet voor de betaling per postassignatie of postcheck.

In verband met deze tweede mogelijkheid moeten een aantal vragen worden gesteld : de datum waarop de verplichting van de werkgever vervalt, de weerslag ervan op het bepaalde in het laatste lid van artikel 8 (vier dagen speling), het verschil als gevolg van de onderscheidene wijzen van betaling via het postbestuur, de verplichting om betaling via de post aan te nemen.

1. Vervalt de verplichting van de werkgever op de dag dat hij de betalingsopdracht geeft of op de dag dat de

Sur ce point, la Commission estime que le consentement individuel est requis. (Voir art. 4, 2^o alinéa.)

Voir art. 4, 2^o alinéa.

(Voir aussi le Rapport au Sénat 1887, cité ci-dessus, au sujet des inconvénients que pourrait éprouver l'employeur dans l'hypothèse de deux genres de paiement de son personnel.)

4. Ce problème du temps consacré à la perception n'a pas échappé au Ministre des Postes, ainsi qu'on peut en juger par la discussion du budget du Ministère des Communications. Le rapport présenté au Sénat par la Commission compétente (1) relate ainsi la déclaration du Ministre :

« Le Ministre a suggéré que des efforts devraient être consentis afin de tendre à la généralisation, ou du moins à une extension considérable du procédé de paiement par comptes de chèques postaux des rémunérations du personnel du secteur public. A ce propos, le Ministre devrait, d'après un membre, examiner la question des frais à résulter de ces paiements. Par ailleurs, certaines difficultés peuvent se présenter dans l'organisation des paiements proprement dits dans les bureaux de poste. Sans doute des jours et des heures particulières devraient-ils être fixés, de manière à éviter des encombrements.

» Le Ministre confirme qu'il est partisan d'une politique dans ce sens, car elle serait susceptible d'augmenter dans des proportions assez sensibles les avoirs moyens en C.C.P. Elle permettrait au surplus d'accroître encore le montant des transactions sans circulation fiduciaire, c'est-à-dire exclusivement en monnaie scripturale. Il est évident que pareilles mesures devraient être étudiées de façon plus approfondie sous l'aspect des charges et de l'organisation des paiements. Néanmoins, cela ne peut être envisagé dans l'immédiat, car les conditions actuelles de fonctionnement de l'Office des Chèques Postaux ne le permettent pas. Cet office a atteint un degré de saturation qui justifie plutôt des mesures tendant à contenir les accroissements d'activités. Des problèmes cruciaux de locaux, de personnel, de mécanisation, de déconcentration, voire de décentralisation, doivent être résolus avant d'envisager toute politique susceptible d'engendrer des activités nouvelles ou supplémentaires. Quoi qu'il en soit, le paiement des rémunérations pourrait dès que possible être organisé selon des conceptions nouvelles. C'est ainsi que des bureaux postaux de paiement pourraient fonctionner au sein même des grands services publics et des grandes entreprises privées. On peut s'inspirer également de la nouvelle organisation mise récemment en activité en ce qui concerne les paiements de chèques à vue, activité qui est généralement bien accueillie et que nous avons intérêt à développer et à rendre plus efficace encore, en autorisant, par exemple, des retraits de 10.000 francs au lieu de 5.000 francs. En temps opportun, le Ministre ouvrira les pourparlers nécessaires avec les différents services intéressés ».

(1) Rapport du 16 janvier 1964, par MM. Demarneffe et Goossens, n^o 95, p. 41.

Op dit punt is de Commissie van oordeel dat de individuele toestemming vereist is.

Zie artikel 4, tweede lid.

(Zie ook het genoemde verslag aan de Senaat van 1887, wat betreft de moeilijkheden die de werkgever kan ondervinden wanneer hij zijn personeel op twee manieren betaalt.)

4. Het probleem van de tijd die besteed wordt voor de inning van het loon heeft, zoals blijkt uit de bespreking van de begroting van het Ministerie van Verkeerswezen, de aandacht van de Minister van Posterijen getrokken. In het verslag van de bevoegde Commissie (1) aan de Senaat wordt de verklaring van de Minister weergegeven als volgt :

« De Minister suggereerde dat inspanningen zouden moeten gedaan worden met het oog op een veralgemening, of ten minste op een gevoelige uitbreiding, van de betalingsprocedure door tussenkomst van de Postchecks van de wedden van het personeel in overheidssdienst. Volgens een lid zou de Minister in dit verband de kwestie van de uit deze betalingen voortvloeiende onkosten dienen te onderzoeken. Overigens, sommige moeilijkheden kunnen zich in de organisatie van de postkantoren voordoen naar aanleiding van deze uitbetalingen. Er zouden ongetwijfeld bijzondere dagen en uren daartoe dienen vastgesteld om opstoppen te voorkomen.

» De Minister antwoordt dat hij zeer zeker voorstander is van een politiek in die zin, daar zij het gemiddeld tegoed op de postcheckrekeningen in vrij aanzienlijke mate doet stijgen. Zij zou bovendien toelaten het bedrag der transacties nog te verhogen zonder geldverhandelingen, d.w.z., met scripturale munt uitsluitend. Het ligt voor de hand dat dergelijke maatregelen grondig moeten onderzocht worden uit oogpunt van lasten en organisatie van de uitbetalingen. Niettemin kan zulks niet onmiddellijk in overweging genomen worden omdat de huidige voorwaarden waarin de Postcheckdienst fungeert, het niet toelaten. De Postcheckdienst heeft zulk een graad van verzadiging bereikt dat het veeleer aangewezen is maatregelen te nemen om de uitbreiding der activiteit in te dijken. Nijpende problemen inzake lokalen, personeel, mechanisatie, deconcentratie en zelfs decentralisatie, moeten een oplossing krijgen, vooraleer een politiek die tot nieuwe of bijkomende activiteiten kan aanleiding geven, in overweging mag genomen worden. Hoe dan ook, de uitbetaling van de wedden zou, zodra mogelijk, volgens nieuwe opvattingen kunnen georganiseerd worden. Uitbetalingspostkantoren zouden in de grote publieke diensten en privé-instellingen kunnen fungeren. Men kan zich ook nog laten leiden door de nieuwe regeling die sinds korte tijd wordt toegepast voor de uitbetaling van de postchecks op zicht, en die over het algemeen gunstig onthaald is. Wij hebben er alle baat bij, deze dienst uit te breiden en nog doeltreffender in te richten door, bij voorbeeld, betalingen van 10.000 frank in plaats van 5.000 frank toe te laten. De Minister zal te gelegener tijd de vereiste onderhandelingen met de verscheidene betrokken diensten aannemen. »

(1) Verslag van 16 januari 1964, uitgebracht door de heren Demarneffe en Goossens, n^o 95, blz. 41.

2) Imputation de la charge en cas de paiement par poste ou banque.

Si le paiement de la rémunération ne peut entraîner pour le travailleur un déplacement un jour d'inactivité professionnelle, différentes questions surgissent : heure d'ouverture des bureaux postaux et des guichets de banque, absence du travail aux fins d'encaissement, et rémunération du temps consacré à ce déplacement.

Mais encore faut-il savoir ce qu'il en est de l'imputation de la taxe postale et, éventuellement, du droit de retenue en fonction de l'article 20.

1. Pour la majorité des travailleurs, les heures d'ouverture des guichets postaux et bancaires correspondent aux heures de travail. Il en résulte qu'en cas de paiement par poste ou par banque, le travailleur doit pouvoir s'absenter pour procéder à l'encaissement. Si un tel mode de paiement est généralisé ou obligatoire dans l'entreprise, il paraît évident que le travailleur doit pouvoir disposer le jour même de la paie (car dans ce cas le dernier alinéa de l'article 8 n'est pas applicable) du temps nécessaire; et puisqu'il s'agit par hypothèse d'un système obligatoire, ce temps ne peut être décompté du montant de la rémunération due, car c'est l'employeur qui doit supporter la charge de cette perte de temps.

Ceci est d'ailleurs un argument supplémentaire pour que ce mode de paiement ne soit permis qu'avec le consentement du travailleur. Encore faudrait-il être assuré que le travailleur ne soit pas l'objet d'une pression pour accorder son consentement.

La Commission attire l'attention sur le fait que l'encaissement par chèque étant laissé au libre-choix du travailleur, consentement ou accord dont on exige de surcroît la constatation écrite, le problème des conséquences est une résultante dont l'intéressé aura pesé les éléments au moment de son choix.

2. Les assignations postales et les chèques comportent une taxe. La question doit être précisée de savoir qui doit la supporter. Lorsque le travailleur est payé de la main à la main, aucun problème ne se pose puisque, déduction faite des précomptes légaux, le travailleur perçoit la totalité de sa rémunération. Il ne se concevrait pas dès lors que la taxe en question soit décomptée et mise à charge du travailleur, même si celui-ci est consentant ou s'il a demandé le mode de paiement par poste ou banque. L'article 20 d'ailleurs ne permettrait pas une telle retenue. Toutefois, pour que cette interdiction ne résulte pas seulement de l'analyse de l'article 20 mais d'un texte directement explicite, la Commission estime qu'il y a lieu de préciser ce point soit à l'article 10, soit à l'article 4bis, ce qui serait sans doute plus indiqué.

ART. 11.

(Article 14 du texte adopté par la Commission).

Lieu de paiement.

Il s'agit de compléter et d'aménager l'ancien article 4 de la loi de 1887 qui avait déjà été remanié en

2) Aanrekening van de kosten in geval van betaling via postbestuur of bank.

Als de betaling van het loon niet ten gevolge mag hebben dat de werknemer zich dient te verplaatsen op een rustdag, rijzen verscheidene vragen : uren van de postkantoren en de banken, afwezigheid op het werk om het loon te innen en bezoldiging van de tijd van de verplaatsing.

Maar bovendien moet worden uitgemaakt hoe de posterijtaxe moet worden aangerekend en wat het recht van inhouding in het licht van artikel 20 eventueel betekent.

1. Voor de meeste werknemers vallen de uren waarop de postkantoren en de banken open zijn, samen met de arbeidsuren, met het gevolg dat de werknemer, in geval van betaling via de postbureaus of een bank, afwezig moet kunnen zijn om zijn loon te gaan innen. Wordt zulk een wijze van betaling in een onderneming algemeen toegepast of verplicht gesteld, dan lijkt het evident dat de werknemer op de betaaldag zelf (want in dat geval is het laatste lid van artikel 8 niet toepasselijk) over de nodige tijd moet kunnen beschikken; en aangezien het per hypothese een verplichte regeling betreft, mag die tijd niet worden afgetrokken van het bedrag van het verschuldigde loon, aangezien de werkgever de last van die verloren tijd moet dragen.

Dit is trouwens nog een argument te meer om die wijze van betalen slechts te gedogen met instemming van de werknemer. Bovendien moet men er zeker van zijn dat de werknemer zijn instemming niet onder druk heeft verleend.

Uw Commissie vestigt de aandacht erop dat aangezien de werknemer zelf mag beslissen dat hij per check zal worden betaald en zijn instemming bovendien schriftelijk moet worden vastgesteld, het probleem van de gevolgen een uitvloeisel is waarmee hij wel rekening zal hebben gehouden bij zijn beslissing.

2. Voor de postassignaties en de checks moet een taxe worden betaald. Er moet nader worden bepaald wie die taxe verschuldigd is. Als de werknemer van hand tot hand wordt betaald is er geen moeilijkheid, omdat hij dan het gehele loon ontvangt verminderd met de wettelijke voorheffingen. Het is derhalve niet denkbaar dat de betrokken taxe zou worden afgetrokken en ten laste gebracht van de werknemer, zelfs indien deze zijn toestemming heeft gegeven of gevraagd heeft zijn loon via het postbestuur of een bank te ontvangen. Artikel 20 zou zulk een inhouding trouwens niet gedogen. Maar opdat het verbod niet alleen zou blijken uit de ontleding van artikel 20 maar ook uit een uitdrukkelijke tekst, is de Commissie van oordeel dat er aanleiding bestaat om deze aangelegenheid nader te regelen, hetzij in artikel 10, hetzij in artikel 4bis, wat zonder twijfel beter zou zijn.

ART. 11.

(Artikel 14 in de tekst van de Commissie).

Plaats van betaling.

Het is de bedoeling het oude artikel 4 van de wet van 1887, dat reeds in 1953 is gewijzigd, aan te vullen

1953. Dès 1887, il était proposé par le Gouvernement de prohiber les paiements dans les cabarets, boutiques et locaux attenants.

L'exposé des motifs de 1887 était déjà très explicite quant à son objet : « On comprend en effet, y lit-on, que par cette pratique, l'ouvrier subit inévitablement une pression qui, pour n'être pas directe et apparente, n'en est pas moins très réelle. Que le patron tienne ou ne tienne pas le magasin ou le cabaret, l'ouvrier n'en sera pas moins persuadé, et presque toujours avec raison, que le patron, ou l'un de ses agents, y est pécuniairement ou moralement intéressé et, de crainte de perdre son travail ou de subir des conditions plus désavantageuses, il achètera des fournitures ou bien, si le lieu de paiement est un débit de boissons, il se croira tenu de dépenser une partie de son salaire en consommations. On voit à quels abus cela peut conduire et combien il est prudent et moral de les prévenir » (1).

L'habitude des cabarets de jadis, des « assommoirs » comme les appela Emile Zola, a décliné considérablement et leur fréquentation les jours de paie ne pose plus un problème aussi grave que jadis, sous l'effet bienfaisant de diverses lois et notamment de celle de 1887. La Commission est cependant informée que le paiement dans les cabarets subsiste encore dans certains cas, notamment à proximité de chantiers lorsque ceux-ci ne sont pas pourvus du « baraquement » qui leur sert souvent de remise et de siège administratif sur place. La Commission estime que le Gouvernement devrait attirer l'attention de l'inspection du travail sur le prescrit légal et faire appel, par le truchement des bourgmestres, à la collaboration de la police; il conviendrait aussi d'alerter les parquets et la gendarmerie. Il ne peut être question en effet en 1965 de diminuer l'effort entrepris depuis 1887 pour extirper le mal. Il est trop évident que tel travailleur, disposant d'une somme relativement importante lors de la paie, est incité par le fait même à consommer déraisonnablement s'il la reçoit dans un cabaret.

La loi de 1953, résultat d'une initiative de la Commission du Travail du Sénat, avait complété par ses articles 2 et 3 les prescriptions de 1887 introduisant un article 4bis dans celle-ci (2). L'article 11 proposé reprend la formule de cet article 4bis.

Le projet ajoute à l'énumération des locaux où le paiement est prohibé : « les lieux de divertissement ». L'assimilation aux cabarets est entièrement justifiée; pour les mêmes raisons et la Commission s'y rallie. Au surplus, sans cette disposition, la Convention n° 95 ne pourrait être ratifiée par la Belgique; elle vise ce point en son article 13-2.

Dès lors l'interdiction des paiements dans les « locaux attenants » et les « dépendances » porte sur tous les endroits où le paiement est prohibé.

en aan te passen. Reeds in 1887 had de regering voorgesteld de betalingen te verbieden in « herbergen, ... winkels en daar aanlappende plaatsen ».

De memorie van toelichting van 1887 was zeer omstandig wat het doel ervan betreft : « Men begrijpt immers, zo leest men er, dat de werkmán aldus onvermijdelijk onder druk wordt gezet, wel niet rechtstreeks en openlijk, maar toch zeer positief. Ongeacht of de werkgever al dan niet de winkel of de herberg houdt, is de werkmán er toch van overtuigd, en bijna altijd terecht, dat de werkgever of een van zijn agenten er geldelijk of moreel belang bij heeft en, uit vrees dat hij zijn werk zal verliezen of tegen minder gunstige voorwaarden zal moeten arbeiden, zal hij er kopen ofwel zal hij, indien de plaats van betaling een dranksluiterij is, zich verplicht achten er een gedeelte van zijn loon te verbruiken. Men ziet tot welke misbruiken dat kan leiden en hoe voorzichtig en moreel het is ze te voorkomen » (1).

Onder de heilzame invloed van verschillende wetten en met name die van 1887, is de gewoonte om de herbergen te bezoeken, de « assommoirs » zoals Emile Zola ze noemde, sterk verminderd en is het drankverbruik op de betaaldagen niet meer zulk een ernstig gevaar als vroeger. De Commissie weet echter dat soms nog lonen worden uitbetaald in herbergen, vooral in de nabijheid van werkplaatsen waar geen « keet » aanwezig is die als loods of administratieve zetel ter plaatse dient. De Commissie is van oordeel dat de regering de aandacht van de arbeidsinspectie zou moeten vestigen op het wettelijk voorschrift en, door bemiddeling van de burgemeesters, een beroep zou moeten doen op de medewerking van de politie; ook de parketten en de rijkswacht zouden gewaarschuwd moeten worden. Er kan immers geen sprake van zijn de inspanning die sedert 1887 is gedaan om het kwaad uit te roeien, te laten verslappen. Het is al te evident dat sommige werknemers, die op de betaaldag over een vrij grote geldsom beschikken, uiteraard geneigd zijn om onredelijk veel te verbruiken, als zij hun loon in een drankgelegenheid ontvangen.

De wet van 1953, die ontstaan is uit een initiatief van de Senaatscommissie voor de arbeid, heeft in de artikelen 2 en 3 de voorschriften van 1887 aangevuld door in die wet een artikel 4bis op te nemen (2). Het voorgestelde artikel 11 neemt dat artikel 4bis over.

De opsomming van de lokalen waar betaling verboden is wordt aangevuld met « de vermaakgelegenheden ». Op grond van dezelfde overwegingen is gelijkstelling daarvan met de herbergen volledig verantwoord; de Commissie keurt dit dan ook goed. Bovendien was zonder deze bepalingen geen bekrachtiging mogelijk van de Overeenkomst n° 95, waarin « de vermaakgelegenheden » vermeld zijn onder artikel 13-2.

Het betaalverbod in « lokalen palende aan » en « bijgebouwen » slaat derhalve op alle plaatsen waar de betaling verboden is.

(1) Exposé des motifs, 18 janvier 1887, p. 5.

(2) Doc. Sénat, n° 272, session de 1951-1952, rapport Troclet, p. 7.

(1) Memorie van toelichting, 18 januari 1887, bladzijde 5.

(2) Gedrukt stuk Senaat n° 272, zitting 1951-1952, verslag Troclet, blz. 7.

Il va de soi cependant que le paiement des rémunérations des travailleurs qui y sont occupés, devait faire exception, à peine d'obliger ceux-ci à un déplacement pour recevoir la rémunération de leur travail. Cette dérogation est également prévue par la Convention internationale du travail n° 95, — art. 13-2.

Il va de soi aussi cependant que ces catégories formant dérogation à une prohibition d'ordre public, les catégories dérogatoires sont de stricte interprétation et que, de surcroît, eu égard au but social de la loi, il y a lieu de se montrer particulièrement rigoureux pour admettre que l'on se trouve en présence d'un cas dérogatoire.

Dès lors le principe doit rester que c'est sur le lieu du travail ou à proximité que la rémunération doit être payée comme l'indique clairement le premier alinéa.

La notion de proximité a été ajoutée en conformité avec la Convention internationale du travail, article 13, 1.

ART. 12.

(Article 15 du texte adopté par la Commission).

Remise de décompte.

Il est essentiel pour le travailleur de connaître le détail de la somme qui lui est payée en rémunération et le mode de calcul qui a abouti au total qui lui est liquidé ainsi que les déductions des précomptes légaux.

La notion est nouvelle et le projet original ne comportait pas le principe mais seulement des modalités d'établissement des relevés lorsque la Commission paritaire décidait que ceux-ci seraient nécessaires. Le principe général de l'obligation a été introduit par voie d'amendement en Commission de la Chambre, ce qui est fort heureux.

La Commission du Sénat se rallie sans hésitation à ce principe important. Toutefois, puisque d'autres articles sont modifiés par le Sénat, celui-ci en a profité pour introduire dans sa formulation le « présent législatif » qui est d'ailleurs tout aussi impératif que le futur en disant : « Un décompte est remis au travailleur... ».

La détermination des mentions qui doivent figurer sur les décomptes a fait l'objet de longues délibérations devant la Commission de la Chambre (1) et, d'une façon générale, on peut se rallier à ses conclusions.

La Commission du Sénat approuve l'idée selon laquelle l'énumération des renseignements que doit contenir le décompte, soit arrêtée par les Commissions paritaires et que leurs décisions puissent être rendues obligatoires selon les dispositions de l'arrêté-loi du 9 juin 1945.

Elle se rallie aussi au délai légal de six mois à l'issue duquel le Roi peut remédier à la carence mais après

Het spreekt evenwel vanzelf dat een uitzondering moest worden gemaakt voor de betaling van het loon van de aldaar te werk gestelde werknemers, anders zouden die werknemers verplicht geweest zijn zich te verplaatsen om het loon voor hun arbeid in ontvangst te nemen. Ook in deze afwijking voorziet artikel 13-2 van de internationale arbeidsovereenkomst n° 95.

Maar het is echter even vanzelfsprekend dat, aangezien het hier een uitzondering betreft op een verbod van openbare orde, de tekst in beperkende zin moet worden uitgelegd en dat men bovendien, als gevolg van de sociale bedoelingen van de wet, bijzonder streng dient te zijn vooraleer aan te nemen dat men met een uitzonderingsgeval te maken heeft.

Als beginsel moet blijven gelden dat het loon op de plaats van de arbeid of in de onmiddellijke nabijheid ervan moet worden uitbetaald, zoals duidelijk is bepaald in het eerste lid.

« In de onmiddellijke nabijheid » is eraan toegevoegd in overeenstemming met artikel 13, 1 van de internationale arbeidsovereenkomst.

ART. 12.

(Artikel 15 in de tekst van de Commissie).

Overhandiging van een afrekening.

Het is voor de werknemer van wezenlijk belang het bedrag, dat hem als loon wordt uitbetaald, in detail te kennen en te weten hoe het totale bedrag dat hem wordt uitgekeerd evenals de ingehouden wettelijke voorheffingen berekend zijn.

Deze bepaling is nieuw, want dit beginsel was niet neergelegd in het oorspronkelijk ontwerp, dat slechts bepaalde hoe de staten moesten worden opgemaakt als het paritair comité besloten had dat zij vereist waren. Het algemeen beginsel van de verplichting is in de wet opgenomen door een amendement van de Kamercommissie, wat zeer gelukkig te noemen is.

De Senaatscommissie heeft dit belangrijke beginsel zonder aarzelen goedgekeurd. Aangezien de Commissie evenwel nog andere artikelen heeft gewijzigd, mag die tekst ook in de tegenwoordige tijd worden gesteld die trouwens even gebiedend is als de toekomstige tijd, zodat het eerste lid dient te luiden als volgt : « Bij elke definitieve betaling wordt aan de werknemer een afrekening overhandigd ».

De vermeldingen die op de afrekeningen moeten worden gesteld zijn omstandig besproken in de Kamercommissie en men kan zich over het algemeen bij haar conclusies aansluiten.

De Senaatscommissie keurt het goed dat de paritaire comité's dienen vast te stellen welke inlichtingen op de afrekening moeten worden verstrekt en dat hun beslissingen verbindend kunnen worden verklaard overeenkomstig de besluitwet van 9 juni 1945.

Zij hecht ook haar goedkeuring aan de wettelijke termijn van zes maanden na afloop waarvan de Koning

(1) Rapport Lebas, pages 15-16.

(1) Verslag Lebas, blz. 15-16.

consultation de l'organisme supérieur, à savoir le Conseil national du Travail.

Elle est cependant attentive au problème du délai, non seulement en raison de la nécessité de permettre aux entreprises d'épuiser leur stock de formulaires, — ce qui ne pourrait cependant retarder trop longtemps la mise en vigueur —, mais parce que diverses adaptations seront sans doute nécessaires dans certains cas : règlements d'atelier, etc..

Il est souligné à cet égard que c'est la décision de la Commission paritaire qui doit être prise dans les six mois mais que, si celle-ci l'estimerait réellement nécessaire, elle pourrait parfaitement inclure dans sa décision la date de mise en vigueur du régime qu'elle arrêterait.

C'est sous le bénéfice de ces observations que l'article 12 est adopté.

ART. 12bis.

(Article 16 du texte adopté par la Commission).

Subrogation.

La Commission a accueilli une suggestion qui venait de sa sous-commission du Code du travail et destinée à couvrir le cas où un sous-traitant disparaît sans payer les salaires dus, ou est déclaré en faillite ou en déconfiture.

Ceux qui ont une expérience des Conseils de prudhommes savent qu'il n'est pas rare que des travailleurs viennent demander et obtiennent un jugement qu'ils ne pourront jamais exécuter parce que l'entrepreneur principal avait confié l'une ou l'autre sous-entreprise à un sous-traitant qui s'est révélé parfois être même un aventurier. Or non seulement le travailleur avait effectué son travail mais le client en jouit, par exemple s'il s'agit d'une maison construite. Il appartient à l'entrepreneur principal de choisir avec discernement ses sous-traitants et d'offrir une garantie sociale aux travailleurs dont la rémunération de leur travail est le seul moyen d'existence. Les précautions que prendra l'entrepreneur principal en vertu de ce texte auront d'ailleurs pour effet à brève échéance d'éliminer du marché des soi-disant entrepreneurs, gens véreux qui ne se soucient pas de la misère qu'ils peuvent créer dans des foyers ouvriers. Il va de soi que cette mesure ne peut préjudicier au droit de l'employeur de récupérer à charge du subrogé.

ART. 13.

(Article 17 du texte adopté par la Commission).

Paiement par intermédiaires.

Cet article reprend littéralement l'article 4ter inséré dans la loi de 1887 par l'article 4 de la loi du 22 juin 1953, à deux exceptions près; pour le commentaire de l'article, il faudra donc s'en référer aux travaux préparatoires de 1953 (1).

(1) Rapport Troclet, 1953, page 7.

kan optreden als de paritaire comité's in gebreke zijn gebleven; in dat geval moet echter eerst het hoogste lichaam, nl. de Nationale Arbeidsraad, geraadpleegd worden.

Zij heeft evenwel de termijn nader onderzocht, niet alleen omdat de ondernemingen in staat gesteld moeten worden hun voorraad formulieren op te gebruiken — wat echter de inwerkingtreding niet te lang mag doen aanslepen — maar ook omdat in sommige gevallen zonder twijfel ook verscheidene aanpassingen noodzakelijk zullen zijn: werkplaatsreglementen, enz.

In dit verband wordt opgemerkt dat de beslissing van het paritair comité binnen zes maanden moet worden genomen, maar dat het comité, indien het zulks werkelijk nodig acht, in zijn besluit geredelijk ook de datum kan bepalen waarop de regeling die het mocht vaststellen, in werking treedt.

Met inachtning van die opmerkingen is artikel 12 aangenomen.

ART. 12bis.

(Artikel 16 in de tekst van de Commissie).

Indeplaatsstelling.

Uw Commissie is ingegaan op een suggestie van haar subcommissie voor het Arbeidswetboek om ook te voorzien in het geval van een onderaannemer die verdwijnt zonder de verschuldigde loonbedragen te betalen, die faillietverklaard wordt of in staat van kennelijk onvermogen verkeert.

Degenen die enige ervaring hebben op het stuk van de werkrechtshraden weten dat het niet zelden voorkomt dat werknemers een vonnis komen vragen, en verkrijgen, dat zij nooit ten uitvoer zullen kunnen leggen omdat de aannemer een deel van het werk aan een onderaannemer had opgedragen, die achteraf een avonturier bleek te zijn. Maar inmiddels heeft de arbeider zijn werk gedaan, en heeft de klant het genot ervan, bijvoorbeeld wanneer het de bouw van een huis betreft. De aannemer moet zijn onderaannemers natuurlijk zorgvuldig kiezen en een sociale waarborg geven aan de werknemers die van hun loon moeten leven. De voorzorgsmaatregelen die de aannemer op grond van deze tekst zal nemen, zullen trouwens binnen korte tijd de deur sluiten voor de onguere kerels die zich als onderaannemer voordoen, zonder zich iets aan te trekken van de ellende waarin zij een arbeidersgezin kunnen storten. Het spreekt vanzelf dat deze voorziening geen afbreuk doet aan het recht van de werkgever om zich te verhalen op degene die in zijn plaats getreden is.

ART. 13.

(Artikel 17 in de tekst van de Commissie).

Betaling door tussenpersonen.

Dit artikel neemt, op twee uitzonderingen na, letterlijk artikel 4ter over, dat in de wet van 1887 is ingevoegd bij artikel 4 van de wet van 22 juni 1953; men gelieve dus voor de commentaar op dat artikel de voorbereidende werkzaamheden van 1953 ter hand te nemen (2).

(2) Verslag Troclet, 1953, blz. 7.

Les trois modifications apportées, pour être secondaires n'en sont pas moins utiles.

Au 1., au lieu d'interdire « à l'employeur, à sa femme... » de remettre les rémunérations, il est proposé de dire : « à l'employeur, à son conjoint,... » ce qui devient davantage utile que jadis en raison de l'accroissement du nombre de femmes - chefs d'entreprise. Une disposition discriminante n'eût pas été justifiée.

La deuxième modification vise également l'énumération du 1° mais en même temps celle du littéra b); au conjoint et aux enfants, il s'agit d'ajouter « les personnes habitant avec » l'intéressé, et ce pour les raisons indiquées précédemment, à l'occasion de l'article 7.

Enfin, au littéra b), il convient de remplacer « à la femme », par « au conjoint » dans l'énumération des personnes auxquelles le paiement ne peut être effectué, et ce pour couvrir l'hypothèse où la cantine ou le café serait tenu par une femme.

La Commission adopte le texte ainsi modifié.

L'attention est attirée sur le fait, voisin du problème ici rencontré, selon lequel les assignations postales sont souvent remises au conjoint, à des enfants ou à des tierces personnes; ces remises se font évidemment sous la responsabilité du préposé des postes et on se demande si l'attention de ces derniers ne devrait pas être attirée sur ce risque.

ART. 14.

(Article 18 du texte adopté par la Commission).

Avances de fonds et perception des rémunérations.

Cet article est la reproduction de l'article 4^{quater} inséré dans la loi de 1887 par l'article 5 de la loi de 1953. Comme pour l'article 13, on se référera donc aux travaux préparatoires de 1953 (1).

La nouvelle rédaction comporte cependant trois modifications.

La première consiste à faire disparaître la formule « à toute personne étrangère à l'entreprise, » pour se contenter de dire : « il est interdit à toute personne ».

La formule « étrangère à l'entreprise » figurait dans la loi de 1887 et s'est trouvée maintenue par la loi de 1953. La Commission a estimé qu'il était préférable, comme la Chambre l'avait fait, de supprimer cette mention ce qui a pour effet d'élargir la protection.

En deuxième lieu, le texte de 1953 prohibait « l'avance de fonds », ce qui est remplacé par « l'avance de la rémunération ». Cette substitution est-elle heu-

De drie wijzigingen zijn weliswaar van secundair belang, maar daarom niet minder nuttig.

In het n° 1 wordt, in de plaats van « aan de werknemer, aan zijn vrouw, ... » te verbieden de bezoldiging af te geven, voorgesteld te zeggen : « aan de werkgever, aan zijn echtgenoot, ... » wat voorzeker nuttiger is dan vroeger omdat het aantal vrouwelijke ondernemingshoofden sterk is toegenomen. Een onderscheid zou op dit gebied niet gerechtvaardigd geweest zijn.

Ook de tweede wijziging geldt de opsomming in n° 1, maar tevens die onder b); aan de echtgenoot en de kinderen wordt toegevoegd : « de personen die bij hem inwonen », op grond van wat hiervoren naar aanleiding van artikel 7 is gezegd.

Ten slotte dienen onder letter b) in de opsomming van de personen aan wie het loon niet mag worden overhandigd, de woorden « aan de vrouw » vervangen te worden door « de echtgenoot », ten einde te voorzien in het geval dat de cantine of de dranklijterij gehouden wordt door een vrouw.

De Commissie neemt de aldus gewijzigde tekst aan.

Aan de andere kant wordt de aandacht gevestigd op een verwant probleem, namelijk het feit dat de postassignaties dikwijls overhandigd worden aan de echtgenoot, de kinderen of derde personen. Dit gebeurt natuurlijk op de verantwoordelijkheid van de postbediende en de vraag is gesteld of zij niet op dat risico attent moeten worden gemaakt.

ART. 14.

(Artikel 18 in de tekst van de Commissie).

Geldvoorschotten en inontvangstneming van het loon.

Dit artikel is overgenomen uit artikel 4^{quater}, dat in de wet van 1887 is ingevoegd bij artikel 5 van de wet van 1953. Ook hier, zoals bij artikel 13, moge verwezen worden naar de voorbereidende werkzaamheden van 1953.(1)

De tekst is evenwel op drie plaatsen gewijzigd.

Ten eerste, zijn de woorden « aan elke niet tot de onderneming behorende persoon » vervangen door « aan een ieder ».

De formule « niet tot de onderneming behorende » kwam voor in de wet van 1887 en werd behouden in de wet van 1953. De Commissie achtte het verkieslijk dat deze vermelding geschrapt werd, zoals de Kamer gedaan heeft, met het gevolg dat de bescherming verruimd wordt.

Ten tweede, zijn de woorden « gelden voor te schieten » vervangen door « een voorschot op het loon te geven ». Is deze wijziging gelukkig te noemen ? De

(1) Ibidem, pp. 8.

(1) Ibidem, blz. 8.

reuse ? Le terme « fonds » est plus général et peut donc couvrir diverses opérations ou camouflages tandis que, dans les hypothèses que la loi a entendu proscrire, on pourrait exciper que les sommes remises ne sont pas une « avance de la rémunération ».

La Commission estime qu'il faut maintenir le terme général de « fonds ».

La troisième modification consiste à ajouter « ou de la part » à l'interdiction de « percevoir ensuite de l'employeur ou de la part de celui-ci la rémunération » du travailleur. Cet ajout paraît heureux car il empêche un contournement éventuel de la prohibition légale.

ART. 15.

(Art. 19 du texte adopté par la Commission).

Rémunération au pourboire.

1. Problèmes généraux.

L'article 15 reprend dans sa substance l'essentiel de l'article premier de la loi du 22 mars 1940 qui avait été inséré sous forme d'article 7bis dans la loi de 1887. La nouvelle rédaction comporte cependant un certain nombre de modifications qu'il importe d'examiner.

a) La première tend à supprimer les mots « dans tous les établissements ou entreprises généralement quelconques où il est d'usage que la clientèle remette une gratification au personnel subalterne ou à son intention ». Cette suppression constitue sans atténuation de sa portée un sérieux allègement de texte auquel on peut se rallier. En effet, la loi de 1940 ne portant que sur le paiement au pourboire, il fallait qu'elle comporte une indication de son champ d'application. Par contre, l'article 15 qui tend à reprendre la même protection, est inséré dans une nouvelle loi dont le champ d'application, en ce qui concerne les entreprises visées et les travailleurs protégés, est déterminé par l'article 1^{er}. Celui-ci comprend, ainsi qu'on l'a dit, un champ d'application aussi large que possible, certainement aussi étendu sinon davantage, même en ce qui concerne le pourboire, qu'il ne peut l'être par la détermination de la loi de 1940; il ne pouvait être question de restreindre ce champ et il est au contraire élargi.

b) En deuxième lieu, l'interdiction d'imposer un versement s'appliquait déjà par la loi spéciale de 1940 « aux employés ou ouvriers ». Il en est de même par le jeu de l'article premier de la nouvelle loi. On pouvait donc utiliser le terme unique de « travailleur ».

c) En troisième lieu le projet suggère de supprimer la mention que l'employeur ne peut imposer la remise de sommes « sous la dénomination quelconque de frais ou toute autre et pour quelque objet que ce soit ». Aucun document ne donne la justification de cette suppression. Elle constitue un affaiblissement du texte

worden « geld voorschieten » zijn. algemener en kunnen dus verscheidene open of verdoken verrichtingen dekken, terwijl in de gevallen die de wet heeft willen verbieden steeds tegengeworpen zal kunnen worden dat de overhandigde bedragen geen « voorschot op het loon » zijn.

De Commissie is van oordeel dat het algemener woord « geld » behouden moet worden.

Ten derde, is « of van zijnentwege » toegevoegd aan het verbod om « vervolgens van de werkgever of van zijnentwege het loon van deze werknemer in ontvangst te nemen ». Deze wijziging is gelukkig te noemen, omdat zij verhindert dat het wettelijk verbod eventueel wordt omzeild.

ART. 15.

(Art. 19 in de tekst van de Commissie).

Beloning met fooien.

1. Algemene problemen.

Artikel 15 neemt de wezenlijke bepalingen over van artikel 1 van de wet van 22 maart 1940, dat als artikel 7bis in de wet van 1887 werd ingevoegd. Er zijn evenwel een aantal wijzigingen in aangebracht die onderzocht moeten worden.

a) Ten eerste vervallen de woorden « In al de bedrijven of ondernemingen van enige aard, waar het gebruikelijk is dat de klanten een fooi geven aan het lager personeel of te zijnen behoeve ». Met deze weglating kan worden ingestemd daar zij de tekst leesbaarder maakt zonder de betekenis te verzwakken. Aangezien de wet van 1940 slechts betrekking had op de bezoldiging met fooien, moest zij immers wel bepalen wat haar werkingssfeer was. Maar artikel 15, dat dezelfde bescherming beoogt te verlenen, is thans opgenomen in een nieuwe wet, waarvan de werkingssfeer ten opzichte van de betrokken ondernemingen en de beschermde werknemers bepaald is in artikel 1, en dit artikel heeft, zoals gezegd, een zo ruim mogelijke werkingssfeer, zeker even ruim zo niet ruimer dan het inzake fooien kan hebben op grond van de wet van 1940; er kon immers geen sprake van zijn de werkingssfeer ervan te beperken, en deze werd integendeel verruimd.

b) Ten tweede gold het verbod om een storting verplicht te stellen, krachtens de bijzondere wet van 1940 reeds voor « de bedienden of arbeiders ». Dit is nu nog het geval op grond van artikel 1 van de nieuwe wet. Men kon dus in de nieuwe wet het ene woord « werknemer » gebruiken.

c) Ten derde stelt het ontwerp voor de bepaling te doen vervallen dat de werkgever geen inhoudingen kan opleggen « onder enige benaming van kosten of andere, noch voor enig doel ». Een verantwoording voor deze weglating wordt nergens gegeven. Dit is geen verzwakking van de vroegere tekst, die aldus was gesteld

antérieur qui avait été ainsi libellé en fonction des pratiques connues. Ce membre de phrase supprimé vise des matières qui ne sont pas couvertes par d'autres textes de la loi nouvelle comme l'étaient les allègements relatifs au champ d'application.

C'est pourquoi, d'accord avec le Gouvernement, le texte ancien est rétabli dans son libellé complet.

d) Par contre, il est ajouté que la protection en question est applicable, que le travailleur soit rémunéré « entièrement ou partiellement au pourboire », précision qui n'existait pas antérieurement et qui ne peut certainement qu'être utile. Il convient donc de l'accepter.

e) La Commission du Sénat s'est néanmoins préoccupée du point de savoir comment on pourrait connaître et prouver que les dispositions de l'article 15, ou prises en vertu de l'article 15, ont été respectées. La réponse est qu'en cette matière comme en toutes autres, on se trouve en présence du problème difficile de la preuve mais il ne faut pas perdre de vue que le décompte prescrit par l'article 12 servira de preuve ou de commencement de preuve le cas échéant et que si ce décompte était faux, il exposerait l'employeur à des poursuites pénales du chef de faux et usage de faux.

2. Problèmes spéciaux.

a) La Commission du Sénat s'est préoccupé comme celle de la Chambre de la pratique du « droit de tablier » qu'impose parfois l'employeur pour « mettre en compétition les divers candidats » ainsi que le dit le rapport à la Chambre (1). Les Commissions des deux Chambres considèrent ce procédé comme condamnable. A premier examen, le texte de la loi paraît suffisant pour couvrir ce procédé puisqu'il vise tout « versement » et toutes « retenues ». Cependant, il y a lieu d'observer que le texte vise les « versements sur les pourboires remis à l'intention » du travailleur et non remis au travailleur lui-même; le texte vise donc ce qui est payé par le client et est inscrit comme pourboire sur la note. Comme il s'agit d'un texte d'ordre public, dérogoire à la liberté contractuelle, il est plutôt d'interprétation étroite et l'on peut douter que la rédaction proposée couvre l'interdiction du « droit de tablier ». Même dans le cas contraire, la Commission du Sénat estime que mieux vaut rencontrer cette pratique inadmissible en une formule prohibitive plus sûre. C'est pourquoi elle a admis l'ancienne rédaction qui offrait plus de garantie en proscrivant tout versement ou toute retenue « sous la dénomination quelconque de frais ou toute autre et pour quelque objet que ce soit ».

Le problème s'élargit du fait que ce procédé ou d'autres variantes pourraient amener quelque facilité dans le soutènement de la thèse, que le travailleur qui obtient l'emploi ne serait pas un salarié au sens de l'article premier de la loi en élaboration, mais un tra-

omdat men bekende praktijken op het oog had. Het weggelaten zinsdeel heeft betrekking op handelingen die niet verstaan zijn onder andere bepalingen van de nieuwe wet, wat wel het geval was voor de vervallen bepalingen betreffende de werkingssfeer van de wet.

Daarom is in overeenstemming met de Regering de oude tekst volledig hersteld.

d) Aan de andere kant is daar nu bijgevoegd dat de bescherming toepasselijk is ongeacht of de werknemer « geheel of gedeeltelijk met fooien » wordt betaald, welke bepaling vroeger niet bestond en die voorzeker alleen maar nuttig kan zijn. Zij dient dus te worden goedgekeurd.

e) De Senaatscommissie heeft zich niettemin afgevraagd hoe men kan weten of bewijzen dat de bepalingen van artikel 15 of genomen met toepassing van artikel 15, nageleefd zijn. Het antwoord luidt dat op dit gebied, zoals op alle andere gebieden het moeilijke probleem van de bewijslevering rijst, maar men verlieze niet uit het oog dat de in artikel 12 genoemde afrekening, eventueel als bewijs of begin van bewijs zal dienen en dat de werkgever, als die afrekening vals mocht zijn, strafrechtelijk vervolgd kan worden wegens valsheid en gebruikmaking van valsheid in geschrifte.

2. Bijzondere problemen.

a) De Senaatscommissie heeft, evenals de Kamercommissie, stilgestaan bij het zogenoemde « droit de tablier », dat de werkgever soms aanwendt om, zoals het Kamerverslag zegt, « onder de verschillende kandidaten een ware aanbesteding van de betrekking » te houden (1). De Commissies van beide Kamers achten die praktijk verwerpelijk. Op het eerste gezicht schijnt de tekst van de wet ruim genoeg te zijn om dat te kunnen verhinderen aangezien alle « stortingen » en alle « inhoudingen » verboden zijn. Maar artikel 15 noemt slechts de « stortingen op de te zijnen behoeve (de werknemer) overhandigde fooien » en niet die welke aan de werknemer zelf worden gegeven; de tekst bedoelt dus de bedragen die de klant betaalt en die als fooi op de nota worden vermeld. Aangezien de tekst evenwel van openbare orde is en een afwijking vormt op de contractvrijheid, moet hij eerder eng worden geïnterpreteerd en is het wel twijfelachtig of hij ook het « droit de tablier » verbiedt. Maar al was dit niet zo, dan is de Senaatscommissie toch nog van oordeel dat het beter is die onaannemelijke handelwijze te verbieden in een uitdrukkelijke bepaling die meer zekerheid geeft. Daarom heeft zij de vroegere tekst weer opgenomen, die trouwens meer waarborgen biedt, door elke storting en elke inhouding te verbieden « onder enige benaming van kosten of andere, noch voor enig doel ».

Het probleem is evenwel ruimer omdat die handelwijze of soortelijke procedés wel enige grond zou kunnen verschaffen voor de stelling dat de werknemer, die de betrekking krijgt, geen loontrekkende zou zijn in de zin van artikel 1 van de nieuwe

(1) Rapport Lebas, page 16.

(1) Verslag Lebas, blz. 16.

vailleurl indépendant, triomphant dans « une véritable adjudication du travail » comme dit justement le rapporteur de la Chambre. C'est pourquoi il est proposé de recourir ici au procédé juridique de la présomption comme il a été fait pour les représentants de commerce, en inscrivant dans la loi que les travailleurs rémunérés totalement ou partiellement au pourboire sont présumés, sauf preuve contraire, être des travailleurs au sens de l'article 1^{er} de la loi. Un tel procédé aurait d'ailleurs pour effet de mieux garantir tous les travailleurs rémunérés au pourboire pour toutes les autres dispositions de la loi. Certes, le terme « embauchage » maintenu dans le projet de loi et emprunté à la loi de 1940 implique au moins l'autorité requise par l'article premier. Mais sans la présomption proposée, il appartiendrait au travailleur d'administrer la preuve de l'embauchage.

Le Conseil d'Etat consulté sur ce point spécial constate aussi que le terme « embauchage » implique l'autorité requise par l'article premier et il serait enclin à considérer que la présomption recherchée par la Commission du Sénat serait superflue. Néanmoins, répondant au vœu de la Commission et examinant l'aspect formel du problème, le Conseil d'Etat propose d'inscrire la présomption dans l'article premier, solution à laquelle se rallie la Commission du Sénat. (Voir en Annexe l'Avis du Conseil d'Etat.)

b) Une autre pratique est également examinée. Dans certains établissements, le personnel serveur est appelé ou se voit proposer de « payer *le mastic* » selon le jargon en cours; il s'agit de nettoyer la salle, les tables et les chaises, travail auquel le personnel serveur est astreint lui-même dans d'autres établissements. L'expression n'est sans doute pas d'origine argotique mais doit selon toute vraisemblance se référer à la propriété du suc du lentisque (*masthiké*, gomme du lentisque en grec; *mastiche* en bas-latin), de polir les marbres et de réparer les avaries en obturant les cassures et les écailles; souvent d'ailleurs, les garçons de café ne procèdent au mastic que pour les tables. La pratique signalée du « paiement du mastic » vise à rétribuer les femmes d'ouvrage chargées du nettoyage qui serait considéré comme à charge des serveurs mais dont ils se dégageraient en payant cette redevance. Juridiquement, on pourrait soutenir que c'est le personnel servant qui se libère d'une corvée en payant ces travailleuses pour l'exécuter à leur place. L'intervention de l'employeur pour imposer cette redevance modifie évidemment le caractère de l'opération qui signifie dès lors qu'il se libère d'un poste des frais généraux sur son personnel en s'appuyant sur l'ancien usage du mastic. Non seulement pareil procédé n'est assurément pas recommandable, mais comme il se traduit par un « versement » ou une « retenue », il est prohibé par le texte en élaboration comme il est prohibé par le texte de 1940; celui-ci à cet égard aussi, paraît d'ailleurs préférable par son allusion à toutes sortes de procédés qu'on ne pouvait songer à énumérer dans la loi.

c) Sont également évoqués les cas des vestiaires et chefs vestiaires auxquels on fait souscrire un contrat tendant à les assimiler à des sous-traitants.

wet, maar een zelfstandige die zegeviert in de « ware aanbesteding van de betrekking », zoals de verslaggever van de Kamer terecht zegt. Daarom wordt voorgesteld ten deze ook de rechtsfiguur van het vermoeden aan te wenden zoals voor de handelsvertegenwoordigers, en in de wet te bepalen dat de werknemers die geheel of gedeeltelijk met fooien worden betaald, behoudens tegenbewijs, geacht worden werknemers te zijn in de zin van artikel 1 van de wet. Zulk een vermoeden zou trouwens aan alle met fooien bezoldigde werknemers meer waarborgen verschaffen voor de toepassing van de overige bepalingen van de wet. Weliswaar veronderstelt het woord « indienstneming » in het ontwerp, welk woord in de wet van 1940 « indiensttreding » luidde, dat ten minste het bij artikel 1 vereiste gezag aanwezig is, maar als de rechtsfiguur van het vermoeden niet in de wet wordt opgenomen zal de werknemer zelf het bewijs van zijn indienstneming moeten leveren.

Over dit speciale punt was de Raad van State ook van advies dat de term « indiensttreding » het in artikel 1 vereiste gezag veronderstelt en meent hij dat het vermoeden dat de Commissie wil instellen, overbodig is. Niettemin wil hij ingaan op de wens van de Commissie en, gelet op het formeel aspect van de zaak, stelt hij voor, dit vermoeden op te nemen in artikel 1, met welk voorstel de Senaatscommissie het eens is. (Zie in bijlage het advies van de Raad van State.)

b) De Commissie heeft nog een andere praktijk onderzocht. In sommige inrichtingen is het bedienend personeel verplicht of wordt aan dat personeel voorgesteld « *mastic* » te betalen zoals dat in de vaktaal heet; hiermede wordt het schoonmaken van de zaal, de tafels en de stoelen bedoeld, welk werk in andere inrichtingen door het bedienend personeel zelf moet worden verricht. De uitdrukking stamt ongetwijfeld niet uit het slang, maar is naar alle waarschijnlijkheid ontstaan omdat het hars van de mastikboom (*masthikhé*, gom van de mastikboom, in het Grieks; *mastiche*, in het Laat-Latijn) als eigenschap heeft marmar te boenen en beschadigingen te herstellen doordat het barsten dicht en afschilfering voorkomt; dikwijls betalen de kelners trouwens alleen « *mastic* » voor de tafels. Het doel ervan is de schoonmaaksters te betalen die geacht worden ten laste te zijn van het bedienend personeel, dat deze last afschuift door die retributie te betalen. Juridisch zou men kunnen betogen dat het bedienend personeel zich van dat werk bevrijdt door die werknemers te betalen om het in hun plaats te doen. Maar het ingrijpen van de werkgever die zulk een retributie oplegt, wijzigt natuurlijk de aard van de verrichting, die derhalve hierop neerkomt dat hij een post van zijn algemene onkosten afschuift op zijn personeel door middel van het oude gebruik van de « *mastic* ». Zulk een procédé is voorzeker niet alleen verwerpelijk, maar aangezien het een « storting » of een « inhouding » is, wordt het verboden door de nieuwe tekst, zoals het verboden was bij de wet van 1940; die tekst schijnt trouwens ook op dit stuk beter te zijn omdat hij alle soorten procédés bedoelt die men onmogelijk in de wet kon opsommen.

c) Er is ook gesproken over het geval van het *kleedkamerpersoneel* en dat van de kleedkamerchefs die een contract moeten ondertekenen ten einde ze gelijk te stellen met onderaannemers.

Il s'agit certes là de cas d'espèces à examiner *in concreto*, mais par le jeu de la présomption proposée, c'est au chef d'entreprise qu'il appartiendrait d'administrer la preuve que l'intéressé est un sous-traitant, le vestiaire étant couvert jusque là par la présomption légale.

D'autre part, il conviendrait d'examiner si la sous-traitance n'est pas fallacieuse et, si elle l'était, la redévance tomberait sous le coup de l'interdiction légale.

C'est là une raison supplémentaire de restaurer l'ancien texte.

**

S'appuyant sur ce qui est pratiqué jusqu'à présent en application de la loi de 1940, le nouveau texte permet aux Commissions paritaires de déterminer les règles qui doivent présider à la répartition du pourboire, règles qui peuvent varier par région et par catégorie professionnelle. Ces accords peuvent être rendus obligatoires par arrêté royal selon la procédure habituelle. Toutefois, en cas d'absence ou de carence de commission paritaire, un arrêté royal pourrait déterminer ces règles après avis du Conseil national du Travail.

C'est la solution que l'on trouve déjà, *mutatis mutandis*, dans l'article 12. Ce système présente l'avantage de la souplesse dans un domaine qui pourrait être parfois délicat.

CHAPITRE III.

Mesurage du travail.

ART. 16.

(Art. 20 du texte adopté par la Commission).

L'article 16 est la reproduction littérale des deux premiers articles de la loi du 30 juillet 1901 réglementant le mesurage du travail des ouvriers.

Le nouvel article ne comporte que deux modifications. Le terme *ouvrier* est remplacé par *travailleur* puisque la nouvelle loi étend toutes ses protections aux employés. D'autre part, le vocable salaire s'appliquant plus particulièrement aux ouvriers manuels est remplacé par *rémunération*, terme plus général. Ce sont deux heureuses adaptations résultant de l'extension du champ d'application de la protection légale.

Il y a lieu de noter, — ce que ne fait ni le Conseil d'Etat ni l'Exposé des motifs —, que l'article 4 de la loi de 1955 a été modifié par l'arrêté royal n° 79 du 28 novembre 1939.

A la fin du deuxième alinéa, il convient de modifier l'expression « à ladite loi » par « à la loi ». En effet si la loi de 1955 venait à être modifiée ou remplacée, l'expression « ladite loi » aurait pour conséquence que pendant le délai nécessaire pour adapter le présent article 16 on se trouverait devant un « vide juridique ».

Dat zijn voorzeker bijzondere gevallen die *in concreto* moeten worden onderzocht, maar op grond van het voorgestelde vermoeden moet het ondernemingshoofd bewijzen dat de betrokkene onderaannemer is, met dien verstande dat het kledkameerpersoneel tot zolang gedekt is door het wettelijk vermoeden.

Aan de andere kant moet worden nagegaan of de onderaanneming niet bedrieglijk is; in bevestigend geval is de retributie wettelijk verboden.

Dit is een reden te meer om de oude tekst weer in te voeren.

**

Uitgaande van wat tot dusver gebruikelijk was krachtens de wet van 1940, verleent de nieuwe tekst aan de paritaire comité's de bevoegdheid te bepalen op welke wijze de fooien moeten worden verdeeld; die regelen kunnen verschillen volgens het gewest en de beroepscategorie. Die overeenkomsten kunnen bij koninklijk besluit algemeen verbindend worden verklaard overeenkomstig de gebruikelijke procedure. Bij gebreke of niet-optreden van een paritair comité, kunnen die regelen evenwel worden vastgesteld bij koninklijk besluit, na advies van de Nationale Arbeidsraad.

Deze oplossing is reeds *mutatis mutandis* voorzien in artikel 12. Het voordeel ervan is dat een soepele regeling kan worden getroffen op gebieden waar wel eens moeilijkheden kunnen rijzen.

HOOFDSTUK III.

Meting van de arbeid.

ART. 16.

(Art. 20 in de tekst van de Commissie).

Artikel 16 is letterlijk overgenomen uit de twee eerste artikelen van de wet van 30 juli 1901 tot regeling van het vaststellen van de arbeid der werklieden.

In het nieuwe artikel zijn slechts twee wijzigingen aangebracht. Het woord « werkmán » is vervangen door « werknemer », omdat de nieuwe wet alle beschermingsmaatregelen uitbreidt tot de bedienden, en aan de andere kant is, in de Franse tekst, het woord « salaire », dat meer in het bijzonder betrekking heeft op de handarbeiders, vervangen door « rémunération » dat algemener is. Dit zijn twee gelukkige wijzigingen die voortvloeien uit de verruiming van de wettelijke bescherming.

Op te merken valt — wat de Raad van State en de memorie van toelichting niet doen — dat artikel 4 van de wet van 1955 gewijzigd werd bij koninklijk besluit n° 79 van 28 november 1939.

Aan het einde van het tweede lid moeten, in de Franse tekst, de woorden « à la dite loi » vervangen worden door « à la loi », omdat, indien de wet van 1955 mocht worden gewijzigd of vervangen, de woorden « ladite loi » ten gevolge zouden hebben dat gedurende de tijd die vereist is om artikel 16 aan te passen,

La formule « *la loi* » étant générale peut toujours se référer à tout texte législatif même postérieur et même modifié ultérieurement. C'est d'ailleurs cette formule qui est utilisée dans le texte néerlandais.

ART. 17.

(Art. 21 du texte adopté par la Commission).

Cet article est la reproduction et l'adaptation de l'article 3 de la loi de 1901. Ici comme à l'article précédent *ouvrier* et *salaire* sont remplacés par *travailleur* et *rémunération*.

L'article vise des cas particuliers pour lesquels, dorénavant, l'arrêté royal adéquat sera pris après avis du Conseil national du Travail.

L'attention est attirée sur la contradiction entre le prescrit de l'article 16 et celui du 2° de l'article 17, du moins dans leur forme rédactionnelle. L'article 16 en effet prohibe le recours à d'autres instruments de mesure que ceux établis par la loi de 1855, alors que le 2° de l'article 17 prévoit d'autres instruments. Ces textes sont ceux de 1901 sans doute, mais puisqu'on procède à l'adaptation et à la mise à jour des textes, on doit en profiter pour opérer leur ravalement.

Mais la contradiction n'est qu'apparente parce que dans les cas où l'on ne recourt pas à un appareil basé sur le système métrique, il faut néanmoins en assurer la vérification et le poinçonnage s'il sert de base au calcul du salaire.

La réforme de 1901 tendait notamment à éliminer l'usage de mesures anglaises et d'autres systèmes de mesures qui s'implantent dans divers secteurs. Lors de la discussion de la loi de 1901, on a parlé de paquets confectionnés de diverses façons; on peut citer le nombre de dés à coudre, les duites du textile, les cadratins de la typographie, etc.

ART. 18.

(Article 22 du texte adopté par la Commission).

Cet article reproduit l'article 5 de la loi de 1901 avec une légère adaptation qui ne soulève aucun problème.

ART. 19.

(Article 23 du texte adopté par la Commission).

Cet article reproduit l'article unique de la loi du 17 juin 1896 devenu l'article 10*bis* de la loi de 1887.

Il pose en principe d'ordre public que le travailleur a le droit de contrôler les mesurages, pesées et opérations de même nature destinés à déterminer la *rémunération*.

A part la substitution de ce dernier terme à celui de *salaire* pour la raison générale indiquée précédemment, les autres modifications de texte ne portent que sur le style.

een juridische leemte zou ontstaan. De woorden « *la loi* » zijn algemener en kunnen altijd verwijzen naar andere wetteksten, ook die van latere datum, zelfs na wijziging. In de nederlandse tekst staat overigens « de wet ».

ART. 17.

(Art. 21 in de tekst van de Commissie).

Dit artikel is overgenomen uit artikel 3 van de wet van 1901 onder wijziging van het woord « *werkmán* » in « *werknemer* » en van « *salaire* », in de Franse tekst, in « *rémunération* ».

Het voorziet in bijzondere gevallen, waarvoor het passende koninklijk besluit voortaan zal worden genomen na advies van de Nationale Arbeidsraad.

Het bepaalde in artikel 16 is evenwel, althans wat de vorm betreft, in tegenspraak met het n° 2 van artikel 17. Artikel 16 verbiedt immers andere meettuigen te gebruiken dan die welke bepaald zijn in de wet van 1855, terwijl het n° 2 van artikel 17 in andere meettoestellen voorziet. Die bepalingen zijn ongetwijfeld dezelfde als die van 1901, maar aangezien het toch de bedoeling is ze aan te passen en te moderniseren, moet van de gelegenheid ook gebruik worden gemaakt om ze bij te werken.

Maar dit is slechts een schijnbare tegenspraak, want in de gevallen waarin geen gebruik gemaakt wordt van een toestel dat steunt op het metrisch stelsel, moet de keuring en de ijking niettemin plaatshebben als het gebruikt wordt bij de berekening van het loon.

De hervorming van 1901 beoogde met name het gebruik van Engelse maten en andere meetsystemen uit te schakelen die in verschillende sectoren ingang vinden. Bij de bespreking van de wet van 1901 was sprake van verschillende verpakkingen. Wij noemen het aantal vingerhoeden, de schietdraden, de vierkantten in de drukkerij enz.

ART. 18.

(Artikel 22 in de tekst van de Commissie).

Dit artikel neemt artikel 5 van de wet van 1901 over, met een lichte wijziging die geen probleem doet rijzen.

ART. 19.

(Artikel 23 in de tekst van de Commissie).

Dit artikel neemt het enige artikel over van de wet van 17 juni 1896 dat als artikel 10*bis* in de wet van 1887 werd ingevoegd.

Daarin is als beginsel van openbare orde neergelegd dat de werknemer het recht heeft toezicht uit te oefenen op het meten, het wegen en elke gelijkaardige verrichting die dient om het loon vast te stellen.

Behalve dat, in de Franse tekst, het woord « *salaire* » op grond van de hiervoren genoemde overweging vervangen wordt door « *rémunération* », zijn de wijzigingen slechts van stylistische aard.

Sur le fond, la question a été posée de savoir si, dans le cadre de la technique moderne, le travailleur était toujours à même de procéder à certaines vérifications. Les articles 27 et 28 répondent dans la plupart des cas, sinon dans la totalité, à de telles préoccupations. Non seulement le travailleur peut faire appel aux fonctionnaires qui y sont désignés, fût-ce par la voie de plainte, mais ces fonctionnaires doivent procéder à une surveillance et éventuellement agir *proprio motu* puisqu'on est en présence d'une matière pénale qui relève de l'honnêteté.

CHAPITRE IV.

Retenues sur la rémunération.

ART. 20.

(Article 24 du texte adopté par la Commission).

1. Retenues.

Cet article énumère les motifs pour lesquels des retenues peuvent être effectuées. Il en propose cinq :

1. Il s'agit en premier lieu des *retenues fiscales et de sécurité sociale* telles qu'elles résultent des lois. Aucun problème ne se pose.

A ces retenues légales sont assimilées celles qui pourraient résulter de conventions particulières ou collectives « concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale ». Il s'agit donc ici d'un domaine où la liberté contractuelle subsiste, qu'elle se manifeste sous forme d'un accord privé ou collectif. Mais la formule comporte une restriction importante : il ne peut s'agir que d'accords concernant des avantages complémentaires de sécurité sociale. Tout autre accord ne pourrait justifier de retenue. Toute la matière est en effet d'ordre public et il ne peut y être dérogé que dans les limites strictes de la loi, c'est-à-dire en l'occurrence le 1^o de l'article. Cette observation est importante parce qu'il ne faudrait pas qu'à la lumière du texte légal, le principe même de la limite des retenues soit émasculé voire annihilé par des accords privés plus ou moins libres.

Il faut ajouter évidemment que l'accord lui-même doit avoir une cause licite.

2. Ce texte vise les *amendes* prévues au règlement d'atelier.

Il est proposé de dire : « les amendes *régulièrement infligées* ... » La Commission ne peut se rallier à cette rédaction.

Les termes «*régulièrement infligées*» pourraient être considérés comme constituant un préjugé, alors que l'article 43, 1^o, de la loi organique sur les Conseils de prud'hommes charge ceux-ci de trancher les contestations quant à la régularité de l'amende frappée. L'Arrêt de Cassation du 1^{er} juillet 1909 réserve au juge la mission de statuer en cas de désaccord sur l'application de l'amende. Il ne faudrait pas dès lors que le texte de la loi donne à l'employeur une apparence de droit évoquant la possibilité de se rendre justice à lui-même, ce à quoi certes personne n'a songé. Il n'empêche qu'on ne saura si l'amende est «*régulièrement*

Wat betreft de grond van de zaak is de vraag gesteld of de werknemer, in de huidige stand van de techniek, wel altijd in staat is toezicht uit te oefenen. De artikelen 27 en 28 beantwoorden in de meeste, zo niet in alle gevallen aan die bezorgdheid. Niet alleen kan de werknemer, zij het bij wijze van klacht, een beroep doen op de in die artikelen genoemde ambtenaren, maar bovendien moeten die ambtenaren zelf toezicht uitoefenen en eventueel handelen uit eigen beweging aangezien het hier om een strafrechtelijke regeling gaat die tot het gebied van de eerlijkheid behoort.

HOOFDSTUK IV.

Inhoudingen op het loon.

ART. 20.

(Artikel 24 in de tekst van de Commissie).

1. Inhoudingen.

Dit artikel bepaalt op welke gronden inhoudingen verricht mogen worden. Zij zijn ten getale van vijf;

1. *Inhoudingen voor belastingen en sociale zekerheid*, op grond van de wet. Er is ten deze geen probleem.

Met die wettelijke inhoudingen worden gelijkgesteld die welke mochten berusten op particuliere of collectieve overeenkomsten « betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid ». Dit is dus een gebied waar de contractvrijheid blijft bestaan, ongeacht of zij tot uiting komt in een particuliere of een collectieve overeenkomst. Maar er is een belangrijke beperking : komen alleen in aanmerking overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid. Andere overeenkomsten kunnen geen aanleiding geven tot inhoudingen. De gehele regeling is immers van openbare orde en er kan slechts worden van afgewen binnen de strikte perken van de wet, in dit geval het n^o 1^o van artikel 20. Deze opmerking is van groot belang omdat niet kan worden geduld dat, op grond van die wettelijke bepaling, het beginsel zelf van de beperking van de inhoudingen uitgehold of te niet gedaan zou worden door min of meer vrij aangegane particuliere overeenkomsten.

Bovendien moet de overeenkomst natuurlijk zelf een geoorloofde reden hebben.

2. De *geldboeten* bepaald in het werkplaatsreglement.

De tekst luidt : « *De regelmatig... opgelegde geldboeten* ». De Commissie kan hiermede niet akkoord gaan.

Het woord «*regelmatig*» zou immers de indruk kunnen wekken dat er vooruitgelopen wordt op de beoordeling van de regelmatigheid van de opgelegde geldboeten, terwijl de geschillen daaromtrent, volgens artikel 43, 1^o van de wet op de werkrechtshraden, door deze raden moeten worden beslecht.

Het cassatiearrest van 1 juli 1909 draagt aan de rechter de taak op om in geval van onenigheid over de toepassing van de geldboete te beslissen. De tekst van de wet mag derhalve aan de werkgever niet een schijn van recht verlenen die hem zou doen denken dat hij zichzelf recht mag doen, wat natuurlijk niet de bedoel-

infligée » que soit par la passivité du travailleur, soit par décision de justice dans l'hypothèse contraire.

Il convient donc de supprimer le terme « régulièrement » dont l'origine au surplus correspond certainement à l'idée que recouvre la finale, à savoir qu'il s'agit d'amende infligée « en vertu du règlement d'atelier ». Il en résulte que, même en dehors de toute appréhension juridique, il ne convient pas d'exprimer deux fois la même idée à deux mots de distance.

La loi sur les Règlements d'atelier n'étant pas modifiée par la présente disposition, du moins en ce qui concerne le problème ici traité, il y a lieu de rappeler que l'article 24 de cette loi du 15 juin 1896 limite les amendes à un cinquième du salaire, calculé par jour, sans report possible du supplément au lendemain.

3. La troisième hypothèse légale de retenue est relative aux *indemnités* et aux *dommages et intérêts*. Le texte vise ceux que prévoient les articles 8 et 25 de la loi de 1900 sur le contrat de travail.

L'article 40 de la présente loi en élaboration tend à modifier ces deux articles en vue d'une mise en concordance purement formelle avec le nouveau texte ici présenté.

Il en résulte que les retenues pour dommages et intérêts ne peuvent être opérées que sur la dernière paie et à concurrence de un cinquième seulement.

Ces textes constituent une amélioration sur le régime antérieur, car il est déjà exorbitant du droit commun que l'employeur éventuellement créancier opère une saisie, qui éventuellement pourrait n'être que purement conservatoire, en ses propres mains, même ainsi limitée, s'il venait ultérieurement à être débouté. Le nouveau texte circonscrit les hypothèses vis-à-vis de la loi de 1900.

L'attention est attirée sur l'article 26 de la loi de 1900 et ses difficultés d'application. Elle donne d'ailleurs lieu à modification par le présent projet de loi (art. 40).

4. La quatrième cause admise pour des retenues est ainsi libellée : « les *avances en argent* sur la rémunération ».

Selon les explications données, le terme « avance » ici utilisé vise des avances sur salaire non encore gagné tandis que les hypothèses visées par l'article 8 sont des acomptes sur des rémunérations déjà gagnées par le travail.

Le texte de l'article 20, 4, ne comportant aucune limite, on peut se demander s'il y a concordance avec l'article 22 qui, pour la saisie et la cession, fixe un plafond de 1/5. L'employeur peut-il opérer sur la rémunération due une « retenue » comme le dit le titre du chapitre IV allant jusqu'à correspondre à l'avance faite si celle-ci dépasse le cinquième ? Le dernier alinéa de l'article donne une solution à cette hypothèse. Pour jus-

ling was. Dit neemt niet weg dat men slechts zal weten of de geldboete « regelmatig » opgelegd is wanneer de werknemer niet reageert of, in het tegenovergestelde geval, wanneer de rechter uitspraak heeft gedaan.

Het past dus het woord « regelmatig » te doen vervallen, mede ook omdat daarin voorzeker ook dezelfde gedachte is neergelegd die wij verder in de tekst terugvinden, nl. dat de geldboete moet zijn opgelegd « krachtens het werkplaatsreglement ». Het is nu evenwel zo dat, afgezien van alle juridische bezwaren, dezelfde gedachte niet tweemaal na elkaar moet worden uitgedrukt.

Aangezien de wet nopens de werkplaatsreglementen bij deze bepaling niet wordt gewijzigd, althans niet wat het hier behandelde probleem betreft, zij eraan herinnerd dat de geldboeten krachtens artikel 24 van die wet van 15 juni 1896, niet meer mogen bedragen dan één vijfde van het per dag berekend loon, zonder dat het overschot naar de volgende dag kan worden overgedragen.

3. De derde hypothese van inhouding betreft de *vergoedingen en schadeloosstellingen*, bepaald bij de artikelen 8 en 25 van de wet van 1900 op de arbeids-overeenkomst.

Artikel 40 van de behandelde wet strekt tot wijziging van die twee artikelen, ten einde ze naar de vorm in overeenstemming te brengen met de nieuwe tekst die hier wordt voorgedragen.

De inhoudingen voor vergoedingen en schadeloosstellingen mogen dus slechts verricht worden op het laatste loon en ten belope van ten hoogste één vijfde.

Die teksten verbeteren de vroegere regeling, want het is reeds een afwijking van het gemeen recht dat de werkgever, eventueel schuldeiser, in eigen handen beslag doet, zij het louter conservatoir, en met de gestelde beperkingen, indien hij achteraf mocht worden afgewezen. De nieuwe tekst omschrijft de gevallen beter dan de wet van 1900.

De aandacht wordt gevestigd op artikel 26 van de wet van 1900 en de toepassingsmoeilijkheden ervan. Het ontwerp brengt er trouwens wijzigingen in aan (art. 40).

4. De vierde hypothese van inhouding betreft « de *voorschotten in geld* op het loon ».

Volgens de verstrekte uitleg worden hier onder « voorschotten » verstaan voorschotten op loon dat nog niet is verdiend, terwijl in artikel 8 voorschotten zijn bedoeld op loon dat reeds door arbeid is verdiend.

Aangezien in artikel 20, 4, geen beperkingen zijn gesteld, kan men zich afvragen of die tekst in overeenstemming is met artikel 22 dat voor beslag en overdracht een maximum-bedrag van één vijfde bepaalt. Kan de werkgever, zoals het opschrift van hoofdstuk 4 luidt, op het verschuldigde loon een « inhouding » toepassen, die even groot kan zijn als het verleende voorschot, indien dit voorschot meer bedraagt dan één

tifier le système, on pourrait invoquer qu'il ne s'agit en l'occurrence que d'un paiement anticipatif et que, dès lors, il n'y aurait aucune raison de limiter à un cinquième la rémunération à laquelle l'employeur procède de la sorte. Ce serait vrai — encore que la méthode ne soit pas entièrement exempte de danger — si les avances ne dépassent pas le montant de la prochaine rémunération. La situation pourrait être socialement plus grave si les avances dépassent ce montant car, même en faisant abstraction de toute notion de paternalisme, le travailleur ne jouirait plus d'une véritable liberté. Cette hypothèse n'est pas théorique puisque ce furent des situations semblables qui justifiaient au moins en partie les lois de 1883 et 1887 : des employeurs payaient du salaire en nature au-delà de ce qui était dû, inscrivaient au surplus la dette sur le livret ouvrier, alors obligatoire, de telle sorte que le travailleur ne jouissait même plus de la liberté de quitter son employeur. Certes les lois de 1883 et 1887 ont quasi complètement extirpé ce système, mais nul ne pourrait affirmer qu'aucun employeur n'exerce de pression plus ou moins voilée sur un travailleur auquel il aurait consenti des avances de fonds. Sans doute, un travailleur peut à un moment donné se trouver en difficulté financière, mais il ne paraît pas douteux qu'il est hautement souhaitable que ce ne soit pas à son employeur qu'il emprunte la somme nécessaire.

C'est pourquoi la limitation de la retenue à un cinquième de chaque paie est totalement justifiée. Cette norme constitue ainsi un frein à la tentation que pourrait avoir un employeur de s'instituer créancier du travailleur.

5. En cinquième lieu, peut être imputé sur la rémunération, « le cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations du travailleur ».

Pour certaines professions, il est d'usage de réclamer du travailleur un cautionnement destiné à garantir la bonne fin de ses opérations. Pareille disposition est surtout usuelle pour quelques catégories d'employés : encaisseurs, caissiers, gérants; c'est d'ailleurs bien pourquoi la loi sur le contrat d'emploi a introduit à ce sujet une mesure de réglementation protectrice pour empêcher la dilapidation ou le détournement des sommes ainsi remises.

L'article 20, 5°, ne peut tendre à modifier en aucune manière l'article 32 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi. Le cautionnement devant être confié à un organisme officiel dans le mois de sa remise, l'article 20, 5° ne pourrait donc avoir d'effet que pour le cautionnement non encore confié à cet organisme, soit pendant le mois de battement. Il ne pourrait donc avoir d'effet sur le cautionnement non confié dans le mois à cet organisme tiers car ce délai maximum d'un mois est de rigueur et sanctionné pénalement. Le fait pour l'employeur d'avoir conservé le cautionnement illégalement ne pourrait donc faire naître en son chef un droit à retenue. Ce nouveau texte fait le pendant à la nouvelle rédaction de l'article 26 de la loi de 1900.

vijfde ? Het laatste lid van het artikel geeft hierop een antwoord. Om de regeling te verantwoorden zou betoogd kunnen worden dat het in dit geval slechts om een vervroegde betaling gaat en dat er derhalve geen aanleiding bestaat om het loon aldus tot één vijfde te beperken. Dit zou waar zijn — hoewel de methode niet helemaal ongevaarlijk is — indien de voorschotten niet meer beliepen dan het eerstvolgende loonbedrag. Maar de toestand zou, sociaal gezien, ernstiger kunnen zijn indien de voorschotten groter zouden zijn dan dat bedrag want, afgezien zelfs van alle paternalisme, zou de werknemer dan niet meer echt vrij zijn. Dit is geen theorie, aangezien de wetten van 1883 en 1887, althans gedeeltelijk, tot stand kwamen als reactie tegen soortgelijke toestanden : de werkgevers betaalden meer in natura dan werkelijk aan loon verschuldigd was en noteerden de schuld bovendien in het — toen verplicht gestelde—arbeidsboekje zodat de werknemer zelfs niet meer vrij was om bij zijn werkgever weg te gaan. Weliswaar hebben de wetten van 1883 en 1887 dat gebruik haast volledig uitgeroeid, maar niemand kan zeggen dat er geen werkgevers zijn die een werknemer, aan wie zij geldvoorschotten mochten hebben verleend, niet min of meer onderduims onder druk zetten. Zeker, een werknemer kan op een bepaald moment financiële moeilijkheden hebben, maar het lijkt toch zeer gewenst dat hij het bedrag, dat hij nodig heeft, niet bij zijn werkgever opneemt.

Daarom is de beperking van de inhouding tot één vijfde van elk uit te betalen loonbedrag volledig verantwoord. Die regel is bovendien ook een rem op de eventuele verzoeking bij de werkgever om schuldeiser van zijn werknemer te worden.

5. De vijfde mogelijkheid van inhouding is die van : « de gestelde borg om het nakomen der verplichtingen van de werknemer te waarborgen ».

In sommige beroepen is het gebruikelijk van de werknemer een borg te eisen met het oog op de goede afloop van zijn verrichtingen. Een dergelijke regeling is vooral in zwang voor sommige categorieën van bedienden : inkasseerders, kassiers, zaakwaarnemers; het is trouwens daarom dat de wet betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden beschermingsmaatregelen heeft genomen ten einde te verhinderen dat de aldus overhandigde bedragen verspild of verduisterd zouden worden.

Artikel 20, 5° kan in het geheel niet strekken tot wijziging van artikel 32 van de gecoördineerde wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden. Aangezien de borgtocht binnen een maand in bewaring moet worden gegeven bij een officiële instelling, kan artikel 20, 5°, dus slechts uitwerking hebben voor de borgtocht die nog niet bij die instelling in bewaring is gegeven, d.w.z. gedurende de maand speling. Het kan dus geen uitwerking hebben op de borgtocht die niet binnen een maand aan zulk een instelling mocht toevertrouwd zijn, want die maximumtermijn van één maand is verplicht en strafrechtelijk gewaarborgd. Het feit dat de werkgever de borgtocht onwettelijk onder zich heeft gehouden, kan hem dus geen recht op inhouding verlenen. Deze nieuwe tekst is de tegenhanger van de nieuwe redactie van art. 26 van de wet van 1900.

L'article 20, 5°, en dehors de l'hypothèse du mois de battement pour les employés, ne pourrait donc avoir d'effet que pour les catégories de travailleurs dont le cautionnement n'est pas protégé.

Certes le dernier alinéa de l'article limite les retenues de ce chef à un cinquième. Mais le système n'est pas entièrement satisfaisant parce qu'une retenue opérée unilatéralement s'apparente singulièrement à une justice qu'on se rend à soi-même, le travailleur eût-il évidemment le droit d'introduire une action en remboursement de la retenue s'il conteste le bien-fondé de celle-ci. Le système de l'article 32 des lois coordonnées est infiniment préférable puisque le consignataire ne remettra les fonds que par accord des parties ou sur production de jugement.

C'est pour toutes ces raisons sociales que la Commission du Sénat décide notamment de proposer que le délai de un mois de la loi de 1922 soit ramené à quinze jours et de reporter la modification dans les dispositions générales finales.

2. Limitation des retenues.

L'avant dernier alinéa de l'article 20 porte sur les cinq types de retenues, dont le cinquième d'ailleurs est d'un type particulier; il n'intervient pas en ce qui concerne les retenues pour les impôts, etc. Il limite le total de celles-ci à un cinquième de ce qui est dû à chaque paie, ce qui dans l'ensemble constitue un progrès sur le régime ancien. Les retenues mentionnées sous le 1° sont toutefois défalquées de la rémunération « brute » avant de calculer le cinquième.

Il faut noter que, sous réserve de la défalcation mentionnée, c'est le total qui ne peut dépasser le cinquième, c'est-à-dire le total des retenues énumérées sub 2° à 5° au cas où il y aurait cumul de retenues diverses.

Il s'agit d'un cinquième de la rémunération due en argent et non d'un cinquième de la rémunération totale : en argent et en nature.

La dernière phrase de l'article n'est peut-être pas satisfaisante dans l'hypothèse où l'employeur étant en retard dans le paiement de la rémunération pourrait retenir la totalité de celle-ci pour un, deux, trois mois de telle sorte qu'il se donnerait un droit supplémentaire parce qu'il aurait violé l'article 8.

CHAPITRE V.

Saisie et cession de la rémunération.

ART. 21 (Art. 25 du texte adopté par la Commission).

Libéralités.

L'article 21 ouvre le chapitre des saisies et des cessions.

Cet article comporte un principe nouveau d'une très grande importance : en ce qui concerne saisie et cession, les libéralités sont assimilées aux rémunérations contractuelles.

Cette solution présente au moins deux avantages. En premier lieu, saisie et cession sur libéralités ne donneront pas prise à litige sur le caractère des libéralités

Artikel 20, 5°, kan dus, behalve in het geval van de maand speling voor de bedienden, geen uitwerking hebben tenzij voor de categorieën werknemers wier borgtocht niet beschermd is.

Weliswaar beperkt het laatste lid van artikel 20 de desbetreffende inhoudingen tot één vijfde, maar de regeling is niet helemaal doeltreffend aangezien een eenzijdig verrichte inhouding vrij veel gelijkenis vertoont met een recht dat men zichzelf verschaft, ook al kan de werknemer natuurlijk een vordering tot terugbetaling van de inhouding instellen indien hij de gegrondheid ervan betwist. De regeling van artikel 32 van de gecoördineerde wetten is oneindig veel beter, omdat de consignatiekas de borgtocht niet zal teruggeven tenzij bij overeenstemming tussen de partijen of op overlegging van het vonnis.

Om al deze sociale redenen beslist de Senaatscommissie o.m. voor te stellen dat de termijn van één maand van de wet van 1922 teruggebracht wordt tot 15 dagen en deze wijziging over te brengen naar de algemene slotbepalingen.

2. Beperking van de inhoudingen.

Het voorlaatste lid van artikel 20 slaat op de vijf soorten inhoudingen; de vijfde is trouwens van een bijzondere aard, want zij geldt niet ten aanzien van belastingen enz. Het beperkt het totaal ervan tot één vijfde van wat bij elke uitbetaling aan loon verschuldigd is, wat alles samen genomen een vooruitgang betekent tegenover de vroegere regeling. De inhoudingen bepaald in n° 1 worden evenwel van het bruto-loon afgetrokken, vooraleer dat vijfde te berekenen.

Op te merken valt dat, onder voorbehoud van de bovenvermelde aftrek, het totaal niet groter mag zijn dan één vijfde, d.w.z. het totaal van de inhoudingen bepaald onder de n° 2 tot 5, voor het geval dat verscheidene inhoudingen gecumuleerd zouden worden.

Dat vijfde is een vijfde van het loon verschuldigd in geld en niet een vijfde van het totale loon in geld en in natura.

De laatste volzin van artikel 20 is misschien niet bevredigend ingeval een werkgever, die achterop mocht zijn geraakt met de betaling van het loon, het gehele loonbedrag voor 1, 2 of 3 maanden zou kunnen inhouden, waardoor hij zich een bijkomend recht zou kunnen verschaffen omdat hij artikel 8 overtreden heeft.

HOOFDSTUK V.

Beslag op en overdracht van het loon.

ART. 21 (Art. 25 in de tekst van de Commissie).

Giften.

Artikel 21 opent het hoofdstuk van het beslag en de overdracht.

In dit artikel is een nieuw beginsel van zeer grote betekenis neergelegd : inzake beslag en overdracht worden de giften gelijkgesteld met contractueel loon.

Die oplossing biedt ten minste twee voordelen. Ten eerste, zullen beslag op en overdracht van giften geen betwisting meer doen rijzen betreffende de

surtout lorsqu'il s'agira de compléments de rémunération susceptibles de controverse sur ce point pouvant provoquer une action judiciaire coûteuse pour le travailleur. En deuxième lieu, cette règle nouvelle découragera non seulement le créancier du travailleur mais éventuellement l'employeur lui-même qui voudrait se faire reconnaître des droits par saisie ou cession. D'autre part, la libéralité n'est tout de même faite qu'en fonction de prestations de travail.

La question s'est posée de savoir ce qu'il en est de la participation aux bénéfices. S'il s'agit d'une vraie libéralité, elle est visée par le texte. A fortiori si elle est institutionnalisée puisqu'elle fait alors partie de la rémunération. Il est prévu un article distinct pour les libéralités parce qu'il aurait pu y avoir un doute à ce sujet.

Qu'en serait-il de l'application de l'actionnariat ouvrier avec participation aux bénéfices, par exemple dans le cas où une action est attribuée à l'expiration de chaque période d'un certain nombre d'années ? La régularité de l'attribution en fait plus qu'une libéralité puisqu'elle est en quelque sorte institutionnalisée. Dans ce cas c'est au minimum une libéralité au sens de l'article 21. Si elle n'est pas institutionnalisée, l'action elle-même entre dans le patrimoine du travailleur et relève du droit civil commun.

Il résulte de ces considérations que l'expression « rémunération » de l'article 2 doit être interprétée dans le sens le plus large.

ART. 22.

(Art. 26 du texte adopté par la Commission).

Saisie et cession de la rémunération.

1. — TEXTE DE LA CHAMBRE DES REPRESENTANTS.

a) Saisie.

La rémunération, y compris les assimilations prévues à l'article 21, ne peut être l'objet de saisie qu'à concurrence de un cinquième. Cette quotité était déjà celle de l'article 1^{er} de la deuxième loi de 1887, celle du 18 août. Sauf la distinction et la précision entre la rémunération brute et nette rencontrée à l'article 20 et reprise en cet article 22, cette disposition consacre le régime antérieur; la portée de la distinction entre brut et net sera relevée ci-après.

b) Cession.

La cession est également limitée à un cinquième et est, par ailleurs, protégée par les dispositions de l'article 24. L'ensemble constitue déjà un appréciable progrès.

La loi de 1887 permettait de porter à 2/5 la quotité cessible mais la loi du 9 juillet 1957 sur les ventes à tempérament l'avait ramenée à 1/5 jusqu'à une rémunération de 72.000 francs, du moins lorsqu'il s'agissait

aard van de giften, vooral wanneer het om loonbijslagen gaat die op dit punt vatbaar zijn voor betwisting en aanleiding kunnen geven tot een rechtsoverdracht die de werknemer op grote kosten kan jagen. Ten tweede zal die nieuwe regel niet alleen de schuldeiser van de werknemer afschrikken maar eventueel ook de werkgever zelf als hij zich rechten mocht willen doen verlenen door beslag of overdracht. Ten slotte worden giften slechts gedaan op grond van verrichte arbeid.

Het was de vraag hoe het aandeel in de winst moet worden beschouwd. Is het een echte vrijgevigheid dan valt het onder de wet; a fortiori indien het geïnstitutionaliseerd is, omdat het dan een deel van het loon vormt. De giften zijn in een afzonderlijk artikel behandeld omdat er ten deze twijfel zou kunnen rijzen.

Hoe dient die bepaling toegepast te worden als de werknemers aandeelhouders zijn met aandeel in de winst b.v. wanneer hun telkens na verloop van een bepaald aantal jaren een aandeel gegeven wordt ? De geregelde toekenning van een aandeel is meer dan een vrijgevigheid aangezien ze als het ware geïnstitutionaliseerd is. In dat geval gaat het ten minste om een vrijgevigheid in de zin van artikel 21. Is zij evenwel niet geïnstitutionaliseerd, dan zou het aandeel zelf in het vermogen van de werknemer vallen en onder het gewoon burgerlijk recht ressorteren.

Uit een en ander volgt dat het woord « loon » in artikel 2 zo ruim mogelijk moet worden opgevat.

ART. 22.

(Art. 26 in de tekst van de Commissie).

Beslag op en overdracht van het loon.

1. — TEKST VAN DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS.

a) Beslag.

Op het loon, met inbegrip van de gelijkgestelde voordelen bepaald in artikel 21, mag slechts ten belope van één vijfde beslag worden gelegd. Dit percentage is hetzelfde als dat hetwelk bepaald was in de tweede wet van 1887, nl. die van 18 augustus. Behalve wat betreft het onderscheid tussen en de omschrijving van bruto-loon en netto-loon in artikel 20 en artikel 22, handhaaft deze bepaling de vroegere regeling; op het onderscheid tussen bruto- en nettoloon wordt hierna nog teruggekomen.

b) Overdracht.

Ook de overdracht is beperkt tot één vijfde; zij wordt bovendien beschermd door artikel 24. Het geheel van deze bepalingen betekent reeds een aanmerkelijke verbetering.

Krachtens de wet van 1887 mocht het overdraagbaar gedeelte twee vijfde bedragen, maar de wet van 9 juli 1957 betreffende de verkoop op afbetaling had het verminderd tot één vijfde voor de lonen tot

d'achats à tempérament. Le régime proposé fait disparaître également cette distinction, unifiant et simplifiant du même coup la législation. Il y a donc lieu de se rallier au principe d'unification qui constitue une sérieuse amélioration dans le sens de la protection de la rémunération et un frein aux incitations à des dépenses démesurées.

c) *Cumul entre la saisie et la cession.*

En employant la formule « un autre cinquième » à propos de la cession, le texte permet le cumul de $\frac{1}{5}$ de saisie et de $\frac{1}{5}$ de cession. La possibilité du cumul était déjà permise par la loi de 1887 mais à raison de $\frac{1}{5}$ de saisie et $\frac{2}{5}$ de cession, soit au total $\frac{3}{5}$. La limitation au total de $\frac{2}{5}$ est une amélioration sociale corollaire de la limitation de la cession à un cinquième.

Indépendamment du fait que le total possible est ramené de 3 à $\frac{2}{5}$, il faut noter qu'il s'agit de cinquièmes réduits puisqu'ils sont dorénavant calculés déductions faites des retenues fiscales et sociales énumérées à l'article 20.

d) *Interférence de la rémunération en nature.*

On s'est demandé quelle était éventuellement l'incidence de l'article 5 sur le calcul des quotités. Eu égard à la définition de la rémunération, la rémunération nette qui sert de base au calcul des quotités comprend la rémunération en espèces et la rémunération en nature. Il peut en résulter que dans l'hypothèse du dernier alinéa du § 1^{er} de l'article 5, le travailleur pourrait théoriquement ne recevoir que 10 % de son salaire en espèces. Cette solution peut paraître excessive mais, outre le fait que pareil cas ne sera certainement pas fréquent, il ne faut pas perdre de vue que dans cette hypothèse le travailleur n'aurait pas à supporter les charges du logement et de la nourriture.

L'hypothèse ci-dessus pourrait même être théoriquement poussée plus loin dans le cas où l'ouvrier serait passible chaque jour d'une amende de un cinquième, hypothèse l'exposant même à être redevable d'une soulte. Mais c'est là une vue purement théorique.

Pour le surplus, la solution légale proposée constitue une amélioration sur la situation présente.

2. — TEXTE DU CODE JUDICIAIRE.

Le gouvernement avait d'autre part déposé sur le bureau du Sénat le vaste projet de réforme judiciaire élaboré par le Commissariat à la réforme des tribunaux et de la procédure. Ce projet a été confié à la Commission de la Justice qui a pris diverses dispositions pour procéder à son étude, notamment en créant des groupes de travail. L'un de ceux-ci a trouvé dans son apanage le projet des articles 1408 à 1412 qui visent précisément les saisies et cessions et proposent une modernisation des formules anciennes.

72.000 frank, althans voor aankopen op afbetaling. De voorgestelde regeling zal ook dit onderscheid doen vervallen en de wetgeving meteen ook eenmaken en vereenvoudigen. Het beginsel van de eenvormigheid behoort dus te worden bijgevalen omdat het een grote verbetering is inzake bescherming van het loon en een rem op de neiging om onmatig veel uit te geven.

c) *Cumulatie van beslag en overdracht.*

Het gebruik van de woorden « een ander vijfde » in verband met de overdracht zou cumulatie toelaten van één vijfde als beslag en één vijfde als overdracht. Ook de wet van 1887 liet cumulatie toe, maar ten belope van één vijfde als beslag en twee vijfde als overdracht, in totaal dus drie vijfde. De beperking tot in totaal twee vijfde is een sociale verbetering, die voortvloeit uit de beperking van de overdracht tot één vijfde.

Afgezien van het feit dat het toelaatbaar totaal verminderd is van drie tot twee vijfde, moet worden opgemerkt dat de vijfden ook kleiner zijn, aangezien zij voortaan berekend moeten worden onder aftrek van de fiskale en sociale inhoudingen bepaald in artikel 20.

d) *Interferentie van het loon in natura.*

Gevraagd werd wat de eventuele weerslag van artikel 5 is op de berekening van die fracties. Op grond van de bepaling van het loon, moet onder netto-loon waarop de fracties worden berekend, het loon in geld en het loon in natura worden verstaan. Dit kan ten gevolge hebben dat de werknemer, in het geval van het laatste lid van § 1 van artikel 5, theoretisch slechts 10 % van zijn loon in geld zal kunnen ontvangen. Dit kan overdreven lijken, maar afgezien van het feit dat een soortgelijk geval zeker niet dikwijls zal voorkomen, vergete men niet dat de werknemer onder die omstandigheden geen kosten voor huisvesting en voeding zal hebben. Het beschouwde geval zou, theoretisch gezien zelfs scherper gesteld kunnen worden, bijvoorbeeld wanneer de werknemer iedere dag een geldboete van één vijfde zou moeten betalen, in welk geval hij zelfs een opleg zou verschuldigd zijn. Maar dit is een louter theoretische mogelijkheid.

Bovendien is de voorgestelde oplossing een verbetering tegenover de huidige toestand.

2. — TEKST VAN HET GERECHTELIJK WETBOEK.

Verder had de Regering bij de Senaat het lijvige ontwerp op de gerechtelijke hervorming ingediend dat voorbereid werd door het Commissariaat voor de gerechtelijke hervorming. Dit ontwerp is voorgelegd aan de Commissie voor de Justitie, die verschillende maatregelen heeft genomen om de studie daarvan te bevorderen, o.m. de instelling van werkgroepen. Een van deze werkgroepen kreeg het onderzoek toegewezen van de artikelen 1408 tot 1412, die juist betrekking hebben op het beslag en de overdracht en die voorzien in een modernisering van de vroegere formules.

Ce groupe de travail de la Commission de la Justice a estimé que la Commission de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale étant particulièrement qualifiée pour proposer des solutions, d'autant plus qu'elle en recherchait en ce même moment sur base du projet de loi relatif à la protection de la rémunération, il convenait de prévoir une procédure qui ne risquerait pas d'aboutir à des solutions divergentes. C'est pourquoi il fut entendu que la Commission sociale arrêterait la solution mais que le rapporteur du groupe de travail de la Commission de la Justice participerait, assisté d'un représentant du Commissariat à la réforme judiciaire, à la discussion des articles 1409 à 1412 du futur Code, articles 22 à 24 de la loi sur la protection des rémunérations. (Devenus articles 26 et suivants).

C'est dans ces conditions que les solutions proposées ont été adoptées avec l'intention commune de les faire intégrer dans les deux textes.

La discussion a été longue, ardue et très approfondie.

3. — EXAMEN EN PREMIERE LECTURE.

Bien que, seule, la décision finale importe, il n'est sans doute pas sans intérêt de résumer la discussion qui eût lieu en première lecture et la première décision adoptée par la Commission sénatoriale. Au cours et grâce à cette première phase, il a été possible en effet de se rendre compte de la réalité sociale concrète puis de comparer avec la solution finalement adoptée.

Examinant les différents types de situation familiale, la Commission du Sénat avait, en premières conclusions, adopté un système d'échelonnement des maximums saisissables et cessibles aussi souple que possible pour tenter d'épouser davantage les réalités, en procédant notamment à des calculs par dixièmes plutôt que par cinquièmes.

Dans ce système rien n'était cessible ni saisissable jusque 42.000 francs par an ou 3.500 francs par mois. La quotité disponible était de 1/10 de 42 à 72.000 francs, puis 2/10 jusque 96.000 francs, etc.

Nous donnons ci-dessous :

a) un premier tableau comprenant cette première solution envisagée par la Commission et la contreproposition du Gouvernement (p. 74);

b) un deuxième tableau comparant les diverses solutions envisagées (p. 75);

c) un troisième tableau indiquant l'effet de l'adaptation des tranches à l'indice des prix de détail (p. 76);

d) un tableau comparatif des résultats de l'application :

— de la loi de 1887;

— du texte émanant de la Chambre des représentants;

— du projet de Code judiciaire (p. 77).

L'examen scrupuleux de ces tableaux révèle combien le problème est délicat.

**

Deze werkgroep van de Commissie voor de Justitie was van oordeel dat aangezien de Commissie voor de Tewerkstelling, de Arbeid en de Sociale Voorzorg speciaal bevoegd was om hier oplossingen voor te stellen, des te meer daar zij juist op dit ogenblik met het onderzoek daarvan bezig was in het kader van het wetsontwerp betreffende de bescherming van het loon, een procedure moest worden gevonden die niet zou leiden tot uiteenlopende formules. Daarom werd afgesproken dat de Sociale Commissie een oplossing zou vaststellen, maar dat de verslaggever van de werkgroep van de Commissie voor de Justitie samen met de vertegenwoordiger van het Commissariaat voor de gerechtelijke hervorming zou deelnemen aan de bespreking van de artikelen 1409 en 1412 van het toekomstige Wetboek, die overeenstemmen met de artikelen 22 tot 24 van de wet op de bescherming van het loon. (Thans art. 26 v.v.).

Zo komt het dat de voorgestelde oplossingen werden aangenomen met de gemeenschappelijke bedoeling om die in beide teksten op te nemen.

De bespreking was lang, moeilijk en grondig.

3. — ONDERZOEK IN EERSTE LEZING.

Hoewel alleen de eindbeslissing van belang is, zal het zeker wel interessant zijn om de bespreking in eerste lezing en de eerste beslissing van de Senaatscommissie hier even samen te vatten. In de loop van dit eerste stadium is het immers mogelijk geweest om zich rekenschap te geven van de concrete sociale werkelijkheid en die dan te vergelijken met de uiteindelijk aangenomen oplossing.

Na een onderzoek van de verschillende typen van gezinstoestanden had de Senaatscommissie als eerste conclusie een systeem aangenomen waarbij de voor beslag en overdracht vatbare maximumbedragen zo soepel mogelijk werden gespreid om zo dicht mogelijk bij de werkelijkheid te komen, o.m. door tienden te nemen in plaats van vijfdens als basis voor de berekening.

In dat systeem was niets voor overdracht of beslag vatbaar tot 42.000 frank per jaar of 3.500 frank per maand. Het beschikbaar gedeelte bedroeg 1/10^e van 42.000 tot 72.000 frank, 2/10^e tot 96.000 frank, enz.

Wij geven hieronder :

a) een eerste tabel, met de eerste oplossing zoals die door de Commissie werd voorgesteld, en het tegengoverstel van de Regering (blz. 74);

b) een tweede tabel waarin de verschillende oplossingen vergeleken worden (blz. 75);

c) een derde tabel waaruit blijkt welke gevolgen de aanpassing van de schijven aan het indexcijfer van de kleinhandelsprijzen zal hebben (blz. 76);

d) een vergelijkende tabel van de uitkomsten van de toepassing :

— van de wet van 1887;

— van de tekst van de Kamer van Volksvertegenwoordigers;

— van het ontwerp van gerechtelijk wetboek (blz. 77).

Een nauwkeurig onderzoek van deze tabellen toont aan hoe moeilijk dit probleem is.

**

TABLEAU 1.

Saisie et cession de la rémunération.

1. Système envisagé par la Commission du Sénat en première lecture :

	cession et saisie
— 42.000 :	—
42.000 à 72.000 :	1/10
72.000 à 96.000 :	2/10
96.000 à 120.000 :	3/10
120.000 à 180.000 :	4/10
+ 180.000 :	totalité

2. Contreproposition du Gouvernement :

	cession et saisie
— 42.000 :	—
42.000 à 96.000 :	2/10
96.000 à 180.000 :	4/10
+ 180.000 :	totalité

TABEL 1.

Beslag en afstand van het loon.

1. Systeem voorgesteld door de Senaatscommissie :

	afstand en beslag
— 42.000 :	—
42.000 tot 72.000 :	1/10
72.000 tot 96.000 :	2/10
96.000 tot 120.000 :	3/10
120.000 tot 180.000 :	4/10
+ 180.000 :	totaliteit

2. Tegenvoorstel van de Regering :

	afstand en beslag
— 42.000 :	—
42.000 tot 96.000 :	2/10
96.000 tot 180.000 :	4/10
+ 180.000 :	totaliteit

TABLEAU 2.

TABEL 2.

Saisie et cession de la rémunération.

Beslag en overdracht van het loon.

	30.000	42.000	60.000	72.000	96.000	120.000	150.000	180.000	240.000	300.000
	2.500	3.500	5.000	6.000	8.000	10.000	12.500	15.000	20.000	25.000
Loi actuelle. — <i>Wet</i>	1.500	2.100	3.000	3.600	4.800	6.000	7.500	9.000	12.000	15.000
Projet de la chambre. — <i>Ontwerp</i>	1.000	1.400	2.000	2.400	3.200	4.000	5.000	6.000	8.000	10.000
Code (projet). — <i>Wetboek</i>	—	120	250	650	1.450	2.250	3.750	5.250	10.250	15.250
Commission (Première lecture). — <i>Commissie (Eerste Lezing)</i>	—	—	150	250	650	1.250	2.250	3.250	8.250	13.250
Contre-proposition du Gouvernement. — <i>Tegenvoorstel van de Regering</i>	—	—	300	500	900	1.700	2.700	3.700	8.700	13.700

TABLEAU 3.

TABEL 3.

Résultats de l'adaptation des rémunérations à l'indice des prix de détail et par tranches de 100 F.

Uitslag van de aanpassing van het loon aan het indexcijfer van de kleinhandelsprijzen en per gedeelte van 100 F.

Rémunération mensuelle — <i>Maandelijks loon</i>	3.500	6.000	8.000	10.000	15.000					
Indice. — <i>Indexcijfer</i>										
2,50 %	3.587,5	3.600	6.150	6.200	8.200	8.200	10.250	10.300	15.375	15.400
5 %	3.675	3.700	6.300	6.300	8.400	8.400	10.500	10.500	15.750	15.800
7,50 %	3.752,5	3.800	6.450	6.500	8.600	8.600	10.750	10.800	16.125	16.200
10 %	3.850	3.900	6.600	6.600	8.800	8.800	11.000	11.000	16.500	16.500

Tableau comparatif des résultats de l'application :

a) de la loi du 18 août 1887 :

- ouvriers : cession : 2/5,
saisie : 1/5,
- employés : — 72.000 : cession : 2/5,
saisie : 1/5,
- + 72.000 : cession : totalité,
saisie : totalité,

b) du projet de loi concernant la protection de la rémunération.

Doc. Sénat n° 471/1 (1962-1963) :

- travailleurs : cession : 1/5,
saisie : 1/5;

c) du projet de loi instituant le code judiciaire.

Doc. Sénat n° 60 (1962-1963) :

- travailleurs : — 30.000 : cession : —,
saisie : —,
- 30.000 à 60.000 : cession +
saisie : 1/10,
- 60.000 à 120.000 : cession : 1/5,
saisie : 1/5,
- 120.000 à 180.000 : cession : 2/5,
saisie : 1/5,
- + 180.000 : cession :
totalité,
saisie :
totalité.

Vergelijkende tabel van de resultaten van de toepassing van :

a) de wet van 18 augustus 1887 :

- werklieden : afstand : 2/5,
beslag : 1/5,
- bedienden : — 72.000 : afstand : 2/5,
beslag : 1/5,
- + 72.000 : afstand : totaliteit,
beslag : totaliteit;

b) het wetsontwerp betreffende de bescherming van het loon.

Doc. Senaat n° 471/1 (1962-1963) :

- werknemers : afstand : 1/5,
beslag : 1/5;

c) het wetsontwerp tot invoering van het gerechtelijk wetboek.

Doc. Senaat n° 60 (1962-1963) :

- werknemers : — 30.000 : afstand : —,
beslag : —,
- 30.000 à 60.000 : afstand +
beslag : 1/10,
- 60.000 à 120.000 : afstand : 1/5,
beslag : 1/5,
- 120.000 à 180.000 : afstand : 2/5,
beslag : 1/5,
- + 180.000 : afstand :
totaliteit,
beslag :
totaliteit.

		30.000	60.000	72.000	100.000	120.000	150.000	180.000	200.000	300.000	500.000
<i>Loi. — Wet</i>											
E. — B.	18.000	36.000	43.200	71.200	91.200	121.200	151.200	171.200	271.200	471.200
O. — W.	18.000	36.000	43.000	60.000	72.000	90.000	108.000	120.000	180.000	300.000
<hr/>											
Projet. — <i>Ontwerp</i>	12.000	24.000	28.800	40.000	48.000	60.000	72.000	80.000	120.000	200.000
<hr/>											
Code. — <i>Wetboek</i>	—	3.000	7.800	19.000	27.000	45.000	63.000	83.000	183.000	383.000

Principe du projet appliqué aux hypothèses suivantes. — *Beginsel van het ontwerp toegepast op volgende hypothesen :*

1. min. - max. 180.000	12.000	24.000	28.800	28.800	40.000	48.000	60.000	72.000	92.000	192.000	392.000
2. min. 30.000 - max. 180.000	—	12.000	16.800	16.800	28.000	36.000	48.000	60.000	80.000	180.000	380.000
3. min. 50.000 - max. 180.000	—	4.000	8.800	8.800	20.000	28.000	40.000	52.000	72.000	172.000	372.000

4. EXAMEN EN DEUXIEME LECTURE.

Pesant l'ensemble des éléments avec le souci d'aboutir à la solution la plus équitable possible, la Commission sociale, en accord avec le rapporteur-porte-parole de la Commission de la justice M. Van Bogaert et le Commissaire-adjoint à la réforme judiciaire M. Krings, a finalement opté pour la formule qui en partant d'une immunisation à la base de 3.500 francs par mois (chiffre qu'elle avait toujours retenu) comporte ces échelonnements :

+	3.500 à 8.000	: 1/5
+	8.000 à 15.000	: 2/5
+	15.000	—

En arrêtant cette solution, la Commission a été animée par différentes considérations.

En premier lieu, il convient de reconnaître le droit du créancier à être payé. Il a procédé à des fournitures à un acheteur qui est normalement conscient de la valeur de ses acquisitions et de ce qu'elle représente vis-à-vis de son budget. Il ne serait socialement pas sain que se crée le sentiment que l'on n'est pas tenu de payer ses dettes, aussi bien d'ailleurs celles résultant d'achats que toutes autres dettes. On sait également que chez quelques éléments sociaux, dont l'état est au surplus souvent d'origine mentale, on contracte d'autant plus volontiers des dettes qu'on est convaincu qu'on finira par ne pas payer.

D'autre part, chez d'autres, moins défavorisés sur le plan mental, la suggestibilité sociale et une publicité souvent excessive, voire une prospection harcelante, provoquent des achats inconsidérés. Il est également sain et, dans une certaine mesure éducatif, d'inciter les travailleurs à concevoir leur budget familial.

Dans le sens inverse, il est indispensable aussi que les vendeurs se rendent compte qu'ils accomplissent une œuvre néfaste lorsqu'ils s'efforcent d'entraîner les travailleurs de condition modeste dans des opérations qui déséquilibrent leur niveau de vie et provoquent des drames au foyer ainsi que le savent bien toutes les assistantes et infirmières sociales, mais aussi tous les hommes politiques chez qui échouent tant de plaintes et de récriminations. Le gouvernement et le législateur de 1957 l'ont bien compris en se montrant pour la vente à tempérament plus restrictifs que la loi de 1887. On souhaiterait que les organismes de vente à crédit fassent la discipline entre eux en se donnant spontanément et collectivement des règles de déontologie.

Certes, il ne s'agit pas de condamner sans autre les ventes à crédit et à tempérament. On en a reconnu certains mérites pour la stimulation de l'économie et on les justifie aussi aisément lorsqu'il s'agit d'achats qui méritent amortissements en raison de la prolongation de leur utilité. Dans une certaine mesure ils s'inscrivent aussi dans une modification profonde des structures économiques, des genres et des niveaux de vie. La Belgique n'échappe pas à cette évolution.

4. ONDERZOEK IN TWEEDE LEZING.

Na de verschillende gegevens te hebben onderzocht met het oogmerk om tot de best mogelijke oplossing te komen, heeft de Sociale Commissie, in overeenstemming met de verslaggever-woordvoerder van de Commissie voor de Justitie, de heer Van Bogaert, en de Adjunct-Commissaris voor de Gerechtelijke hervorming, de heer Krings, uiteindelijk haar keuze laten vallen op de formule die op basis van een vrijstelling van 3.500 fr. per maand (het cijfer dat ze steeds heeft voorgesteld) in de volgende spreiding voorziet :

+	3.500 tot 8.000	: 1/5
+	8.000 tot 15.000	: 2/5
+	15.000	—

Bij de keuze van deze oplossing is de Commissie uitgegaan van verschillende overwegingen.

In de eerste plaats moet het recht van de schuldeiser op betaling worden erkend. Hij heeft goederen geleverd aan een koper, die zich normaal bewust moet zijn van de waarde van het gekochte en van wat dit vertegenwoordigt in zijn budget. Het zou social niet gezond zijn, het gevoelen te laten ontstaan dat men zijn schuld niet hoeft te betalen, zowel de schuld uit aankoop als elke andere schuld. Het is ook bekend dat enkele asociale elementen wier gedragingen trouwens vaak het gevolg zijn van hun geestestoestand, des te liever schulden maken daar zij ervan overtuigd zijn dat zij ten slotte toch niet zullen betalen.

Verder zijn er mensen die geestelijk niet zo erg misdeeld zijn, maar bij wie de sociale suggesties en een overspannen reclame, ja zelfs een opdringerige prospectie leiden tot onbezonnen aankopen. Het is ook gezond en tot op zekere hoogte van opvoedende waarde, dat de werknemers aangezet worden om een gezinsbudget op te maken.

Andersom moeten de verkopers zich ook rekenschap geven dat zij kwaad stichten wanneer zij minder goede werknemers pogen te verleiden tot aankopen die hun levensstandaard in gevaar brengen en drama's in hun gezin kunnen veroorzaken zoals de sociale assistenten en verpleegsters zeer goed weten en zoals ook bekend is aan de politici bij wie zoveel klachten terecht komen. De regering en de wetgeving van 1957 hebben dit zeer goed begrepen, toen zij de verkoop op afbetaling aan strengere voorwaarden onderwierpen dan de wet van 1887 gedaan had. Het ware te wensen dat de organisaties voor verkoop op krediet zichzelf een zekere discipline oplegden door spontaan en gemeenschappelijk een plichtenleer voor hun vak op te stellen.

Natuurlijk moet de verkoop op krediet en afbetaling niet zonder meer veroordeeld worden. Men heeft er een zeker voordeel in gezien, omdat het bedrijfsleven erdoor gestimuleerd wordt en een dergelijke verkoop is ook verantwoord wanneer het gaat over aankopen waarvan de betaling gespreid moet worden omdat ze langere tijd nuttig blijven. Deze ontwikkeling ligt ook enigszins in de lijn van een diepgaande wijziging van de economische structuur van de levenswijze en levensstandaard, waaraan België evenmin ontkomt als de andere landen.

L'Institut national de statistique nous apprend qu'en 1963 les ventes à tempérament ont atteint 12 milliards dont 37 % pour des voitures, 32 % pour des articles ménagers et électro-ménagers; il faut ajouter encore près de 4 milliards de prêts personnel.

Mais la civilisation contemporaine comporte aussi la notion fondamentale du minimum vital. Quelles que soient les erreurs qu'un individu peut avoir commises, on doit prétendre pour lui au droit à l'existence et, dans un large esprit de solidarité humaine, on doit d'autant plus s'occuper de lui que son niveau intellectuel est moins élevé.

C'est pourquoi au principe fondamental du paiement normal de ses dettes, il faut ajouter cet autre principe fondamental du droit à la vie. La coexistence de ces deux principes de base devait conduire à l'imposition d'un revenu minimum que le législateur, interprète de l'opinion publique, considère comme ne pouvant faire l'objet ni de saisie ni de cession.

Il est proposé 3.500 francs par mois, soit 42.000 F par an, ces sommes étant adaptables à l'index comme il sera dit plus loin.

Ce chiffre et ceux des différentes tranches proposées s'inspirent des statistiques fournies par le Rapport de l'O.N.S.S. pour 1962. Il nous indique que les ouvriers ne gagnant par mois pas plus des sommes ci-après représentent les pourcentages suivants :

3.000 francs :	6,55 %
5.000 francs :	35,41 %
10.000 francs :	88,20 %
15.000 francs :	97,24 %

tandis que les employés gagnant par mois plus de 10.000 représentent 45,57 %
15.000 représentent 13,70 %

L'immunisation d'un chiffre de base ne peut être critiqué à l'égard des créanciers parce que, ou bien ceux-ci n'ont pas connu la situation précaire de leur acheteur et ils ne doivent alors s'en prendre qu'à eux-mêmes, ou ils en étaient informés et ont dès lors agi en connaissance de cause et à leurs risques.

Ainsi qu'il a été dit ci-dessus, des tranches ont été arrêtées en considérant que plus on s'éloigne du minimum vital, mieux on est en état d'accomplir ses obligations normales de débiteur sans compter que, lorsqu'on a atteint un certain niveau de vie, on est généralement mieux à même d'apprécier la nature et la portée des engagements auxquels on souscrit. Jusqu'à un revenu maximum de 15.000 francs, qui représente, on vient de le voir, la grande masse des travailleurs, on doit considérer qu'une protection reste socialement utile et opportune.

En revanche, au delà de 15.000 francs et contrairement à la loi de 1887 qui ne comportait pas de plafond pour les ouvriers, le montant de la saisie et de la cession n'est plus limité et l'on rentre dans le droit commun ou si l'on veut dans le droit civil classique, considérant que les travailleurs dont la rémunération

Het nationaal Instituut voor de Statistiek leert ons dat de verkoop op afbetaling in 1963 een bedrag heeft bereikt van 12 miljard, waarvan 37 % voor wagens, 32 % voor huishoudartikelen en elektrische huishoudapparaten; waarbij nog een bedrag van nagenoeg 4 miljard komt aan persoonlijke leningen.

Maar onze tegenwoordige beschavingsvorm berust ook op het fundamentele begrip van het levensminimum. Welke vergissingen iemand ook begaan moge hebben, hij moet aanspraak blijven hebben op bestaansmogelijkheden en in een ruime geest van menselijke saamhorigheid moet men zich des te meer met hem bezighouden naarmate zijn verstandelijk peil minder hoog ligt.

Daarom moet dit grondbeginsel van een normale aflossing van de schuld gekoppeld worden aan het grondbeginsel van het recht op leven. Het samengaan van deze twee grondbeginselen moet leiden tot vrijstelling van een minimaal inkomen dat de wetgever, als tolk van de openbare mening, niet vatbaar acht voor beslag of overdracht.

Hiervoor wordt een bedrag voorgesteld van 3.500 fr. per maand, of 42.000 frank per jaar, welke bedragen aangepast moeten kunnen worden aan het indexcijfer zoals verder zal worden gezegd.

Dit cijfer, evenals de verschillende voorgestelde schijven berusten op de statistische gegevens die voorkomen in het verslag van de R.M.Z. over 1962. Hieruit blijkt dat de werklieden die per maand niet meer verdienen dan de onderstaande bedragen, de volgende percentages vertegenwoordigen :

3.000 frank :	6,55 %
5.000 frank :	35,41 %
10.000 frank :	88,20 %
15.000 frank :	97,24 %

Terwijl de bedienden die per maand meer dan 10.000 frank verdienen, 45,57 % en degenen die 15.000 frank verdienen 13,70 % vertegenwoordigen.

De vrijstelling van een basiscijfer kan niet afgekeurd worden ten opzichte van de schuldeisers, omdat dezen de moeilijke toestand van hun koper niet kennen, en dan moeten zij dit alleen aan zichzelf wijten, of die wel kenden en dan wisten zij waaraan zich te houden en hebben zij op eigen risico gehandeld.

Zoals gezegd, zijn er schijven vastgesteld op grond van de overweging dat hoe verder men afstaat van het levensminimum hoe beter men in staat is om zijn normale verplichtingen als schuldenaar na te komen, waarbij nog komt dat wanneer men een zekere levensstandaard heeft bereikt, men doorgaans beter in staat is om zich een begrip te vormen van de aard en de draagwijdte van een aangegane verbintenis. Tot een maximum-inkomen van 15.000 frank, dat, zoals wij daareven gezien hebben, de grote massa van de werknemers vertegenwoordigt, moet de bescherming als sociaal nuttig en wenselijk beschouwd worden.

Boven 15.000 frank daarentegen is het voor beslag en overdracht vatbare bedrag niet meer beperkt, in tegenstelling met de wet van 1887 die geen grensbedrag voorschreef voor de werklieden, zodat men dan weer terecht komt in het gemeen recht of liever in het klassieke burgerlijk recht, gelet op het feit dat de werk-

dépasse 15.000 francs par mois doivent être en état de savoir à quoi ils s'engagent et disposent normalement de quelques réserves leur permettant de ne pas se situer en-dessous du minimum vital.

Le système ainsi construit est à la fois clair et simple.

tranche inférieure : immunisation

3.500 à 8.000 : 1/5

8.000 à 15.000 : 2/5

plus de 15.000 : pas de limite.

Toutefois il convient d'ajouter deux compléments légaux de la plus grande importance :

Votre Commission ayant été consultée par le groupe du travail de la Commission de la Justice chargé d'étudier les saisies et les cessions, y compris en ce qui concerne les allocations sociales, un large débat étranger au présent projet de loi s'ouvrit sur ce dernier point. Notre Commission suggéra au Ministre de susciter l'Avis du Conseil National du Travail. Ce dernier émit, unanimement, l'avis n° 205 reproduit en annexe.

Il résulte de cet avis que le débat engloba saisies et cessions tant sur les rémunérations que sur les allocations sociales. On a rappelé ici que celles-ci étaient incessibles et saisissables en vertu de l'article 8 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 créant la sécurité sociale, entraînant dans cette même caractéristique le pécule de vacances des ouvriers, ainsi qu'il a été souligné dans le présent rapport.

Il résulte aussi de l'avis du Conseil National du Travail que l'avis peut être considéré comme un large compromis global que l'on peut résumer comme suit : les allocations sociales, ou du moins la plupart d'entre elles, deviendront cessibles et saisissables comme la rémunération elle-même mais le chiffre d'immunisation à la base sera relevé de 3.500 à 5.000 francs tandis que le pécule de vacances sera traité comme rémunération. Le groupe de travail de la Commission de la Justice s'est rallié à cette nouvelle formule.

Votre Commission s'est donc trouvée dans l'obligation de reprendre l'examen du problème, d'autant plus qu'elle avait suscité l'avis du Conseil National du Travail. Après une nouvelle étude approfondie de la question, elle s'est ralliée à la conclusion tant du Conseil National du Travail que de la sous-commission de la Justice. Cette décision de ralliement a été prise à l'unanimité moins une abstention.

Dès lors, l'immunisation est portée à 5.000 francs, les deux autres tranches 8.000 et 15.000 francs restant inchangées. Par contre le pécule de vacances devient cessible et saisissable comme rémunération.

Il en résulte que les explications données quant à la solution adoptée en deuxième lecture sont dépassées et notamment les exemples calculés qui y ont été proposés. La Commission a néanmoins estimé utile de les maintenir dans le présent rapport (qui au surplus était déjà imprimé en épreuves à ce moment) parce qu'il permet par comparaison d'apprécier plus concrètement l'évolution des idées au sujet de ce problème.

nemers die meer dan 15.000 frank in de maand verdienen moeten weten waartoe zij zich verbinden en doorgaans over enige reserve beschikken zodat zij niet beneden het levensminimum dalen.

En zo komen wij dan tot een duidelijk en eenvoudig systeem.

Laagste gedeelte : vrijgesteld.

3.500 tot 8.000 : 1/5°

8.000 tot 15.000 : 2/5°

meer dan 15.000 : onbegrensd.

Hieraan moeten evenwel twee zeer belangrijke wettelijke aanvullingen worden toegevoegd.

Daar de werkgroep van de Commissie voor de Justitie, belast met het bestuderen van het beslag en de overdracht, met inbegrip van de sociale uitkeringen, het advies van uw Commissie had gevraagd, ontstond over het laatstgenoemde punt, de sociale uitkeringen, een breedvoerig debat. Uw Commissie gaf aan de Minister in overweging om het advies van de Nationale Arbeidsraad uit te lokken. Deze bracht het advies n° 205 uit, dat bij dit verslag is afgedrukt als bijlage.

Uit dit advies volgt dat het debat gelopen had over het beslag op en de overdracht van zowel het loon als de sociale uitkeringen. Er werd hier aan herinnerd dat deze uitkeringen krachtens de besluitwet van 28 december 1944 tot instelling van de sociale zekerheid niet vatbaar zijn voor beslag of overdracht, en dat ook het vakantiegeld van de arbeiders onder die bepaling valt, zoals in dit verslag is onderstreept.

Uit het advies van de Nationale Arbeidsraad volgt ook dat het advies een globaal compromis vormt, dat kan worden samengevat als volgt : de sociale uitkeringen, of toch de meeste ervan, zullen vatbaar worden voor beslag en overdracht gelijk het loon zelf, maar het vrijgestelde minimum zal van 3.500 tot 5.000 frank verhoogd worden, terwijl het vakantiegeld als beloning zal worden behandeld. De werkgroep van de Commissie voor de Justitie heeft zich akkoord verklaard met deze nieuwe formule.

Uw Commissie heeft zich derhalve verplicht gezien het probleem opnieuw in behandeling te nemen, te meer omdat zij het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd had. Na grondig onderzoek van de zaak heeft zij zich aangesloten bij de conclusie zowel van de Nationale Arbeidsraad als van de subcommissie voor de Justitie. Zij nam dit besluit met algemene stemmen, bij 1 onthouding.

Derhalve wordt het gestelde minimum op 5.000 frank gebracht, terwijl de twee andere gedeelten, respectievelijk 8.000 en 15.000 frank, onveranderd blijven. Daarentegen wordt het vakantiegeld vatbaar voor beslag en overdracht als loon.

Hieruit volgt dat de ophelderingen omtrent de in tweede lezing aangenomen oplossing niet meer ter zake dienend zijn, en dus evenmin de voorbeelden van berekening. De Commissie vond het echter goed om het verslag (dat trouwens toen al in drukproef was rondgedeelde) op dat punt ongewijzigd te laten, omdat daardoor de gelegenheid wordt gegeven om te vergelijken en zich alzo een concreter beeld te vormen van de gedachtengang die tot de uiteindelijk aangenomen formule geleid heeft.

a) *Déduction.*

Tout d'abord il est précisé dans un deuxième paragraphe que pour fixer les chiffres formant les tranches, « il est fait déduction des sommes imputées conformément à l'article 20 ». Il s'agit des sommes retenues pour raison fiscale ou sociale, des amendes, provisions sur dommages et intérêts, avances sur rémunération, cautionnement.

Cela signifie que pour savoir par exemple si l'on atteint le chiffre de 3.500 francs dans le sens du présent article, il faudra d'abord avoir déduit les retenues prévues à l'article 20 et c'est le solde qui doit être pris en considération pour l'application de l'article 22. En d'autres termes, le travailleur qui aurait une rémunération brute de 4.000 francs mais serait l'objet de retenues (article 20) pour 600 francs, verrait les 3.400 F immunisés de toute saisie et à l'abri du jeu de toute cession.

Ce système est un corollaire du principe selon lequel un minimum vital doit être protégé et, mutatis mutandis, il en est de même pour les deux tranches suivantes.

Complément du paragraphe premier, il n'est pas douteux que cette disposition participe au caractère d'ordre public des dispositions qui précèdent.

b) *Adaptation des plafonds à l'évolution de l'index.*

On sait combien la fixation, cependant souvent nécessaire, de chiffres absolus dans des lois provoque de difficultés et de distorsions, le législateur ne pouvant à tous moments, modifier de nombreuses lois. L'habitude s'est développée d'inclure dans les lois elles-mêmes des mécanismes d'adaptation notamment à l'évolution de l'indice des prix de détail. C'est qu'en effet, dans des cas comme celui-ci par exemple, l'élévation progressive de l'index, — phénomène économique pratiquement continu —, aboutirait comme ce fut le cas pour diverses lois antérieures, à faire sortir du cadre de la protection quantité de travailleurs dont la situation cependant ne se serait pas améliorée, dont le niveau de vie, lui, ne se serait pas relevé.

C'est pour maintenir aussi près que possible la protection prévue au départ par la loi qu'il est prévu, dans un troisième paragraphe, qu'après avis du Conseil national du travail, il pourra être procédé à l'adaptation par un arrêté royal.

Cependant pour éviter la fixation de tranches en fonction de faibles modifications qui aboutiraient à des chiffres assez étranges et trop mobiles, les modifications ne se feront que par tranches de 100 ou multiples de 100 francs. C'est une mesure qui, sans doute freinera quelque peu les adaptations mais qui est d'un ordre pratique évident.

Le Conseil National du Travail a examiné conjointement les modalités d'évolution des chiffres de 5.000, 8.000 et 15.000 selon les variations de l'index des prix de détail. Il a émis l'opinion que les chiffres ne devaient évoluer que si une tranche de 500 francs

a) *Aftrek.*

Allereerst wordt in een tweede paragraaf bepaald dat bij de vaststelling van de schijven de overeenkomstig artikel 20 aangerekende bedragen worden afgetrokken. Het betreft hier de bedragen die worden ingehouden om fiscale of sociale redenen, de geldboeten, voorschotten op schadevergoedingen, voorschotten op het loon, borgtochten.

Dit betekent dat om b.v. te weten of iemand het bedrag van 3.500 frank in de zin van dit artikel bereikt, eerst de in artikel 20 bepaalde inhoudingen moeten worden afgetrokken en dat dit saldo dan in aanmerking genomen wordt bij de toepassing van artikel 22. Met andere woorden, een werknemer die een brutoloon verdient van 4.000 frank, waarvan 600 frank (ingevolge artikel 20) wordt afgetrokken, houdt dus nog 3.400 frank over, die geheel vrij zijn van beslag of overdracht.

Dit systeem valt samen met het beginsel volgens hetwelk het levensminimum beschermd moet worden en dit geldt *mutatis mutandis* ook voor de twee volgende schijven.

Als aanvulling van § 1 lijdt het geen twijfel dat deze bepaling van openbare orde is zoals de voorgaande bepalingen.

b) *Aanpassing van de grensbedragen aan het indexcijfer.*

Het is bekend hoeveel moeilijkheden en distorsies verbonden zijn aan de nochtans vaak noodzakelijke vaststelling van absolute cijfers in een wet, aangezien de wetgever nu eenmaal niet op elk ogenblik een groot aantal wetten kan wijzigen. Daarom is de gewoonte ontstaan om in de wetten zelf een aanpassingsbepaling op te nemen, o.m. in verband met het indexcijfer der kleinhandelsprijzen. Dit komt doordat in gevallen als dit b.v., de geleidelijke stijging van het indexcijfer — een praktisch onstuitbaar economisch verschijnsel — ertoe zou leiden, zoals voor verscheidene vroegere wetten het geval was, dat een groot aantal werknemers buiten het kader van de bescherming zouden vallen, hoewel hun toestand er niet beter op geworden is en hun levensstandaard niet gestegen is.

Om de aanvankelijk in de wet omschreven bescherming zo dicht mogelijk bij de werkelijkheid te houden, is in een derde paragraaf bepaald dat na advies van de Nationale Arbeidsraad tot aanpassing kan worden overgegaan bij koninklijk besluit.

Doch om aan de andere kant weer te voorkomen dat de percentages worden bepaald met het oog op slechts geringe wijzigingen die zouden leiden tot nogal vreemde en onvaste cijfers, zullen de veranderingen slechts plaatshebben bij gedeelten van 100 frank of een veelvoud van 100 frank. Deze maatregel zou de aanpassingen natuurlijk enigszins afremmen, maar het praktische nut ervan ligt voor de hand.

De Nationale Arbeidsraad onderzocht tegelijk hoe de cijfers 5.000, 8.000 en 15.000 zullen moeten worden aangepast aan de veranderingen van het indexcijfer der kleinhandelsprijzen. Hij heeft de mening uitgesproken dat er geen verandering zou moeten worden

était atteinte, au lieu de la tranche de 100 francs arrê-
tée par votre Commission. Celle-ci a réexaminé ce pro-
blème avec soin et dans l'optique de la protection de
la rémunération des travailleurs. En prenant pour
base divers exemples chiffrés qu'il serait oiseux de
reproduire ici, elle est arrivée à la conviction unanime,
que sa propre décision était plus sociale et a décidé de
maintenir l'adaptation par tranches de cent francs.

ART. 23.

(Article 27 du texte adoptée par la Commission).

Pensions alimentaires (sensu lato).

L'article 23 a pour objet de ne pas apporter de limi-
tation aux saisies et cessions lorsqu'il s'agit de pen-
sions alimentaires selon d'ailleurs une conception
ancienne qui reste valable.

a) L'attention est attirée sur la formule finale du 1^o :
« et, d'une manière générale, à la suite d'une action
alimentaire ». L'avis du Conseil d'Etat est très explicite
sur ce point et il y a lieu de se rallier aux considéra-
tions qui y sont émises. La situation créée par le nou-
veau texte constitue une sérieuse amélioration.

b) Le 2^o soulève une remarque rédactionnelle de
minime importance; la formule « l'époux du travail-
leur » ne paraît pas très heureuse car si le terme « tra-
vailleur » comprend couramment la travailleuse, le
mot « époux » est spécifiquement masculin bien que
le chapitre VI du Titre V du Code Civil soit intitulé
« des droits ou des devoirs respectifs des époux ». C'est
d'ailleurs l'origine de l'expression employée dans le
texte proposé; mais il faut observer que dans ce titre du
Code Civil, le terme « époux » est au pluriel, ce qui est
conforme à une règle grammaticale connue qui consi-
ste à mettre le pluriel au masculin lorsqu'il s'agit
d'englober deux termes, l'un masculin, l'autre fémi-
nin. Dans le texte proposé ici on pourra donc opportu-
nément remplacer époux par *conjoint*, ce dernier mot
étant utilisé au surplus dans différents articles qui pré-
cèdent.

c) Le dernier alinéa a pour but de ne permettre les
autres saisies ou cessions qui n'ont pas de causes ali-
mentaires qu'à concurrence de deux cinquièmes d'un
total dont déduction a été faite des pensions ali-
mentaires.

Pour comprendre la portée de la solution proposée
en deuxième lecture le mieux est de prendre trois
exemples en partant d'une même rémunération, soit
5.000 francs par mois.

Le travailleur a une dette alimentaire de 1.600 F
par mois. Les deux cinquièmes de 5.000 francs
étant 2.000 francs, saisissant et cessionnaire se trouve-
ront en présence d'une quotité disponible de 2.000 —
1.600, soit de 400 francs.

Le travailleur a une dette alimentaire de 2.000 F.
La quotité disponible pour cession et saisie s'établira
ainsi : 2.000 — 2.000, soit une quotité nulle.

Le travailleur a une dette alimentaire de 2.500 F.
Le calcul sera ceci : 2.000 — 2.500, soit zéro comme
quotité disponible.

aangebracht voordat een bedrag van 500 frank ver-
schil bereikt is, in plaats van 100 frank zoals voorge-
steld door uw Commissie. Deze heeft het probleem
zorgvuldig herzien uit de gezichtshoek van de loon-
bescherming. Aan de hand van verschillende op cij-
fers berustende voorbeelden die hier achterwege kun-
nen blijven, is zij eenparig tot de overtuiging gekomen
dat haar eigen oplossing sociaal beter verantwoord was
en heeft zij besloten, de aanpassing per 100 frank te
handhaven.

ART. 23.

(Artikel 27 in de tekst van de Commissie).

Uitkeringen tot onderhoud (sensu lato).

Artikel 23 heeft ten doel het beslag en de overdracht
niet te beperken voor onderhoudsgeld, dit volgens een
oude opvatting die nog niets van haar waarde verloren
heeft.

a) De aandacht wordt gevestigd op de slotzin van n^o 1,
luidende « en, in het algemeen, ingevolge een vorde-
ring wegens alimentatieplicht ». Het advies van de
Raad van State is op dit punt zeer omstandig en zijn
overwegingen moeten worden opgevolgd. De nieuwe
regeling is een grote verbetering.

b) Bij het n^o 2 moet een kleine opmerking worden
gemaakt wat de vorm betreft : de woorden « l'époux
du travailleur » in de Franse tekst zijn niet zeer geluk-
kig gekozen, want hoewel onder werknemer gewoon-
lijk ook de werkneemster wordt verstaan is « époux »
toch mannelijk ook al spreekt hoofdstuk VI van titel V
van het Burgerlijk Wetboek van wederzijdse rechten
en verplichtingen « des époux ». Dit is trouwens de
oorsprong van de gebruikte woorden, maar men ver-
gete niet dat « époux » in het Burgerlijk Wetboek
meervoud is, wat trouwens overeenstemt met de
bekende regel van de spraakkunst volgens welke het
meervoud voor een mannelijk en een vrouwelijk
woord mannelijk is. Men zou er dus goed aan doen in
de Franse tekst het woord « époux » te vervangen door
« conjoint », welk woord trouwens reeds eerder is
gebruikt in vorige artikelen.

c) Het laatste lid beoogt de andere beslagleggingen of
overdrachten dan die wegens onderhoudsgeld, te beper-
ken tot twee vijfde van een totaal bedrag waarvan het
onderhoudsgeld is afgetrokken.

Voor een goed begrip van de in tweede lezing voor-
gestelde oplossing, zullen wij drie voorbeelden geven,
waarbij wordt uitgegaan van een zelfde loonbedrag,
bijvoorbeeld 5.000 frank per maand.

De werknemer is 1.600 F onderhoudsgeld per maand
verschuldigd. Aangezien twee vijfde van 5.000 F gelijk
is aan 2.000 F is voor de beslaglegger en de overnemer
een bedrag van 2.000 — 1.600 = 400 F beschikbaar.

De werknemer is 2.000 F onderhoudsgeld verschul-
digd. Het gedeelte van het loon dat vatbaar is voor
beslag en overdracht belooft dus 2.000 — 2.000 of 0.

De werknemer is 2.500 F onderhoudsgeld verschul-
digd. De berekening is dan als volgt : 2.000 —
2.500 = 0, dus niets beschikbaar.

En d'autres termes, il n'y aura de quotité disponible pour la saisie et la cession, lorsqu'il y a pension alimentaire, que si le montant de celle-ci est inférieur à 2/5.

La Commission de la Justice de la Chambre a fait observer que le système de cet article innove considérablement en accordant un privilège aux créances alimentaires (1), ce qui est légitime.

Du point de vue rédactionnel le texte proposé est lourd et peu intelligible.

Il convient tout d'abord de relever une erreur de fait. Le texte soumis au Sénat est ainsi libellé : « la rémunération n'est pas saisissable et cessible d'un autre chef » tandis que le texte adopté par la Commission de la Chambre et sans doute par la Chambre elle-même porte : « la rémunération n'est plus saisissable » (Rapport de la Chambre page 35, art. 23, 2°, 2° al.). C'est évidemment cette deuxième version qui est correcte. Cette rectification implique l'emploi de « ni cessible » au lieu de « et cessible ».

Sous le bénéfice de cette réserve, un amendement est adopté tendant à alléger le texte et ainsi libellé : « la rémunération n'est plus saisissable ni cessible qu'à concurrence des deux cinquièmes diminués des sommes payées en vertu des dispositions du 1° et/ou 2° du présent article. » Le texte dit la même chose, mais il est infiniment plus simple et plus clair.

En seconde lecture, une dernière toilette du texte a permis de préférer une nouvelle rédaction d'ailleurs plus exacte en disant : « ... la rémunération n'est plus saisissable ni cessible d'un autre chef, qu'à concurrence de la quotité déterminée conformément à l'article 22, diminuée de la somme qui ne peut être payée au travailleur pour l'une des causes prévues à l'alinéa 1^{er} ». En effet, la mention des 2/5 pourrait entraîner une erreur d'interprétation.

Il convient aussi de signaler que la discussion et l'adoption de cet article ont eu lieu avec la collaboration fructueuse de la délégation de la Commission de la Justice, comme pour l'article 22. Dans le projet de Code judiciaire cette matière fait l'objet de l'article 1412.

CHAPITRE *Vbis*.

Procédure relative à la cession de la rémunération.

ART. 24.

(Articles 28 à 35 du texte adopté par la Commission).

Régie des cessions.

L'article 24, très long, crée par son paragraphe 1^{er} l'obligation d'un acte séparé pour toute cession puis, dans les paragraphes suivants, instaure un ensemble de règles de procédure au sens large du terme.

La commission a estimé qu'il était préférable de distribuer ces textes en articles plutôt qu'en paragraphes et de constituer l'ensemble en un Chapitre V intitulé : Procédure relative à la cession.

(1) Rapport Lebas, page 21.

Met andere woorden, er is ingeval van alimentatieplicht slechts een gedeelte van het loon beschikbaar voor beslag en overdracht als het bedrag van het onderhoudsgeld kleiner is dan twee vijfde.

De Kamercommissie voor de Justitie heeft opgemerkt dat « het ontwerp inzake beslag en overdracht belangrijke nieuwigheden invoert » omdat het « inzake alimentatievordering een voorrecht toekent » (1), wat gewettigd is.

De tekst is evenwel zwaar en vrij onbegrijpelijk gesteld.

In de eerste plaats moet worden gewezen op een misstelling in de Franse tekst. De aan de Senaat overgezonden Franse tekst luidt : « La rémunération n'est pas saisissable et cessible d'un autre chef », terwijl de tekst die de Kamercommissie en ongetwijfeld ook de kamer zelf heeft aangenomen, luidt : « La rémunération n'est plus saisissable » (Verslag van de Kamer, blz. 35). De tweede versie is natuurlijk correct. De verbetering van deze misstelling brengt mede dat in de Franse tekst in plaats van « et cessible » moet worden gezegd « ni cessible ».

Maar ten einde aan de andere kant ook de Nederlandse tekst duidelijker te stellen is een amendement aangenomen om die tekst te vervangen als volgt : « is het loon niet meer vatbaar voor beslag of overdracht dan ten belope van twee vijfde, verminderd met de bedragen uitbetaald op grond van het bepaalde onder 1° en/of 2° van dit artikel. » Deze tekst zegt hetzelfde maar is veel eenvoudiger en duidelijker.

In tweede lezing bleek dat het beter was een nieuwe tekst aan te nemen, die trouwens juister is en luidt als volgt : « ... is het loon niet meer vatbaar voor beslag en overdracht om een andere reden, dan ten belope van het deel bepaald overeenkomstig artikel 22, verminderd met het bedrag dat, om een van de redenen bedoeld in het eerste lid, niet aan de werknemer mag worden uitbetaald. » De woorden twee vijfde zouden immers verkeerd geïnterpreteerd kunnen worden.

Op te merken valt dat de behandeling en de aanname van dit artikel — evenals trouwens ook van artikel 22 — plaatshadden in vruchtbare samenwerking met de afvaardiging van de Commissie voor de Justitie. In het ontwerp van gerechtelijk wetboek wordt deze materie geregeld in artikel 1412.

HOOFDSTUK *Vbis*.

Procedure betreffende de overdracht van het loon.

ART. 24.

(Artikelen 28 tot 35 in de tekst van de Commissie).

Regeling van de overdracht.

Artikel 24, dat zeer lang is, legt in § 1 de verplichting op om een afzonderlijke akte te hebben voor elke overdracht; in de volgende paragrafen wordt dan voorzien in een geheel van procedureregelen in de ruime zin van het woord.

De commissie achtte het beter die tekst eerder in artikelen dan in paragrafen te splitsen, en alles samen te brengen in een Hoofdstuk *Vbis*, met als opschrift : Procedure betreffende de overdracht.

(1) Verslag Lebas, blz. 21.

En outre, la Commission, attentive à la nécessité pour le travailleur de comprendre les engagements qu'il souscrit, considère qu'il est hautement souhaitable que les actes en cause soient rédigés dans la langue de sa région.

1. *Texte distinct pour la cession* (Article 28 nouveau).

Le premier paragraphe constitue une heureuse innovation. Les cessions sont généralement incluses dans des textes complexes et abondants que l'on renonce trop souvent à lire et que seules quelques personnes averties sont en état de comprendre; Ils comportent toujours une série de précautions juridiques savamment étudiées pour protéger le créancier et mettre trop souvent le débiteur réellement à sa merci. Il en est ainsi du moins lorsqu'il s'agit d'opérations commerciales de ventes à crédit. Il est donc socialement souhaitable que l'attention du travailleur soit attirée dans la mesure la plus large possible sur l'engagement qu'il prend. Le minimum de mesure de protection que l'on puisse imposer à cet égard est d'exiger un acte de cession séparé de l'acte d'achat. Cette disposition ne rendra sans doute pas plus compréhensible au profane les conditions imposées à l'acheteur, mais on peut espérer d'une part que, par la mesure proposée, le travailleur sera plus attentif et on voudrait aussi attirer la très sérieuse attention des vendeurs sur leur devoir social et moral en la matière.

S'il s'agit au contraire de cession banale et simple, l'exigence d'un acte distinct ne pourra également qu'être utile.

La rédaction proposée pour les deux premiers alinéas ne demande aucune modification. Il est toutefois désiré que la notion d'obligation principale soit dégagée dans le rapport. L'obligation principale est celle qui fait l'objet même du contrat tandis que l'obligation accessoire dépend de la première et est généralement destinée à en garantir la bonne fin ou l'exécution. En l'occurrence, si un travailleur acquiert un poste de télévision assorti d'une cession de salaire, on dira que l'achat et le paiement corrélatif constituent l'obligation principale tandis que la cession est une obligation accessoire; la cession n'aurait pas de justification ou de cause s'il n'y avait eu achat.

La Commission du Sénat a retenu son attention sur le troisième alinéa du § 1^{er} qui exige que le texte des §§ 2 à 6 soit reproduit sur l'acte de cession. Personne ne conteste qu'il doive en être ainsi lors de vente par des organismes commerciaux comme ceux qui pratiquent la vente à tempérament. Mais il est apparu excessif de manifester une telle exigence à peine de nullité lorsque par exemple l'épicier est amené à faire crédit à un client habituel qui vient d'être frappé par le malheur; le petit épicier de faubourg ou de village ne disposera pas de ces textes et si on lui oppose un jour la nullité de la cession pour n'avoir pas reproduit ces textes sur celle-ci, il refusera dorénavant tout crédit dans des cas sociaux de ce genre et ce seront en fin de compte les travailleurs malheureux qui en supporteront le plus de dommage; summum jus, summa injuria. C'est pourquoi la Commission propose de limiter

Bovendien vindt de Commissie het noodzakelijk dat de werknemer begrijpt welke verbintenissen hij aangaat en acht het derhalve hoogst wenselijk dat voor die akten de taal van zijn streek zal worden gebruikt.

1. *Afzonderlijke tekst voor de overdracht* (Nieuw artikel 28).

Paragraaf 1 is een gelukkige nieuwe bepaling. De overdrachten zijn over 't algemeen opgenomen in ingewikkelde en wijdlopende teksten, die men al te dikwijls liever niet leest en die alleen begrepen worden door enkele ingewijden. Zij voorzien altijd in een reeks geleerde juridische voorzorgsmaatregelen, die de schuldeiser beschermen en de schuldenaar al te dikwijls ongenadig aan hem overleveren. Dit is althans het geval bij verkoop op krediet. Het is dus sociaal wenselijk dat de aandacht van de werknemer zoveel mogelijk gevestigd wordt op de verbintenis die hij aangaat. De kleinste beschermingsmaatregel die op dit gebied kan worden genomen is de eis dat een afzonderlijke akte van overdracht naast de aankoopakte wordt opgemaakt. Deze bepaling zal de voorwaarden die aan de koper worden opgelegd, voor de leek weliswaar niet begrijpelijker maken, maar misschien zal de werknemer, als gevolg van de voorgestelde maatregel, beter acht geven en zal ook de bijzondere aandacht van de verkopers aldus op hun sociale en morele plicht ter zake worden gevestigd.

Gaat het integendeel om een doodgewone overdracht, dan kan de eis om een afzonderlijke akte op te stellen ook niet anders dan nuttig zijn.

De voorgestelde tekst vergt geen wijziging voor de twee eerste leden. Toch wordt gewenst dat het begrip hoofdverbintenis in het verslag nader wordt omschreven. De hoofdverbintenis is die welke het eigenlijke voorwerp van het contract vormt, en de bijkomende verbintenis die welke van de eerste afhangt en over 't algemeen ten doel heeft de goede afloop of de uitvoering ervan te waarborgen. Wanneer een arbeider bijvoorbeeld een televisietoestel koopt en dit gepaard gaat met overdracht van loon, is de *hoofdverbintenis* de *aankoop* en de daarmee gepaard gaande betaling, terwijl de *overdracht* een *bijkomende* verbintenis is; de overdracht zou geen grond of geen oorzaak hebben zonder die aankoop.

De Commissie van de Senaat heeft haar aandacht gewijd aan het derde lid van § 1, waarin geëist wordt dat de tekst van §§ 1 tot 6 in de akten van overdracht voorkomt. Niemand betwist dat dit moet gebeuren bij de verkoop door handelsorganisaties zoals die welke op afbetaling verkopen. Maar het leek toch overdreven om een dergelijke eis op straffe van nietigheid te stellen wanneer bijvoorbeeld een kruidenier krediet moet geven aan een van zijn gewone klanten die in nood verkeert; een kleine kruidenier in een voorstad of een dorp zal over deze teksten niet beschikken en als men hem dan ooit tegenwerpt dat de overdracht nietig is omdat deze teksten niet voorkomen op de desbetreffende akte, dan zal hij geen krediet meer willen geven voor dergelijke sociale gevallen. Het eind zal dan zijn dat de ongelukkigste werknemers er het grootste nadeel van lijden: summum jus, summa injuria.

cette reproduction de textes au champ d'application de la loi de 1957 sur les ventes à tempérament.

Mais dans tous les cas l'acte distinct reste requis.

Il faut souligner aussi que la dernière phrase du paragraphe premier frappe de nullité la cession qui n'aurait pas fait l'objet d'un acte distinct, ce qui constitue une heureuse sanction.

2. *Notification* (Article 29 nouveau).

Ce paragraphe comporte la première phase de la procédure requise.

Pour que la cession sortisse ses effets, le bénéficiaire de la cession, c'est-à-dire le cessionnaire, doit accomplir successivement trois actes :

— notifier au cédant son intention d'exécuter la cession,

— notifier à l'employeur (que la science juridique dénomme « débiteur cédé »), copie de la notification requise ci-avant,

— envoyer à l'employeur copie de l'acte de cession lorsque sera arrivé à expiration le délai d'opposition ouvert au travailleur-cédant par le paragraphe 3 dont il sera question ci-après.

Cette procédure, destinée à protéger le travailleur et à l'avertir des risques et des frais judiciaires qu'il encourt, fait l'objet d'un examen attentif sous l'angle de vue de l'intérêt du travailleur et, en examinant les différentes hypothèses, aboutit à la conclusion que le recours à une lettre recommandée est préférable à une lettre ordinaire, en ce qui concerne l'opposition prévue au § 3 (article 30) et à l'article 31.

3. *Opposition du cédant* (article 30 nouveau).

Le troisième paragraphe ouvre au travailleur-cédant un droit d'opposition à partir du moment où le cessionnaire lui a notifié son intention d'exécuter la cession.

a) Dans les dix jours de l'envoi de cette notification, le travailleur peut faire opposition en informant son employeur « par lettre recommandée ». L'envoi par lettre ordinaire soulève comme objection l'absence de preuve qui en dérive pour le travailleur. Certes le recours à une lettre ordinaire avait été prévu pour ne pas compliquer la procédure à laquelle doit se livrer le travailleur. C'est pourquoi il avait été proposé de continuer la phrase en disant : (le débiteur cédé, c'est-à-dire l'employeur) « qui en donnera accusé de réception ». L'employeur n'a certes pas intérêt à s'y refuser car l'opposition peut aboutir éventuellement à le dispenser d'opérer les retenues. D'autre part, si le travailleur ne recevait pas accusé de réception, il serait alerté par ce silence et son attention sera éveillée : il aurait alors recouru à une lettre recommandée. Néanmoins, la Commission a préféré sauvegarder davantage les droits du travailleur en prévoyant dès le départ une lettre recommandée.

Daarom stelt de Commissie voor, de opname van teksten te beperken tot de werkingssfeer van de wet van 1957 betreffende de verkoop op afbetaling.

In alle gevallen blijft een afzonderlijke akte evenwel vereist.

Op te merken valt ook dat een overdracht die niet het voorwerp van een afzonderlijke akte mocht vormen, krachtens de laatste volzin van paragraaf 1 nietig is, wat een goede sanctie vormt.

2. *Kennisgevingen*. (Nieuw artikel 29).

Deze paragraaf voorziet in het eerste stadium van de vereiste procedure.

De overdracht heeft slechts uitwerking wanneer de begunstigde met de overdracht, d.w.z. de overnemer, achtereenvolgens drie handelingen verricht :

— aan de overdrager kennis geven van zijn voornemen om de overdracht uit te voeren;

— aan de werkgever (die de rechtswetenschap in casu de « gecedeerde schuldenaar » noemt) een afschrift sturen van de hiervoren genoemde kennisgeving;

— aan de werkgever een afschrift van de akte van overdracht zenden na het verstrijken van de termijn voor verzet die voor de werknemer-overdrager openstaat krachtens paragraaf 3 die hierna zal worden behandeld.

In verband met deze procedure die ten doel heeft de werknemer te beschermen en hem te waarschuwen voor de risico's en de eventuele gerechtskosten, had een aandachtig onderzoek plaats uit de gezichtshoek van de bescherming van de werknemer, dat na beschouwing van de verschillende hypothesen tot het besluit voerde dat een aangetekende brief de voorkeur verdient boven een gewone brief ten opzichte van het verzet, bedoeld in § 3 (artikel 30) en in artikel 31.

3. *Verzet van de overdrager* (nieuw artikel 30).

Paragraaf 3 verleent aan de werknemer-overdrager een recht van verzet met ingang van de dag waarop de overnemer hem kennis heeft gegeven van zijn voornemen om de overdracht uit te voeren.

a) Binnen tien dagen na de verzending van die kennisgeving kan de werknemer verzet aantekenen door zijn werkgever « bij aangetekende brief » op de hoogte te brengen. Tegen een gewone brief bestaat het bezwaar dat de werknemer er geen bewijs van heeft. In het systeem van de gewone brief was voorzien om de procedure voor de werknemer niet ingewikkeld te maken. Daarom was voorgesteld de volzin aan te vullen als volgt : (de gecedeerde schuldenaar, d.w.z. de werkgever) « die daarvan bericht van ontvangst geeft ». De werkgever heeft er geen belang bij dat te weigeren omdat het verzet eventueel ten gevolge kan hebben dat hij geen inhoudingen meer moet verrichten. Aan de andere kant zou de werknemer, als hij geen bericht van ontvangst kreeg, zich ongerust maken en zijn taak meer ter harte nemen : hij had dan een aangetekend schrijven kunnen zenden. De Commissie heeft echter de rechten van de werkmans beter willen beschermen door een aangetekende brief te eisen van in den beginne.

b) Ceci est d'ailleurs d'autant plus justifié que dans cette phase la deuxième opération prévue par le projet est que l'employeur doit aviser le créancier dans les cinq jours de l'envoi de la lettre que lui a fait le travailleur occupé chez lui.

A l'objection des frais que ces lettres impliquent pour l'employeur, il est répondu par la formule inscrite dans l'exposé des motifs par le gouvernement de 1887 et qui a été reproduite ci-dessus; toute entreprise d'ailleurs comporte des frais généraux, y compris ceux relatifs au service du personnel. Les frais visés ici ne seront d'ailleurs qu'exceptionnels et peu élevés.

c) Lorsqu'il y a opposition, l'employeur « débiteur-cédé » ne peut opérer de retenue qu'à partir de l'éventuelle validation judiciaire de la cession ainsi qu'en dispose le paragraphe 5 rencontré ci-après.

Le texte est clair : les retenues ne pourront pas être opérées à partir de la date de la notification par le créancier prévue au paragraphe 2, mais seulement à partir de la clôture de la procédure judiciaire.

4. *Forme de l'envoi* (article 31 nouveau).

Ce paragraphe exige que les différentes notifications soient faites par lettre recommandée. Le respect de cette règle est prescrit à peine de nullité.

Comme d'usage dans des cas de l'espèce, la lettre recommandée peut être remplacée par un exploit d'huissier, ce qui d'ailleurs est assurément très rare.

La fin du paragraphe dispose que ces « frais (exploit d'huissier ou/et lettre recommandée) n'entrent pas en taxe ». La formule du texte néerlandais semble plus exacte et devrait trouver son équivalent en français. La Commission adopte le texte suivant : « dont les frais restent à charge de celui qui les a exposés ».

La Commission estime qu'il n'y a pas lieu de décharger l'employeur de ces frais.

5. *Validation de la cession* (article 32 nouveau).

Le cinquième paragraphe est consacré à la procédure judiciaire tendant à la validation de la cession.

Il appartient au créancier-cessionnaire de citer à cette fin son débiteur, le travailleur devant le juge de paix au domicile de ce dernier. La compétence du juge de paix est indiquée puisqu'il s'agit d'une créance de droit commun. Les juges de paix veilleront d'ailleurs à s'acquitter avec soin de leur tâche de vérification scrupuleuse que la cession n'est pas entachée d'un vice quelconque.

b) Dit is trouwens des te meer verantwoord daar de tweede verrichting, waarin het ontwerp in dat stadium voorziet, is dat de werkgever binnen vijf dagen na het verzenden van de brief die zijn werknemer hem geschreven heeft, de schuldeiser op de hoogte moet brengen.

In antwoord op het bezwaar dat die brieven de werkgever op kosten jagen, wordt verwezen naar wat daarover in de memorie van toelichting gezegd is door de regering van 1887, welke passus hiervoren is overgenomen; iedere onderneming heeft trouwens algemene onkosten waaronder die voor de personeelsdienst. De desbetreffende kosten zijn trouwens uitzonderlijk en gering.

c) In geval van verzet mag de werkgever-« geceedeerde schuldenaar » alleen nog inhoudingen verrichten met ingang van de eventuele gerechtelijke bekrachtiging van de overdracht, zoals bepaald is in paragraaf 5 die hierna wordt behandeld.

De tekst is duidelijk : de inhoudingen mogen niet worden verricht met ingang van de datum van de kennisgeving door de schuldeiser, zoals bepaald is in paragraaf 2, maar eerst vanaf de beëindiging van de gerechtelijke procedure.

4. *Vorm van de verzending* (nieuw artikel 31).

Deze paragraaf eist dat de verschillende kennisgevingen per aangetekend schrijven geschieden. Deze regel is voorgeschreven op straffe van nietigheid.

Zoals gebruikelijk is in dergelijke gevallen, kan het aangetekend schrijven vervangen worden door een deurwaardersexploot, wat trouwens zeer zelden voorkomt.

Het slot van deze paragraaf luidt dat « de kosten (deurwaardersexploot en/of aangetekende brief) niet in rekening mogen gebracht worden ». De Nederlandse tekst is juist en zou op overeenkomstige wijze in het Frans weergegeven moeten worden. De Commissie neemt ten slotte volgende formulering aan : « waarvan de kosten ten bezware blijven van degene die ze maakt heeft ».

De Commissie is van oordeel dat er geen aanleiding bestaat om de werkgever van die kosten te ontslaan.

5. *Bekrachtiging van de overdracht* (nieuw artikel 32).

Paragraaf 5 is gewijd aan de gerechtelijke procedure tot bekrachtiging van de overdracht.

Het komt aan de schuldeiser-overnemer toe te dien einde zijn schuldenaar-werknemer te dagvaarden voor de vrederechter in de woonplaats van de laatstgenoemde. Het ligt voor de hand dat de vrederechter bevoegd is, aangezien het gaat om een gemeenrechtelijke schuldvordering. De vrederechters zullen zich trouwens met zorg kwijten van hun taak om nauwgezet na te gaan of de overdracht geen enkel gebrek vertoont.

D'autre part, comme l'article tout entier est applicable à trois personnes, au cédant, au cessionnaire et au débiteur-cédé, la cession visée ici ne pourrait réunir en une seule personne le cessionnaire et le débiteur-cédé, c'est-à-dire en d'autres termes qu'il ne pourrait s'agir d'une cession du travailleur à son employeur par exemple en fonction du 3° de l'article 20 : il s'agirait alors de cession devant couvrir des indemnités ou dommages et intérêts résultant du contrat de travail. La Commission estime que la cession ici envisagée du travailleur à son employeur constituerait une violation de la loi.

Après discussion, la Commission accepte que la décision du juge de paix soit prise en dernier ressort pour ne pas inciter les parties à une procédure coûteuse et qui pourrait éventuellement être lente, entraînant le cas échéant pour le travailleur une lourde charge d'intérêts judiciaires.

Cette procédure de citation allégerait la charge vu que la décision est simplement notifiée par le greffier à l'employeur qui doit dès lors, à partir de la prochaine paie, opérer les retenues légales.

Dans le même ordre d'idées, la Commission a décidé de remplacer la citation en justice par la convocation par lettre recommandée adressée par huissier comme l'ont prévu de nombreuses lois notamment en matière de baux à loyer.

Cette procédure de citation allégera la charge du travailleur dont par hypothèse la situation n'est déjà pas brillante.

6. *Information du créancier et transfert* (article 33 nouveau).

Le sixième paragraphe règle la situation dans l'hypothèse où le travailleur quitte son employeur avant que n'ait été prélevée la totalité de la somme due et validée. Deux mesures sont prévues.

Tout d'abord l'employeur transmet au créancier-cessionnaire la notification de validation qu'il avait reçue du juge de paix ainsi qu'un relevé des sommes prélevées pour son exécution. Ainsi les relations de l'employeur et du cessionnaire peuvent être clôturées.

En second lieu le créancier-cessionnaire peut donner effet à la validation à concurrence des sommes restant dues en informant le nouvel employeur, par lettre recommandée, et ce sans devoir recommencer une nouvelle procédure judiciaire. Ce système simplifié est favorable aux deux parties, au travailleur et à son créancier qui ne sont pas exposés à de nouveaux frais et spécialement au créancier qui, dans le régime antérieur, pouvait constamment voir retarder le moment où sa créance, cependant validée en justice, serait honorée.

7. *Information du travailleur* (article 34 nouveau).

Ce paragraphe a pour but de charger l'employeur de communiquer au travailleur, un relevé des sommes

Aangezien het gehele artikel toepasselijk is op drie personen, de overdrager, de overnemer en de gecedeerde schuldenaar, mag de hier bedoelde overdracht de overnemer en de gecedeerde schuldenaar niet in één enkel persoon verenigen, d.w.z. dat het niet mag gaan om een overdracht door een werknemer aan zijn werkgever, bij voorbeeld op grond van het n° 3 van artikel 20 : het zou dan gaan om een overdracht tot dekking van de vergoedingen of schadeloosstellingen als gevolg van de arbeidsovereenkomst. De Commissie is van oordeel dat een dergelijke overdracht, van de werknemer aan de werkgever, in strijd zou zijn met de wet.

Na bespreking aanvaardt de Commissie dat de beslissing van de vrederechter in laatste aanleg zal worden genomen, om de partijen niet aan te zetten tot een kostbare procedure die eventueel traag zou kunnen zijn en voor de werknemer een zware last aan gerechtelijke intresten zou kunnen meebrengen.

Deze procedure van dagvaarding zou de last verlichten, aangezien de beslissing gewoon door de griffier ter kennis wordt gebracht van de werkgever, die dan ook, vanaf de volgende uitbetaling van het loon, de wettelijke inhoudingen moet verrichten.

In hetzelfde verband heeft de Commissie beslist de dagvaarding voor het gerecht te vervangen door een oproeping bij aangetekend schrijven, door de deurwaarder verzonden, zoals in vele wetten bepaald is, met name inzake huishuur.

Deze wijze van dagvaarding zal de last van de werknemer verlichten, wiens toestand uiteraard al niet zo schitterend is.

6. *Kennisgeving aan de schuldeiser en transfer* (nieuw artikel 33).

Paragraaf 6 voorziet in het geval dat de werknemer zijn werkgever verlaat alvorens de gehele verschuldigde en bekrachtigde som is ingehouden. Er worden twee maatregelen bepaald.

In de eerste plaats zendt de werkgever aan de schuldeiser-overnemer de kennisgeving van de bekrachtiging die hij van de vrederechter heeft ontvangen, alsmede een opgave van hetgeen voor de tenuitvoerlegging ervan ingehouden is. Zo kunnen de betrekkingen tussen de werkgever en de overnemer afgesloten worden.

In de tweede plaats kan de schuldeiser-overnemer uitwerking geven aan de bekrachtiging ten belope van de bedragen die nog verschuldigd blijven, door de nieuwe werkgever bij aangetekend schrijven ervan in kennis te stellen, en zulks zonder een nieuwe gerechtelijke procedure te moeten beginnen. Deze vereenvoudigde regeling is gunstig voor beide partijen, voor de werknemer en voor zijn schuldeiser, die geen nieuwe kosten moeten maken en in het bijzonder voor de schuldeiser, want in de vroegere regeling kon het voorkomen dat het tijdstip der betaling van een door de vrederechter bekrachtigde schuldvordering, voortdurend werd uitgesteld.

7. *Kennisgeving aan de werknemer* (nieuw artikel 34).

Deze paragraaf heeft ten doel de werkgever ermee te belasten aan de werknemer een opgave van de inge-

prélevées, soit lorsque le travailleur quitte son emploi avant que la totalité de la somme cédée ait pu être prélevée — hypothèse du paragraphe précédent —, soit lorsque le total des prélèvements atteint la somme cédée.

Cette disposition est logique et normale et constitue en quelque sorte un corollaire de l'obligation générale de l'employeur de justifier du mode de calcul de la rémunération.

Il n'est pas nécessaire d'indiquer dans la loi le mode de communication, l'employeur choisissant celui que les circonstances indiquent, compte tenu de la nécessité pour lui d'être à l'abri de revendications ultérieures.

8. *Cession par acte authentique.* — (article 35 nouveau).

Le huitième paragraphe rend inapplicable l'ensemble de l'article lorsque la cession de la rémunération est constatée par acte authentique.

Cette disposition est la conséquence de l'article 1690 du Code Civil en vertu duquel les droits du créancier-cessionnaire peuvent être mis en œuvre de plein droit lorsque le débiteur les a transférés à son créancier dans un acte authentique. Certes dans les cessions les plus fréquentes, il n'y aura pas d'acte authentique mais on peut en rencontrer en matière d'achats d'immeubles. Pareille disposition est justifiée par le fait que l'acte authentique offre deux garanties : il est passé par devant un officier ministériel qui doit en donner lecture aux comparants et parce que son contenu doit être tenu pour vrai sauf recours à la procédure difficile d'inscription en faux en acte authentique.

On souhaite vivement que les officiers ministériels qui passent des actes authentiques comportant cession de rémunération, attirent effectivement la très sérieuse attention des travailleurs sur les conséquences de leur engagement.

ART. 25.

(art. 36 du texte adopté par la Commission.)

L'article 25 a déjà été rencontré à propos du deuxième alinéa de l'article 2. Il tend à maintenir le bénéfice de l'article 8 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 aux prestations exclues du champ d'application défini par l'article 2 de l'actuelle loi en élaboration. L'article 25 pourrait être considéré comme superflu puisque la nouvelle loi n'abroge pas l'article 8 de 1944; il est à juste titre apparu préférable de clarifier la situation par l'article 25.

Dès le début de la discussion générale il a été fait remarquer à propos de cet article ce qui peut sembler une anomalie en ce qui concerne le pécule de vacances. En vertu de l'article 8 de la loi de 1944 en effet, le pécule et le double pécule de vacances sont incessibles et insaisissables en totalité tandis que les rémunérations pour travail presté sont cessibles et saisissables par cinquièmes. On peut proposer cette justification

houden bedragen mede te delen, hetzij wanneer de werknemer zijn betrekking verlaat alvorens de gehele overgedragen som kon worden ingehouden — hypothese van de voorafgaande paragraaf — hetzij wanneer het totaal bedrag van de inhoudingen de overgedragen som bereikt.

Deze bepaling is logisch en normaal en vormt in zekere zin een tegenhanger van de algemene verplichting van de werkgever om te doen blijken van de wijze waarop het loon wordt berekend.

Het is niet nodig in de wet aan te geven, hoe de mededeling dient te geschieden aangezien de werkgever zelf al naar omstandigheden de wijze van mededeling kiest rekening houdend met de noodzaak zich tegen latere eisen te beschermen.

8. *Overdracht bij authentieke akte.* — (nieuw artikel 35).

Krachtens § 8 is het gehele artikel ontoepasselijk wanneer de overdracht van het loon in een authentieke akte is vastgesteld.

Deze bepaling is het gevolg van artikel 1690 van het Burgerlijk Wetboek, krachtens hetwelk de rechten van de schuldeiser-overnemer van rechtswege tot gelding gebracht kunnen worden, wanneer de schuldenaar ze in een authentieke akte aan zijn schuldeiser heeft overgedragen. In de meeste overdrachten zal er natuurlijk geen authentieke akte zijn, maar dit kan wel gebeuren bij aankoop van onroerende goederen. Deze bepaling is verantwoord door het feit dat de authentieke akte twee waarborgen biedt: zij wordt verleden ten overstaan van een ministerieel officier die ze moet voorlezen aan de verschijnenden, en de inhoud ervan moet voor waar worden gehouden, behoudens de moeizame procedure van betichting van valsheid in een authentieke akte.

Het is ten zeerste gewenst dat de ministeriële officieren die authentieke akten houdende overdracht van loon verlijden, metterdaad de zeer ernstige aandacht van de werknemers op de gevolgen van hun verbintenissen vestigen.

ART. 25.

(art. 36 in de tekst van de Commissie.)

Artikel 25 is reeds ter sprake gekomen naar aanleiding van het 2° lid van artikel 2. Het heeft tot doel het voordeel van artikel 8 van de besluitwet van 24 december 1944 te handhaven voor de prestaties die uitgesloten zijn uit de werkingssfeer zoals deze omschreven is door artikel 2 van de thans besproken wet. Artikel 25 zou als overtollig beschouwd kunnen worden, vermits de nieuwe wet artikel 8 van de besluitwet van 28 december 1944 niet opheft; het leek verkieslijk de toestand te verhelderen door opnemings van artikel 25.

Van bij de aanvang van de algemene bespreking werd in verband met dit artikel gewezen op hetgeen als een ongerijmdheid op het gebied van het vacatiegeld kan voorkomen. Immers, krachtens artikel 8 van de wet van 1944 zijn het vacatiegeld en het dubbele vacatiegeld in hun geheel onvatbaar voor beslag en overdracht, terwijl het loon voor verrichte arbeid per vijfde gedeelten vat-

que dans la vie moderne les vacances constituent une nécessité absolue et qu'il ne convient pas de porter atteinte à ce droit, — encore que l'on sache que l'origine de cette situation réside seulement dans le fait qu'il a paru pratiquement opportun de joindre le régime de vacances des ouvriers au mécanisme d'ensemble de la sécurité sociale pour la facilité administrative des employeurs. Il resterait néanmoins alors cette anomalie résiduelle que le pécule des employés, non visé par l'article 8 dont s'agit, est lui cessible et saisissable.

Lorsque le Conseil National du Travail a été consulté dans les conditions indiquées ci-avant, il a émis l'avis que le pécule de vacances doit être considéré comme une rémunération (cf. Avis n° 205, art. 1410, paragraphe 1. S'il en est ainsi, il est saisissable et cessible dans les mêmes conditions que le salaire.

A l'unanimité moins une abstention, la Commission s'est ralliée à cette solution.

Il en résulte que l'ancien article 25 doit être modifié.

CHAPITRE VI.

Surveillance.

ART. 26 (art. 37 du texte adopté par la Commission).

Cet article, et la plupart des autres du même chapitre, reprend, en améliorant quelque peu parfois, des dispositions devenues classiques en matière d'inspection et de contrôle d'application des lois sociales. Ils appellent dès lors peu de commentaires autres que ceux déposés par le Conseil d'Etat dans son Avis.

Pour comprendre le premier alinéa 26, il ne faut pas perdre de vue que le 2° du premier alinéa de l'article 1^{er} se réfère au 1° dudit alinéa; cela signifie que la loi de 1951 sur la simplification des documents n'est pas applicable aux situations assimilées par la nouvelle loi bien qu'il n'y ait pas de contrat de louage de travail.

Un arrêté royal pourrait néanmoins étendre le régime de la loi de 1951 à ces hypothèses.

ART. 27 (art. 38 du texte adopté par la Commission).

L'article 27 doit permettre aux fonctionnaires et agents à ce désignés, agents des services communément qualifiés d'inspection de travail, de procéder aux contrôles pour l'application de la loi et des arrêtés d'exécution. La formule « fonctionnaires et agents » par sa généralité permet d'englober tous ceux d'entre eux déjà désignés ou à désigner et quel que soit le titre donné.

baar is voor beslag en overdracht. Ter verantwoording hiervan kan men stellen dat de vacantie in het moderne leven een volstreekte noodzaak is en er geen inbreuk op dit recht mag worden gepleegd, — hoewel men toch weet dat deze toestand zijn oorsprong enkel hierin vindt dat het in feite wenselijk leek de vacantieregeling van de arbeiders in de algemene regeling van de sociale zekerheid in te schuiven om aldus de administratie van de werkgevers te vergemakkelijken. Toch zou dan nog deze ongerijmdheid blijven bestaan dat het vacantiégeld van de bedienden, waarop het voornoemde artikel 8 niet slaat, wel vatbaar is voor overdracht en beslag.

In zijn advies n° 205, artikel 1410, § 1 gaf de Nationale Arbeidsraad, die onder de hiervoren beschreven omstandigheden geraadpleegd werd, als zijn mening te kennen dat het vakantiégeld als beloning moet worden beschouwd. Indien dit zo is, dan is het evenzeer als het loon vatbaar voor beslag en overdracht.

De Commissie sluit zich met algemene stemmen, bij 1 onthouding, aan bij deze oplossing.

Hieruit volgt dat het vroegere artikel 25 moet worden gewijzigd.

HOOFDSTUK VI.

Toezicht.

ART. 26 (art. 37 in de tekst van de Commissie).

In dit artikel en in de meeste overige artikelen van hetzelfde hoofdstuk zijn de klassiek geworden bepalingen inzake toezicht en controle op de toepassing van de sociale wetten overgenomen, soms met enkele verbeteringen. Deze artikelen behoeven dus weinig of geen commentaar buiten die welke de Raad van State in zijn advies heeft gegeven.

Voor een goed begrip van het 1^{ste} lid van artikel 26 mag niet uit het oog worden verloren dat het 2° van het 1^{ste} lid van artikel 1 naar het 1° van dat lid verwijst, hetgeen betekent dat de wet van 1951 betreffende de vereenvoudiging van de documenten niet van toepassing is op de door de nieuwe wet gelijkgestelde toestanden, al is er geen arbeidsovereenkomst.

Bij koninklijk besluit zou het stelsel van de wet van 1951 nochtans tot die hypothese kunnen worden verruimd.

ART. 27 (art. 38 in de tekst van de Commissie).

Artikel 27 heeft tot doel de daartoe aangewezen ambtenaren en beambten van wat men gemeenlijk de arbeidsinspectie pleegt te noemen, de bevoegdheid te geven om de controle inzake de toepassing van de wet en haar uitvoeringsbesluiten te doen. Door haar algemeenheid slaat de formule « ambtenaren en beambten » op al degenen die daartoe reeds aangewezen zijn of zullen worden, ongeacht de verleende titel.

ART. 28 et 29

(art. 39 et 40 du texte adopté par la Commission).

Depuis l'adoption de ces textes par la Chambre des Représentants, deux projets de loi ont été adoptés, l'un relatif au repos dominical, l'autre relatif à la durée du travail. Les deux discussions s'étant déroulées parallèlement, un même texte a pu être adopté pour ces deux lois en ce qui concerne la surveillance.

Il était dès lors hautement souhaitable, dans un but d'unification législative, que ce même texte soit retenu pour le présent et troisième projet de loi puisqu'aucune raison ne justifiait une rédaction différente ni des mesures particulières en ce qui concerne la protection de la rémunération.

Il a donc été décidé de substituer au texte adopté par la Chambre le texte qui, dans les deux autres projets de loi, a été retenu dans les deux Chambres. Ces textes ne justifieront donc pas ici de commentaire.

ART. 30.

(art. 41 du texte adopté par la Commission.)

Cet article devant permettre aux fonctionnaires et agents désignés de « requérir l'assistance de la police communale et de la gendarmerie », on s'est demandé si une telle mesure n'était pas susceptible de provoquer un sentiment de malaise en constatant l'interrogatoire d'un travailleur, alors que généralement les personnes qui doivent être interrogées sont convoquées au bureau de police. Il est répondu que ce sera le fonctionnaire qualifié et compétent qui interrogera, que généralement ce sera l'employeur ou son chef de service qualifié qui sera interrogé puisqu'il s'agira de vérifier s'il a appliqué ou respecté la loi, et, que d'autre part, tout officier de police peut toujours se présenter pour procéder à un interrogatoire. La disposition a été surtout prévue pour les hypothèses où l'entreprise ne comporte pas de bureau séparé et pour être assuré que les fonctionnaires désignés puissent prendre connaissance des documents. La mesure est en réalité destinée à faciliter le contrôle de l'application de la loi protectrice des travailleurs; c'est pourquoi les organisations syndicales ont demandé cette disposition.

ART. 31.

(art. 42 du texte adopté par la Commission.)

L'article 31 reproduit le texte ancien relatif à la police des poids et mesures. Il ne présente aucune difficulté.

CHAPITRE VII.

Dispositions pénales.

ART. 32 à 36.

(art. 43 à 47 du texte adopté par la Commission.)

Adoptés sans observations.

ART. 28 en 29

(art. 39 en 40 in de tekst van de Commissie).

Sinds de Kamer van Volksvertegenwoordigers dit ontwerp heeft aangenomen, zijn twee ontwerpen van wet aangenomen, namelijk het ontwerp betreffende de zondagsrust en het ontwerp betreffende de arbeidsduur. Beide besprekingen zijn parallel verlopen zodat voor de twee wetten met betrekking tot het toezicht dezelfde tekst kon worden goedgekeurd.

Met het oog op de eenmaking van de wetten is het derhalve ten zeerste wenselijk ook in dit derde ontwerp van wet dezelfde tekst in te voegen, aangezien wat betreft de bescherming van het loon geen enkele aanleiding bestaat om een andere tekst goed te keuren of bijzondere maatregelen te nemen.

Besloten is dan ook de tekst, die de Kamer heeft aangenomen, te vervangen door de tekst die beide Kamers hebben goedgekeurd voor de twee andere ontwerpen van wet. Die teksten behoeven hier dan ook geen commentaar.

ART. 30.

(art. 41 in de tekst van de Commissie.)

Dit artikel stelt de bedoelde ambtenaren en beambten in staat « de bijstand van de gemeentepolitie en van de rijkswacht te vorderen ». Gevraagd is of een dergelijke maatregel geen gevoelens van onbehaaglijkheid kon verwekken ter zake van de ondervraging van een werknemer, aangezien de te ondervragen personen over het algemeen opgeroepen worden naar het politiekantoor. Geantwoord is dat de ondervraging zal geschieden door de bevoegde deskundige ambtenaar, dat normaal de werkgever of zijn bevoegde dienstchef zal ondervraagd worden, omdat moet worden nagegaan of hij de wet heeft toegepast of geërbiedigd en dat, aan de andere kant, iedere officier van politie een ondervraging kan verrichten. De bepaling is vooral opgenomen met het oog op de gevallen dat in de onderneming geen afzonderlijk kantoor beschikbaar is en ten einde er zeker van te zijn dat de aangewezen ambtenaren kennis kunnen nemen van de stukken. In werkelijkheid is het de bedoeling het toezicht te vergemakkelijken op de toepassing van een wet die de werknemers beschermt; daarom hebben de vakverenigingen gevraagd die bepaling op te nemen.

ART. 31.

(art. 42 in de tekst van de Commissie.)

Artikel 31 neemt de oude tekst betreffende het toezicht op de maten en gewichten over. Deze tekst levert geen moeilijkheden op.

HOOFDSTUK VII.

Strafbepalingen.

ART. 32 tot 36.

(art. 43 tot 47 in de tekst van de Commissie.)

Zonder opmerkingen aangenomen.

CHAPITRE VIII.

Dispositions générales.**ART. 36bis.**

(art. 48 du texte adopté par la Commission.)

Personnel des salles de jeux.

Un article 36bis est introduit en fonction de la décision de la Commission de ne pas priver de la protection de leur rémunération les travailleurs occupés par une salle de jeux et contre lesquels on aurait soulevé l'exception de jeu.

Le présent rapport s'en explique longuement à propos de l'article premier et reproduit en Annexe l'Avis complémentaire demandé au Conseil d'Etat. Celui-ci, ainsi qu'on le verra, a suggéré de reporter la disposition dans le chapitre final, — ce qu'a accepté la Commission du Sénat —, et proposé un texte auquel elle s'est ralliée.

On remarquera que l'article 36bis a un caractère général en ce qui concerne le 1°. Il est conforme à la jurisprudence de la Cour de Cassation, notamment en ce qui concerne les sursalaires prévus par la loi de 1921, selon l'arrêt mentionné plus haut.

ART. 36ter.

(art. 49 du texte adopté par la Commission.)

Répression du vagabondage.

Cet article reprend la disposition de l'article 3, deuxième alinéa du projet.

ART. 37.

(art. 50 du texte adopté par la Commission.)

Privilèges et hypothèques.

L'article 37 a pour objet d'adapter la loi du 16 décembre sur les privilèges et hypothèques aux nouvelles formules incluses dans le présent projet de loi.

Le nouveau texte consacre le régime privilégié de la rémunération, pour toutes les catégories de travailleurs visés à l'article premier, jusqu'à concurrence de 180.000 francs.

Ce taux pourra cependant être adapté par l'arrêté royal après avis du Conseil national du Travail, adaptation à réaliser en liaison avec l'indice des prix de détail. On s'est demandé pourquoi cette adaptation ne pourrait se faire selon les règles d'automatisme de la loi de 1960 ce qui établirait ainsi une réelle unification. Ce système se heurterait cependant à deux objections de nature d'ailleurs différente. D'une part, on aboutira fatalement à des sommes très peu « rondes », ce qui ne serait peut-être pas si dommageable puisque les plafonds des cotisations subissent pareil aléa. Mais, d'autre part, des fluctuations des salaires ne suivent pas seulement l'évolution de l'indice des prix de détail : ils connaissent des relèvements étrangers au jeu de l'indice; la liaison rigide et exclusive à l'indice ne permettrait pas d'en tenir compte.

Correction mineure : il conviendra dans la finale du deuxième alinéa du 3° bis de lire : « indice des prix de détail » au lieu de « indice du prix de détail ».

HOOFDSTUK VIII.

Algemene bepalingen.**ART. 36bis.**

(art. 48 in de tekst van de Commissie.)

Personeel van de speelzalen.

Er wordt een artikel 36bis ingevoegd ingevolge een beslissing van de Commissie om de loonbescherming niet te onthouden aan werknemers die te werk gesteld zijn in een speelzaal en aan wie de spel-exceptie zou zijn tegengeworpen.

Dit wordt in het verslag uitvoerig toegelicht naar aanleiding van artikel 1 en men gelieve in dit verband ook het aanvullend advies van de Raad van State in te zien, dat bij dit verslag is gevoegd. Zoals men zal zien, wordt in dit advies gesuggereerd om de betrokken bepaling over te brengen naar het laatste hoofdstuk — wat de Senaatscommissie aanvaardt — en wordt tevens een tekst voorgesteld waarmee de Commissie zich akkoord heeft verklaard.

Op te merken valt dat artikel 36bis een algemeen karakter heeft, wat n° 1 betreft. Het is in overeenstemming met de rechtspraak van het Hof van Cassatie, met name voor extraloon als bedoeld in de wet van 1921 (zie het bovengenoemd arrest).

ART. 36ter.

(art. 49 in de tekst van de Commissie.)

Tegengaan van landlopen.

Hierin worden de bepalingen overgenomen van artikel 3, tweede lid van het ontwerp.

ART. 37.

(art. 50 in de tekst van de Commissie.)

Voorrechten en hypotheken.

Artikel 37 beoogt de wet van 16 december 1851 op de voorrechten en hypotheken aan te passen aan de nieuwe bepalingen van het onderhavige ontwerp van wet.

De nieuwe tekst bekrachtigt de bevoorrechte regeling van het loon voor alle categorieën van werknemers bedoeld in artikel 1, ten belope van 180.000 frank.

Dit bedrag kan evenwel na advies van de Nationale Arbeidsraad bij koninklijk besluit worden aangepast aan het indexcijfer van de kleinhandelsprijzen. Gevraagd is waarom die aanpassing niet volgens de automatische regeling van de wet van 1960 kan gebeuren, wat een werkelijke eenmaking zou zijn. Tegen zulk een regeling rijzen evenwel twee bezwaren van uiteenlopende aard. Aan de ene kant zouden de bedragen uiteraard weinig « afgerond » zijn, wat misschien niet zo hinderlijk is aangezien dat ook het geval is voor het maximum van de bijdragen. Maar aan de andere kant volgen de lonen niet alleen de ontwikkeling van het indexcijfer van de kleinhandelsprijzen : zij worden ook verhoogd op andere gronden dan de stijging van het indexcijfer; de nauwe en uitsluitende binding ervan aan dat indexcijfer zou het niet mogelijk maken die andere gronden in aanmerking te nemen.

Een kleine verbetering : in het tweede lid van n° 3bis moeten de laatste woorden van de Franse tekst : « indice du prix de détail » vervangen worden door : « indice des prix de détail ».

De même conviendra-t-il, pour la clarté du texte d'ailleurs, de lire à la quatrième ligne du 3° bis : « sans que *son* montant puisse excéder... » au lieu de : « sans que *le* montant... ».

Quant au fond il y a lieu de noter que les indemnités dites de préavis sont privilégiées sans qu'il y ait de plafond en vue de mieux protéger les travailleurs.

Le 2° de l'article a pour objet d'abroger le premier alinéa du 4° de l'article 19 de la même loi de 1851.

Ce texte remontant à l'article 31 de la loi du 7 août 1922, établissait une distinction entre différentes catégories de travailleurs. D'autre part, des discordances d'interprétations s'étaient manifestées au sujet de la notion de l'année échue et de l'année courante. Le texte était à la fois compliqué et accordait une protection plus restreinte. Le nouveau texte absorbe les différentes hypothèses en une formule unifiée et plus efficace.

Il convient aussi de souligner que le texte ajouté par la loi du 3 septembre 1946 relative aux vacances annuelles subsiste avec la protection qu'il conférait aux pécules.

ART. 38.

(art. 51 du texte adopté par la Commission.)

Modification de l'article 545 du Code de Commerce.

L'article 38 a pour objet de substituer un nouveau texte à celui de l'article 545 du Code de commerce pour l'adapter aux solutions nouvelles.

L'article 545 assimilait le salaire des ouvriers au salaire des gens de service pour le dernier mois précédant la faillite en ce qui concerne le privilège, ainsi que pour les six derniers mois de rémunération dus aux commis.

Le nouveau texte étend d'abord le champ d'application en fonction des articles 1 et 2 de la loi en élaboration, ce qui est évidemment logique. Il étend en outre le privilège aux indemnités de rupture, traitant celles-ci dans le même esprit que l'article précédent. En outre, il n'est plus fait de distinction pour les sommes ainsi dues selon qu'elles sont antérieures ou postérieures à la déclaration de faillite. Enfin, par un juste souci d'unification, le rang du privilège et le montant maximum protégé sont les mêmes que ceux de l'article 19, 3bis de la loi de 1851.

Le nouveau texte présente surtout le grand avantage d'unifier le régime pour les différentes catégories de travailleurs, facilitant ainsi singulièrement la connaissance du droit.

Au total, la nouvelle rédaction est plus large et plus satisfaisante.

ART. 39.

L'article 3, 2° de la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier, prescrivait que le règlement devait indiquer « les fournitures qui sont faites à l'ouvrier à charge d'imputation sur le salaire ». Il est proposé de

Ter verheldering van de tekst moet in n° 3bis op de vierde regel van de Franse tekst ook worden gelezen : « sans que *son* montant puisse excéder... » in plaats van « sans que *le* montant ... ».

Ten gronde moet worden opgemerkt dat de zogenoemde opzeggingsvergoedingen bevoorrecht zijn zonder maximumbedrag, ten einde de werknemers beter te beschermen.

Het n° 2 van artikel 37 strekt tot opheffing van het eerste lid van het n° 4 van artikel 19 van dezelfde wet van 1851.

Die tekst is terug te voeren op artikel 31 van de wet van 7 augustus 1922 dat een onderscheid maakte tussen verschillende categorieën van werknemers. Aan de andere kant werden de begrippen « verlopen jaar » en « lopende jaar » uiteenlopend geïnterpreteerd. De tekst was ingewikkeld en verleende minder bescherming. De nieuwe tekst vat de verschillende gevallen samen in eenzelfde bepaling die doelmatiger is.

Op te merken valt ook dat de tekst die daaraan toegevoegd is bij de wet van 3 september 1946 betreffende het jaarlijks verlof, gehandhaafd blijft, en dus ook de bescherming die hij aan het vacatiegeld verleende.

ART. 38.

(art. 51 in de tekst van de Commissie.)

Wijziging van artikel 545 van het Wetboek van Koophandel.

Artikel 38 beoogt artikel 545 van het Wetboek van Koophandel te vervangen door een nieuwe tekst, die aangepast is aan de nieuwe regeling.

Artikel 545 stelde, inzake voorrecht, het loon van de werklieden over de laatste maand en dat van de bedienden over de zes laatste maanden voor de faillietverklaring, gelijk met het loon van dienstboden.

De nieuwe tekst verruimt in de eerste plaats de werkingssfeer in het licht van de artikelen 1 en 2 van het behandelde ontwerp van wet, wat natuurlijk logisch is. Bovendien breidt hij het voorrecht uit tot de vergoeding wegens beëindiging van de dienstbetrekking, en regelt hij deze vergoeding in de zin van het vorige artikel. Voorts wordt voor die bedragen geen onderscheid meer gemaakt al naar zij verschuldigd zijn voor of na de faillietverklaring. Ten slotte zijn, met het oog op de eenmaking, de rang van het voorrecht en het hoogste beschermde bedrag dezelfde als in artikel 19, 3bis, van de wet van 1851.

De nieuwe tekst biedt vooral het grote voordeel dat hij de regeling eenmaakt voor de verschillende categorieën van werknemers en aldus de kennis van het recht ten zeerste vergemakkelijkt.

Alles samen genomen is de nieuwe tekst ruimer en doelmatiger.

ART. 39.

Artikel 3, 2°, van de wet van 15 juni 1896 op de werkplaatsreglementen bepaalde dat het reglement « de leveringen die worden gedaan aan de werkmansmits afhouding op het loon » moest aanduiden. Voorge-

supprimer la finale « à charge d'imputation sur les salaires ».

Cette suppression s'impose parce que le texte de l'article de la nouvelle loi ne permet plus l'imputation de fournitures sur le salaire, les fournitures éventuelles faisant dorénavant partie de la rémunération elle-même.

Cependant cet article est devenu sans objet étant donné que la récente loi sur les règlements du travail a déjà modifié le texte dans ce sens. C'est pourquoi l'article 39 est supprimé.

ART. 39bis.

(Article 52 du texte adopté par la Commission).

Cautionnement.

A l'occasion de la discussion de l'article 20 5°, la Commission a été amenée à examiner le problème des garanties du cautionnement. La loi sur le contrat d'emploi avait réalisé une garantie, mais qui pouvait être améliorée et de n'étendait pas aux autres travailleurs.

En vue de réaliser ce double objectif, la Commission, d'accord avec le gouvernement décide :

1° d'introduire dans le projet un article 39bis remplaçant l'article 32 des lois relatives au contrat d'emploi coordonnées le 20 juillet 1955 et adaptant l'article 33 au nouvel article;

2° d'introduire au 3° de l'article 40 du projet, le même texte qui remplace l'article 26 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

ART. 40.

(Article 53 du texte adopté par la Commission).

Modification des articles 8, 25 et 26 de la loi sur le contrat de travail.

Cet article tend à modifier les articles 8 et 25 de la loi de 1900 sur le contrat de travail. Ces modifications sont en concordance avec l'article 20 proposé dans l'actuel projet de loi, ce qui a été commenté.

Il s'agit des sommes versées par le travailleur du chef de dommages et intérêts et indemnités de rupture.

La nouvelle rédaction du dernier alinéa de l'article 8 s'en réfère à l'article 20 de la nouvelle loi qui fixe la retenue à un cinquième. Il est préférable de concentrer le mécanisme sur l'article 20.

L'article 25 de la loi de 1900 ne précisait pas de limite à l'imputation. Par le renvoi à l'article 20 de la nouvelle loi, la limite de l'imputation est fixée à un cinquième, ce qui constitue une importante amélioration.

En outre, la Commission décide d'ajouter un 3° remplaçant l'article 26 de la loi de 1900 par la même disposition que celle du nouvel article 32 des lois relatives au contrat d'emploi.

steld wordt het slot « mits afhouding op het loon » te doen vervallen.

Dit is noodzakelijk omdat de tekst van het artikel van de nieuwe wet niet meer toestaat leveringen in mindering te brengen op het loon, aangezien de eventuele leveringen voortaan deel uitmaken van het loon zelf.

Dit artikel heeft geen nut meer, sinds de onlangs goedgekeurde wet op de arbeidsreglementen de tekst in die zin heeft gewijzigd. Derhalve wordt artikel 39 geschrapt.

ART. 39bis.

(Artikel 52 in de tekst van de Commissie .

Waarborg.

Bij de bespreking van artikel 20, 5°, heeft uw Commissie het probleem van de waarborg onderzocht. In de wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden kwam een waarborg voor, die echter voor verbetering vatbaar was en die niet gold voor de andere werknemers.

Om dit tweevoudige doel te bereiken, besluit de Commissie, in overeenstemming met de Regering :

1° in het ontwerp een artikel 39bis op te nemen, dat in de plaats komt van artikel 32 van de wetten betreffende het bediendencontract, gecoördineerd op 20 juni 1955 en waarbij artikel 33 aan het nieuwe artikel wordt aangepast;

2° in artikel 40, 3°, van het ontwerp eenzelfde tekst op te nemen, die in de plaats komt van artikel 26 van de wet van 10 maart 1900 op het arbeidscontract.

ART. 40.

(Artikel 53 in de tekst van de Commissie).

Wijziging van de artikelen 8, 25 en 26 van de wet op de arbeidsovereenkomst.

Dit artikel strekt tot wijziging van de artikelen 8 en 25 van de wet van 1900 op de arbeidsovereenkomst. Die wijzigingen zijn in overeenstemming met artikel 20 dat in het ontwerp wordt voorgesteld. Hierover is reeds commentaar verstrekt.

Het betreft sommen die door de werknemer worden gestort als vergoeding en schadeloosstelling uit hoofde van verbreking.

In de nieuwe redactie van het laatste lid van artikel 8 wordt verwezen naar artikel 20 van de nieuwe wet die de inhouding op één vijfde vaststelt. Het is verkieslijk het mechanisme te concentreren op artikel 20.

Artikel 25 van de wet van 1900 stelde geen grens aan de inhouding. Ingevolge de verwijzing naar artikel 20 van de nieuwe wet wordt de grens van de inhouding op één vijfde vastgesteld, wat een aanzienlijke verbetering is.

Bovendien besluit de Commissie een n° 3 aan de tekst toe te voegen, waarbij artikel 26 van de wet van 1900 vervangen wordt door dezelfde bepaling als die van het nieuwe artikel 32 van de wetten betreffende het bediendencontract.

ART. 41.

Abrogation de la loi du 21 Ventôse An IX.

De la loi du 21 ventôse, an IX, ne subsistait qu'une phrase relative à la quotité saisissable du traitement des fonctionnaires en établissant des taux différents selon l'importance de la rémunération.

Le texte proposé avait pour but d'exclure de ce régime le personnel des services publics non soumis à un régime réglementaire pour le faire bénéficier de la loi en élaboration.

La Commission du Sénat ayant décidé d'amender l'article premier en introduisant la formule « sauf régime plus favorable », l'article 41 devient sans objet et la loi de l'an IX devient caduque par abrogation implicite. Par souci de clarté, elle sera d'ailleurs mentionnée dans les abrogations explicites à l'article 55, 6° du texte adopté par votre Commission.

Il ne faut pas perdre de vue que l'article premier n'excluant pas les agents de l'Etat de son bénéfice, ils rentrent dans le champ d'application de la protection.

La solution qui résulte de cette abrogation est d'ailleurs conforme à la volonté déjà exprimée par le Parlement.

En effet, une proposition de loi d'initiative parlementaire avait été déposée devant le Sénat au cours de la session de 1954-1955 (1).

ART. 41bis.

(Article 54 du texte adopté par la Commission).

Coordination des textes.

Ce texte est destiné à donner délégation au Roi pour modifier les dispositions légales existantes pour assurer les concordances.

Ce procédé usuel en pareils cas ne donne lieu à aucune discussion.

ART. 42.

(Article 55 du texte adopté par la Commission).

Abrogations.

Cet article énumère les différents textes à abroger en fonction des solutions adoptées pour les articles précédents.

Comme il vient d'être dit à propos de l'article 41, il y a lieu d'ajouter la loi de ventôse, an IX.

L'article 39 de la loi de 1900 avait reçu une nouvelle rédaction par l'article 7, § 17, D, de la loi du 30 avril 1958. Il visait l'hypothèse où la femme mariée travaillante avait une rémunération ne dépassant pas 3.000 francs par an. Ce chiffre a fait tomber cet article en désuétude et l'on pouvait donc utilement élaguer ce texte mort.

(1) Doc. S. n° 159, session 1954-1955.

ART. 41.

Opheffing van de wet van 21 Ventôse, jaar IX.

Van de wet van 21 ventôse jaar IX was er slechts één zin overgebleven, betreffende het gedeelte van de wedde van de ambtenaren, dat vatbaar is voor beslag; dat gedeelte verschilt naar gelang het bedrag van de wedde.

De voorgestelde tekst had ten doel het personeel van de openbare diensten, dat niet onderworpen is aan een reglementair statuut, van de toepassing van dat stelsel uit te sluiten om het de voordelen te doen genieten van de wettekst die thans wordt voorbereid.

Nu de Senaatscommissie beslist heeft het eerste artikel te wijzigen door invoeging van de zinsnede « behoudens gunstiger regeling », heeft artikel 41 geen reden van bestaan meer en vervalt de wet van het jaar IX door stilzwijgende opheffing. Duidelijkheidshalve zal dit uitdrukkelijk worden vermeld bij de expliciete opheffingen in artikel 55, 6° van de Commissie-tekst.

Op te merken valt dat aan de staatsambtenaren de voordelen van artikel 1 niet worden ontzegd, zodat ook deze categorie zal worden beschermd.

De oplossing die uit bedoelde opheffing voortspruit stemt trouwens overeen met de wens die het parlement reeds te kennen heeft gegeven.

Op parlementair initiatief is inderdaad een voorstel van wet in die zin ingediend in de Senaat tijdens de zitting 1954-1955 (1).

ART. 41bis.

(Artikel 54 in de tekst van de Commissie).

Coördinatie van teksten.

Deze tekst heeft ten doel de Koning te machtigen de bestaande wettelijke regelingen te wijzigen, met het oog op de aanpassing daarvan.

Dat procédé is algemeen gebruikelijk in zulke gevallen en heeft geen aanleiding gegeven tot bespreking.

ART. 42.

(Artikel 55 in de tekst van de Commissie).

Opheffingen.

Dit artikel somt de verschillende bepalingen op die moeten worden opgeheven in het raam van de in de voorgaande artikelen gestelde oplossingen.

Zoals gezegd voor artikel 41, dient hier ook melding te worden gemaakt van de wet van ventôse, jaar IX.

Artikel 39 van de wet van 1900 is gewijzigd bij artikel 7, § 17, D, van de wet van 30 april 1958. Die bepaling doelt op het geval waarin het loon toegekend aan een gehuwde vrouwelijke werknemer 3.000 F niet te boven gaat. Dit cijfer brengt mee dat bedoelde bepaling in onbruik is geraakt, zodat die dode tekst best wordt weggesnoeid.

(1) Gedr. St. Senaat, zitting 1954-1955 n° 159.

ART. 43.

(article 56 du texte adopté par la Commission).

Adaptation de la loi du 7 juillet 1957.

Il s'agit d'adapter l'article 20 de la loi du 9 juillet 1957 réglementant les ventes à tempérament en fonction des nouvelles réglementations sur la saisie et la cession prévues dans le présent projet.

ART. 44.

(article 57 du texte adopté par la Commission).

Mise en vigueur de la loi.

Cet article fixe la mise en vigueur au premier jour du quatrième mois qui suit la publication de la loi.

Ce délai apparemment anormal a été prévu non seulement pour permettre à tous les intéressés d'en prendre connaissance et d'adapter leurs dispositions ordinaires et habituelles, mais spécialement pour que les saisies et l'exécution des cessions en cours soient troublées le moins possible, mais aussi pour que les documents qui y sont relatifs puissent être modifiés en conséquence.

En annexe est publiée une note sur le jeu de la nouvelle loi proposée quant à son effet sur les actes antérieurs.

Les articles du projet, tels qu'ils sont libellés dans le texte présenté par la Commission, ont été adoptés à l'unanimité, sauf mention contraire.

L'ensemble du projet ainsi amendé est adopté à l'unanimité.

Le présent rapport a été approuvé à l'unanimité.

Le Président-Rapporteur,
Léon-Eli TROCLET.

ART. 43.

(art. 56 in de tekst van de Commissie).

Aanpassing van de wet van 7 juli 1957.

Het gaat hier om de aanpassing van artikel 20 van de wet van 9 juli 1957 tot regeling van de verkoop op afbetaling, aan de nieuwe bepalingen van het ontwerp op het beslag en de overdracht.

ART. 44.

(art. 57 in de tekst van de Commissie).

Inwerkingtreding van de wet.

Dit artikel stelt de inwerkingtreding op de eerste dag van de vierde maand die volgt op de bekendmaking van de wet.

Deze schijnbaar abnormale termijn is bepaald, niet alleen om alle belanghebbenden de gelegenheid te geven kennis te nemen van de wet en hun gewone maatregelen aan te passen, maar vooral om te bereiken dat de aan de gang zijnde beslagleggingen en overdrachten zo weinig mogelijk verstoord worden, echter ook om de aanpassing van de desbetreffende documenten mogelijk te maken.

In bijlage wordt een nota afgedrukt over de werking van de nieuwe wet ten aanzien van vroegere akten.

De artikelen van het ontwerp, zoals die voorkomen in de tekst van de Commissie, zijn met algemene stemmen aangenomen, zover niet anders is vermeld.

Het aldus geamendeerde ontwerp in zijn geheel is met algemene stemmen aangenomen.

Dit verslag is met algemene stemmen goedgekeurd.

De Voorzitter-Verslaggever,
Léon-Eli TROCLET.

TEXTE ADOPTE
PAR LA COMMISSION. (1)

CHAPITRE PREMIER.

Champ d'application.

ART. 1.

La présente loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs.

Pour l'application de la présente loi sont assimilés :

1° aux travailleurs : *les apprentis, ainsi que* 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°.

Les personnes rémunérées totalement ou partiellement au pourboire ou service sont présumées sauf preuve contraire, être des travailleurs aux termes du présent article.

La présente loi ne porte pas atteinte aux réglementations particulières *plus favorables*, 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° *le salaire en espèces auquel le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement;*

2° le pourboire *ou service* auquel le travailleur a droit en raison de son engagement ou en vertu de l'usage.

3° les avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement;

Le Roi peut, sur proposition du Conseil national du Travail, étendre la notion de « rémunération » telle qu'elle est définie à l'alinéa premier.

Toutefois, ne sont pas à considérer comme rémunération *pour l'application de la présente loi*, les indemnités payées directement ou indirectement par l'employeur :

1° comme pécule de vacances;

2° qui doivent être considérées comme un complément des indemnités dues par suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle;

3° qui doivent être considérées comme un complément des avantages accordés pour les diverses branches de la sécurité sociale.

PROJET TRANSMIS
PAR LA CHAMBRE DES REPRESENTANTS.

CHAPITRE I^{er}.

Champ d'application.

ART. 1.

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.

Toutefois ne sont pas à considérer comme rémunération, les indemnités payées directement ou indirectement par l'employeur :

1° comme pécule de vacances;

2° qui doivent être considérées comme un complément des indemnités dues par suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle;

3° qui doivent être considérées comme un complément des avantages accordés pour les diverses branches de la sécurité sociale.

(1) Les modifications apportées au texte du projet transmis par la Chambre des Représentants sont imprimées en italiques.

TEKST AANGENOMEN
DOOR DE COMMISSIE (1).

EERSTE HOOFDSTUK.

Werkingsfeer

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 leerlingen, alsook 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° bedoelde personen tewerkstellen.

Ieder die geheel of gedeeltelijk beloond wordt met fooien of bedieningsgeld wordt, behoudens tegenbewijs, geacht werknemer te zijn in de zin van dit artikel.

Deze wet doet geen afbreuk aan *gunstiger* bijzondere regelingen die voor bepaalde categorieën van werknemers zijn of zullen worden getroffen door of krachtens een andere wet.

ART. 2.

Deze wet verstaat onder « loon » :

1° *het loon in geld waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever;*

2° de fooien *of het bedieningsgeld* waarop de werknemer recht heeft ingevolge zijn dienstbetrekking of krachtens het gebruik;

3° de in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever;

De Koning kan, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad, het begrip « loon », zoals omschreven in het eerste lid, uitbreiden.

Voor de toepassing van deze wet worden evenwel niet als loon beschouwd de vergoedingen door de werkgever rechtstreeks of onrechtstreeks betaald :

1° als vakantiegeld;

2° welke moeten worden beschouwd als een aanvulling van de vergoedingen verschuldigd ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte;

3° welke moeten worden beschouwd als een aanvulling van de voordelen toegekend voor de verschillende takken van de sociale zekerheid.

(1) De wijzigingen die de Senaatscommissie heeft aangebracht in de tekst van de Kamer, zijn cursief gedrukt.

ONTWERP OVERGEZONDEN DOOR DE
KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS.

HOOFDSTUK I.

Toepassingsbied.

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 worden onder loon verstaan :

1° alle in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer ten gevolge van zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever;

2° de fooien waarop de werknemer, ten gevolge van zijn dienstbetrekking of het gebruik recht heeft.

Worden evenwel niet beschouwd als loon, de door de werkgever rechtstreeks of onrechtstreeks betaalde vergoedingen :

1° als vakantiegeld;

2° welke moeten worden beschouwd als een aanvulling van de vergoedingen verschuldigd ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte;

3° welke moeten worden beschouwd als een aanvulling van de voordelen toegekend voor de verschillende takken van de sociale zekerheid.

CHAPITRE II.

Protection de la rémunération.

ART. 3.

Il est interdit à l'employeur de restreindre, de quelque manière que ce soit, la liberté du travailleur de disposer de sa rémunération à son gré.

ART. 4.

La rémunération en espèces doit être payée en monnaie ayant cours légal en Belgique, lorsque le travailleur y exerce son activité.

Lorsque cette activité est exercée à l'étranger, la rémunération en espèces doit être payée, selon la demande du travailleur, en totalité ou en partie soit en monnaie ayant cours légal en Belgique, soit en monnaie ayant cours légal dans le pays où le travailleur exerce son activité.

L'employeur doit veiller à faire étendre à la rémunération du travailleur, la garantie de change qu'il obtient pour sa commande ou son adjudication.

ART. 5 (Art. 4bis) (1).

Le paiement de la rémunération en espèces doit s'effectuer de la main à la main.

Toutefois, du consentement écrit 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.

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

ART. 6 (Art. 5).

§ 1^{er}. — Une partie de la rémunération peut être payée en nature lorsque ce mode de paiement est de pratique courante ou souhaitable en raison de la nature de l'industrie ou de la profession en cause.

Cette partie est évaluée par écrit et portée à la connaissance du travailleur, lors de l'engagement de celui-ci.

Elle ne peut excéder un cinquième de la rémunération totale brute.

Elle ne peut dépasser deux cinquièmes lorsque l'employeur met à la disposition du travailleur une maison ou un appartement.

Elle ne peut excéder la moitié lorsqu'il s'agit des travailleurs suivants, complètement logés et nourris chez l'employeur :

1° les travailleurs domestiques;

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.

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.

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;

(1) Les chiffres entre parenthèses renvoient à la numérotation des articles dans ce rapport.

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.

ART. 4.

Het loon in geld moet worden uitbetaald in munt die wettelijk gangbaar is in België, wanneer de werknemer er zijn activiteit uitoefent.

Wanneer deze activiteit wordt uitgeoefend in het buitenland, moet het loon in geld, op verzoek van de werknemer, geheel of gedeeltelijk worden uitbetaald, hetzij in munt die wettelijk gangbaar is in België, hetzij in munt die wettelijk gangbaar is in het land waar de werknemer zijn activiteit uitoefent.

De werkgever dient ervoor te waken dat de wisselwaarborg die hij verkrijgt voor zijn bestelling of aanbesteding, uitgebreid wordt tot het loon van de werknemer.

ART. 5 (Art. 4bis) (1).

De uitbetaling van het loon in geld moet gebeuren van hand tot hand.

Met schriftelijke instemming van de werknemer, mag de uitbetaling *evenwel* gebeuren door toedoen van het bestuur der posterijen, het bestuur der postchecks of een bank.

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

ART. 6 (Art. 5).

§ 1. — Een gedeelte van het loon mag in natura worden uitbetaald, wanneer *deze wijze van betaling gebruikelijk of wenselijk is wegens de aard van de betrokken bedrijfstak of het betrokken beroep.*

Dit gedeelte wordt schriftelijk geschat en ter kennis van de werknemer gebracht bij zijn indienstneming.

Het mag een vijfde van het totale bruto-loon niet overschrijden.

Het mag twee vijfde *niet overschrijden*, wanneer de werkgever een huis of een appartement ter beschikking van de werknemer stelt.

Het mag de helft niet overschrijden wanneer het de volgende werknemers betreft, die volledig bij de werkgever gehuisvest en gevoed worden :

1° het huispersoneel;

(1) De cijfers tussen haakjes verwijzen naar de nummering van de artikelen in het verslag.

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.

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.

ART. 5.

§ 1. — Een gedeelte van het loon mag in natura worden uitbetaald, waar zulks gebruikelijk is.

Dit gedeelte mag één 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 de volgende werknemers betreft, die volledig door de werkgever gehuisvest en gevoed worden :

1° het huispersoneel;

2° les concierges;

3° les apprentis ou les stagiaires.

§ 2. — Peuvent *seuls* être fournis à titre de rémunération en nature :

1° le logement;

2° le gaz, l'électricité, l'eau, le chauffage et les combustibles;

3° la jouissance d'un terrain;

4° la nourriture consommée sur les lieux de travail;

5° 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;

6° 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 évalués au prix de revient, qui ne peut en aucun cas excéder le prix commercial normal, les avantages mentionnés au § 2, 2°, 5° et 6°.

Doivent être évalués forfaitairement aux montants fixés pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, la nourriture ainsi que le logement autre que celui visé au § 1^{er}, alinéa 4. Dans ce cas, la fourniture de l'électricité, du chauffage et de l'eau est comprise dans l'évaluation forfaitaire.

Sauf pour la nourriture et le logement 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 3, 4 et 5 et du § 2, alinéa 1^{er}, pour certaines catégories de travailleurs ou en raison d'usages qui sont constants dans certaines professions.

ART. 7 (Art. 6).

L'employeur et ses préposés ne peuvent intenter une action en paiement contre le travailleur qu'en raison de fournitures faites ou de services prestés :

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 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.

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 ou de services prestés :

- 2° de huisbewaarders;
3° de leerlingen of de stagiairs.

§ 2. — Als loon in natura, mogen alleen worden verstrekt :

- 1° huisvesting;
2° gas, elektriciteit, water, verwarming en brandstof;
3° het genot van een grond;
4° voedsel gebruikt op de plaats waar de arbeid wordt verricht;

5° gereedschap, dienst- of werkkleding en het onderhoud ervan, voor zover de werkgever krachtens een wets- of reglementsbeplating niet verplicht is die te verstrekken of te onderhouden;

6° het voor de arbeid nodige materieel of materiaal dat ten laste van de werknemer is overeenkomstig zijn dienstbetrekking of het gebruik.

Het loon in natura mag geen sterke drank en geen voor de gezondheid van de werknemer en zijn gezin schadelijke produkten omvatten.

§ 3. — Bij de betaling in natura mag de werkgever geen winst nastreven.

De voordelen genoemd in § 2, 2°, 5° en 6° moeten worden geraamd tegen de kostprijs, die in geen geval meer dan de normale handelsprijs mag bedragen.

De waarde *van de voeding* alsook van de huisvesting, behalve die waarvan sprake in § 1, vierde lid, moet forfaitair worden geraamd op de bedragen, bepaald voor de berekening van de bijdragen voor de sociale zekerheid. *In dat geval is de levering van elektriciteit, verwarming en water begrepen in de forfaitaire raming.*

Behalve voor de in het vorige lid bedoelde *voeding en huisvesting*, is het bewijs dat het bepaalde in deze paragraaf in acht is genomen, ten laste van de werkgever.

§ 4. — Op voorstel van het bevoegde 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, derde, vierde en vijfde lid, en in § 2, eerste lid.

ART. 7 (Art. 6).

De werkgever en zijn aangestelden mogen tegen de werknemer slechts een rechtsvordering tot betaling instellen voor leveringen gedaan of diensten verleend :

- 2° de huisbewaarders;
3° de leerlingen of de stagiairs.

§ 2. — Mogen als loon in natura 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 reglementsbeplating 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 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.

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 het 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 bevoegde 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 leveringen gedaan of diensten verleend :

1° conformément aux dispositions suivantes de la loi du 15 mai 1956 sur les économats :

a) article 1^{er}, b, pour les travailleurs des services publics;

b) article 3, alinéa 2 pour les autres travailleurs;

2° pour le commerce exercé par le travailleur.

ART. 8 (Art. 7).

Jusqu'à preuve du contraire, les fournitures faites et les services prestés *dans le cadre de l'article 7* au travailleur par le conjoint ou les enfants de l'employeur ou de ses préposés ou par toute personne habitant avec l'employeur, ses préposés ou ses sous-traitants, sont présumés avoir été faits ou prestés par l'employeur lui-même ou ses préposés.

De même sont présumés avoir été faits ou prestés au travailleur, les fournitures faites et les services prestés à son conjoint *et* à ses enfants *ainsi* qu'aux personnes habitant avec lui.

ART. 9 (Art. 8).

La rémunération doit être payée à *intervalles réguliers* et au moins deux fois par mois, à seize jours d'intervalle au plus, sauf en ce qui concerne :

1° la rémunération des employés, qui doit être payée au moins tous les mois;

2° les commissions dues aux représentants de commerce, *payées selon les dispositions de la législation fixant le statut des représentants de commerce;*

3° les commissions dues aux travailleurs autres que les représentants de commerce, *qui doivent être payées au moins tous les trois mois;*

4° les participations aux bénéfices et autres *prestations* similaires qui sont réglées conformément à l'accord des parties, au règlement d'atelier ou à tout autre *règlement en vigueur.*

Lorsque le paiement est fait par avance, celui-ci doit correspondre approximativement à ce qui est dû en rémunération nette.

Dans le cas où la rémunération doit être payée au moins deux fois par mois, l'un des paiements doit constituer un règlement définitif de la rémunération du mois.

Toutefois, pour les travailleurs payés à la façon, à la pièce ou à l'entreprise, un règlement partiel ou définitif est effectué au moins tous les mois.

1° conformément aux dispositions suivantes de la loi du 15 mai 1956 sur les économats :

a) article 1^{er}, b, pour les travailleurs des services publics;

b) article 3, alinéa 2 pour les autres travailleurs;

2° pour le commerce exercé par le travailleur.

ART. 7.

Jusqu'à preuve du contraire, les fournitures faites et les services prestés 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 présumés avoir été faites ou prestés par l'employeur lui-même ou ses préposés.

De même sont présumés avoir été faites ou prestées au travailleur, les fournitures faites et les services prestés à son conjoint ou à ses enfants ou aux personnes habitant avec lui.

ART. 8.

La rémunération doit être payée au moins deux fois par mois, à seize jours d'intervalle au plus, sauf en ce qui concerne :

1° la rémunération des travailleurs payés à la façon, à la pièce ou à l'entreprise; dans ce cas le règlement partiel ou définitif est effectué au moins tous les mois;

2° la rémunération des employés, qui doit être payée au moins tous les mois;

3° les commissions dues aux représentants de commerce, qui doivent être payées au moins tous les trois mois;

4° les participations aux bénéfices et autres avantages similaires qui sont réglés conformément à l'accord des parties ou au règlement d'atelier.

Dans le cas où la rémunération doit être payée au moins deux fois par mois, l'un des paiements doit constituer un règlement définitif de la rémunération du mois.

1° overeenkomstig de hiernavolgende bepalingen van de wet van 15 mei 1956 betreffende de diensten voor personeelszorg :

a) artikel 1, b, voor de werknemers der openbare diensten;

b) artikel 3, tweede lid voor de andere werknemers;

2° voor de door de werknemer uitgeoefende handel.

ART. 8 (Art. 7).

Behoudens tegenbewijs worden de leveringen en de diensten aan de werknemer *in het kader van artikel 7* gedaan of verleend door de echtgenoot of de kinderen van de werkgever of van diens aangestelden of door enig persoon die bij de werkgever, bij diens aangestelden of onderaannemers inwoont, vermoed door de werkgever zelf of zijn aangestelden te zijn gedaan of verleend.

Worden evenzo vermoed aan de werknemer te zijn gedaan of verleend, de leveringen en de diensten aan zijn echtgenoot en aan zijn kinderen *alsmede aan de personen die bij hem inwonen*.

ART. 9 (Art. 8).

Het loon moet *op gezette tijden*, ten minste tweemaal in de maand, met een tussenpoos van ten hoogste zesien dagen, worden uitbetaald, behalve wat betreft :

1° het loon van de bedienden, dat ten minste om de maand moet worden uitbetaald;

2° het commissieloon van de handelsvertegenwoordigers, *uitbetaald volgens de bepalingen van de wet tot instelling van het statuut van de handelsvertegenwoordigers*;

3° *het commissieloon van andere werknemers dan de handelsvertegenwoordigers, dat ten minste om de drie maanden moet worden uitbetaald*.

4° de aandelen in de winst en andere gelijksoortige prestaties, waarvan de betaling geschiedt overeenkomstig het akkoord tussen partijen, het werkplaatsreglement of enig ander vigerend reglement.

Bij vooruitbetaling moet het bedrag bij benadering overeenstemmen met het verschuldigde netto-loon.

In de gevallen waarin het loon ten minste tweemaal in de maand moet betaald worden, moet een van die betalingen een definitieve betaling uitmaken van het loon van de maand.

Voor de werknemers die betaald worden tegen tariefloon, taakloon of akkoordloon moet *evenwel* een gedeeltelijke of definitieve betaling ten minste om de maand geschieden.

1° overeenkomstig de hiernavolgende bepalingen van de wet van 15 mei 1956 betreffende de diensten voor personeelszorg :

a) artikel 1, b, voor de werknemers der openbare diensten;

b) artikel 3, tweede lid voor de andere werknemers;

2° voor de door de werknemer uitgeoefende handel.

ART. 7.

Behoudens tegenbewijs worden de leveringen gedaan en de diensten verleend aan de werknemer 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 of verleend.

Worden evenzo vermoed aan de werknemer te zijn gedaan of verleend, de leveringen en de diensten aan zijn echtgenoot of aan zijn kinderen of aan de bij hem inwonende personen.

ART. 8.

Het loon moet ten minste tweemaal per maand met een tussenpoos van ten hoogste zestien dagen worden uitbetaald, behalve wat betreft :

1° het loon van de werknemers die betaald worden tegen tariefloon, taakloon of akkoordloon; in dit geval moet de gedeeltelijke of definitieve betaling ten minste om de maand geschieden;

2° het loon van de bedienden dat ten minste om de maand moet worden uitbetaald;

3° het commissieloon van de handelsvertegenwoordigers, dat ten minste om de drie maanden moet worden uitbetaald;

4° de aandelen in de winst en andere gelijksoortige voordelen, waarvan de betaling geschiedt overeenkomstig het akkoord tussen partijen of het werkplaatsreglement.

In de gevallen waarin het loon ten minste tweemaal per maand moet betaald worden, moet een van die betalingen een definitieve betaling uitmaken van het loon van de maand.

Il peut être dérogé aux dispositions de l'alinéa premier 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 3, la rémunération doit être payée aux époques fixées par le règlement d'atelier *ou par tout autre règlement en vigueur*, et, au plus tard, le quatrième jour ouvrable qui suit la période *de travail pour laquelle le paiement est prévu*.

ART. 10 (nouveau) (Art. 8bis).

La rémunération porte intérêt de plein droit à dater de son exigibilité.

ART. 11 (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, *sans préjudice, pour les représentants de commerce, des dispositions de la législation fixant leur statut.*

En pareil cas, lorsque le travailleur le demande, le paiement de la rémunération restant due devra se faire à l'intervention de l'administration des postes, de l'office des chèques postaux ou d'une banque.

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

ART. 12 (nouveau) (Art. 9bis).

La quittance pour solde de tout compte délivrée par le travailleur au moment où l'engagement prend fin, n'implique aucune renonciation à ses droits.

Elle ne vaut que pour accusé de réception.

ART. 13 (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. 14 (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.

Sauf pour les travailleurs qui y sont occupés, le paiement ne peut en aucun cas être effectué :

1° dans une cantine, un local où sont débités des boissons, des comestibles ou des marchandises quelconques;

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 et au plus tard le quatrième jour ouvrable qui suit la période de paiement prévue.

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.

En pareil cas, lorsque le travailleur le demande, le paiement de la rémunération restant due devra se faire à l'intervention de l'administration des postes, de l'office des chèques postaux ou d'une banque.

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.

Sauf pour les travailleurs qui y sont occupés, le paiement ne peut en aucun cas être effectué : 1° dans une cantine, un local où sont débités des boissons, des comestibles ou des marchandises quelconques; 2° dans les lieux de divertissement; 3° dans des locaux attenants aux endroits spécifiés sous 1° et 2° ou dans

Van het bepaalde in het eerste lid kan worden afge-
weken bij beslissing van het bevoegde paritair comité,
door de Koning algemeen verbindend verklaard over-
eenkomstig de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststel-
ling van het statuut der paritaire comités of bij beslis-
sing van het Nationaal comité voor de huisarbeid, door
de Koning algemeen verbindend verklaard overeen-
komstig de wet tot vaststelling van het statuut van het
Nationaal comité voor de huisarbeid, zoals gecoördi-
neerd bij het koninklijk besluit van 5 april 1952.

Onverminderd het bepaalde in het eerste en het
derde lid moet het loon worden uitbetaald op de tijd-
stippen bepaald in het werplaatsreglement *of in enig
ander vigerend reglement*, en uiterlijk op de vierde
werkdag na de *arbeidsperiode waarvoor de uitbetaling
geschiedt*.

ART. 10 (*nieuw*) (Art. 8*bis*).

*Voor het loon is van rechtswege rente verschuldigd
met ingang van het tijdstip waarop het eisbaar wordt.*

ART. 11 (Art. 9).

Wanneer de dienstbetrekking een einde neemt, moet
het nog verschuldigde loon onverwijld worden uitbe-
taald en uiterlijk op de eerste betaaldag die volgt op
de datum waarop de dienstbetrekking eindigt, *onver-
minderd, wat betreft de handelsvertegenwoordigers,
het bepaalde in de wet tot instelling van hun statuut.*

In zodanig geval moet de uitbetaling van het nog
verschuldigde loon, indien de werknemer het verzoekt,
door tussenkomst van het bestuur der posterijen, het
bestuur der postchecks of een bank worden uitbetaald.

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

ART. 12 (*nieuw*) (Art. 9*bis*).

*De kwijting voor afrekening door de werknemer
afgegeven bij het einde van de dienstbetrekking, sluit
generlei afstand van zijn rechten in.*

Zij geldt slechts als ontvangsbewijs.

ART. 13 (Art. 10.)

Het loon moet derwijze worden uitbetaald dat de
werknemer zich niet tijdens een gewone rustdag moet
verplaatsen.

ART. 14 (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.

Behalve voor de daarin te werk gestelde werkne-
mers, mag de uitbetaling in geen geval geschieden :

1° in een kantine, in een lokaal waar dranken, eet-
waren of enigerlei goederen worden verkocht;

Van het bepaalde in het eerste lid kan worden afge-
weken bij beslissing van het bevoegde paritair comité,
door de Koning algemeen verbindend verklaard over-
eenkomstig de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststel-
ling van het statuut der paritaire comités of bij beslis-
sing van het Nationaal comité voor de huisarbeid, door
de Koning verplicht gesteld 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 tijd-
stippen bepaald in het werkplaatsreglement en uiter-
lijk op de vierde werkdag na de gestelde uitbetalings-
periode.

ART. 9.

Wanneer de dienstbetrekking een einde neemt, moet
het nog verschuldigde loon onverwijld worden uitbe-
taald en uiterlijk op de eerste betaaldag die volgt op
de datum waarop de dienstbetrekking eindigt.

In dergelijk geval moet de uitbetaling van het nog
verschuldigde loon, indien de werknemer erom ver-
zoekt, via het postbestuur, de dienst der postchecks of
een bank worden uitbetaald.

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.

Behalve voor de daarin te werk gestelde werkne-
mers, mag de uitbetaling in geen geval geschieden :

1° in een kantine, in een lokaal waar dranken, eetwa-
ren or enigerlei goederen worden verkocht, 2° in ver-
maakgelegenheden; 3° in lokalen palende aan de onder

2° dans des lieux de divertissement;

3° dans des locaux attenants aux endroits spécifiés sous 1° et 2° ou dans des dépendances de ceux-ci.

ART. 15 (Art. 12).

Un décompte *est* remis au travailleur lors de chaque règlement définitif.

Dans les six mois suivant l'entrée en vigueur de la présente loi, les commissions paritaires détermineront 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 cas de carence des commissions paritaires ou en l'absence de commission paritaire, le Roi prend les mesures visées à l'alinéa 2, après avis du Conseil national du travail.

ART. 16 (*nouveau*) (Art. 12bis).

L'employeur est subrogé aux obligations résultant de la présente loi en cas de faillite, déconfiture, décès ou disparition de son sous-traitant à due concurrence de ce qui reste dû au travailleur en rémunérations et indemnités légales, sans préjudice au droit pour l'employeur de récupérer à charge du subrogé les sommes ainsi payées.

ART. 17 (Art. 13).

Même en vertu d'une procuration ou d'un mandat verbal ou écrit, général ou spécial, *rémunéré* 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. 18 (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 :

des dépendances de ceux-ci.

ART. 12.

Un décompte sera remis au travailleur lors de chaque règlement définitif.

Dans les six mois suivant l'entrée en vigueur de la présente loi, les commissions paritaires détermineront 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 cas de carence des commissions paritaires ou en l'absence de commission paritaire, le Roi prend les mesures visées au 2° alinéa, 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 :

2° in vermaakgelegenheden;

3° in lokalen palend aan de onder 1° en 2° genoemde plaatsen of in de aanhorigheden daarvan.

ART. 15 (Art. 12.)

Bij elke definitieve betaling wordt aan de werknemer een afrekening overhandigd.

Binnen zes maanden na de inwerkingtreding van deze wet bepalen de paritaire comité's welke gegevens dat stuk moet bevatten.

Deze beslissingen van de paritaire comité's kunnen door de Koning algemeen verbindend worden verklaard overeenkomstig de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comité's

Wanneer de paritaire comité's in gebreke blijven, of wanneer er geen paritair comité bestaat, neemt de Koning de in het tweede lid bedoelde maatregelen op advies van de Nationale Arbeidsraad.

ART. 16 (nieuw) (Art. 12bis).

Bij faillissement, onvermogen, overlijden of verdwijning van zijn onderaannemer treedt de werkgever in de uit deze wet voortvloeiende verplichtingen ten belope van het bedrag dat aan de werknemer nog verschuldigd is aan loon en wettelijke vergoedingen, onverminderd het recht van de werkgever om de aldus betaalde bedragen te verhalen op degene in wiens plaats hij gesteld is.

ART. 17 (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) ieder 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. 18 (Art. 14).

Het is aan een ieder verboden, zelfs indien hij handelt op grond van een volmacht of van een mondelinge of schriftelijke, algemene of bijzondere lastgeving :

1° en 2° genoemde plaatsen of in de bijgebouwen daarvan.

ART. 12.

Bij elke definitieve betaling zal aan de werknemer een afrekening worden overhandigd.

Binnen zes maanden na de inwerkingtreding van deze wet bepalen de paritaire comité's welke inlichtingen in dit stuk moeten worden verstrekt.

De beslissingen van de paritaire comité's kunnen door de Koning algemeen verbindend worden verklaard overeenkomstig de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comité's.

Wanneer de paritaire comité's in gebreke blijven, of waar geen paritair comité bestaat, neemt de Koning de in het tweede lid bedoelde maatregelen 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 lastgeving :

1° de faire habituellement et même gratuitement au travailleur l'avance de *fonds* 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. 19 (Art. 15).

§ 1^{er}. — Il est interdit à l'employeur d'imposer au travailleur entièrement ou partiellement rémunéré au pourboire ou service, lors de son embauchage, pendant son engagement ou à la fin de celui-ci, des versements sur le pourboire ou service remis à son intention, sous la dénomination quelconque de frais ou tout autre et pour quelqu'objet que ce soit, d'effectuer sur ceux-ci des retenues autres que celles qui sont autorisées par la loi, ou de subordonner l'engagement ou la continuation de celui-ci à un quelconque versement.

§ 2. — Dans le cadre de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des Commissions paritaires, les Commissions paritaires peuvent déterminer par catégorie professionnelle ou par région le mode de répartition de pourboire ou service, remis à l'intention des travailleurs.

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. 20 (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 mesure autres que celles établies par et en vertu de 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 loi.

ART. 21 (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 compte 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 20;

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 compte 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;

1° er een gewoonte van te maken aan de werknemer zelfs om niet een *geldvoorschot* te geven en vervolgens van de werkgever of van zijnentwege het loon van die werknemer in ontvangst te nemen;

2° er een gewoonte van te maken tegen vergoeding het loon van de werknemer in ontvangst te nemen.

ART. 19 Art. 15).

§ 1. — Het is de werkgever verboden aan de geheel of gedeeltelijk met fooien of bedieningsgeld betaalde werknemer, bij zijn indienstneming, tijdens zijn dienstbetrekking of bij het beëindigen ervan, *onder enige benaming van kosten of anderszins, en voor welk doel ook*, storting op de te zijnen behoeve overhandigde fooien of bedieningsgeld op te leggen of hierop andere dan wettelijk toegelaten inhoudingen te doen, *of de dienstbetrekking of de voortzetting ervan afhankelijk te stellen van enigerlei storting*.

§ 2. — *In het kader van de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut van de paritaire comité's kunnen deze per beroepscategorie of per gewest bepalen op welke wijze de ten behoeve van de werknemers overhandigde fooien of bedieningsgeld moeten worden verdeeld.*

Wanneer er 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. 20 (Art. 16).

Wanneer bij het meten van de arbeid der werknemers voor de bepaling van hun loon gebruik wordt gemaakt hetzij van gewichten, hetzij van lengte-, vlakke-, inhouds-, of lichaamsmaten, is het verboden andere eenheden van gewicht of maat te bezigen dan die welke bij en krachtens de wet van 1 oktober 1855 zijn vastgesteld.

De wettige meettoestellen die voor dat doel worden gebezigd, worden volgens de voorschriften der wet gekeurd en geijkt.

(ART. 21 (Art. 17)).

Met het oog op de bepaling van het loon der werknemers, kan de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad :

1° voor bepaalde bedrijfstakken het gebruik verbieden van rekeneenheden, die niet gegrond zijn op het metriek stelsel;

2° de keuring en ijking voorschrijven van andere meettoestellen dan de toestellen in artikel 20 vermeld;

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, storting op de te zijnen behoeve overhandigde fooien op te leggen of hierop andere dan wettelijke toegelaten inhoudingen te doen.

§ 2. — De paritaire comités kunnen per beroepscategorie of per gewest bepalen op welke wijze de ten behoeve van de werknemers 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 te 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° imposer, pour des industries déterminées, l'emploi d'appareils spéciaux de mesurage.

Le mode de vérification des appareils visés à l'alinéa 1^{er}, 2° et 3°, ainsi que les conditions auxquelles ils devront satisfaire, seront fixés par le Roi.

ART. 22 (Art. 18).

Les vérificateurs des poids et mesures sont chargés de la vérification et du poinçonnage des instruments visés aux articles 20 et 21.

ART. 23 (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 la rémunération.

ART. 24 (Art. 20).

Peuvent seuls être imputés sur la rémunération du travailleur :

1° les retenues effectuées en application de la législation fiscale, de la législation relative à la sécurité sociale et en application des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale;

2° les amendes 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 faites par l'employeur;

5° le cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations du travailleur.

Le total des retenues ne peut dépasser le cinquième de la rémunération en espèces due à chaque paie, déduction faite des retenues effectuées en vertu de la législation fiscale, de la législation relative à la sécurité sociale et en vertu des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale.

Toutefois, cette limitation 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 à l'alinéa 1^{er}, 3°.

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.

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 la rémunération.

ART. 20.

Peuvent seuls être imputés sur la rémunération du travailleur :

1° les retenues effectuées en application de la législation fiscale, de la législation relative à la sécurité sociale et en application des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de 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, de la législation relative à la sécurité sociale et en vertu des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de 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.

3° voor bepaalde bedrijfstakken het gebruik opleggen van bijzondere meettoestellen.

De wijze van keuring van de toestellen bedoeld in het eerste lid, 2° en 3°, alsmede de eisen waaraan zij moeten voldoen, worden door de Koning vastgesteld.

ART. 22 (art. 18).

De keurders van de maten en gewichten zijn belast met de keuring en ijking van de toestellen bedoeld in de artikelen 20 en 21.

ART. 23 (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. 24 (Art. 20).

Op het loon van de werknemer mogen alleen in mindering worden gebracht :

1° de inhoudingen krachtens de belastingwetgeving, de wetgeving op de sociale zekerheid en krachtens particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid;

2° de krachtens het werkplaatsreglement opgelegde geldboeten;

3° de voorschotten en 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 *verstrekt door de werkgever*;

5° de gestelde borg voor het nakomen der verplichtingen van de werknemer.

Het totaal van de inhoudingen mag niet meer bedragen dan één vijfde van het bij elke uitbetaling verschuldigde loon in specie, na aftrek van de inhoudingen op grond van de belastingwetgeving, van de wetgeving op de sociale zekerheid en van particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid.

Deze beperking is echter niet van toepassing wanneer de werknemer bedrog heeft gepleegd of vóór de afrekening van de in het eerste lid, 3° bedoelde vergoedingen en schadeloosstellingen vrijwillig zijn dienstbetrekking heeft beëindigd.

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.

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, de wetgeving op de sociale zekerheid en krachtens particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake 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, de wetgeving op de sociale zekerheid en op grond van particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake 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.

CHAPITRE V.

Saisie et cession de la rémunération.

ART. 25 (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. 26 (Art. 22).

§ 1^{er}. *La part de la rémunération qui excède 15.000 F par mois civil peut être cédée ou saisie sans limitation.*

La part de la rémunération supérieure à 8.000 F et n'excédant pas 15.000 F par mois civil, ne peut être cédée ni saisie pour plus de 2/5 au total.

La part de la rémunération supérieure à 5.000 F et n'excédant pas 8.000 F par mois civil, ne peut être cédée ni saisie pour plus de 1/5 au total.

La part de la rémunération qui ne dépasse pas 5.000 F par mois civil ne peut être cédée ni saisie.

§ 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 24.

§ 3. *Après avis du Conseil national du travail, le Roi peut adapter aux circonstances économiques les montants de rémunération visés au § 1^{er}.*

Toutefois cette adaptation se fera en liaison avec l'indice des prix de détail du Royaume et par tranche de 100 F au multiple de 100 F.

ART. 27. (Art. 23).

La limitation prévue à l'article 26 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, 221, 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 au conjoint 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 rémunération n'est plus saisissable ni cessible d'un autre chef, qu'à concurrence de la quotité

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.

La rémunération ne peut être saisie à raison de plus d'un cinquième, ni cédée à raison de plus d'un autre cinquième.

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. 23.

La limitation prévue à l'article 22 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 être payée au travailleur pour l'une des causes prévues à l'alinéa 1^{er}, la rémunération n'est pas saisissable et cessible d'un autre chef, qu'à raison des deux cin-

HOOFDSTUK V.

Beslag op en overdracht van het loon.

ART. 25 (Art. 21).

Voor de toepassing van dit hoofdstuk worden de bedragen die de werkgever als gift aan de werknemer toekent, gelijkgesteld met loon.

ART. 26 (Art. 22).

§ 1. — *Het gedeelte van het loon boven 15.000 frank per kalendermaand kan onbeperkt overgedragen of in beslag genomen worden.*

Het gedeelte van het loon boven 8.000 frank en tot ten hoogste 15.000 frank per kalendermaand, kan niet worden overgedragen of in beslag genomen voor meer dan 2/5 in totaal.

Het gedeelte van het loon boven 5.000 frank en tot ten hoogste 8.000 frank per kalendermaand, kan niet worden overgedragen of in beslag genomen voor meer dan 1/5 in totaal.

Het gedeelte van het loon dat 5.000 frank per kalendermaand niet te boven gaat, is niet vatbaar voor overdracht of beslag.

§ 2. — Bij de vaststelling van het loon met het oog op de toepassing van dit artikel, worden de bedragen afgetrokken die overeenkomstig artikel 24 in mindering zijn gebracht.

§ 3. — *Na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de in § 1 bedoelde loonbedragen aanpassen aan de economische omstandigheden.*

Deze aanpassing moet evenwel geschieden in verhouding tot het indexcijfer van de kleinhandelsprijzen van het Rijk en per schijf van 100 frank of een veelvoud van 100 frank.

ART. 27 (Art. 23.)

De in artikel 26 voorgeschreven beperking is niet van toepassing :

1° wanneer op het loon beslag wordt gelegd of wanneer het wordt overgedragen ten gevolge van een vordering gegrond op een van de redenen genoemd in de artikelen 203, 205, 206, 207, 212, 221, 268, eerste lid, 301, 303, 340b, 340c, 342a, 351, 762, 1448, 1537 en 1575 van het Burgerlijk Wetboek en, in het algemeen, ten gevolge van een vordering wegens alimentatieplicht;

2° wanneer het loon aan de echtgenoot van de werknemer moet worden betaald met 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 bedoelde redenen, is het loon *niet meer* vatbaar voor beslag en overdracht om een andere

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.

Het loon mag voor niet meer dan één vijfde in beslag genomen worden en voor niet meer dan één ander vijfde worden overgedragen.

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 zijn gebracht.

ART. 23.

De in artikel 22 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 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 loon nog alleen vatbaar voor beslag en overdracht om een andere

déterminée conformément à l'article 26, diminuée de la somme qui ne peut être payée au travailleur pour l'une des causes prévues à l'alinéa 1^{er}.

CHAPITRE VI. (Chapitre Vbis).

Procédure relative à la cession de la rémunération.

ART. 28 (Art. 24, § 1^{er}).

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.

Dans les cas d'application de la loi du 9 juillet 1957 réglementant les ventes à tempérament et leur financement, l'acte doit reproduire les dispositions des articles 29 à 33.

Les dispositions du présent article sont prescrites à peine de nullité.

ART. 29 (Art. 24, § 2).

A défaut d'opposition du cédant faite conformément à l'article 30, la cession sortit 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.

ART. 30 (Art. 24, § 3).

Dans les dix jours de l'envoi de la notification, visée à l'article 29, 1° le cédant peut s'opposer à l'intention d'exécution à condition d'en aviser le débiteur cédé.

Dans les cinq jours de l'envoi de la lettre du cédant, le débiteur cédé en avisera le cessionnaire.

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 à l'article 32.

ART. 31 (Art. 24, § 4).

A peine de nullité toutes les notifications visées aux articles 29 et 30 se font par lettre recommandée à la

quienes 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}. — 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 de §§ 2 à 6.

Les dispositions du présent paragraphe sont prescrites à peine de nullité.

§ 2. — A défaut d'opposition du cédant faite conformément au § 3, la cession sortit 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 s'opposer à l'intention d'exécution à condition d'en aviser par lettre ordinaire le débiteur cédé.

Dans les cinq jours de l'envoi de la lettre du cédant le débiteur cédé en avisera le cessionnaire.

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. — A peine de nullité, toutes les notifications visées aux §§ 2 et 3, à l'exception de la lettre par laquelle le créant fait opposition, se font par lettre

reden, dan ten belope van het bedrag bepaald overeenkomstig artikel 26, verminderd met het bedrag dat om een van de in het eerste lid bedoelde redenen niet aan de werknemer mag worden uitbetaald.

HOOFDSTUK VI. (Hoofdstuk Vbis).

Procedure betreffende de overdracht van het loon.

ART. 28 (Art. 24, § 1.)

De overdracht van het loon moet gebeuren bij een akte onderscheiden van die welke de hoofdverbintenis waarvan zij de uitvoering waarborgt, bevat.

Die akte wordt opgemaakt in zoveel exemplaren als er partijen zijn met een onderscheiden belang.

In de gevallen waarin de wet van 9 juli 1957 tot regeling van de verkoop op afbetaling en van zijn financiering toepasselijk is, moeten de bepalingen van de artikelen 29 tot 33 in de akte voorkomen.

De bepalingen van dit artikel zijn voorgeschreven op straffe van nietigheid.

ART. 29 (Art. 24, § 2.)

Bij gebreke van verzet door de overdrager overeenkomstig artikel 30 heeft de overdracht gevolg, 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° bedoelde kennisgeving heeft gezonden;

3° na het verstrijken van de termijn van verzet, aan de gecedeerde schuldenaar, een eensluidend verklaard afschrift van de akte van overdracht heeft gezonden.

ART. 30 (Art. 24, § 3.)

Binnen tien dagen na de verzending van de in artikel 29, 1° bedoelde kennisgeving kan de overdrager zich verzetten tegen het voornemen tot uitvoering van de overdracht, mits hij daarvan kennis geeft aan de gecedeerde schuldenaar.

Binnen vijf dagen na de verzending van de brief van de overdrager moet de gecedeerde schuldenaar de overnemer daarvan in kennis stellen.

In geval van verzet mag de gecedeerde schuldenaar niets inhouden van het loon ter uitvoering van de overdracht, zolang deze niet bekrachtigd is overeenkomstig artikel 32.

ART. 31 (Art. 24, § 4.)

Op straffe van nietigheid geschieden alle in de artikelen 29 en 30 bedoelde kennisgevingen.

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. — De overdracht van het loon moet 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 zijn met een onderscheiden belang.

De bepalingen van §§ 2 tot 6 moeten erin voorkomen.

De bepalingen van deze paragraaf zijn voorgeschreven op straffe van nietigheid.

§ 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 zich verzetten tegen het voornemen tot uitvoering van de overdracht, mits hij daarvan bij gewone brief kennis geeft aan de gecedeerde schuldenaar.

Binnen vijf dagen van de verzending van de brief van de overdrager moet de gecedeerde schuldenaar er de overnemer in kennis van stellen.

Ingeval 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. — Op straffe van nietigheid geschieden alle in de §§ 2 en 3 bedoelde kennisgevingen, met uitzondering van de brief waarin de overdrager verzet aantekent,

poste ou par exploit d'huissier dont les frais restent à charge de celui qui les a exposés.

ART. 32 (Art. 24, § 5).

En cas d'opposition, le cessionnaire *convoque* le cédant par lettre recommandée adressée par huissier, 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 cession. En cas de validation la cession peut être exécutée par le débiteur cédé sur simple notification qui lui est faite par le greffier dans les cinq jours à partir du jugement.

ART. 33 (Art. 24, § 6).

Lorsque l'engagement du cédant prend fin avant que le prélèvement de la somme cédée n'atteigne le montant de la cession validée par le juge de paix, le débiteur cédé transmet au cessionnaire la notification visée à l'article 32, alinéa 2, en indiquant le total des sommes prélevées.

La validation conserve ses effets et la cession peut être exécutée par tout nouvel employeur à concurrence du montant initial de la cession, diminué des sommes déjà prélevées, pour autant que le cessionnaire informe le nouvel employeur, par lettre recommandée à la poste, de la décision de validation du juge de paix et du relevé des sommes déjà prélevées.

ART. 34 (Art. 24, § 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.

ART. 35 (Art. 24, § 8).

Le présent chapitre n'est pas applicable lorsque la cession de la rémunération est constatée par un acte authentique.

ART. 36 (Art. 25).

Les dispositions des Chapitres V et VI sont applicables aux prestations prévues à l'article 2, dernier alinéa, 1°.

Les dispositions de l'article 8 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944, concernant la sécurité sociale des travailleurs, sont applicables aux prestations prévues à l'article 2, dernier alinéa, 2° et 3°.

CHAPITRE VII. (Chapitre VI).

Surveillance.

ART. 37 (Art. 26).

Les employeurs, à l'exclusion des personnes visées à l'article 1^{er}, alinéa 2, 2°, doivent se conformer aux dis-

recommandée à la poste ou par exploit d'huissier dont les frais n'entrent pas en taxe.

§ 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 cession. En cas de validation, la cession peut être exécutée par le débiteur cédé sur simple notification qui lui est faite par le greffier dans les cinq jours à partir du jugement.

§ 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 la cession peut être exécutée par tout nouvel employeur à concurrence du montant initial de la cession, diminué des sommes déjà prélevées, pour autant que le cessionnaire informe le nouvel employeur, 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.

ART. 25.

Les dispositions de l'article 8 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944, concernant la sécurité sociale des travailleurs, sont applicables aux prestations prévues à l'article 2, dernier alinéa.

CHAPITRE VI.

Surveillance.

ART. 26.

Les employeurs à l'exclusion des personnes visées à l'article 1^{er}, alinéa 2, 2°, doivent se conformer aux dis-

bij ter post aangetekende brief of bij deurwaarders-exploot, waarvan de kosten ten bezware blijven van degene die ze gemaakt heeft.

ART. 32 (Art. 24, § 5).

In geval van verzet roept de overnemer de overdrager bij *aangetekende* brief, *toegezonden door* een deurwaarder, 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. Bij bekrachtiging kan de overdracht door de gecedeerde schuldenaar worden uitgevoerd op eenvoudige kennisgeving die hem door de griffier wordt gedaan binnen vijf dagen te rekenen van het vonnis.

ART. 33 (Art. 24, § 6).

Wanneer de dienstbetrekking van de overdrager eindigt voordat de inhoudingen het bedrag van de door de vrederechter bekrachtigde overdracht hebben bereikt, zendt de gecedeerde schuldenaar de in *artikel 32*, tweede lid, bedoelde kennisgeving door aan de overnemer, met vermelding van het totaal der ingehouden bedragen.

De bekrachtiging behoudt haar gevolgen en de overdracht kan door iedere nieuwe werkgever worden uitgevoerd ten belope van het oorspronkelijke 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 werkgever brengt.

ART. 34 (Art. 24, § 7).

Wanneer de dienstbetrekking van de overdrager eindigt voordat de inhoudingen het bedrag van de overdracht hebben bereikt of wanneer het bedrag van de overdracht is bereikt, bezorgt de gecedeerde schuldenaar een staat van de periodieke inhoudingen en het totale bedrag aan de overdrager.

ART. 35 (Art. 24, § 8).

Dit hoofdstuk is niet van toepassing wanneer de overdracht van het loon in een authentieke akte is vastgesteld.

ART. 36 (Art. 25).

De bepalingen in Hoofdstuk V en VI zijn van toepassing op de prestaties, bedoeld in artikel 2, laatste lid 1°.

De bepalingen van artikel 8 van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders zijn toepasselijk op de in artikel 2, laatste lid, 2° en 3° vermelde prestaties.

HOOFDSTUK VII (Hoofdstuk VI).

Toezicht.

ART. 37 (Art. 26).

De werkgevers, met uitzondering van de door artikel 1, tweede lid, 2°, bedoelde personen, moeten zich

bij ter post aangetekende brief of bij deurwaarders-exploot, waarvan de kosten niet in rekening mogen gebracht worden.

§ 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. Bij bekrachtiging kan de overdracht door de gecedeerde schuldenaar worden uitgevoerd op eenvoudige kennisgeving die hem door de griffier binnen vijf dagen te rekenen vanaf het vonnis 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 werkgever worden uitgevoerd ten belope van het oorspronkelijke 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 werkgever 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 totale bedrag aan de overdrager over.

§ 8. — Dit artikel is niet van toepassing wanneer de overdracht van het loon in een authentieke akte is vastgesteld.

ART. 25.

De bepalingen van artikel 8 van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders zijn toepasselijk op de in artikel 2, laatste lid, vermelde prestaties.

HOOFDSTUK VI.

Toezicht.

ART. 26.

De werkgevers, met uitzondering van de door artikel 1, tweede lid, 2°, bedoelde personen, moeten zich

positions 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. 38 (Art. 27).

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. 39 (Art. 28).

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 38 *peuvent, dans l'exercice de leur mission :*

1^o *pénétrer librement, à toute heure du jour et de la nuit, sans avertissement préalable, dans tous les établissements, parties d'établissements, locaux ou autres lieux de travail où sont occupées des personnes soumises aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution et où se fait le paiement de la rémunération, ainsi que dans les locaux où l'on emploie des appareils soumis aux dispositions des articles 20 et 21. Toutefois, dans les locaux habités, ils ne peuvent pénétrer qu'avec l'autorisation préalable du juge de paix;*

2^o *procéder à tous examens, contrôles et enquêtes, et recueillir toutes informations qu'ils estiment nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales et réglementaires sont effectivement observées et notamment :*

a) *interroger, soit seuls, soit ensemble, l'employeur, ses préposés ou mandataires ainsi que les travailleurs et les membres des délégations syndicales au sein de l'entreprise, sur tous faits dont la connaissance est utile à l'exercice de la surveillance;*

b) *se faire produire sans déplacement tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la présente loi et ses arrêtés d'exécution, d'en établir des copies ou extraits;*

c) *prendre connaissance et copie de tous livres, registres et documents qu'ils jugent nécessaires à l'accomplissement de leur mission;*

d) *ordonner l'affichage des documents dont l'apposition est prévue par la présente loi et ses arrêtés d'exécution.*

ART. 40 (Art. 29).

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 38 *ont le droit de donner des avertissements, de fixer au contrevenant un délai destiné à lui permettre de se mettre en règle, de dresser des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.*

positions 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. 27.

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. 28.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 27 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.

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 et, le cas échéant, les membres de la délégation syndicale au sein de l'entreprise 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. 29.

Les fonctionnaires visés à l'article 27 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.

schikken naar de bepalingen van de besluiten genomen ter uitvoering van de 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 toepasselijk maken op de door artikel 1, tweede lid, 2° bedoelde personen.

ART. 38 (Art. 27).

Onverminderd de plichten van de officieren van de gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren en beambten toezicht op de uitvoering van deze wet en op de ter uitvoering ervan genomen besluiten.

ART. 39 (Art. 28).

De in artikel 38 bedoelde ambtenaren en beambten mogen, bij de uitoefening van hun opdracht :

1° op elk uur van de dag of van de nacht, zonder voorafgaande verwittiging, vrij binnegaan in alle inrichtingen, gedeelten van inrichtingen, lokalen of andere werkplaatsen, waar personen tewerkgesteld zijn die onder de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan vallen en waar het loon wordt uitbetaald, evenals in de lokalen waar men gebruik maakt van toestellen onderworpen aan de bepalingen van de artikelen 20 en 21. Tot de bewoonde lokalen hebben zij evenwel slechts toegang wanneer de vrederechter vooraf toestemming heeft verleend;

2° elk onderzoek, elke controle en enquête instellen, alsmede alle inlichtingen inwinnen, die zij nodig achten om zich te vergewissen dat de wettelijke en reglementaire bepalingen werkelijk worden nageleefd en met name :

a) hetzij alleen, hetzij te zamen, de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers evenals de werknemers en de leden van de syndicale afvaardigingen van de onderneming ondervragen over alle feiten, welke het nuttig is te kennen voor de uitoefening van het toezicht;

b) zich zonder verplaatsing alle boeken, registers en documenten doen overleggen, die bij deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan zijn voorgeschreven, en afschriften of uittreksels ervan opmaken;

c) inzage en afschrift nemen van alle boeken, registers en documenten, die zij voor het volbrengen van hun opdracht nodig achten;

d) gelasten dat de documenten worden aangeplakt, die krachtens deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan moeten worden aangeplakt.

ART. 40 (Art. 29).

De in artikel 38 bedoelde ambtenaren en beambten hebben het recht waarschuwingen te geven, voor de overtreder een termijn te bepalen om zich in orde te stellen en processen-verbaal op te maken die bewijskracht hebben tot het tegenbewijs wordt geleverd.

schikken naar de bepalingen van de besluiten genomen ter uitvoering van de 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° bedoelde personen.

ART. 27.

Onverminderd de plichten van de officieren van de gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren en beambten toezicht op de uitvoering van deze wet en op de ter uitvoering ervan genomen besluiten.

ART. 28.

De in artikel 27 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 slechts toegang wanneer de vrederechter vooraf toestemming heeft verleend.

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, de werknemers en in voorkomend geval de leden van de syndicale afvaardiging in de onderneming 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. 29.

De in artikel 27 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.

Une copie du *procès-verbal* doit être notifiée au contrevenant dans les sept jours de la constatation de l'infraction à peine de nullité.

ART. 41 (Art. 30).

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 38 peuvent dans l'exercice de leurs fonctions, requérir l'assistance de la police communale et de la gendarmerie.

ART. 42 (Art. 31).

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 VIII (CHAPITRE VII).

Dispositions pénales.

ART. 43 (Art. 32).

Sans préjudice des articles 269 à 274 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 à 500 francs ou d'une de ces peines seulement :

1° l'employeur, ses préposés ou mandataires qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 3, 4, 5, 6, 9, 11, 13, 14, 19, § 1^{er}, 24, 26, 27, alinéa 2 et 28 à 35 de la présente loi ou des arrêtés pris en exécution des articles 6, § 4, 15, alinéas 1 et 4 et 19, § 2, alinéa 2, de celle-ci;

2° toute personne visée aux articles 17 et 18 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 23;

4° l'employeur, ses préposés ou mandataires et les travailleurs qui ont fait obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi.

ART. 44 (Art. 33).

En cas de récidive dans l'année qui suit une condamnation, la peine pourra être portée au double du maximum.

ART. 45 (Art. 34).

L'employeur est civilement responsable du paiement des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés.

Une copie en est adressée au contrevenant, sous peine de nullité, dans les sept jours de la constatation de l'infraction.

ART. 30.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 27 peuvent dans l'exercice de leurs fonctions, requérir l'assistance de la police communale et de la gendarmerie.

ART. 31.

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. 32.

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, alinéas 1 et 4 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.

ART. 33.

En cas de récidive dans l'année qui suit une condamnation, la peine pourra être portée au double du maximum.

ART. 34.

L'employeur est civilement responsable du paiement des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés.

Op straffe van nietigheid, moet aan de overtreder, binnen zeven dagen na de vaststelling van de overtreding, een afschrift *van het proces-verbaal worden betekend*.

ART. 41 (Art. 30).

De in artikel 38 bedoelde ambtenaren en beambten kunnen, in de uitoefening van hun ambt, de bijstand van de gemeentepolitie en van de rijkswacht vorderen.

ART. 42 (Art. 31).

Zullen door de keurders der maten en gewichten worden in beslag genomen en zullen worden verbeurd verklaard en vernietigd, de valse maten en gewichten en alle valse meet- of weegtoestellen alsook de gewichten, maten en toestellen die niet voldoen aan de eisen van deze wet.

Zullen door de ambtenaren voor de keuring of het toezicht aangesteld, worden in beslag genomen en teruggegeven na het vonnis, de toestellen die geen andere onregelmatigheden dan het ontbreken der keurmerken zouden vertonen.

HOOFDSTUK VIII. (Hoofdstuk VII).

Strafbepalingen.

ART. 43 (Art. 32).

Onverminderd de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek, worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met geldboete van 26 tot 500 frank of met een van die straffen alleen :

1° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die zich schuldig hebben gemaakt aan overtreding van de artikelen 3, 4, 5, 6, 9, 11, 13, 14, 19, § 1, 24, 26, 27 2° lid en 28 tot 35 van deze wet of van de besluiten ter uitvoering van de artikelen 6, § 4, 15, 1^{ste} en 4° lid, en 19, § 2, 2° lid, van deze wet;

2° ieder in de artikelen 17 en 18 bedoelde persoon die deze artikelen heeft overtreden;

3° ieder die de werknemer heeft gehinderd in de uitoefening van het hem bij artikel 23 verleende recht van toezicht;

4° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers en de werknemers die het krachtens deze wet geregelde toezicht hebben verhinderd.

ART. 44 (Art. 33).

Bij herhaling binnen een jaar na een vorige veroordeling kan de straf het dubbele van het maximum bedragen.

ART. 45 (Art. 34).

De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers zijn veroordeeld.

Een afschrift ervan wordt op straffe van nietigheid binnen zeven dagen na de vaststelling van de overtreding aan de overtreder gezonden.

ART. 30.

De in artikel 27 bedoelde ambtenaren en beambten kunnen, in de uitoefening van hun ambt, de bijstand van de gemeentepolitie en van de rijkswacht vorderen.

ART. 31.

Zullen door de keurders der gewichten en maten worden in beslag genomen en zullen worden verbeurd verklaard en vernietigd, de valse maten en gewichten 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. 32.

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, leden 1 en 4, 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. 33.

Bij herhaling binnen een jaar na een vorige veroordeling kan de straf het dubbele van het maximum bedragen.

ART. 34.

De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers werden veroordeeld.

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. 46 (Art. 35).

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. 47 (Art. 36).

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 IX. (Chapitre VIII).

Dispositions générales.

ART. 48 (nouveau). (Art. 36bis).

La nullité du contrat ne peut être opposée aux droits à la rémunération qui découlent de prestations de travail :

1° *en vertu d'un contrat frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail;*

2° *dans des salles de jeu travaillant sous la surveillance du Ministre des Finances.*

ART. 49 (Art. 36ter).

La disposition de l'article 3 de la présente loi ne porte pas préjudice aux dispositions de l'article 6 de la loi du 27 novembre 1891 pour la répression de vagabondage et de la mendicité.

ART. 50 (Art. 37).

Les modifications suivantes sont apportées à l'article 19 de la loi du 16 décembre 1851 sur les privilèges et hypothèques :

1° il est ajouté après les dispositions du 3° un 3°bis libellé comme suit :

« 3°bis. — 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 sans que son montant puisse excéder 180.000 francs; cette limitation ne s'applique pas aux indemnités comprises dans la rémunération et qui sont dues aux mêmes personnes pour rupture de leur engagement.

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. 35.

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. 36.

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 générales.

(L'article 49 ci-contre reprend la disposition de l'article 2, article 3 du projet).

ART. 37.

Les modifications suivantes sont apportées à l'article 19 de la loi du 16 décembre 1851 sur les privilèges et hypothèques :

1° il est ajouté un 3°bis libellé comme suit après les dispositions du 3° :

« 3°bis. — 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 sans que le montant puisse excéder 180.000 francs; cette limitation ne s'applique pas aux indemnités comprises dans la rémunération et qui sont dues aux mêmes personnes pour rupture de leur engagement.

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 zijn veroordeeld.

ART. 46 (Art. 35).

Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, met uitzondering van hoofdstuk V, maar met inbegrip van hoofdstuk VII en van artikel 85, zijn toepasselijk op de misdrijven in deze wet omschreven.

ART. 47 (Art. 36).

De publieke rechtsvordering wegens overtreding van 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.

HOOFSTUK IX. (Hoofdstuk VIII).

Algemene bepalingen.

ART. 48 (*nieuw*) (Art. 36*bis*).

De nietigheid van de overeenkomst kan niet worden ingeroepen ten aanzien van loonaanspraken die steunen op het verrichten van arbeid :

1° ingevolge een overeenkomst nietig wegens overtreding van bepalingen die de regels van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben;

2° in speelzalen die werken onder toezicht van de Minister van Financiën.

ART. 49 (Art. 3, al. 2) (Art. 36*ter*).

De bepaling van artikel 3 van deze wet doet geen afbreuk aan de bepalingen van artikel 6 van de wet van 27 november 1891 tot beteugeling der landloperij en der bedelarij.

ART. 50 (Art. 37).

In artikel 19 van de wet van 16 december 1851 op de voorrechten en hypotheeken, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° na het bepaalde onder 3° worden de volgende bepalingen ingevoegd onder een 3°*bis* :

« 3°*bis*. — Voor de werknemers bedoeld in artikel 1 van de wet betreffende de bescherming van het loon der werknemers, het loon zoals bepaald in artikel 2 van genoemde wet, zonder dat het bedrag daarvan 180.000 frank mag te boven gaan; deze beperking is niet van toepassing op de in het loon begrepen vergoedingen welke aan dezelfde personen verschuldigd zijn wegens beëindiging van hun dienstbetrekking.

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. 35.

Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, met uitzondering van hoofdstuk V, maar met inbegrip van hoofdstuk VII en van artikel 85, zijn toepasselijk op de misdrijven in deze wet omschreven.

ART. 36.

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.

In art. 49 hiernaast is de bepaling van lid 2 van artikel 3 van het ontwerp overgenomen.

ART. 37.

In artikel 19 van de wet van 16 december 1851 op de voorrechten en hypotheeken, worden volgende wijzigingen aangebracht :

1° na het bepaalde onder 3° worden volgende bepalingen onder 3°*bis* ingevoegd :

« 3°*bis*. — Voor de werknemers bedoeld in artikel 1 van de wet betreffende de bescherming van het loon der werknemers, het loon zoals bepaald in artikel 2 van genoemde wet, zonder dat het bedrag daarvan 180.000 frank mag te boven gaan; deze beperking is niet van toepassing op de in het loon begrepen vergoedingen welke aan dezelfde personen verschuldigd zijn wegens beëindiging van hun dienstbetrekking.

» Après avis du Conseil national du travail, le Roi peut adapter le montant de 180.000 francs aux circonstances économiques. Cette adaptation devra se faire en liaison avec l'indice *des prix de détail du Royaume*. »

2° l'alinéa 1^{er} du 4° est abrogé.

ART. 51 (Art. 38).

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 ladite loi et les indemnités comprises dans la rémunération et qui sont dues aux mêmes personnes pour cause de rupture de leur engagement, sont, sans égard au fait que la rupture ait eu lieu avant ou après la déclaration en faillite, admises au nombre des créances privilégiées au même rang et jusqu'à concurrence des mêmes montants que le privilège établi en faveur des mêmes personnes par l'article 19, 3^obis, de la loi du 16 décembre 1851 sur les privilèges et hypothèques. »

ART. 52 (nouveau) (Art. 39bis).

Les modifications suivantes sont apportées aux lois relatives au contrat d'emploi coordonnées le 20 juillet 1955 :

1° l'article 32 est remplacé par la disposition suivante :

« Article 32. — Tout cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations du travailleur doit être déposé à la Banque nationale de Belgique, à la Caisse d'Épargne et de Retraite.

» Le dépôt se fait au nom du travailleur avec mention de l'affectation.

» L'employeur effectue le dépôt du cautionnement dans les 15 jours de la date à laquelle il a été versé par le travailleur ou prélevé sur sa rémunération.

» Par le seul fait du dépôt, l'employeur acquiert privilège sur le cautionnement pour toute créance résultant de l'inexécution totale ou partielle des obligations du travailleur.

» Le montant du cautionnement ne peut être restitué au travailleur ou versé à l'employeur que de l'accord des parties ou sur production d'un extrait d'une décision judiciaire coulée en force de chose jugée.

» Cet extrait est délivré gratis et dispensé de la formalité de l'enregistrement ».

2° A l'article 33, 1°, les mots « le mois » sont remplacés par les mots « les quinze jours ».

» Après avis du Conseil national du travail, le Roi peut adapter le montant de 180.000 francs aux circonstances économiques. Cette adaptation devra se faire en liaison avec l'indice du prix de détail. »

2° L'alinéa 1^{er} du 4° est abrogé.

ART. 38.

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 ladite loi et les indemnités comprises dans la rémunération et qui sont dues aux mêmes personnes pour cause de rupture de leur engagement, sont sans égard au fait que la rupture ait eu lieu avant ou après la déclaration de faillite, admises au nombre des créances privilégiées au même rang et jusqu'à concurrence des mêmes montants que le privilège établi en faveur des mêmes personnes par l'article 19, 3^obis, de la loi du 16 décembre 1851 sur les privilèges et hypothèques. »

ART. 39.

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 » sont supprimés.

» Na advies van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning het bedrag van 180.000 frank aan de economische omstandigheden aanpassen. Deze aanpassing moet geschieden in verhouding tot het indexcijfer der kleinhandelsprijzen *van het Rijk*. »

2° In het 4° wordt het eerste lid opgeheven.

ART. 51 (Art. 38).

Artikel 545 van het Wetboek van Koophandel wordt vervangen door de volgende bepaling :

« *Artikel 545.* — Voor de werknemers bedoeld in artikel 1 van de wet betreffende de bescherming van het loon der werknemers wordt het loon, zoals bepaald in artikel 2 van genoemde wet, en de in het loon begrepen vergoedingen verschuldigd aan dezelfde personen wegens beëindiging van hun dienstbetrekking, ongeacht of die beëindiging vóór of na de faillietverklaring plaats heeft, toegelaten tot het aantal der bevoorrechte schuldvorderingen met dezelfde rang en ten belope van dezelfde bedragen als het voorrecht bepaald in artikel 19, 3°bis van de wet van 16 december 1851 op de voorrechten en hypotheken, ten gunste van dezelfde personen. »

ART. 52 (nieuw) (Art. 39bis).

In de wetten betreffende het bediendencontract, gecoördineerd op 20 juli 1955 worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° artikel 32 wordt vervangen als volgt :

« Artikel 32. — *Elke borgtocht, bestemd om de nakoming van de verplichtingen van de werknemer te waarborgen, moet bij de Nationale Bank van België, bij de Deposito- en Consignatiekas of bij de Algemene Spaar- en Lijfrentekas in bewaring worden gegeven.*

» *De bewaargeving geschiedt op naam van de werknemer, met vermelding van de bestemming.*

» *De werkgever geeft de borgtochten in bewaring binnen 15 dagen na de datum waarop zij door de werknemer gestort zijn of op zijn loon zijn ingehouden.*

» *Door het feit alleen van de bewaargeving verkrijgt de werkgever voor elke schuldvordering wegens de gehele of gedeeltelijke niet-nakoming van de verplichtingen van de werknemer, een voorrecht op de borgtocht.*

» *Het bedrag van de borgtocht kan alleen dan aan de werknemer terugbetaald of in handen van de werkgever gestort worden, wanneer partijen het eens zijn of een uittreksel uit een in kracht van gewijsde gegane rechterlijke beslissing wordt overgelegd.*

» *Dit uittreksel wordt kosteloos afgegeven en is vrijgesteld van de formaliteit der registratie.* »

2° In artikel 33, 1°, worden de woorden « binnen de maand » vervangen door de woorden « binnen vijftien dagen . »

» Na advies van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning het bedrag van 180.000 frank aan de economische omstandigheden aanpassen. Deze aanpassing moet geschieden in verhouding tot het indexcijfer der kleinhandelsprijzen. »

2° In het 4° wordt het eerste lid opgeheven.

ART. 38.

Artikel 545 van het Wetboek van Koophandel wordt door de volgende bepaling vervangen :

« *Artikel 545.* — Voor de werknemers bedoeld in artikel 1 van de wet betreffende de bescherming van het loon der werknemers worden het loon, zoals bepaald in artikel 2 van genoemde wet, en de in het loon begrepen vergoedingen verschuldigd aan dezelfde personen wegens beëindiging van hun dienstbetrekking, ongeacht of die beëindiging vóór of na de faillietverklaring plaats grijpt, toegelaten tot het aantal der bevoorrechte schuldvorderingen met dezelfde rang en ten belope van dezelfde bedragen als het voorrecht bepaald in artikel 19, 3°bis van de wet van 16 december 1851 op de voorrechten en hypotheken, ten gunste van dezelfde personen. »

ART. 39.

In artikel 3, 2°, van de wet van 15 juni 1896 op de werkplaatsreglementen, worden de woorden « mits afhouding op het loon » geschrapt.

ART. 53 (Art. 40).

Les modifications suivantes sont apportées à la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail :

1° 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 judiciaire sont imputables sur le salaire dans les conditions prévues par l'article 24 de la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs ».

2° 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 24 de la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs. »

3° l'article 26 est remplacé par la disposition suivante :

« Article 26. — *Tout cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations du travailleur doit être déposé à la Banque Nationale de Belgique, à la Caisse des Dépôts et Consignations ou à la Caisse générale d'Épargne et de Retraite.*

» *Le dépôt se fait au nom du travailleur avec mention de l'affectation.*

» *L'employeur effectue le dépôt du cautionnement dans les 15 jours de la date à laquelle il a été versé par le travailleur ou prélevé sur sa rémunération.*

» *Par le seul fait du dépôt, l'employeur acquiert privilège sur le cautionnement pour toute créance résultant de l'inexécution totale ou partielle des obligations du travailleur.*

» *Le montant du cautionnement ne peut être restitué au travailleur ou versé à l'employeur que de l'accord des parties ou sur production d'un extrait d'une décision judiciaire coulée en force de chose jugée.*

» *Cet extrait est délivré gratis et dispensé de la formalité de l'enregistrement.*

ART. 54 (nouveau) (Art. 41bis).

Le Roi peut modifier les dispositions légales existantes afin de mettre leur texte en concordance avec les dispositions de la présente loi.

ART. 40.

Les modifications suivantes sont apportées à la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail :

1° 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° 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. 41.

Le texte de la loi du 21 ventôse an IX est complété par la disposition suivante :

ART. 53 (Art. 40).

In de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° artikel 8, laatste lid, gewijzigd bij de wet van 4 maart 1954, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« De vergoedingen of schadeloosstellingen, krachtens de bepalingen van dit artikel verschuldigd en door de partijen met onderling goedvinden of bij rechterlijke uitspraak vastgesteld, mogen op het loon worden ingehouden onder de voorwaarden bepaald bij artikel 24 van de wet betreffende de bescherming van het loon der werknemers. »

2° artikel 25 wordt vervangen door de volgende bepaling :

« 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 24 van de wet betreffende de bescherming van het loon der werknemers. »

3° artikel 26 wordt vervangen als volgt :

« Artikel 26. — *Elke borgtocht, bestemd om de nakoming van de verplichtingen van de werknemer te waarborgen, moet bij de Nationale Bank van België, bij de Deposito- en Consignatiekas of bij de Algemene Spaar- en Lijfrentekas in bewaring worden gegeven.*

» *De bewaargeving geschiedt op naam van de werknemer, met vermelding van de bestemming.*

» *De werkgever geeft de borgtochten in bewaring binnen 15 dagen na de datum waarop zij door de werknemer gestort zijn of op zijn loon zijn ingehouden.*

» *Door het feit alleen van de bewaargeving verkrijgt de werkgever voor elke schuldvordering wegens de gehele of gedeeltelijke niet-nakoming van de verplichtingen van de werknemer, een voorrecht op de borgtocht.*

» *Het bedrag van de borgtocht kan alleen dan aan de werknemer terugbetaald of in handen van de werkgever gestort worden, wanneer partijen het eens zijn of een uittreksel uit een in kracht van gewijsde gegane rechterlijke beslissing wordt overgelegd.*

» *Dit uittreksel wordt kosteloos afgegeven en is vrijgesteld van de formaliteit der registratie.* »

ART. 54 (nieuw) (Art. 41bis).

De Koning kan de bestaande wetsbepalingen wijzigen om de tekst ervan in overeenstemming te brengen met de bepalingen van deze wet.

ART. 40.

In de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° 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 op het loon worden ingehouden onder de voorwaarden bepaald bij artikel 20 van de wet betreffende de bescherming van het loon der werknemers. »

2° 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. 41.

De tekst van de wet van 21 ventôse jaar IX wordt aangevuld met de volgende bepaling :

ART. 55 (Art. 42).

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, 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;

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 39 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifié par la loi du 30 avril 1958;

5° la loi du 30 juillet 1901 réglementant le mesurage du travail des ouvriers, modifiée par l'arrêté royal du 15 janvier 1954;

6° la loi du 21 ventôse an IX.

ART. 56 (Art. 43).

Dans l'article 20 de la loi du 9 juillet 1957 réglementant les ventes à tempérament et leur financement les mots : « ainsi qu'à la loi du 18 août 1887 relative à l'incessibilité et à l'insaisissabilité des salaires des ouvriers, modifiée par la loi des 25 mai 1920, 7 août 1922, 5 mars 1932 et les arrêtés-lois du 18 septembre 1915 et 29 février 1947 » et les mots « ainsi que les salaires des ouvriers et gens de services, les appointements des employés ou commis des entreprises privées, des sociétés civiles ou commerciales » sont supprimés.

ART. 57 (Art. 44).

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*.

« 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 qui bénéficient des dispositions de la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs ».

ART. 42.

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, 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;

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 39 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifié par la loi du 30 avril 1958;

5° la loi du 30 juillet 1901 réglementant le mesurage du travail des ouvriers, modifiée par l'arrêté royal du 15 janvier 1954.

ART. 43.

Dans l'article 20 de la loi du 9 juillet 1957 réglementant les ventes à tempérament et leur financement les mots : « ainsi qu'à la loi du 18 août 1887 relative à l'incessibilité et à l'insaisissabilité des salaires des ouvriers modifiée par les lois des 25 mai 1920, 7 août 1922, 5 mars 1932 et les arrêtés-lois du 18 septembre 1945 et 28 février 1947 » et les mots « ainsi que les salaires des ouvriers et gens de services, les appointements des employés ou commis des entreprises privées, des sociétés civiles ou commerciales » sont supprimés.

ART. 44.

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*.

ART. 55 (Art. 42).

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 juni 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 39 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij de wet van 30 april 1958;

5° de wet van 30 juli 1901 tot regeling van de berekening van de arbeid der werklieden, gewijzigd bij koninklijk besluit van 15 maart 1954;

6° de wet van 21 ventôse, jaar IX;

ART. 56 (Art. 43).

In artikel 20 van de wet van 9 juli 1957, tot regeling van de verkoop op afbetaling en zijn financiering, worden de woorden : « evenals van de wet van 18 augustus 1887 betreffende de overdracht van en het beslag op de arbeidslonen, gewijzigd bij de wetten van 25 mei 1920, 7 augustus 1922 en 5 maart 1932 en de besluitwetten van 18 september 1945 en 28 februari 1947 » en de woorden « alsook de lonen van de arbeiders en dienstponeel, de bezoldigingen der bedienden of klerken der private bedrijven en burgerlijke of handelsvennootschappen » geschrapt.

ART. 57 (Art. 44).

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.

« Deze bepaling is niet van toepassing op het personeel der openbare diensten dat niet onderworpen is aan een reglementair statuut, en inzonderheid op 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. 42.

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 39 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij de wet van 30 april 1958;

5° 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. 43.

In artikel 20 van de wet van 9 juli 1957, tot regeling van verkoop op afbetaling en zijn financiering, worden de woorden : « evenals van de wet van 18 augustus 1887 betreffende de overdracht van en het beslag op de arbeidslonen, gewijzigd bij de wetten van 25 mei 1920, 7 augustus 1922 en 5 maart 1932 en de besluitwetten van 18 september 1945 en 28 februari 1947 » en de woorden « alsook de lonen van de arbeiders en dienstponeel, de bezoldigingen der bedienden of klerken der private bedrijven en burgerlijke of handelsvennootschappen » geschrapt.

ART. 44.

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.

ANNEXE I.

AVIS DU CONSEIL D'ETAT.

Le CONSEIL D'ETAT, section de législation, deuxième chambre, saisie par le Ministre de l'Emploi et du Travail, le 4 novembre 1964, d'une demande d'avis sur un projet d'amendement au projet de loi « concernant la protection de la rémunération des travailleurs », a donné le 20 novembre 1964 l'avis suivant :

L'amendement soumis à l'avis du Conseil d'Etat tend à compléter le projet de loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs, qui est actuellement en discussion devant la Commission de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale du Sénat (Sénat, 1963-1964, Doc. parl. n° 37).

Aux termes de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, du projet, la loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs.

Le même article, en son alinéa 2, dispose :

« 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° ».

L'amendement a pour objet d'insérer, à la suite de cet alinéa, un alinéa nouveau ainsi conçu :

« Les employeurs ne peuvent se prévaloir, en vue de se soustraire à l'application de la présente loi, de la nullité du contrat ».

Une disposition identique figurait dans le projet de loi tel qu'il fut soumis en son temps au Conseil d'Etat. Ce dernier en a cependant proposé l'omission pour le motif ci-après :

« 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 » (Chambre 471, 1962-1963, n° 1, p. 14).

A la suite de cette observation, le Gouvernement a renoncé à inclure ladite disposition dans le projet soumis au Parlement.

Selon la demande d'avis, la commission du Sénat estime « que la réintroduction en est indispensable en vue de protéger la rémunération du personnel occupé dans les salles de jeu et entreprises similaires ».

« A cette conception, est opposée » — poursuit la demande d'avis — la thèse que le personnel en cause bénéficie, de toute manière, de la protection assurée par la loi, étant donné qu'il entre, même dans le cas de nullité du contrat de louage de travail pour une cause illicite, dans la catégorie de ceux 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 » (article 1^{er}, alinéa 2, 1°, du projet).

**

Il ressort du texte de l'amendement et des commentaires qui y sont consacrés que les membres de la commission du Sénat désirent manifestement limiter les effets que la nullité

BIJLAGE I.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE.

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, tweede kamer, de 4^e november 1964 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 20^e november 1964 het volgend advies gegeven :

Het amendement, waarover advies wordt gevraagd, strekt tot aanvulling van het ontwerp van wet betreffende de bescherming van het loon der werknemers, dat door de Senaatscommissie voor tewerkstelling, arbeid en sociale voorzorg wordt onderzocht (Senaat, 1963-1964, Gedr. St., n° 37).

Volgens artikel 1, eerste lid, van het ontwerp is de wet van toepassing op de werknemers en op de werkgevers.

Het tweede lid van hetzelfde artikel luidt :

« 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 ».

Het amendement strekt ertoe na dit tweede lid een nieuw lid in te voegen, dat als volgt luidt :

« De werkgevers mogen de nietigheid van de overeenkomst niet inroepen om zich aan het toepassingsgebied van deze wet te onttrekken ».

Deze bepaling kwam voor in het ontwerp van wet dat aan de Raad van State werd voorgelegd. Deze stelde voor ze niet in het ontwerp op te nemen om de volgende reden :

« 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 » (Kamer, 471, 1962-1963, n° 1, blz. 14).

Ingevolge deze opmerking werd de besproken bepaling door de Regering niet opgenomen in het aan het Parlement voorgelegde ontwerp.

Volgens de adviesaanvraag is de Senaatscommissie van oordeel « dat het onontbeerlijk is deze bepaling opnieuw in te voegen met het oog op de bescherming van het personeel dat werkzaam is in speelzalen en soortgelijke ondernemingen ».

Tegenover deze opvatting wordt, steeds volgens de adviesaanvraag, « de thesis vooropgezet dat bedoeld personeel in elk geval onder de bescherming van de wet valt, aangezien, zelfs indien de arbeidsovereenkomst nietig is wegens ongeoorloofde oorzaak, het personen zijn die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon (artikel 1, tweede lid, 1°, van het ontwerp) ».

**

Uit de tekst van het amendement en de daarbij verstrekte commentaar blijkt, dat het kennelijk in de bedoeling van de leden van de Senaatscommissie ligt, de gevolgen van de nietig-

du contrat de louage de travail entraîne sur le plan de la protection de la rémunération, y compris dans les cas où la nullité résulte d'une cause illicite.

En ce qui concerne les effets de la nullité, la portée de l'amendement est donc plutôt limitée. Celui-ci ne touche pas à la nullité du contrat comme tel; il n'a d'autre but que d'éviter que cette nullité ait des répercussions sur les droits éventuels des intéressés à la rémunération.

A cette fin, il dispose tout d'abord que les employeurs ne peuvent se prévaloir de la nullité du contrat.

On peut se demander si la nullité peut être soulevée d'office par le juge. Bien que le texte de l'amendement n'écarte point cette possibilité, il est peu probable que les auteurs entendent n'assurer la protection des droits à la rémunération des travailleurs intéressés que dans le seul cas où l'employeur lui-même se prévaudrait de la nullité du contrat, reconnaissant, d'autre part, au juge le pouvoir de se substituer à l'employeur pour rendre inopérante, en justice, la protection accordée par la loi.

Dans la mesure où cela s'avère utile, tout doute à ce sujet pourrait être dissipé si le début de l'amendement était conçu en ces termes : « La nullité du contrat ne peut être opposée... ».

La portée limitée de l'amendement quant aux effets de la nullité résulte, en second lieu, des termes « en vue de se soustraire à l'application de la présente loi ».

Il se dégage très nettement de cette expression qu'il n'est pas touché à la nullité même du contrat ni aux effets éventuels de cette nullité à d'autres égards que le droit à la rémunération.

Il convient toutefois d'observer que le texte proposé peut restreindre à tel point la portée de l'amendement que ce but ne sera plus atteint.

Le projet de loi concernant la protection de la rémunération, où l'amendement trouve sa place, ne décide pas si, ni dans quels cas, le droit à la rémunération existe. Il se borne à prévoir « 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 » (Chambre, 471, 1962-1963, n° 1, pp. 1 à 10). Il ne tend pas « à la création ou à la modification d'un droit à rémunération, mais à assurer une protection plus large et plus adéquate de ceux qui ont déjà un droit à une rémunération (id. n° 11, p. 3; voir aussi Chambre, Annales, séance du 19 novembre 1963, p. 8).

Dans son économie actuelle, le projet n'ouvre dès lors aucun droit à la rémunération aux personnes qui ne jouissent pas de ce droit en vertu d'une autre disposition légale.

Le contrat frappé de nullité ne saurait être générateur d'un droit à la rémunération. En disposant qu'on ne peut se prévaloir de la nullité du contrat pour se soustraire à l'application de la présente loi, l'amendement n'accorde, en réalité, aucune protection adéquate aux personnes intéressées. Si elles n'ont aucun droit à la rémunération, aucun avantage ne peut, en effet, résulter pour elles d'une loi qui se borne à protéger ceux qui possèdent pareil droit.

Comment, par exemple, le juge pourrait-il décider que l'employeur a opéré des retenues prohibées par l'article 20 du projet après qu'il aura été préalablement amené à constater que le travailleur est irrecevable à faire valoir ses droits à la rémunération ? Le travailleur peut-il se plaindre de ce qu'une partie trop importante de sa rémunération lui est payée en nature (article 5 du projet), alors qu'il n'est pas fondé à en revendiquer une ?

Tel qu'il est rédigé, l'amendement peut ne pas atteindre le but que ses auteurs lui assignent, puisqu'il n'empêche nullement que des contestations s'élèvent quant à l'existence même du droit à la rémunération.

Pour atteindre réellement son objectif, le texte de l'amendement devrait subir certaines modifications. Compte tenu de la modification déjà proposée pour le début de l'amendement, mais sous réserve de ce qui sera dit ci-après, le texte pourrait se lire comme suit :

heid van de arbeidsovereenkomst te beperken wat de bescherming van het loon betreft, zelfs in gevallen waarin die nietigheid het gevolg is van een ongeoorloofde oorzaak.

Ten aanzien van de gevolgen van de nietigheid is de draagwijdte van het amendement dus eerder beperkt. Er wordt geen afbreuk gedaan aan de nietigheid van de overeenkomst als zodanig. Men wil alleen vermijden dat die nietigheid een weerslag heeft op de eventuele loonaanspraken van de betrokken werknemers.

Met dit doel wordt vooreerst bepaald, dat de werkgevers de nietigheid van de overeenkomst niet mogen inroepen.

Hierbij zou de vraag kunnen worden gesteld, of de rechter de nietigheid ambtshalve mag inroepen. Hoewel de tekst van het amendement die mogelijkheid open laat, zal het wel niet in de bedoeling van de opstellers liggen de loonaanspraken van de betrokken werknemers alleen dan te beschermen, wanneer de werkgever zelf zich op de nietigheid van de overeenkomst wil beroepen, maar daarentegen aan de rechter toe te laten zich in de plaats van de werkgever te stellen om de door de wet verleende bescherming in rechte onmogelijk te maken.

In zover het nodig wordt geacht, zou die twijfel kunnen worden weggenomen door de aanvang van het amendement als volgt te lezen : « De nietigheid van de overeenkomst kan niet worden ingeroepen... ».

De beperkte draagwijdte van het amendement ten aanzien van de gevolgen van de nietigheid blijkt in de tweede plaats uit de woorden « om zich aan het toepassingsgebied van deze wet te onttrekken ».

Hieruit volgt zeer duidelijk, dat niet wordt geraakt aan de nietigheid zelf van de overeenkomst en zelfs niet aan eventuele andere gevolgen van de nietigheid dan die welke betrekking hebben op het recht op loon.

In dit verband dient echter erop gewezen, dat de voorgestelde tekst aan het amendement zulke beperkte draagwijdte kan geven, dat het beoogde doel niet meer wordt bereikt.

Het ontwerp van wet betreffende de bescherming van het loon, waarin het amendement zijn plaats vindt, bepaalt immers niet of en in welke gevallen een recht op loon bestaat. Het treft alleen de nodige voorzieningen « opdat de gerechtigde in voldoende mate over zijn loon kan beschikken om in zijn levensonderhoud en in dat van zijn gezin te voorzien » (Kamer, 471, 1962-1963, n° 1, blz. 1 en 10). Het strekt er niet toe « een recht op loon in te voeren of te wijzigen, maar wel te voorzien in een ruimere en beter aangepaste bescherming van diegenen die reeds een recht op loon genieten » (id., n° 11, blz. 3; zie ook Kamer, Hand., vergadering van 19 november 1963, blz. 8).

In zijn huidige opzet kent het ontwerp dus geen recht op loon toe aan degenen die dat recht ingevolge een andere wetsbepaling niet genieten.

Wanneer een overeenkomst nietig is, kan daaruit geen recht op loon ontstaan. Door te bepalen dat de nietigheid van de overeenkomst niet kan worden ingeroepen om zich aan het toepassingsgebied van deze wet te onttrekken, wordt aan de bedoelde personen in werkelijkheid geen enkele doeltreffende bescherming verleend. Wanneer zij geen recht op loon hebben, kunnen zij immers geen enkel voordeel halen uit een wet die alleen ertoe strekt degenen die zulk recht wel hebben, te beschermen.

Hoe zou bijvoorbeeld de rechter kunnen beslissen, dat de werkgever door artikel 20 van het ontwerp verboden inhoudingen op het loon heeft verricht, wanneer hij vooraf heeft moeten vaststellen dat de werknemer zijn aanspraak op loon niet kan doen gelden ? Kan de werknemer zich erover beklagen dat een te groot gedeelte van zijn loon in natura wordt betaald (artikel 5 van het ontwerp), wanneer hij helemaal geen loon kan eisen ?

In de voorgestelde vorm kan het amendement het beoogde doel missen, omdat het niet verhindert dat het bestaan zelf van het recht op loon wordt betwist.

Om dat doel te bereiken, zou de tekst van het amendement moeten worden gewijzigd. Rekening houdend met de reeds voorgestelde wijziging van de aanvang van het amendement, doch onder voorbehoud van hetgeen hierna zal worden uiteengezet, zou het als volgt kunnen worden gelezen :

« La nullité du contrat ne peut être opposée aux droits à la rémunération qui découlent de prestations de travail en vertu d'un contrat frappé de nullité ».

Les termes « droits à la rémunération » indiquent clairement que le droit à la rémunération des personnes engagées dans les liens d'un contrat de louage de travail frappé de nullité, n'est pas, lui non plus, susceptible d'être contesté. Ils assurent à la protection offerte par le projet sa pleine efficacité.

Les termes « fourniture de prestations de travail », quant à eux, limitent la protection aux seuls droits qui peuvent naître des prestations de travail fournies, en d'autres termes, le travailleur intéressé ne pourra exiger que la contrepartie normale du travail qu'il a effectué. Les autres droits qui découlent d'un engagement, telles les indemnités de préavis, les indemnités pour perte de salaire et la rémunération afférente aux jours fériés payés, ne pourront être revendiqués sur la base de ce texte, ce qui n'est que la conséquence logique du fait que le contrat comme tel est et demeure frappé de nullité.

En conséquence, le terme « rémunération » se voit attribuer dans l'amendement un sens plus étroit que celui qui y est attaché dans les autres dispositions du projet; aux termes de l'article 2, en effet, la « rémunération » doit s'entendre de « tous les avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement ».

*
**

Si la portée de l'amendement est très limitée quant aux effets de la nullité du contrat, elle est, en revanche, fort étendue en ce qui concerne la cause de la nullité et, partant, en ce qui concerne les catégories de personnes susceptibles de bénéficier de la protection assurée par l'amendement.

Tel qu'il est rédigé, l'amendement s'applique à tous contrats frappés de nullité.

Selon la demande d'avis, la Commission du Sénat a en vue « la protection du personnel occupé dans les salles de jeu et dans les entreprises similaires ». Il s'agit-là, de toute évidence de personnes qui sont censées avoir conclu un contrat ayant une cause ou un objet illicite et frappé de ce fait de nullité.

Sans doute, l'amendement, dans l'esprit de ses auteurs, doit-il aussi s'appliquer lorsque, comme le prévoit la loi sur les accidents de travail, « la nullité provient de la violation, même involontaire, dans leur chef, des lois et arrêtés relatifs à la police et à la réglementation du travail » (article 1^{er}).

L'infraction à cette législation peut cependant aussi entraîner la nullité pour cause illicite, puisque, aux termes de l'article 1133 du Code civil, la cause est illicite « quand elle est prohibée par la loi, quand elle est contraire aux bonnes mœurs ou à l'ordre public ». La loi interdisant d'employer au travail des enfants de moins de 14 ans (lois coordonnées du 28 février 1919, article 3), d'effectuer ou de faire effectuer le travail du diamant sans autorisation (loi du 30 décembre 1950), d'occuper des étrangers ou de leur faire effectuer du travail sans autorisation (arrêté-loi n° 285 du 31 mars 1936), on peut affirmer que la cause du contrat conclu en violation de ces dispositions légales est prohibée par la loi ou contraire à l'ordre public (voir Prudh. Bruxelles 8 novembre 1956, J.T. 1957, p. 172).

Il semble donc bien que l'intention de la Commission du Sénat soit d'étendre la protection assurée par le projet de loi à un certain nombre de personnes dont le contrat de louage de travail est né d'une cause illicite, et ce tant lorsque cette cause est prohibée par la loi que lorsqu'elle est contraire aux bonnes mœurs ou à l'ordre public.

Mais, en dehors des cas qui viennent d'être examinés, le contrat peut être nul pour avoir, par exemple, été conclu en vue de commettre ou d'aider à commettre des délits, tels que les atteintes à la sûreté de l'Etat, la fraude de marchandises

« De nietigheid van de overeenkomst kan niet worden ingeroepen ten aanzien van loonaanspraken die steunen op het verrichten van arbeid ingevolge de nietige overeenkomst ».

Door de term « loonaanspraken » wordt duidelijk erop gewezen, dat ook het recht op loon van degenen die door een nietige arbeidsovereenkomst zijn gebonden, niet mag worden betwist, zodat de door het ontwerp verleende bescherming haar volle uitwerking kan hebben.

Anderzijds wordt door de woorden « verrichten van arbeid » de bescherming beperkt tot de rechten die uit de geleverde arbeidsprestaties kunnen ontstaan, met andere woorden de betrokken werknemer kan alleen de normale tegenprestatie van de door hem verrichte arbeid vorderen. Andere rechten die uit de dienstbetrekking voortspuiten, zoals opzeggingsvergoeding, loondervingsvergoedingen, loon voor betaalde feestdagen, kunnen op grond van deze tekst niet worden opgeëist, wat een logisch gevolg lijkt te zijn van het feit dat de overeenkomst als zodanig nietig is en blijft.

Hierdoor krijgt de term « loon » in het amendement meteen een beperkter betekenis dan die welke zij in de overige bepalingen van het ontwerp heeft, aangezien krachtens artikel 2 onder loon wordt verstaan « alle in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer ten gevolge van zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever ».

*
**

Is de draagwijdte van het amendement zeer beperkt wat betreft de gevolgen van de nietigheid der overeenkomst, dan is ze daarentegen zeer ruim ten aanzien van de oorzaak van de nietigheid en derhalve ten aanzien van de categorieën van personen die de door het amendement verleende bescherming kunnen genieten.

Volgens de tekst geldt het amendement voor alle nietige overeenkomsten.

Volgens de adviesaanvraag beoogt de Senaatscommissie « de bescherming van het personeel dat werkzaam is in speelzalen en soortgelijke ondernemingen ». Het gaat hier kennelijk om personen die geacht worden een overeenkomst uit een ongeoorloofde oorzaak of met een ongeoorloofd voorwerp te hebben aangegaan, en wier overeenkomst om die reden nietig is.

Ongetwijfeld zal het de bedoeling zijn het amendement ook toepassing te doen vinden wanneer, zoals in de arbeidsongevallenwet is bepaald, « deze nietigheid voortspuit uit de zelfs onvrijwillige verkrachting van hunnentwege van de wetten en besluiten betreffende de arbeidspolitie en de arbeidsregeling » (artikel 1).

Overtreding van die wetgeving kan echter ook aanleiding geven tot nietigheid uit ongeoorloofde oorzaak, aangezien, overeenkomstig artikel 1133 van het Burgerlijk Wetboek, de oorzaak ongeoorloofd is « wanneer zij door de wet verboden is, of wanneer zij strijdig is met de goede zeden of met de openbare orde ». Wanneer de wet verbiedt kinderen beneden 14 jaar te werk te stellen (gecoördineerde wetten van 28 februari 1919, artikel 3), of zonder vergunning diamantarbeid te verrichten of te doen verrichten (wet van 30 december 1950) of zonder vergunning vreemdelingen te werk te stellen en aan die vreemdelingen arbeid te doen verrichten (koninklijk besluit n° 285 van 31 maart 1936), kan worden betoogd, dat de oorzaak van de overeenkomst in strijd met een dezer wetsbepalingen aangegaan, door de wet verboden is of strijdig is met de openbare orde (zie bijv. Wr. Brussel 8 november 1956, J.T. 1957, blz. 172).

Blijkbaar ligt het dus wel in de bedoeling van de Senaatscommissie de door het ontwerp verleende bescherming van de wet uit te breiden tot een aantal personen, wier arbeidsovereenkomst uit een ongeoorloofde oorzaak is ontstaan en zulks zowel wanneer die oorzaak door de wet verboden is, als wanneer zij strijdig is met de goede zeden of met de openbare orde.

Nietige arbeidsovereenkomsten kunnen echter ook nog ontstaan buiten de hiervoor besproken gevallen, bijvoorbeeld omdat zij aangegaan zijn met het oog op het plegen of medewerken aan het plegen van misdrijven, zoals aanslagen op de

ou de devises, le faux-monnayage, la traite des blanches et d'autres actes contraires au droit pénal, à l'ordre public et aux bonnes mœurs.

Si les auteurs de l'amendement entendent, dans tous les cas ainsi visés, ne pas accorder le bénéfice de la protection légale aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail frappé de nullité, il y aurait lieu de restreindre la portée de l'amendement.

Cette restriction devrait faire l'objet d'un alinéa 2 à ajouter au texte proposé ci-avant.

Mais on pourrait aussi l'insérer directement dans ce texte en modifiant celui-ci de la manière suivante :

« La nullité du contrat ne peut être opposée aux droits à la rémunération qui découlent de prestations de travail :

1° en vertu d'un contrat frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail;

2° dans des salles de jeu travaillant sous la surveillance du Ministre des Finances;

3° ... ».

Au 3°, il conviendrait de préciser à l'égard de quelles « entreprises similaires », autres que les salles de jeu, l'amendement assure également la protection des droits à la rémunération.

••

En tout état de cause, il y aurait lieu, par souci de clarté, de consacrer à l'amendement un article distinct, à insérer, de préférence, non pas dans le chapitre I^{er} du projet, mais en fin de ce dernier.

En effet, ainsi qu'il a été relevé ci-avant, l'amendement s'écarte, dans une certaine mesure, de l'économie générale du projet notamment en ce que, à l'égard des contrats frappés de nullité, il règle l'existence même du droit à la rémunération au lieu de se borner à protéger un droit préexistant et, d'autre part, en ce qu'il restreint la notion de rémunération telle qu'elle est définie à l'article 2.

Le nouvel article trouverait opportunément sa place en tête du chapitre VIII, dont l'intitulé « Dispositions finales » gagnerait alors à être changé en « Dispositions générales ». Il formerait dans ledit chapitre l'article 37, le numérotage des articles restants devant être modifié en conséquence.

La Chambre était composée de :

MM. F. LEPAGE, conseiller d'Etat, président; H. BUCH et P. VERMEULEN, conseillers d'Etat; G. VAN HECKE et J. DE MEYER, assesseurs de la section de législation; M^{me} J. DE KOSTER, greffier adjoint, greffier.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. H. BUCH.

Le rapport a été présenté par M. H. LENAERTS, auditeur.

Le Greffier, — De Griffier,

(s.) J. DE KOSTER.
(get.)

veiligheid van de Staat, waren- of deviezensmokkel, muntvervalsing, handel in blanke slavinnen en andere daden in strijd met het strafrecht, de openbare orde en de goede zeden.

Indien het niet in de bedoeling ligt, in al deze gevallen een wettelijke bescherming aan de door een nietige arbeidsovereenkomst verbonden werknemers te verlenen, dient de draagwijdte van het amendement te worden beperkt.

Die beperking zou als tweede lid aan de reeds voorgestelde tekst van het amendement moeten worden toegevoegd.

Nochtans is het ook mogelijk rechtstreeks de beperking op te nemen in de hierboven geformuleerde redactie, en deze dan te wijzigen als volgt :

« De nietigheid van de overeenkomst kan niet worden ingeroepen ten aanzien van loonaanspraken die steunen op het verrichten van arbeid :

» 1° ingevolge een overeenkomst nietig wegens inbreuk op de bepalingen die de regelen van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben;

» 2° in speelzalen die werken onder toezicht van de Minister van Financiën;

» 3° ... ».

In 3° zou dan nader moeten worden bepaald ten aanzien van welke « soortgelijke ondernemingen », buiten de speelzalen, eveneens de loonaanspraken van de werkmán worden beschermd.

••

In elk geval zou het amendement duidelijkheidshalve best een afzonderlijk artikel vormen. Dat nieuw artikel zou bovendien bij voorkeur niet in hoofdstuk I van het ontwerp maar achteraan zijn plaats krijgen.

Zoals hiervoor werd toegelicht, doet het amendement immers enigermate afbreuk aan de algemene opzet van het ontwerp, doordat men ten aanzien van de nietige overeenkomsten ook het bestaan zelf van het recht op loon regelt en niet meer alleen de bescherming van een voorafbestaand recht, en anderszijds het begrip « loon », zoals dit in artikel 2 is omschreven, beperkt.

Daarom plaatse men het nieuwe artikel liefst vooraan in hoofdstuk VIII, waarvan het opschrift dan best « Algemene bepalingen » in plaats van « Slotbepalingen » wordt. In dat hoofdstuk wordt het artikel 37, terwijl de bestaande artikelen van hetzelfde hoofdstuk moeten worden vernummerd.

De Kamer was samengesteld uit :

De Heren F. LEPAGE, staatsraad, voorzitter; H. BUCH en P. VERMEULEN, staatsraden; G. VAN HECKE en J. DE MEYER, bijzitters van de afdeling wetgeving; Mevr. J. DE KOSTER, adjunct-greffier, greffier.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de heer H. BUCH.

Het verslag werd uitgebracht door de heer H. LENAERTS, auditeur.

De Voorzitter, — Le Président,

(s.) F. LEPAGE.
(get.)

ANNEXE II.

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 25 novembre 1964, d'une demande d'avis, dans un délai ne dépassant pas trois jours, sur un projet d'amendement au projet de loi « concernant la protection de la rémunération des travailleurs », a donné le 27 novembre 1964 l'avis suivant :

L'amendement soumis à l'avis du Conseil d'Etat a pour objet de compléter le projet de loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs, qui est actuellement en discussion devant la Commission sénatoriale de l'emploi, du travail et de la prévoyance sociale, Sénat, 1963-1964, doc. parl., n° 37).

L'article 15, § 1^{er}, du projet dispose :

« § 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 ».

L'amendement vise à compléter cette disposition par un paragraphe nouveau ainsi conçu :

« Les travailleurs rémunérés totalement ou partiellement au pourboire sont présumés, sauf preuve contraire, être des travailleurs au sens de l'article 1^{er} de la loi ».

La demande d'avis commente cet amendement en ces termes :

« La Commission sénatoriale propose d'insérer ladite disposition sur la base des considérations suivantes :

» Il arrive que l'employeur qui occupe des travailleurs rémunérés au pourboire, exerce ce qu'il est de coutume d'appeler le « droit de tablier », afin, comme le note le rapport de la Chambre (doc. parl. Chambre des Représ. — session 1962-1963, n° 471-11 — p. 16), « d'organiser ainsi, en mettant en compétition les divers candidats, une véritable adjudication du travail au plus offrant ».

Cette manière de procéder pourrait, dans une certaine mesure fonder la thèse selon laquelle le travailleur qui obtient l'emploi ne serait pas un salarié au sens de l'article premier du projet de loi, mais un travailleur indépendant « véritable adjudicataire du travail ».

Bien que l'article 15, § 1^{er}, du projet de loi emploie le mot « embauchage » — ce qui fait supposer la présence de l'autorité requise à l'article 1^{er} —, la Commission estime qu'à défaut de la nouvelle disposition proposée, le travailleur devra lui-même administrer la preuve de son embauchage.

C'est pourquoi la Commission propose d'instituer dans le projet de loi, en faveur des personnes rémunérées au pourboire, la présomption de leur occupation comme travailleur.

A l'encontre de cette thèse, il est soutenu qu'en application de l'article 1^{er} du projet de loi, les personnes rémunérées au pourboire et embauchées à la suite de « l'adjudication » visée ci-dessus, sont à considérer comme des travailleurs, étant donné qu'elles fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne.

Cela impliquerait que la preuve de l'embauchage n'incombe pas plus longtemps au travailleur intéressé.

BIJLAGE II.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE.

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, tweede kamer, de 25^e november 1964 door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid verzocht hem, binnen een termijn van ten hoogste drie dagen, van advies te dienen over een ontwerp van amendement op een ontwerp van wet « betreffende de bescherming van de beloning der werknemers », heeft de 27^e november 1964 het volgend advies gegeven :

Het amendement, waarover advies wordt gevraagd, strekt tot aanvulling van het ontwerp van wet betreffende de bescherming van het loon der werknemers, dat door de Senaatscommissie voor tewerkstelling, arbeid en sociale voorzorg wordt onderzocht (Senaat, 1963-1964, Gedr. Stuk, n° 37).

Artikel 15, § 1, van het ontwerp bepaalt :

« § 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, stortingen op de te zijnen behoeve overhandigde fooien op te leggen of hierop andere dan wettelijk toegelaten inhoudingen te doen ».

Het amendement strekt ertoe deze bepaling aan te vullen met een nieuwe paragraaf, die als volgt luidt :

« De werknemers die geheel of gedeeltelijk met fooien worden beloond, worden, behoudens tegenbewijs, geacht werknemer te zijn in de zin van artikel 1 van de wet ».

In de adviesaanvraag wordt bij dit amendement de volgende toelichting gegeven :

« De Senaatscommissie stelt voor deze bepaling in te voegen op grond van de volgende overwegingen :

» Het gebeurt dat de werkgever die met fooien betaalde werknemers tewerkstelt, het zogenaamde « droit de tablier » aanwendt om, zoals het Kamerverslag (doc. Kamer van Volksvertegenwoordigers — zitting 1962-1963, n° 471-11 — blz. 16) zegt, « onder de verschillende kandidaten een ware aanbesteding van de betrekking te houden ».

Die handelwijze zou wel enige grond kunnen verschaffen voor de stelling dat de werknemer die de betrekking krijgt geen loontrekkende zou zijn, naar de zin van artikel 1 van het ontwerp van wet, maar een zelfstandige aan wie de « ware aanbesteding van de betrekking » is toegewezen.

Alhoewel in artikel 15, § 1, van het ontwerp van wet het woord « indienstneming » wordt gebruikt — hetgeen veronderstelt dat het bij het eerste artikel vereiste gezag aanwezig is —, is de Commissie van oordeel dat bij onstentenis van de voorgestelde nieuwe bepaling, de werknemer zelf het bewijs van zijn indienstneming zal moeten leveren.

Daarom stelt de Commissie voor de rechtsfiguur van het vermoeden van hun tewerkstelling als werknemer ten gunste van de met fooien betaalde personen in het ontwerp van wet op te nemen.

Daarentegen wordt de stelling verdedigd dat op grond van het eerste artikel van het ontwerp van wet het met fooien betaalde personeel, dat wordt in dienst genomen na de « aanbesteding » waarvan hoger sprake, moet worden beschouwd als werknemer, aangezien het arbeid zal verrichten onder het gezag van een ander persoon.

Dit zou tevens inhouden dat het bewijs van de indienstneming niet meer dient geleverd door de betrokken werknemer.

De ce commentaire et du rapport de la Commission de la Chambre auquel référence est faite, il est permis d'inférer que le législateur, en tout état de cause, entend mettre un terme aux pratiques en question.

Apparemment, les auteurs de l'amendement estiment que l'article 15 interdit des pratiques, non sans craindre que les employeurs ne tentent de se soustraire à l'interdiction en invoquant l'inapplicabilité du projet, et partant de l'article 15, parce que les intéressés ne sont pas des travailleurs mais des indépendants.

Ainsi que le rappelle la demande d'avis, sont travailleurs sous l'application de ce projet, les personnes qui fournissent, contre rémunération, des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne. Dès lors que ces conditions sont remplies, le projet est applicable, quelles que soient les conditions complémentaires stipulées par les parties lors de l'engagement.

De toute évidence la personne qui se prévaut de la protection assurée par le projet, doit faire la preuve qu'elle tombe sous l'application de celui-ci. Mais cette preuve concerne uniquement les conditions dans lesquelles s'effectuent les prestations de travail — c'est-à-dire sous l'autorité de l'employeur — et non pas le mode d'engagement. A cet égard, il n'y a pas de différence entre les personnes qui sont engagées à la suite des pratiques que la Commission de la Chambre qualifie d'« adjudication », et les autres travailleurs.

Lorsque les travailleurs visés par l'amendement fournissent réellement des prestations de travail sous l'autorité de l'employeur — ce qui, par hypothèse, est le cas —, il ne saurait être question d'une « présomption » qu'ils soient travailleurs; ils le « sont » effectivement au sens de l'article 1^{er} du projet.

L'amendement est dès lors superflu. Si la Commission sénatoriale estime néanmoins devoir le maintenir, mieux vaudrait l'insérer à l'article 1^{er}, qui détermine le champ d'application du projet.

**

Il est permis de se demander si l'article 15 du projet est conçu en termes suffisamment larges pour mettre fin aux pratiques mentionnées.

Selon le texte, il est interdit à l'employeur « d'imposer des versements sur les pourboires remis à son intention (du travailleur) ou d'effectuer sur ceux-ci des retenues autres que celles qui sont autorisées par la loi ».

Si la pratique consiste en ceci que les sommes dues ne sont pas directement payées à l'aide des pourboires ou sont retenues sur ceux-ci, on pourrait soutenir que l'article 15 n'est pas applicable, nonobstant que le rapport de la Commission de la Chambre relève « qu'il s'agit d'un réel détournement du pourboire destiné aux travailleurs », loc. cit.).

Tout doute sur ce point serait exclu, si l'article 15, § 1^{er}, était complété par le membre de phrase : « ... ou de subordonner l'engagement ou la continuation de celui-ci à un quelconque versement ».

La Chambre était composée de :

MM. F. LEPAGE, conseiller d'Etat, président; H. BUCH et P. VERMEULEN, conseillers d'Etat; G. VAN HECKE et J. DE MEYER, assesseurs de la section de législation; M^{me} J. DE KOSTER, greffier adjoint, greffier.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. H. BUCH.

Le rapport a été présenté par M. H. LENAERTS, auditeur.

Le Greffier, — De Griffier,

(s.) J. DE KOSTER.
(get.)

Uit deze toelichting, alsook uit het verslag van de Kamercommissie, waarnaar verwezen wordt, kan worden afgeleid dat de wetgever aan de bedoelde praktijken alleszins een einde wil maken.

Blijkbaar oordelen de opstellers van het amendement, dat artikel 15 die praktijken weliswaar verbiedt, maar dat de werkgevers aan dat verbod zouden kunnen ontsnappen door te beweren dat het ontwerp, en dus ook artikel 15, geen toepassing vindt, omdat de betrokkenen geen werknemers maar zelfstandigen zijn.

Zoals in de adviesaanvraag is gesteld, is men voor de toepassing van dit ontwerp, werknemer, wanneer men tegen loon arbeid verricht onder het gezag van een ander persoon. Wanneer die voorwaarden vervuld zijn, is het ontwerp toepasselijk en doet het niets ter zake welke bijkomende voorwaarden de partijen bij het aangaan van de dienstbetrekkingen hebben bedongen.

Vanzelfsprekend moet degene, die de door het ontwerp verleende bescherming inroept, het bewijs leveren dat hij onder het ontwerp valt. Maar dat bewijs heeft alleen betrekking op de voorwaarden, waaronder de arbeid wordt verricht — dit is onder het gezag van de werkgever —, en niet op de wijze waarop de dienstbetrekking is ontstaan. In dit opzicht bestaat geen verschil tussen degenen die in dienst worden genomen ingevolge praktijken die de Kamercommissie een « aanbesteding » noemt, en andere werknemers.

Wanneer de werknemers die in het amendement worden bedoeld, werkelijk onder het gezag van de werkgever arbeid verrichten — wat bij hypothese uiteraard het geval is —, bestaat er geen « vermoeden dat zij werknemer zijn, maar « zijn » zij waarlijk werknemer in de zin van artikel 1 van het ontwerp.

Het amendement is derhalve overbodig. Mocht de Senaatcommissie niettemin van oordeel zijn het toch te moeten opnemen, dan zou het bij voorkeur zijn plaats vinden in artikel 1 van het ontwerp, dat het toepassingsgebied bepaalt.

**

De vraag zou misschien kunnen worden gesteld, of artikel 15 van het ontwerp wel in voldoende ruime bewoordingen is gesteld om aan de aangehaalde praktijken een einde te maken.

Volgens de tekst wordt aan de werkgever verbod opgelegd « stortingen op de te zijnen behoeve overhandigde fooien op te leggen of hierop andere dan wettelijke toegelaten inhoudingen te doen ».

Indien de praktijk erin bestaat dat de verschuldigde sommen niet rechtstreeks met de fooien worden betaald of daarop worden ingehouden, zou kunnen worden beweerd dat artikel 15 daarop niet toepasselijk is, ook al werd in het verslag van de Kamercommissie gesteld, dat het « werkelijk is een onttekening van de fooi aan haar bestemming, dit is de werknemer » (loc. cit.).

Om alle twijfel daaromtrent te vermijden, zou artikel 15, § 1, als volgt kunnen worden aangevuld : « ... of het ontstaan of het behoud van de dienstbetrekking van enige betaling afhankelijk te stellen ».

De Kamer was samengesteld uit :

De Heren F. LEPAGE, staatsraad; voorzitter; H. BUCH en P. VERMEULEN, staatsraden; G. VAN HECKE en J. DE MEYER, bijzitters van de afdeling wetgeving; Mevr. J. DE KOSTER, adjunct-griffier, griffier.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de heer H. BUCH.

Het verslag werd uitgebracht door de heer H. LENAERTS, auditeur.

Le Président, — De Voorzitter,

(s.) F. LEPAGE.
(get.)

ANNEXE III.**Conseil national du Travail.****AVIS N° 137.**

SEANCE DU 24 NOVEMBRE 1964.

Avant-projet de loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs.(Demande d'avis du Ministre du Travail du 1^{er} juillet 1960.)

Le 1^{er} juillet 1960, le Ministre du Travail a sollicité l'avis du Conseil national du Travail sur un avant-projet de loi tendant essentiellement, par une coordination et une extension des dispositions existantes, à harmoniser la législation sur la protection de la rémunération des personnes occupées au travail, avec les Conventions internationales n° 95 (1949) sur la protection des salaires et n° 99 (1951) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture).

Le Conseil a confié l'examen du problème à sa Commission de la Protection des Rémunérations.

Sur le rapport de cette dernière, le Conseil a décidé, en sa séance du 24 novembre 1960 d'adresser le présent avis au Ministre de l'Emploi et du Travail.

Cet avis comprend deux parties :

A. L'exposé des principes sur lesquels le Conseil s'est mis d'accord et la justification des amendements qu'il propose à l'avant-projet d'avis qui lui a été soumis.

B. Les textes comparés de cet avant-projet et d'un projet que le Conseil a cru utile d'établir à l'appui de ses observations.

A. Exposé des principes.

Le Conseil national du Travail unanime se rallie aux trois principes fondamentaux de l'avant-projet de loi, à savoir :

1) l'extension du champ d'application de la loi à toutes les personnes occupées au travail par un employeur;

2) l'extension de la protection à toutes les sommes payées par l'employeur aux personnes qu'il occupe, en contrepartie ou en raison des prestations que ces personnes effectuent :

3) l'unification et la simplification des divers régimes de protection de la rémunération du travail.

Le Conseil formule cependant les observations suivantes quant au texte de l'avant-projet qui lui a été soumis.

BIJLAGE III.**Nationale Arbeidsraad.****ADVIES N° 137.**

ZITTING VAN 24 NOVEMBER 1964.

Voorontwerp van wet betreffende de bescherming van de beloning der personen die arbeid verrichten.

(Vraag om advies van de Minister van Arbeid d.d. 1 juli 1960.)

De Minister van Arbeid heeft op 1 juli 1960 de Nationale Arbeidsraad om advies verzocht over een voorontwerp van wet, dat essentieel ten doel heeft, door coördinatie en verruiming van de bestaande beschikkingen, de wetgeving betreffende de bescherming van de beloning van de tewerkgestelde personen, in harmonie te brengen met de Internationale Overeenkomst n° 95 (1949) betreffende de bescherming van de lonen en n° 99 (1951) betreffende de methodes tot vaststelling van de minimalonen (landbouw).

De Raad vertrouwdde de studie van dit vraagstuk toe aan zijn Commissie voor de Bescherming van de Beloning.

Op verslag van deze Commissie heeft de Raad, tijdens zijn vergadering van 24 november 1960 besloten, onderhavig advies aan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid te laten geworden.

Dit advies bestaat uit twee delen :

A. De uiteenzetting van de beginselen waarover de Raad het eens is geworden en de verantwoording van zijn amendementen op het voorontwerp van wet, dat hem werd overgelegd.

B. De tekst van dit voorontwerp met daarnaast de tekst van een ontwerp, dat de Raad nuttig achtte op te stellen om zijn aanmerkingen toe te lichten.

A. Uiteenzetting van de beginselen.

De Nationale Arbeidsraad onderschrijft eenparig de drie beginselen, welke aan het voorontwerp van wet ten grondslag liggen, nl. :

1) de uitbreiding van het toepassingsgebied van de wet tot al de personen die door een werkgever zijn tewerkgesteld;

2) de uitbreiding van de bescherming tot al de sommen, welke door de wetgever aan de door hem tewerkgestelde personen worden betaald als tegenwaarde of uit hoofde van de arbeid welke door deze personen wordt verricht;

3) de eenmaking en de vereenvoudiging van de verschillende stelsels tot bescherming van de arbeidsbeloning.

De Raad formuleert evenwel navolgende aanmerkingen, op de hem overgelegde tekst van het voorontwerp van wet.

I. Quant au champ d'application.

1) Le Conseil attire l'attention du Ministre de l'Emploi et du Travail sur l'avant-projet de loi concernant la formation professionnelle dans les métiers et négoce, qu'élabore actuellement le Ministre des Classes moyennes. Cet avant-projet tend notamment à fixer le statut social des apprentis sous contrat d'apprentissage agréé et, entre autres, le régime de protection de leur rémunération.

Les membres du Conseil sont unanimes à estimer qu'en tout état de cause, les apprentis doivent bénéficier d'une protection légale de leur rémunération et ils demandent dès lors que des mesures soient prises, compte tenu de l'antériorité de l'un ou de l'autre, pour assurer la concordance entre l'avant-projet qui fait l'objet du présent avis et celui élaboré par le Ministre des Classes moyennes.

2) Tout en ne se prononçant pas sur le régime spécial de protection existant en faveur des fonctionnaires et agents des services publics, le Conseil constate que l'Etat, les provinces, les communes et les organismes d'intérêt public occupent certaines catégories de personnel dans un lien dont le caractère réglementaire n'est pas encore nettement établi. Il suggère dès lors que ne soient exclus du champ d'application de la loi générale, que les fonctionnaires et agents des services publics qui sont soumis à un statut réglementaire.

3) Le Conseil approuve le principe énoncé dans l'exposé des motifs, selon lequel un employeur ne pourrait pas invoquer la nullité du contrat, en vue de se soustraire à l'application de la loi.

Il propose toutefois que ce principe soit exprimé dans le texte même de la loi.

4) Sur la base des deux observations qui précèdent, le Conseil propose de modifier l'article premier de l'avant-projet de loi, conformément au texte figurant dans la seconde partie de l'avis.

Le Conseil suggère en outre que l'exposé des motifs précise que, dans l'hypothèse de l'absence ou de la nullité du contrat de louage de travail, l'occupation au travail doit s'effectuer dans des conditions identiques à celles résultant d'un contrat de louage de travail valable.

Considérant la multiplicité des termes utilisés, le Conseil est d'avis que le sens de l'expression « contrat de louage de travail » devrait également être précisé dans l'exposé des motifs.

5) Dans le souci d'éviter des confusions résultant d'une terminologie trop générale, tout en désirant garder à la loi le plus vaste champ d'application, le Conseil propose que les termes « contrat d'entreprise » utilisés dans le dispositif et l'exposé des motifs de l'article 2, soient remplacés par « contrat de louage d'industrie ou mandat salarié ».

I. Wat het toepassingsgebied betreft.

1) De Raad vestigt de aandacht van de Minister voor Tewerkstelling en Arbeid op het voorontwerp van wet betreffende de beroepsopleiding in de ambachten en neringen, dat thans door de Minister voor de Middenstand wordt voorbereid. Dit voorontwerp heeft voornamelijk ten doel het sociaal statuut vast te stellen van de leerjongens onder erkend leercontract en o.m. het beschermingsstelsel van hun bezoldiging.

De Raadsleden zijn eenparig van oordeel, dat de bezoldiging van de leerjongens in ieder geval wettelijk moet beschermd worden en zij vragen derhalve dat maatregelen zouden worden genomen om de overeenstemming te verzekeren tussen het voorontwerp waarover dit advies handelt en dit van de Minister voor de Middenstand rekening gehouden met de anterioriteit van het ene of van het andere.

2) Alhoewel de Raad zich niet uitspreekt over het speciaal beschermingsstelsel ten gunste van de ambtenaren en beambten van de openbare diensten, stelt hij vast dat de Staat, de provincies, de gemeenten en de instellingen van openbaar nut sommige categorieën van personeel tewerkstellen in een verband, waarvan het reglementair karakter nog niet precies is vastgesteld. Hij stelt derhalve voor, enkel de ambtenaren en beambten in openbare dienst, die onder een reglementair statuut vallen, uit het toepassingsgebied van de wet te sluiten.

3) De Raad onderschrijft het beginsel, vervat in de Memorie van Toelichting, waarbij de werkgever de nietigheid van de overeenkomst niet mag inroepen om zich aan het toepassingsgebied van de wet te onttrekken.

Hij stelt evenwel voor, dat dit beginsel in de wettekst zelf zou worden opgenomen.

4) Rekening gehouden met de twee vorengenoemde aanmerkingen, stelt de Raad voor het eerste artikel van het voorontwerp van wet te wijzigen overeenkomstig de tekst, vervat in het tweede gedeelte van het advies.

De Raad stelt daarenboven voor, dat in de Memorie van Toelichting zou worden verduidelijkt dat, bij ontstentenis of bij nietigheid van de arbeidsovereenkomst, de tewerkstelling moet geschieden onder gelijkwaardige voorwaarden als deze, welke voortvloeien uit een geldig contract van arbeidsverhuring.

Gelet op de verscheidenheid in gebruikte terminologie, is de Raad van oordeel, dat de betekenis van « contract van arbeidsverhuring » eveneens in de Memorie van Toelichting nader zou moeten verduidelijkt worden.

5) Ten einde elke verwarring te vermijden, die haar oorsprong zou kunnen vinden in het gebruik van een te algemene terminologie, en tevens aan de wet een zo ruim mogelijk toepassingsgebied te geven, stelt de Raad voor, de term « aannemingscontract » waarvan sprake is in het beschikkend gedeelte van en in de Memorie van Toelichting op artikel 2, te vervangen door « contract van verhuring van nijverheid of betaald lastgeving ».

II. Quant à la libre disposition de la rémunération.

1) Le Conseil propose, dans le but d'éviter toute contestation, que l'article 3 du projet de loi prescrive expressément que ne constituent pas une atteinte à la libre disposition de la rémunération, les mesures prises par l'employeur, dans les limites de la loi :

a) au titre de paiement en nature d'une partie de la rémunération (art. 6 de l'avant-projet) ;

b) au titre d'imputation sur les salaires, de retenues, d'amendes, de dommages et intérêts, d'avances, etc. (art. 20 de l'avant-projet) ;

c) au titre de saisie et de cession (art. 21 et 23 de l'avant-projet).

2) L'exposé des motifs devrait préciser que ne constituent pas une restriction de la libre disposition de la rémunération, les conventions particulières conclues entre les personnes occupées au travail et leur employeur, telles que celles qui concernent les avantages complémentaires de sécurité sociale.

3) Le Conseil est d'avis que la protection de la rémunération doit être aussi complète que possible et que dès lors la définition à donner à cette rémunération doit, au regard de la présente législation, être la plus large possible. En outre, cette définition revêt une telle importance qu'elle devrait figurer dans le texte même de la loi.

Le Conseil propose dès lors que l'article 4 définissant la rémunération, reprenne le texte qui figure dans la seconde partie de l'avis.

4) Les membres du Conseil estiment cependant que cette définition extensive ne peut avoir pour effet de modifier les bases de calcul des cotisations de sécurité sociale.

Ils demandent dès lors que l'exposé des motifs souligne expressément que l'énumération reprise dans le nouvel article 4 ne vaut qu'en ce qui concerne la protection légale de la rémunération.

III. Quant à la protection proprement dite.

1) Considérant que l'énumération reprise à l'article 4, nouvelle version, comprend des avantages en nature (littera d) ainsi que des primes, participations aux bénéfices et autres avantages de même espèce (littera c) qui, dans certains cas, peuvent être payés en nature, le Conseil propose que le paiement en espèces ne soit pas imposé en ce qui concerne ces éléments de la rémunération.

2) Il se déclare favorable à la disposition qui autorise la pratique, de plus en plus courante, du paiement à l'intervention des postes, de l'Office des chèques postaux ou des banques agréées.

II. Wat betreft de vrije beschikking over de beloning.

1) Ten einde elke betwisting te vermijden, stelt de Raad voor, in artikel 3 van het wetsontwerp uitdrukkelijk te bepalen, dat geen inbreuk wordt gepleegd op de vrije beschikking over de beloning, door de maatregelen, welke binnen het bestek van de wet, door de werkgever worden getroffen :

a) ten titel van betaling in natura van een gedeelte van de beloning (art. 6 van het voorontwerp) ;

b) ten titel van aanrekening op het loon van inhoudingen, boeten, vergoedingen en schadeloosstellingen, voorschotten, enz. (art. 20 van het voorontwerp) ;

c) ten titel van beslag en afstand (art. 21 en 23 van het voorontwerp).

2) In de Memorie van Toelichting zou eveneens moeten verduidelijkt worden, dat de particuliere overeenkomsten tussen de personen die arbeid verrichten en hun werkgever, zoals deze welke betrekking hebben op de bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid, geen beperking zijn van de vrije beschikking over de beloning.

3) De Raad is van oordeel, dat de bescherming van de beloning zo volledig mogelijk moet zijn en dat dan ook een zo ruim mogelijke bepaling aan deze beloning moet worden gegeven, binnen het bestek van deze wetgeving. Deze bepaling is overigens zo belangrijk, dat ze in de wettekst zelf zou moeten opgenomen worden.

De Raad stelt derhalve voor dat voor artikel 4, houdende bepaling van de beloning, de tekst van het tweede gedeelte van het advies zou worden weerhouden.

4) De Raadsleden zijn evenwel van oordeel, dat deze extensieve bepaling niet voor gevolg mag hebben, dat een wijziging wordt gebracht aan de basissen waarop de bijdragen voor de sociale zekerheid worden berekend.

Zij vragen derhalve dat in de Memorie van Toelichting uitdrukkelijk zou worden onderstreept, dat de opsomming van het nieuwe artikel 4 enkel geldt voor de wettelijke bescherming van de beloning.

III. Wat de eigenlijke bescherming betreft.

1) Overwegende dat in de opsomming van het nieuwe artikel 4 vervat zijn : voordelen in natura (littera d) evenals premies, deelneming in de winsten en andere voordelen van dezelfde aard (littera c) die in sommige gevallen in natura kunnen worden betaald, stelt de Raad voor niet te verplichten, dat de betaling van deze elementen van de beloning in speciën zou gebeuren.

2) Hij is het eens met de beschikkingen, waarbij de betaling door toedoen van het postbestuur, postcheckdienst en aangenomen banken wordt toegelaten, praktijk welke trouwens meer en meer veld wint.

Il estime toutefois que ce mode de paiement doit, conformément à l'esprit de l'article 3 de la Convention internationale n° 95, faire l'objet d'un accord préalable entre l'employeur et les représentants des travailleurs intéressés, qui interviendrait soit au sein du conseil d'entreprise, soit directement entre l'employeur et la délégation syndicale compétente ou la majorité des travailleurs intéressés.

Afin de garantir la stabilité nécessaire à la bonne organisation de l'entreprise, ces accords devraient avoir une durée de validité d'au moins un an.

Considérant d'autre part que le paiement de la rémunération à l'intervention de l'Office des chèques postaux et des banques, met des crédits appréciables à la disposition des établissements bancaires et de l'Etat et que dès lors les employeurs ni les travailleurs n'ont à en supporter les frais, le Conseil émet le vœu que le Gouvernement prenne des mesures pour que les opérations relatives au paiement et à la disposition de la rémunération soient gratuites. Ces mesures déborderaient largement du cadre de la présente législation.

3) Le Conseil estime qu'il importe de prévenir les abus en ce qui concerne le paiement en nature d'une partie de la rémunération, suivant l'usage et la pratique de certaines professions, paiement qui doit dès lors être délimité par la législation.

Il souscrit à la double limitation prévue par l'avant-projet de loi, à savoir :

a) une limitation de la quotité de la rémunération payable en nature;

b) une rémunération limitative des avantages qui peuvent être fournis en nature.

4) En ce qui concerne la quotité de la rémunération payable en nature, le Conseil constate que la limite générale d'un cinquième de la rémunération prévue par l'avant-projet, risque de ne pas être suffisante. En effet, de récentes enquêtes budgétaires ont révélé que certains ménages de travailleurs dépensent pour leur logement — loyer, chauffage, éclairage et consommation d'eau — plus de 20 % de la rémunération du chef de ménage.

Aussi, tout en se prononçant pour le maintien d'une limite générale d'un cinquième et d'une réglementation spéciale pour les travailleurs domestiques, les apprentis et les stagiaires, suggère-t-il que la quotité de la rémunération payable en nature soit portée à 2/5èmes lorsque l'employeur fournit la jouissance d'une maison ou de plusieurs pièces d'habitation.

5) Le Conseil propose d'autre part que la limite spéciale de la moitié de la rémunération totale, prévue pour le personnel domestique, les apprentis et les stagiaires complètement logés et nourris par l'employeur, soit également prévue pour les concierges.

Il considère cependant qu'une législation sur la protection de la rémunération, applicable à toutes les per-

Hij is evenwel van oordeel, dat deze wijze van betaling, overeenkomstig de geest van artikel 3 van de Internationale Overeenkomst n° 95, het voorwerp moet uitmaken van een voorafgaand akkoord tussen de werkgever en de vertegenwoordigers van de betrokken werknemers, akkoord dat zou tot stand komen hetzij in de schoot van de ondernemingsraad, hetzij rechtstreeks tussen de werkgever en de bevoegde syndicale afvaardiging of de meerderheid van de betrokken werknemers.

Teneinde de stabiliteit te waarborgen welke nodig is voor de goede gang van de onderneming, zouden deze akkoorden ten minste voor één jaar moeten afgesloten.

Overwegende, anderdeels, dat de uitbetaling van de beloning door toedoen van postcheckambt en banken aanzienlijke kredieten ter beschikking stelt van de bankinstellingen en van de Staat en dat derhalve noch de werkgevers, noch de werknemers de onkosten er van moeten dragen, drukt de Raad de wens uit dat de Regering maatregelen zou treffen, opdat de verrichtingen om de beloning uit betalen en de verrichtingen om de beloning beschikbaar te stellen kosteloos zouden geschieden. Deze maatregelen zouden veel verder reiken dan deze wetgeving.

3) De Raad is van oordeel, dat inzake uitbetaling in natura van een gedeelte van de beloning, zoals in sommige beroepen gebruikelijk is, misbruiken moeten vermeden worden. Die uitbetaling moet derhalve in de wetgeving nauwkeurig worden begrensd.

Hij onderschrijft de dubbele beperking, voorzien in het voorontwerp van wet nl. :

a) een begrenzing van het gedeelte van de beloning, dat in natura mag worden uitbetaald;

b) een beperkende opsomming van de voordelen, welke in natura mogen worden verleend.

4) Wat betreft het gedeelte van de beloning, dat in natura mag worden uitbetaald, stelt de Raad vast dat de algemene grens, nl. 1/5 van de beloning, welke in het voorontwerp wordt voorzien, onvoldoende zou kunnen zijn. Inderdaad volgens recente enquêtes in verband met de huishoudrekeningen, bleek dat sommige werknemersgezinnen voor huisvesting, — huur, verwarming, verlichting en waterverbruik, — meer dan 20 % van de beloning van het gezinshoofd uitgeven.

Alhoewel de Raad voorstander is om een algemene grens van 1/5 en een speciale reglementering voor het huispersoneel, de leerjongens en de stagiaires te behouden, stelt hij voor het gedeelte van de beloning dat in natura mag worden uitbetaald op 2/5 te brengen, wanneer de werkgever het genot van een huis of van verschillende woonplaatsen ter beschikking stelt.

5) De Raad stelt anderdeels voor, dat de speciale grens, nl. de 1/2 van de totale beloning, welke is voorzien voor het huispersoneel, de leerjongens en de stagiaires, die door de werkgever volledig worden gehuisvest en gevoed, eveneens zou worden voorzien voor de huisbewaarders.

Hij is evenwel van oordeel, dat de uitbetaling in natura, welke uiterst verschillend is naargelang van de

sonnes occupées au travail, ne saurait régler tous les détails d'un paiement en nature qui prend des formes extrêmement variées suivant les usages des différentes professions. Il propose dès lors que le Roi puisse déroger aux limites prévues, lorsque ces limites s'avèrent inadéquates eu égard aux usages de certaines professions. Ces dérogations devraient cependant être subordonnées à un accord des employeurs et des travailleurs. Aussi, le Conseil estime-t-il que les arrêtés royaux devraient être pris sur proposition de la commission paritaire compétente. Pour les mesures visant les travailleurs de plusieurs branches d'activité ou les travailleurs ne relevant d'aucune commission paritaire, tout en tombant dans le champ d'application de la loi, la proposition devrait émaner du Conseil National du Travail.

6) En ce qui concerne les fournitures pouvant être considérées comme relevant du paiement en nature de la rémunération, le Conseil acquiesce à l'énumération contenue dans l'article 6 de l'avant-projet. Il propose cependant que cette énumération soit complétée par deux fournitures actuellement admises :

— l'entretien des outils ou instruments nécessaires au travail ainsi que de l'uniforme ou du costume spécial que les travailleurs seraient astreints à porter;

— les matières ou matériaux nécessaires au travail et dont les personnes occupées ont la charge selon l'usage admis ou aux termes de leur engagement.

Pour la raison exposée au deuxième alinéa du point III, 5) ci-dessus, le Conseil suggère que le Roi puisse adapter la liste des fournitures admises au titre de paiement en nature, dans les conditions prévues pour l'adaptation de la quotité payable en nature.

7) Il constate que la Convention internationale n° 95 prescrit en son article 2a) que des mesures appropriées doivent être prises pour que la valeur attribuée aux prestations en nature soit « juste et raisonnable ».

L'avant-projet rencontre cette disposition en imposant la fourniture au prix de revient, de la nourriture, des outils, instruments et vêtements de travail et des matières ou matériaux nécessaires au travail. Cependant, aucune limite n'est prévue pour le loyer du logement fourni aux personnes occupées au travail et du terrain qui leur est donné en jouissance, ni pour la fourniture de gaz, électricité, eau et combustibles.

Le Conseil est d'avis que l'esprit de la Convention n° 95 se trouverait davantage respecté, si le texte de l'avant-projet était complété par une interdiction générale, pour l'employeur, de poursuivre quelque but de lucre à l'occasion du paiement en nature.

Afin de prévenir les contestations entre les employeurs et les travailleurs, il propose d'autre part que

gebruiken in de verschillende beroepen, niet in detail kan worden geregeld in een wetgeving betreffende de bescherming van de beloning, welke zou toepasselijk zijn op al de personen die arbeid verrichten. Hij stelt derhalve voor dat de Koning afwijkingen van de voorziene grenzen zou kunnen toestaan, wanneer die grenzen, gelet op deze gebruiken, niet aangepast mochten blijken. Deze afwijkingen zouden evenwel afhankelijk moeten zijn van een akkoord tussen de werkgevers en werknemers. De Raad stelt dan ook voor, dat de Koninklijke besluiten zouden genomen worden, op voorstel van het bevoegd paritair comité. Wat de maatregelen betreft voor de werknemers van verschillende activiteitstakken of voor de werknemers die van geen enkel paritair comité afhangen, doch onder het toepassingsgebied van de wet vallen, zou het voorstel moeten worden gedaan door de Nationale Arbeidsraad.

6) Wat betreft de leveringen, die als betaling in natura van de beloning kunnen worden beschouwd, onderschrijft de Raad de opsomming in artikel 6 van het voorontwerp. Hij stelt nochtans voor, dat aan deze opsomming zouden worden toegevoegd, twee leveringen, welke thans aanvaard worden :

— het onderhoud van het gereedschap of van de voor de arbeid nodig werktuigen, evenals van de uniform of van de bijzondere kleding die de werknemers moeten dragen;

— het materieel of de voor de arbeid nodige materialen, waarvoor de personen, die arbeid verrichten, moeten zorgen, volgens de gevestigde gebruiken of op grond van hun verbintenis.

Om de in het tweede lid van vorengenoemd punt III, 5, uiteengezette reden, stelt de Raad voor dat de lijst van de leveringen, die als betaling in natura van de beloning kunnen worden beschouwd, door de Koning zou kunnen worden aangepast, binnen de voorwaarden, welke voorzien zijn voor de aanpassing van de loonquota, welke in natura mag worden betaald.

7) Hij stelt vast, dat de Internationale Overeenkomst n° 95 in haar artikel 2, a) bepaalt, dat geschikte maatregelen moeten worden genomen opdat de waarde, welke wordt toegekend aan de prestaties in natura, « billijk en redelijk » zij.

Het voorontwerp houdt met deze beschikking rekening, daar de leveringen van de voeding, werkmaterieel, werkinstrumenten, werkkleding en grondstoffen of materialen welke nodig zijn voor het werk, moeten geschieden tegen de kostprijs. Daarentegen is geen enkele grens voorzien voor de huurprijs van de woongelegenheden, welke geboden wordt aan de tewerkgestelde personen, en van de gronden waarover ze kunnen beschikken, noch voor de levering van gas, electriciteit, water en brandstoffen.

De Raad is van oordeel, dat de geest van de Overeenkomst n° 95 nog beter zou zijn geëerbiedigd, moest in het voorontwerp een algemeen geldende bepaling worden ingelast, volgens dewelke het de werkgever verboden is bij de uitbetaling in natura van de beloning enig winstbejag na te streven.

Ten einde betwistingen tussen de werkgevers en de werknemers te vermijden, stelt de Raad anderdeels

la valeur du logement autre que celui au dernier alinéa du point III 4) ci-dessus, et de la nourriture soit évaluée forfaitairement aux montants fixés en matière de calcul des cotisations de sécurité sociale.

8) Par souci de clarté, il suggère aussi que l'exposé des motifs précise que les dispositions de l'article 6 de l'avant-projet ne dérogent en rien 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.

9) L'article 7 de l'avant-projet déclare irrécevables les actions exercées par l'employeur pour les fournitures qui ne répondent pas aux conditions examinées sous le point 7 ci-dessus.

Le Conseil estime que cette irrécevabilité doit être étendue à toutes les actions pour fournitures faites en violation des dispositions visant le paiement en nature.

10) Il propose d'autre part de supprimer les mots : « tels que des spiritueux ou des produits alcooliques » in fine de l'article 9, afin d'insister sur la portée générale de l'interdiction qui y est énoncée.

11) En ce qui concerne la périodicité des paiements, le Conseil est d'avis que la commission paritaire compétente devrait pouvoir en fixer les règles. Cette procédure qui est prévue par la Convention internationale n° 95, permet de tenir compte des usages de la profession, tout en offrant suffisamment de garanties aux travailleurs.

Cependant, la loi doit fixer des règles générales pour les travailleurs qui ne relèvent d'aucune commission paritaire ou pour lesquels la commission paritaire compétente n'a pas pris de décision.

Le Conseil se rallie aux règles prévues par l'avant-projet, à savoir : le paiement de la rémunération, au moins une fois par mois, sauf en ce qui concerne la rémunération des ouvriers agricoles et les commissions dues aux représentants de commerce, qui doivent au moins être liquidées, l'une tous les quinze jours, les autres tous les trimestres.

Toutefois, prenant en considération la large définition qu'il propose sous le point II, 3, il estime que les exceptions suivantes devraient également être prévues :

— les participations aux bénéfices et autres avantages octroyés à titre contractuel, dont le règlement devrait être fixé soit par accord entre les parties, soit par le règlement d'atelier ou d'ordre intérieur de l'entreprise;

— le pécule de vacances payé par l'employeur, qui devrait être liquidé conformément aux dispositions de la législation et de la réglementation relatives aux vacances annuelles.

voor dat de waarde van elke andere huisvesting, dan deze bedoeld in de laatste alinea van vorengenoemd punt III, 4 en van de voeding, forfaitair zouden worden vastgesteld op de bedragen, welke zijn voorzien voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen.

8) Klarheidshalve stelt hij ook voor in de *Memorie van Toelichting* te verduidelijken dat de bepalingen van artikel 6 van het voorontwerp in genedele afbreuk doen aan de verplichtingen van het ondernemingshoofd, om in toepassing van artikel 11 van de wet op de arbeidsovereenkomst voor arbeiders, behoudens andersluidende uitdrukkelijke bepaling, de voor de uitvoering van het werk nodige werktuigen en grondstoffen ter beschikking te stellen.

9) Artikel 7 van het voorontwerp verklaart niet ontvankelijk de eis van de werkgever om de betaling te bekomen van de leveringen, welke niet beantwoorden aan de voorwaarden, welke onderzocht zijn in punt 7 supra.

De Raad is van oordeel, dat deze onontvankelijkheid moet worden uitgebreid tot elke eis voor leveringen, gedaan in overtreding van de beschikkingen, die de uitbetaling in natura op het oog hebben.

10) Anderdeels stelt de Raad eveneens voor, de zinsnede « als daar zijn sterke dranken of alcoholhoudende producten » in fine van artikel 9 te schrappen, ten einde de nadruk te leggen op de algemene draagwijdte van het verbod, vervat in dit artikel.

11) Wat betreft de periodiciteit van de uitbetalingen, is de Raad van oordeel, dat het bevoegd paritair comité de regels zou moeten kunnen vaststellen. Dank zij deze procedure, welke is voorzien door de Internationale Overeenkomst n° 95, is het mogelijk rekening te houden met de gebruiken van het beroep, terwijl meteen aan de werknemers voldoende waarborgen worden geboden.

In de wet dienen evenwel algemene regels voorzien voor de werknemers, die onder geen enkel paritair comité vallen of voor wie het bevoegd paritair comité geen beslissing heeft genomen.

De Raad onderschrijft de in het voorontwerp voorziene regels, nl. dat de beloning ten minste eenmaal per maand moet worden uitbetaald, uitgenomen de beloning van de landbouwarbeiders, die ten minste eenmaal om de veertien dagen moet worden uitbetaald, en de commissielonen der handelsreizigers, die minstens elk trimester moeten worden geregeld.

Daar de Raad evenwel rekening heeft gehouden met de ruime bepaling die hij onder punt II, 3, heeft voorgesteld, is hij van oordeel, dat navolgende uitzonderingen eveneens zouden moeten worden voorzien :

— de deelnemingen in de winsten en andere voordelen, bij overeenkomst toegekend, waarvan de regeling zou moeten worden vastgesteld, hetzij bij akkoord tussen de partijen, hetzij door het werkplaatsreglement of het huishoudelijk reglement van de onderneming;

— het door de werkgever betaalde vacatiegeld, dat zou moeten vereffend worden overeenkomstig de bepalingen van de wetten en reglementen betreffende de jaarlijkse vacantie.

12) En ce qui concerne le paiement lorsque l'occupation prend fin, le Conseil estime tout d'abord que le texte de l'avant-projet (art. 11) gagnerait en clarté si le terme « travail » était remplacé par l'expression « occupation au travail visée à l'article 1^{er} ».

Quant au fond, les membres du Conseil sont unanimes à considérer que s'il est souhaitable que le départ définitif du travailleur donne lieu au règlement immédiat de la rémunération due, il est souvent matériellement impossible de procéder ainsi.

Aussi proposent-ils que dans l'hypothèse envisagée, la rémunération doit être payée sans délai et au plus tard à la première paie qui suit la date de la fin de l'occupation, étant entendu que la loi préciserait qu'il s'agit du jour de paie fixé conformément aux règles proposées sous le point III, 11.

13) Le Conseil estime d'autre part que si le paiement de la main à la main doit, en principe, se faire sur les lieux du travail, les parties doivent pouvoir se mettre d'accord pour que ce paiement se fasse ailleurs.

14) En ce qui concerne les gratifications et pourboires remis, suivant l'usage, à l'intention de certaines catégories de travailleurs, il est d'avis que leur répartition doit relever essentiellement de la compétence des commissions paritaires dont les décisions en la matière devraient pouvoir être rendues obligatoires par le Roi, conformément à l'article 12 de l'arrêté-loi du 9 juin 1945.

Toutefois, le Roi devrait régler la répartition pour les branches d'activité qui ne relèvent pas encore d'une commission paritaire. A l'effet d'assurer la consultation des employeurs et des travailleurs, le Conseil suggère que ces arrêtés royaux soient soumis à son avis.

15) D'autre part, le Conseil est d'avis que la personne occupée au travail ne doit pas seulement avoir le droit de contrôler les opérations qui déterminent la qualité et la quantité du travail, mais aussi celui de contrôler, si elle les désire, le montant exact de la rémunération qui lui est due.

Il considère qu'à cet égard le mode de contrôle prévu par l'article 14 de l'arrêté royal du 12 novembre 1952 relatif à la simplification des documents dont la tenue est imposée par la législation sociale, peut parfois être insuffisant.

En effet, le lieu d'occupation de certains travailleurs est souvent très éloigné de l'endroit où ils peuvent consulter leur compte individuel conformément à l'article 14 précité.

Dans certaines branches d'activité il est dès lors nécessaire que ce mode d'information soit complété par la remise, aux personnes occupées au travail, d'un décompte justificatif de la rémunération payée à chaque paie. Les commissions paritaires devraient pouvoir décider de l'opportunité d'introduire cette procédure complémentaire dans leur secteur.

12) Wat de uitbetaling betreft, wanneer de tewerkstelling een einde neemt, is de Raad vooreerst van oordeel, dat de tekst van het voorontwerp, artikel 11, aan klaarheid zou winnen, moest de term « arbeid » vervangen worden door de uitdrukking « in artikel 1 bedoelde arbeid ».

Wat de grond van de zaak betreft, is de Raad eenparig van oordeel, dat het dikwijls materieel onmogelijk is de uitbetaling van de beloning bij het definitieve vertrek van de werknemer onmiddellijk te regelen, zelfs al is zulks wenselijk.

Hij stelt dan ook voor, dat in voorkomend geval, de beloning onverwijld zou worden uitbetaald en dit uiterlijk bij de eerste betaaldag, die volgt op het einde van de tewerkstelling, met dien verstande dat in de wet zou worden verduidelijkt, dat het om de betaaldag gaat, vastgesteld overeenkomstig de regels, voorgesteld onder punt III, 11.

13) De Raad is anderdeels van oordeel, dat de uitbetaling van hand tot hand in principe moet geschieden op de plaats waar de arbeid wordt verricht, doch dat de partijen evenwel de mogelijkheid moeten hebben het er over eens te worden, dat de betaling op een andere plaats geschiedt.

14) Wat de gratificaties en fooien betreft, welke naargelang van de gebruiken aan sommige categorieën van werknemers worden verleend, is de Raad van oordeel, dat de verdeling er van essentieel tot de bevoegdheid moet behoren van de paritaire comités, wier beslissingen terzake zouden moeten kunnen algemeen verbindend verklaard worden bij koninklijk besluit, overeenkomstig artikel 12 van de besluitwet van 9 juni 1945.

De Koning zou evenwel deze verdeling moeten regelen voor de bedrijfstakken, die nog onder geen enkel paritair comité vallen. Ten einde de raadpleging van de werkgevers en de werknemers, stelt de Raad voor, dat zijn advies over deze koninklijke besluiten zou worden ingewonnen.

15) De Raad is tevens de mening toegedaan, dat de tewerkgestelde persoon niet enkel het recht moet hebben de verrichtingen te controleren waarbij de kwaliteit en de kwantiteit van zijn werk worden bepaald, doch dat hij eveneens moet kunnen nagaan, zo hij zulks wenst, of het bedrag van de hem verschuldigde bezoldiging juist is.

Wat dit betreft is hij van oordeel, dat de controle voorzien in artikel 14 van het koninklijk besluit van 12 november 1952 betreffende de vereenvoudiging der documenten waarvan het bijhouden door de sociale wetgeving opgelegd is, soms ontoereikend kan zijn.

De plaats van tewerkstelling van sommige werknemers ligt inderdaad dikwijls heel ver van de plaats waar ze volgens vorengenoemd artikel 14 het recht hebben inzage te nemen van hun individuele rekening.

In sommige bedrijfstakken is het derhalve noodzakelijk, dat deze wijze van informatie zou worden aangevuld, door op elke betaaldag aan de personen die zijn tewerkgesteld een afrekening te overhandigen. De paritaire comités zouden moeten kunnen beslissen of het opportuun is, deze aanvullende procedure in hun sector in te voeren.

Le Conseil propose que la législation sur la protection de la rémunération confie cette attribution aux commissions paritaires, étant donné que celle-ci ne découle pas expressément de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 et que la loi du 26 janvier 1951 confie déjà au Roi le pouvoir de réglementer les documents sociaux, en général.

16) Il propose enfin que le chapitre relatif à la protection soit complété par le texte du nouvel article 22 de la seconde partie de l'avis.

Cette proposition tend à assurer davantage la concordance entre la législation belge et la Convention internationale n° 95.

Les membres du Conseil sont unanimes à estimer que les relations professionnelles ont, en Belgique, pris un développement tel que les infractions commises contre cet article ne sauraient être qu'exceptionnelles. Aussi proposent-ils que ces infractions soient passibles des amendes prévues au chapitre IX de l'avant-projet de loi.

IV. Quant aux retenues qui peuvent être effectuées sur la rémunération.

1) Le Conseil marque son accord sur l'énumération des retenues pouvant être imputées sur la rémunération, qui figure à l'article 20 de l'avant-projet.

Il estime cependant que celui-ci ne doit pas mettre en cause le règlement des dommages et intérêts, tel que le prévoit l'article 8 de la loi sur le contrat de travail.

A l'effet d'éviter les contestations, il est d'avis que cette énumération devrait également comprendre les sommes dues par le travailleur pour rupture de contrat, visées à l'article 25 de la loi sur le contrat de travail.

Dès lors, il propose que l'article 37 de l'avant-projet soit supprimé et que le premier alinéa de l'article 20 soit rédigé conformément au texte proposé à l'article 23 de la seconde partie de l'avis.

2) Le Conseil constate d'autre part que l'avant-projet ne précise pas si les retenues peuvent être faites sur la rémunération brute, ou sur la rémunération nette. Il estime que les retenues qui ne sont pas effectuées en vertu de la législation sociale et fiscale, ne pourraient pas dépasser un cinquième de la rémunération nette après déduction de ces retenues sociales et fiscales.

Cette limite ne vaudrait toutefois pas pour les retenues faites en vertu de l'article 8 de la loi sur le contrat de travail, à charge d'un ouvrier agissant par dol ou mettant volontairement fin à son engagement avant l'extinction de sa dette, ni pour celles effectuées en vertu de l'article 25 de cette loi, au titre d'indemnités, dommages et intérêts dus par un ouvrier du chef de rupture d'engagement.

3) Enfin, l'avant-projet, à l'encontre de la loi du 16 août 1887 portant réglementation du paiement de la rémunération des travailleurs engagés dans les liens

De Raad stelt voor, dat de wetgeving op de bescherming van de beloning aan de paritaire comités deze bevoegdheid zou geven daar ze niet uitdrukkelijk is voorzien in de besluitwet van 9 juni 1945 en de wet van 26 januari 1951 de Koning reeds machtigt de sociale documenten in het algemeen te regelen.

16) Hij stelt ten slotte voor, dat het hoofdstuk betreffende de bescherming, door het nieuwe artikel 22 uit het tweede deel van het advies zou worden aangevuld.

Met dit voorstel wordt beoogd een grotere overeenstemming tussen de Belgische wetgeving en de Internationale Overeenkomst n° 95 te bereiken.

De Raadsleden zijn eenparig van oordeel, dat de professionele betrekkingen in België dusdanig zijn, dat de inbreuken tegen dit artikel veeleer uitzondering zijn. Zij stellen dan ook voor, dat deze inbreuken zouden beboet worden, zoals voorzien bij hoofdstuk IX van het voorontwerp van wet.

IV. Wat betreft de inhoudingen die mogen gedaan worden op de beloning.

1) De Raad is het eens met de in artikel 20 van het voorontwerp gemaakte opsomming van de inhoudingen die mogen gedaan worden op de beloning.

Hij is evenwel van oordeel, dat de regeling van de schadevergoeding, voorzien bij artikel 8 van de wet op de arbeidsovereenkomst, niet in het gedrang mag worden gebracht.

Ten einde betwistingen te vermijden, meent hij dat in deze opsomming eveneens zouden moeten opgenomen worden de door de werknemer verschuldigde sommen wegens contractbreuk, bedoeld bij artikel 25 van de wet op de arbeidsovereenkomst.

De Raad stelt derhalve voor artikel 37 van het voorontwerp te schrappen en de eerste alinea van artikel 20 te stellen overeenkomstig de tekst, welke in het tweede deel van het advies is voorgesteld voor artikel 23.

2) De Raad stelt anderdeels vast, dat in het voorontwerp niet wordt verduidelijkt of de inhoudingen mogen worden gedaan op de brutobeloning of op de nettobeloning. Hij is van oordeel, dat de inhoudingen, welke niet worden verricht krachtens de sociale of fiscale wetgeving, niet méér zouden mogen bedragen dan 1/5 van de nettobeloning, na aftrekking van deze sociale of fiscale inhoudingen.

Deze grens zou evenwel niet gelden voor de inhoudingen, welke gedaan worden op grond van artikel 8 van de wet op de arbeidsovereenkomst ten laste van een werknemer, die bedrieglijk zou gehandeld hebben of vrijwillig een einde zou hebben gemaakt aan zijn dienstovereenkomst, alvorens zijn schuld te hebben ingelost, noch voor de inhoudingen, welke op grond van artikel 25 van deze wet worden gedaan ten titel van vergoeding, schadeloosstelling, verschuldigd door de werknemers uit hoofde van contractbreuk.

3) Tenslotte beschouwt het voorontwerp de betaling in natura van een gedeelte van het loon niet als een inhouding, doch als een speciale betalingsmodaliteit,

d'un contrat de louage de travail, ne considère pas le paiement en nature d'une partie de la rémunération comme une retenue, mais bien comme une modalité particulière de paiement.

Le Conseil tient à souligner cette distinction à laquelle il se rallie entièrement.

V. Quant aux saisies et cessions.

1) Le Conseil se prononce en faveur des règles nouvelles que contient l'avant-projet de loi et qui assurent une meilleure protection de la rémunération du travail, tout en unifiant les systèmes existant actuellement.

Il constate cependant que la fixation à 120.000 francs par an, du salaire protégé risquerait de compromettre le bénéfice, pour le travailleur, d'un revenu régulier suffisant. 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 rétroactifs pour déterminer avec exactitude dans quelle mesure cette rémunération est saisissable ou cessible.

Dans le souci de garantir aux travailleurs un revenu mensuel minimum, et de simplifier les formalités imposées aux entreprises, le Conseil unanime propose que la rémunération protégée en matière de saisie et de cession, soit actuellement fixée à 10.000 francs par mois.

2) Pour des considérations identiques à celles développées sous le point IV, 2, il propose que dans toutes les dispositions relatives à la saisie et à la cession, le terme « rémunération » soit suivi du mot « nette ».

3) Le Conseil a procédé à une large discussion sur le point de savoir quelle protection il convient de donner, en matière de saisie et de cession, aux libéralités accordées en espèces, par l'employeur aux personnes qu'il occupe. Bien que ces libéralités prennent les formes les plus diverses et procèdent de considérations très différentes, il est arrivé à la conclusion qu'elles s'intègrent dans la politique salariale de l'employeur qui les destine essentiellement aux personnes qu'il occupe et non à leurs créanciers. Il estime dès lors que ces libéralités doivent, à l'égard des tiers, être protégées au même titre que la rémunération légale ou conventionnelle, d'autant plus qu'elles sont souvent accordées à des personnes dont la situation est précaire.

Aussi, le Conseil propose-t-il que les dispositions communes à la saisie et à la cession précisent qu'en cette matière, les libéralités sont assimilées à la rémunération.

4) L'avant-projet aboutit à une abrogation de la loi du 18 août 1887 relative à l'incessibilité et à l'insaisissabilité des salaires des ouvriers, à l'exception de l'article 3bis qui vise les pensions civiles.

waarin het trouwens afwijkt van de wet van 16 augustus 1887 houdende reglementering van de betaling der beloning van de werknemers, gebonden door een contract van arbeidsverhuring.

De Raad hecht er aan te onderstrepen, dat hij dit onderscheid ten volle onderschrijft.

V. Wat betreft beslag en afstand.

1) De Raad spreekt zich uit voor de nieuwe regels van het voorontwerp van wet, die een betere bescherming van de beloning waarborgen, terwijl meteen eenheid wordt gebracht in de bestaande stelsels.

Hij stelt evenwel vast, dat in de begrenzing van de beschermde beloning tot een jaarlijks bedrag van 120.000 frank het gevaar kan schuilen, dat de werknemer gespeend wordt van een toereikend en regelmatig inkomen. De beloning van sommige werknemers kan inderdaad in de loop van het jaar dit bedrag overschrijden, met als gevolg, dat ze zonder beperking vatbaar wordt voor beslag en afstand. Anderdeels zullen de werkgevers die in de loop van het jaar in kennis worden gesteld van een in beslagneming of afstand van een beloning die 120.000 frank per jaar te boven gaat, verplicht worden retroactieve berekeningen te maken, om met juistheid te kunnen bepalen in hoever deze beloning vatbaar is voor beslag en afstand.

Ten einde aan de werknemers een maandelijks minimum inkomen te waarborgen en de formaliteiten voor de onderneming te vereenvoudigen, stelt de Raad eenparig voor, dat de beschermde beloning, inzake beslag en afstand, thans zou worden vastgesteld op 10.000 F per maand.

2) Om gelijkaardige overwegingen, als vervat onder punt IV, 2, stelt de Raad voor, dat in al de beschikkingen waar sprake is van beslag en afstand de term « beloning » zou worden aangevuld door « netto ».

3) De Raad heeft breedvoerig van gedachten gewisseld over de vraag, welke bescherming er moet bestaan, op het stuk van beslag en afstand, voor de giften, welke door de werkgever aan de door hem tewerkgestelde personen in baargeld worden geschonken. Alhoewel deze giften van de meest uiteenlopende aard zijn en hun oorsprong vinden in zeer verscheidene overwegingen, is hij tot het besluit gekomen, dat ze een integrerend deel uitmaken van de loonpolitiek van de werkgever, die ze essentieel bestemt voor de door hem tewerkgestelde personen en niet voor hun schuldeisers. Hij is derhalve van oordeel, dat deze giften tegenover derden moeten beschermd worden net als de wettelijke of conventionele beloning, temeer daar ze dikwijls worden gegeven aan personen wier toestand weinig gunstig is.

De Raad stelt dan ook voor, dat in de beschikkingen welke gemeenschappelijk zijn voor beslag en afstand, zou worden verduidelijkt, dat de giften in casu gelijkgesteld worden met de beloning.

4) Het voorontwerp komt neer op het afschaffen van de wet van 18 augustus 1887 betreffende de afstand en het beslag van de arbeiderslonen, met uitzondering van artikel 3bis, dat de burgerlijke pensioenen op het oog heeft.

Le Conseil croit que sur le plan pratique, il serait opportun que l'ensemble des dispositions de la loi du 18 août 1887 soient abrogées; il propose dès lors que l'avant-projet soit complété par le deuxième alinéa du nouvel article 26 figurant dans la seconde partie de l'avis.

5) Il constate d'autre part qu'il est souhaitable que non seulement le montant à partir duquel la rémunération devient cessible et saisissable sans limitation, puisse être adapté aux circonstances économiques, mais aussi les quotités cessibles et saisissables.

Ces dernières modifications pourraient éventuellement consister dans l'introduction d'une échelle progressive des quotités cessibles et saisissables.

Estimant que ces adaptations et modifications doivent pouvoir être réalisées rapidement en fonction de circonstances nouvelles, le Conseil propose, à l'instar de l'avant-projet, que cette faculté soit laissée au Roi.

En vue de maintenir le parallélisme avec la législation sur le contrat d'emploi, il suggère que les arrêtés royaux soient pris sur sa proposition.

Enfin, constatant que le problème de l'adaptation se pose également en matière de privilèges et hypothèques (point VII), il propose que cette question soit réglée en un seul article, sous le chapitre relatif au contrôle.

VII. *Quant aux privilèges et hypothèques.*

1) Le Conseil se déclare favorable aux modifications que l'avant-projet tend à apporter à l'article 19 de la loi du 16 décembre 1851 sur les privilèges et hypothèques, en unifiant les régimes de protection et en plaçant au premier rang des créances privilégiées sur la généralité des meubles, les montants dus aux travailleurs au titre de rémunérations échues ou d'indemnité pour rupture irrégulière d'engagement.

2) Il est cependant d'avis que le privilège devrait s'appliquer à toutes les indemnités pour rupture d'engagement, que celle-ci soit régulière ou non.

3) Il constate en outre que l'avant-projet tend à fixer pour chacun de ces deux privilèges, un montant maximum de 120.000 francs qui pourrait être défavorable pour certains employés, étant donné que la législation actuelle prévoit pour cette catégorie de travailleurs une limite générale de 180.000 francs sans distinguer entre la rémunération proprement dite et l'indemnité de rupture de contrat. Le Conseil rappelle que ce montant a été retenu par le Législateur parce qu'il constitue la limite du champ d'application de la législation sur le contrat d'emploi (Sénat — Annales — Séance du 23 février 1954, pp. 832 à 834). Il propose dès lors que les montants de 120.000 francs prévus à l'article 26 de l'avant-projet de loi soient remplacés par 180.000

De Raad is van oordeel dat het om praktische redenen wenselijk zou zijn, de beschikkingen van de wet van 18 augustus 1887 af te schaffen en hij stelt dan ook voor het voorontwerp aan te vullen met de tweede alinea van het nieuwe artikel 26, in het tweede deel van het advies.

5) Hij stelt anderdeels vast dat het wenselijk is, dat niet enkel het bedrag vanaf hetwelk de beloning zonder beperking vatbaar wordt voor afstand en beslag, aan de economische onstandigheden zou kunnen worden aangepast, doch tevens de gedeelten, welke vatbaar zijn voor afstand en beslag.

Dit laatste zou kunnen gebeuren, door het invoeren van een progressieve schaal van voor afstand en beslag vatbare quoten.

Van oordeel dat deze aanpassingen en wijzigingen spoedig moeten kunnen verwezenlijkt worden in functie van nieuwe toestanden, stelt de Raad, zoals in het voorontwerp, voor, deze bevoegdheid aan de Koning te laten.

Ten einde het parallelisme met de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden te behouden, stelt hij voor dat de koninklijke besluiten op zijn voorstel zouden worden genomen.

Daar de Raad tenslotte vaststelt, dat de kwestie van de aanpassing eveneens wordt gesteld voor de voorrechten en hypotheeken (punt VII) stelt hij voor, dat zulks zou worden geregeld in een enkel artikel, onder het hoofdstuk betreffende het toezicht.

VII. *Wat betreft de voorrechten en hypotheeken.*

1) De Raad verklaart zich voorstander van de wijzigingen welke het voorontwerp wil aanbrengen aan artikel 19 van de wet van 16 december 1851 op de voorrechten en hypotheeken, door eenheid te brengen in de verschillende stelsels van bescherming en door op de eerste rang van de op de gezamenlijke roerende goederen bevoorrechte schulvorderingen te plaatsen, de aan de werknemers verschuldigde bedragen als vervallen beloning of de vergoeding welke verschuldigd is voor onregelmatige contractbreuk.

2) Hij is evenwel van oordeel, dat het voorrecht zou moeten gelden voor al de vergoedingen welke verschuldigd zijn voor contractbreuk, of deze nu regelmatig of onregelmatig is.

3) Hij stelt evenwel vast, dat het voorontwerp voor ieder van deze twee voorrechten een maximumbedrag van 120.000 frank wil vaststellen, dat nadelig zou kunnen zijn voor sommige bedienden, daar de huidige wetgeving voor deze categorie van werknemers een algemene grens van 180.000 frank voorziet, zonder een onderscheid te maken tussen de eigenlijke bezoldiging en de vergoeding voor contractbreuk. De Raad brengt in herinnering, dat dit bedrag door de wetgever werd weerhouden, omdat het de grens is van het toepassingsgebied van de wetgeving op de arbeidsovereenkomst voor bedienden (Senaat — Handelingen — Zitting van 23 februari 1954, blz. 832 tot 834). Hij stelt derhalve voor, dat de bedragen van 120.000 frank, voor-

francs, sans que la créance privilégiée totale ne puisse, par travailleur, dépasser 240.000 francs.

4) Estimant que le privilège prévu en faveur des personnes occupées au travail doit être le même que l'employeur ait ou non la qualité de commerçant, le Conseil propose en outre que l'article 545 du Code de Commerce soit mis en parallèle avec le nouvel article 19 de la loi du 16 décembre 1851 sur les privilèges et hypothèques.

5) Dans le souci de garantir cette protection contre les fluctuations du pouvoir d'achat de la monnaie, il suggère enfin que les montants de la créance privilégiée puissent être adaptés dans les conditions exposées sous le point VI, 5.

VIII. *Quant au contrôle.*

Le Conseil émet un avis favorable aux dispositions groupées sous le chapitre VIII du projet.

Il propose cependant que ce chapitre débute par un article qui consacre les propositions émises sous les points VI, 5 et VII, 5 ci-dessus.

IX. *Quant aux dispositions pénales.*

Sous réserve de la proposition formulée sous le point III, 16, le Conseil émet un avis favorable aux dispositions du chapitre IX de l'avant-projet.

X. *Quant aux dispositions finales.*

1) Le Conseil estime que la loi doit prévoir expressément que sont d'ordre public, les dispositions relatives :

— à l'interdiction pour l'employeur de limiter la libre disposition de la rémunération (art. 3 de l'avant-projet) ;

— au paiement en nature (art. 6 de l'avant-projet) ;

— à l'interdiction de fournir des produits nuisibles à la santé du travailleur et de sa famille (art. 9 de l'avant-projet) ;

— à la périodicité des paiements (art. 10 et 11 de l'avant-projet) ;

— à l'interdiction d'obliger les personnes occupées au travail de se déplacer pendant un jour de repos (art. 12 de l'avant-projet) ;

— à l'interdiction de payer la rémunération dans certains lieux ou à certaines personnes (art. 14 à 16 de l'avant-projet) ;

— à l'interdiction, pour l'employeur, de faire certaines retenues sur les gratifications ou pourboires (art. 17 de l'avant-projet) ;

zien in artikel 26 van het voorontwerp van wet, zouden vervangen worden door 180.000 frank zonder dat de totale bevoorrechte schuldvordering 240.000 frank zou mogen overtreffen per werknemer.

4) Overwegende dat de personen, die arbeid verrichten, hetzelfde voorrecht moeten genieten of de werkgever al dan niet de hoedanigheid van handelaar heeft, stelt de Raad daarenboven voor, dat artikel 545 van het Wetboek van Koophandel, in overeenstemming zou worden gebracht met het nieuwe artikel 19 van de wet van 16 december 1851 op de voorrechten en hypotheeken.

5) Ten einde deze bescherming te waarborgen tegen de schommelingen van de koopkracht van het geld, stelt hij tenslotte voor, dat de bedragen van de bevoorrechte schuldvordering zouden kunnen aangepast worden, volgens de voorwaarden waarvan sprake is in punt VI, 5.

VIII. *Wat het toezicht betreft.*

De Raad brengt een gunstig advies uit over de beschikkingen welke voorkomen onder hoofdstuk VIII van het ontwerp.

Hij stelt evenwel voor, dit hoofdstuk te laten aanvangen door een artikel, dat de voorstellen vervat onder punt VI, 5 en VII, 5, bekrachtigt.

IX. *Wat de strafbepalingen betreft.*

Onder voorbehoud van het voorstel, vervat onder punt III, 16, brengt de Raad een gunstig advies uit over de beschikkingen van hoofdstuk IX van het voorontwerp.

X. *Wat de slotbepalingen betreft.*

1) De Raad is van oordeel, dat in de wet uitdrukkelijk moet worden voorzien, dat van openbare orde zijn, de beschikkingen betreffende :

— het verbod voor de werkgever de vrije beschikking over de beloning te beperken (art. 3 van het voorontwerp) ;

— de betaling in natura (art. 6 van het voorontwerp) ;

— het verbod producten te leveren, welke schadelijk zijn voor de arbeider en voor zijn gezin (art. 9 van het voorontwerp) ;

— de periodiciteit van de betalingen (art. 10 en 11 van het voorontwerp) ;

— het verbod tewerkgestelde personen te verplichten zich gedurende de rustdagen te verplaatsen (artikel 12 van het voorontwerp) ;

— het verbod de bezoldiging in sommige plaatsen of aan sommige personen uit te betalen (art. 14 tot 16 van het voorontwerp) ;

— het verbod voor de werkgever sommige afhoudingen te verrichten op gratificaties en fooien (art. 17 van het voorontwerp) ;

— au droit du travailleur de contrôler les opérations qui ont pour but de déterminer la qualité et la quantité du travail (art. 19 de l'avant-projet);

— à l'interdiction d'effectuer des retenues en vue d'assurer un paiement pour l'obtention ou la conservation d'un emploi (proposition sous le point III, 16);

— aux retenues qui peuvent être effectuées sur la rémunération (art. 20 de l'avant-projet);

— à la saisie et à la cession (art. 21 à 23 et 25 de l'avant-projet).

2) Le Conseil constate que les dispositions du chapitre VIII de l'avant-projet aboutissent en fait à l'abrogation de 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. Il propose dès lors que cette loi soit expressément abrogée dans les dispositions finales.

— het recht van de werknemer de verrichtingen te controleren die ten doel hebben de hoedanigheid en de kwantiteit van het werk vast te stellen (art. 19 van het voorontwerp);

— het verbod afhoudingen te verrichten om een betaling te verzekeren voor het bekomen of het behouden van een werkgelegenheid (voorstel onder punt III, 16);

— de afhoudingen welke kunnen verricht worden op de beloning (art. 20 van het voorontwerp);

— de afstand en het beslag (art. 21 tot 23 en 25 van het voorontwerp).

2) De Raad stelt vast, dat de beschikkingen van hoofdstuk III van het voorontwerp neerkomen op de afschaffing van de wet van 11 april 1896 welke aan de arbeidsinspectie de taak toevertrouwt te waken voor de uitvoering van de wet betreffende de uitbetaling der lonen. Hij stelt derhalve voor, dat deze wet uitdrukkelijk in de slotbepalingen zou worden afgeschaft.

B. Textes comparés.

Texte de l'avant-projet de loi soumis à l'avis du Conseil.

CHAPITRE I.

Champ d'application.

Article 1^{er}. — La présente loi s'applique :

1^o à toutes les personnes occupées au travail, à l'exclusion de celles qui sont au service de l'Etat, des provinces, des communes et des établissements publics ou organismes d'intérêt public.

Elle vise notamment les personnes occupées dans l'industrie, le commerce, l'agriculture, l'artisanat et les professions libérales ainsi que les personnes occupées par les particuliers; les apprentis et les stagiaires; les mineurs visés par l'article 13, 2^o de la loi du 15 mai 1912 sur la protection de l'enfance; les handicapés occupés en vertu de la loi du 28 avril 1958 relative à la formation et à la réadaptation professionnelle ainsi qu'au reclassement social des handicapés; les détenus qui effectuent un travail dans une entreprise; les travailleurs occupés en vertu de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix; les requis civils;

2^o aux personnes qui occupent les travailleurs visés au 1^o.

Article 2. — La présente loi ne s'applique pas aux personnes engagées dans les liens d'un contrat d'entreprise.

texte modifié sur la base des observations du Conseil.

CHAPITRE I.

Champ d'application.

Article 1^{er}. — La présente loi s'applique :

1^o à toutes les personnes occupées au travail par un employeur, qu'il y ait ou non contrat de louage de travail, à l'exclusion de celles 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.

Elle vise les personnes occupées au travail notamment dans l'industrie, le commerce, l'agriculture, l'artisanat, les professions libérales et par les particuliers, et entre autres, les apprentis et les stagiaires, les mineurs visés par l'article 13, 2^o de la loi du 15 mai 1912 sur la protection de l'enfance, les handicapés occupés en vertu de la loi du 28 avril 1958 relative à la formation et à la réadaptation professionnelle ainsi qu'au reclassement social des handicapés, les détenus occupés au travail dans une entreprise, les travailleurs occupés en vertu de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix et les requis civils;

2^o aux personnes qui occupent celles visées au 1^o.

Ces personnes ne peuvent se prévaloir, en vue de se soustraire à l'application de la loi, de la nullité du contrat.

Article 2. — La présente loi ne s'applique pas aux personnes engagées dans les liens d'un contrat de louage d'industrie ou d'un mandat salarié.

B. Tekstvergelijking.

Tekst van het voorontwerp van wet waarover het advies van de Raad werd ingewonnen.

HOOFDSTUK I.

Toepassingsgebied.

Artikel 1. — Deze wet is van toepassing :

1^o op alle personen die arbeid verrichten met uitzondering van degenen die in dienst zijn van de Staat, de provinciën, de gemeenten en de openbare instellingen of instellingen van openbaar nut.

Zij is namelijk van toepassing op de personen die arbeid verrichten in de nijverheid, handel, landbouw, ambachten en de vrije beroepen, evenals op degenen die arbeid verrichten bij particulieren; op de leerlingen en stagiaires; op de minderjarigen bedoeld bij artikel 13, 2^o van de wet van 15 mei 1912 op de kindbescherming; op de mindervaliden tewerkgesteld op grond van de wet van 28 april 1958 betreffende de scholing, de omscholing en de sociale herscholing van de mindervaliden; op de gedefinieerden die arbeid verrichten in een onderneming; op de personen tewerkgesteld krachtens de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vredetijd; op de burgerlijk opgeëiste personen;

2^o op degenen die de sub 1^o bedoelde personen arbeid doen verrichten.

Artikel 2. — Deze wet is niet van toepassing op de personen verbonden door een aannemingscontract.

Tekst gewijzigd aan de hand der aanmerkingen van de Raad.

HOOFDSTUK I.

Toepassingsgebied.

Artikel 1. — Deze wet is van toepassing :

1^o op alle personen die door een werkgever worden tewerkgesteld, ongeacht of er al dan niet een contract van arbeidsverhuring bestaat, met uitsluiting van 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.

Zij is van toepassing op de personen die arbeid verrichten inzonderheid in de nijverheid, de handel, de landbouw, het ambachtswezen en op degenen tewerkgesteld door personen die een vrij beroep uitoefenen en door de particulieren, en onder meer op de leerjongens en de stagiaires, op de minderjarigen bedoeld bij artikel 13, 2^o van de wet van 15 mei 1912 op de kindbescherming op de mindervaliden tewerkgesteld op grond van de wet van 28 april 1958, betreffende de scholing, de omscholing en de sociale herscholing van de mindervaliden, op de gedefinieerden die arbeid verrichten in een onderneming, op de werknemers tewerkgesteld krachtens de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vredetijd en op de burgerlijk opgeëiste personen;

2^o op degenen die de sub 1^o bedoelde personen tewerkstellen.

Deze personen mogen de nietigheid van het contract niet inroepen om zich aan het toepassingsgebied van de wet te onttrekken.

Artikel 2. — Deze wet is niet van toepassing op de personen verbonden door een contract van verhuring van nijverheid of een betaalde lastgeving.

CHAPITRE II.

Libre disposition
de la rémunération.

Article 3. — Il est interdit aux personnes qui occupent les travailleurs visés à l'article 1^{er} de restreindre de quelque manière que ce soit, la liberté du travailleur de disposer de sa rémunération à son gré.

Article 4. — Par rémunération, on entend tout ce qui doit être payé aux travailleurs visés à l'article 1^{er} en contrepartie des prestations qu'ils effectuent ou en raison de celles-ci.

CHAPITRE II.

Libre disposition
de la rémunération.

Article 3. — Sans préjudice aux dispositions des articles 6, 24, 26 et 27, il est interdit à ceux qui occupent au travail les personnes visées à l'article 1^{er}, 1^o, de restreindre de quelque manière que ce soit, la liberté du travailleur de disposer à son gré de sa rémunération.

Article 4. — Pour l'application de la présente loi, on entend par rémunération, tout ce qui doit être payé par l'employeur aux personnes visées à l'article 1^{er}, 1^o, en contrepartie des prestations qu'elles effectuent ou en raison de celles-ci, notamment :

a) le salaire ou les appointements fixes;

b) la rémunération des heures de travail supplémentaires;

c) la rémunération afférente aux jours fériés payés;

d) les commissions et les avantages en nature;

e) les primes, participations aux bénéfices et tous autres avantages de même nature, qui sont dus en vertu d'une convention collective, d'une convention individuelle ou de l'usage;

f) les rémunérations dues aux employés en cas d'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident, ainsi qu'aux employés qui s'absentent par suite de grossesse ou d'accouchement en application des dispositions des articles 8, 9 et 12bis des lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées par l'arrêté royal du 20 juillet 1955;

g) le salaire dû à l'ouvrier en vertu des articles 12, 28, 28bis, 28quater, 28sexies de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail ainsi qu'en vertu du Titre II de la loi du 20 juillet 1960 instaurant le salaire hebdomadaire garanti;

h) les indemnités dues en cas de rupture de contrat.

i) le pécule de vacances payé par l'employeur.

HOOFDSTUK II:

Vrije beschikking over de beloning.

Artikel 3. — Het is degenen, die de bij artikel 1 bedoelde personen arbeid doen verrichten verboden op enigerlei wijze de vrijheid van de persoon die arbeid verricht om naar goeddunken over zijn beloning te beschikken, te beperken.

Artikel 4. — Onder beloning wordt verstaan al wat aan de bij artikel 1 bedoelde personen die arbeid verrichten hetzij als tegenprestatie voor deze arbeid hetzij terwile van deze arbeid moet betaald worden.

HOOFDSTUK II:

Vrije beschikking over de beloning.

Artikel 3. — Onverminderd de bepalingen van de artikelen 6, 24, 26 en 27 is het degenen die de bij artikel 1, 1^o bedoelde personen tewerkstellen verboden op enigerlei wijze de vrijheid van de persoon die arbeid verricht om naar goeddunken over zijn beloning te beschikken, te beperken.

Artikel 4. — Voor de toepassing van deze wet, wordt onder beloning verstaan al wat aan de bij artikel 1, 1^o bedoelde personen als tegenprestatie voor de arbeid welke zij verrichten of terwile van deze arbeid door de werkgever betaald moet worden inzonderheid :

a) de vaste beloning of wedde;

b) de beloning van de overuren;

c) de beloning van de betaalde feestdagen;

d) de commissielonen en de voordelen in natura;

e) de premies, deelnemingen in de winsten en alle andere voordelen van dezelfde aard, die verschuldigd zijn krachtens een collectieve of een individuele arbeidsovereenkomst of het gebruik;

f) de beloning verschuldigd aan de bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, alsook aan de bedienden die afwezig zijn ingevolge zwangerschap of bevalling, in toepassing der bepalingen van artikelen 8, 9 en 12bis van de wetten betreffende het bediendencontract, geordend bij koninklijk besluit van 20 juli 1955;

g) het loon dat aan de arbeider is verschuldigd luidens de artikelen 12, 28, 28bis, 28quater, 28sexies van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, alsmede luidens Titel II van de wet van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon;

h) de vergoedingen, verschuldigd wegens contractbreuk;

i) het door de werkgever betaalde vacantiégeld.

CHAPITRE III.

Protection de la rémunération.

Article 5. — Le paiement de la rémunération se fait de la main à la main en monnaie ayant cours légal en Belgique.

Sont toutefois autorisés, les paiements à l'intervention de l'administration des postes, de l'office des chèques postaux et des banques 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.

Article 6. — Dans les branches d'activité où ce mode de paiement est d'un usage constant et de pratique courante, l'employeur peut payer la rémunération en nature à concurrence d'un cinquième de la rémunération totale,

ou de la moitié de celle-ci s'il s'agit de travailleurs domestiques ou d'apprentis ou stagiaires, logés et nourris par l'employeur.

En ce qui concerne les autres apprentis ou stagiaires, le Roi pourra prévoir des limites différentes de celles visées à l'alinéa précédent.

Ce paiement en nature peut comprendre la fourniture des avantages ci-après :

a) le logement, le gaz, l'électricité, l'eau consommée, le chauffage et les combustibles;

b) la jouissance d'un terrain;

CHAPITRE III.

Protection de la rémunération.

Article 5. — Le paiement de la rémunération se fait de la main à la main en monnaie ayant cours légal en Belgique, à l'exception des avantages en nature visés aux d) et e) de l'article 4.

Sont toutefois autorisés, les paiements à l'intervention de l'administration des postes, de l'office des chèques postaux et des banques 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. *Ce mode de paiement est subordonné, soit à une décision préalable du conseil d'entreprise, soit à un accord entre l'employeur et la délégation syndicale compétente du personnel, soit à un accord entre l'employeur et la majorité des travailleurs intéressés.*

Les décisions et accords visés à l'alinéa précédent auront une durée de validité d'au moins un an.

Article 6. — Dans les branches d'activité où ce mode de paiement est d'un usage constant et de pratique courante, l'employeur peut payer une partie de la rémunération en nature.

Cette partie ne peut excéder le 1/5^e de la rémunération totale.

Toutefois lorsque l'employeur fournit au travailleur la jouissance d'une maison ou de plusieurs pièces d'habitation, cette quotité peut être portée à 2/5^{es}.

En outre, lorsqu'il s'agit de travailleurs domestiques, de concierges, d'apprentis ou de stagiaires, complètement logés et nourris par l'employeur, le montant de la rémunération en nature peut atteindre la moitié de la rémunération totale.

Le paiement en nature peut comprendre la fourniture des avantages ci-après :

a) le logement, le gaz, l'électricité, l'eau consommée, le chauffage et les combustibles;

b) la jouissance d'un terrain;

HOOFDSTUK III.

Bescherming van de beloning.

Artikel 5. — De beloning moet uitbetaald worden van hand tot hand in geld dat wettelijk gangbaar is in België.

Zijn evenwel gemachtigd, de betalingen door toedoen van het postbestuur, de postcheckdienst of de banken, aangenomen overeenkomstig het koninklijk besluit nr. 185 van 9 juli 1935 op de bankcontrole en het uitgifteregime voor titels en effecten, bekrachtigd door de wet van 4 mei 1936.

Artikel 6. — In de bedrijfstakken waar deze betalingswijze een gevestigd gebruik is en dagelijks wordt toegepast, mag de werkgever de beloning betalen in natura ten belope van een vijfde van de totale beloning.

of van de helft daarvan wat betreft het huispersoneel of de leerlingen of stagiaires die door de werkgever gehuisvest en gevoed worden.

Voor de overige leerlingen of stagiaires kan de Koning andere beperkingen voorzien die afwijken van die bedoeld bij het voorgaand lid.

Deze betaling in natura mag de leveringen van de hiernavolgende voordelen bevatten :

a) de huisvesting, het gas, de electriciteit, het verbruikte water, de centrale verwarming en de brandstoffen;

b) het genot van een grond;

Bescherming van de beloning.

Artikel 5. — De beloning moet uitbetaald worden van hand tot hand in geld dat wettelijk gangbaar is in België, met uitzondering van de voordelen in natura bedoeld in littera's d) en e) van artikel 4.

Zijn evenwel gemachtigd, de betalingen doortoedoen van het postbestuur, de postcheckdienst of de banken, 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. *Deze wijze van betaling moet het voorwerp uitmaken hetzij van een voorafgaandelijke beslissing van de ondernemingsraad, hetzij van een overeenkomst tussen de werkgevers en de bevoegde syndicale personeelsafvaardiging, hetzij van een overeenkomst tussen de werkgever en de meerderheid van de betrokken werknemers.*

De bij vorig lid bedoelde beslissingen en overeenkomsten gelden voor ten minste één jaar.

Artikel 6. — In de bedrijfstakken waar deze betalingswijze een gevestigd gebruik is en dagelijks wordt toegepast mag de werkgever een deel van de beloning in natura betalen.

Dit gedeelte mag 1/5^e van de totale beloning niet overschrijden.

Wanneer de werkgever evenwel het genot van een huis of van verschillende woonplaatsen ter beschikking van de werknemer stelt, mag deze hoegrootheid gebracht worden op 2/5^{den}.

Wanneer het daarenboven huispersoneel, huisbewaarders, leerlingen of stagiaires betreft die door de werkgever volledig gehuisvest en gevoed worden, mag het bedrag van de beloning in natura de helft van de totale beloning bedragen.

Deze betaling in natura mag de levering van de hiernavolgende voordelen bevatten :

a) de huisvesting, het gas, de electriciteit, het verbruikte water, de centrale verwarming en de brandstoffen;

b) het genot van een grond;

c) la nourriture consommée sur les lieux du travail;

d) les outils ou instruments nécessaires au travail, l'uniforme ou le costume spécial que les travailleurs seraient astreints à porter.

Les fournitures prévues aux c) et d) doivent être faites au prix de revient.

La preuve que les fournitures sont faites au prix de revient incombe à la personne qui occupe les travailleurs.

Article 7. — N'est pas recevable sauf pour les fournitures relatives au commerce exercé par le travailleur, l'action de la personne qui l'occupe ou de ses préposés, ayant trait au paiement de fournitures faites dans des conditions autres que celles prévues à l'article 6, *alinéa* 4.

Article 8. — Jusqu'à preuve contraire, les fournitures faites au travailleur par le conjoint, les enfants ou les personnes faisant partie du ménage de la personne qui l'occupe ou de ses préposés sont présumées faites par la personne qui l'occupe ou ses préposés.

c) la nourriture consommée sur les lieux du travail;

d) les outils ou instruments nécessaires au travail, l'uniforme ou le costume spécial que les travailleurs seraient astreints à porter et leur entretien;

e) les matières ou matériaux nécessaires au travail et dont les personnes occupées au travail ont la charge selon l'usage admis ou aux termes de leur engagement.

Le logement, autre que celui visé à l'alinéa 3, et la nourriture visés aux a) et c) ci-dessus seront évalués forfaitairement aux montants fixés pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

L'employeur ne pourra poursuivre aucun but de lucre à l'occasion du paiement en nature d'une partie de la rémunération.

Les fournitures prévues aux d) et e) doivent être faites au prix de revient.

Sauf pour la nourriture et le logement visé à l'alinéa 7, la preuve que les fournitures sont faites aux conditions fixées à l'alinéa précédent, incombe à l'employeur.

Sur proposition de la commission paritaire compétente ou du Conseil National du Travail, le Roi peut prévoir des limites ou la fourniture d'avantages autres que ceux visés aux alinéas précédents, eu égard aux usages de certaines professions.

Article 7. — N'est pas recevable sauf pour les fournitures relatives au commerce exercé par le travailleur, l'action de la personne qui l'occupe ou de ses préposés ayant trait au paiement de fournitures faites dans des conditions autres que celles prévues à l'article 6.

Article 8. — Jusqu'à preuve contraire, les fournitures faites au travailleur par le conjoint, les enfants ou les personnes faisant partie du ménage de la personne qui l'occupe ou de ses préposés sont présumées faites par la personne qui l'occupe ou ses préposés.

c) de voeding gebruikt ter plaatse waar de arbeid wordt verricht;

d) het gereedschap of de voor de arbeid nodige werktuigen, de uniform of de bijzondere kleding die de personen die arbeid verrichten zouden moeten dragen.

De leveringen voorzien onder c) en d) moeten gedaan worden tegen de kostprijs.

Het bewijs dat deze leveringen tegen de kostprijs gedaan zijn valt ten laste van degene, die de personen die arbeid verrichten, tewerkstelt.

Artikel 7. — Is niet ontvankelijk, behoudens voor de leveringen in verband met de door de persoon die arbeid verricht uitgeoefende handel, de eis van de persoon die hem arbeid doet verrichten of van diens aangestelden om de betaling te bekomen van de leveringen die onder andere voorwaarden dan die welke bij artikel 6, *lid* 4 zijn voorzien, gedaan worden.

Artikel 8. — Tot tegenbewijs zullen de leveringen, gedaan aan de persoon die arbeid verricht, door de echtgeno(o)t(e), de kinderen of de personen die deel uitmaken van het gezin van de persoon die hem arbeid doet verrichten of door zijn aangestelden, aangezien worden als gedaan te zijn door de persoon zelf die hem arbeid doet verrichten of door zijn aangestelden.

c) de voeding gebruikt ter plaatse waar de arbeid wordt verricht;

d) het gereedschap of de voor de arbeid nodige werktuigen, de uniform of de bijzondere kleding die de personen die arbeid verrichten zouden moeten dragen en het onderhoud hiervan;

e) het materieel of de voor de arbeid nodige materialen waarvoor de personen die arbeid verrichten belast zijn met de zorg volgens de gevestigde gebruiken of naar de termen van hun verbintenissen.

De onder vorengenoemde a) en c) bedoelde huisvesting, andere dan deze bedoeld in *lid* 3, en voeding worden forfaitair geraamd op de bedragen, welke voorzien zijn voor de berekening van de sociale zekerheidsbedragen.

Ter gelegenheid van de uitbetaling in natura, mag de werkgever geen enkel winstbejag nastreven.

De leveringen voorzien onder d) en e) moeten gedaan worden tegen de kostprijs.

Behoudens voor de voeding en de huisvesting bedoeld in *lid* 7 valt het bewijs, dat deze leveringen tegen de in het vorige *lid* bepaalde voorwaarden gedaan zijn valt ten laste van de werkgever.

Op voorstel van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning, rekening gehouden met de gebruiken van sommige beroepen, andere grenzen of de levering van andere voordelen voorzien, dan bepaald in de vorige *alinea's*.

Artikel 7. — Is niet ontvankelijk, behoudens voor de leveringen in verband met de door de persoon die arbeid verricht uitgeoefende handel, de eis van de persoon die hem arbeid doet verrichten of van diens aangestelden om de betaling te bekomen van de leveringen die onder andere voorwaarden dan die welke bij artikel 6 zijn voorzien, gedaan worden.

Artikel 8. — Tot tegenbewijs zullen de leveringen, gedaan aan de persoon die arbeid verricht, door de echtgeno(o)t(e), de kinderen of de personen die deel uitmaken van het gezin van de persoon die hem arbeid doet verrichten of door zijn aangestelden, aangezien worden als gedaan te zijn door de persoon zelf die hem arbeid doet verrichten of door zijn aangestelden.

De même est présumée faite au travailleur lui-même toute fourniture qui aurait été faite à son conjoint ou aux enfants ou aux personnes faisant partie de son ménage.

Article 9. — La rémunération en nature ne peut comprendre des produits nuisibles à la santé du travailleur et de sa famille, tels que des produits alcooliques.

Article 10. — La rémunération du travailleur doit être payée au moins une fois par mois.

La rémunération des travailleurs agricoles doit l'être au moins tous les quinze jours.

Les commissions dues aux voyageurs et représentants de commerce donneront lieu à un règlement au moins tous les trois mois.

Dans l'entreprise, où il y a un règlement d'atelier ou un règlement d'ordre intérieur de l'entreprise, la rémunération doit être payée aux époques fixées par celui-ci, sans préjudice aux dispositions des alinéas précédents.

Article 11. — Lorsque le travail prend fin, la rémunération qui est encore due doit être payée immédiatement au travailleur.

De même est présumée faite au travailleur lui-même, toute fourniture qui aurait été faite à son conjoint ou aux enfants ou aux personnes faisant partie de son ménage.

Article 9. — La rémunération en nature ne peut comprendre des produits nuisibles à la santé du travailleur et de sa famille.

Article 10. — A moins d'une décision de la commission paritaire compétente, la rémunération doit être payée au moins une fois par mois, sauf en ce qui concerne :

a) la rémunération des ouvriers agricoles qui doit être payée au moins tous les quinze jours;

b) les commissions dues aux voyageurs et représentants de commerce; celles-ci doivent donner lieu à un règlement tous les trois mois;

c) les participations aux bénéfices et autres avantages octroyés à titre contractuel, dont le règlement est fixé soit par accord entre les parties, soit par le règlement d'atelier ou d'ordre intérieur de l'entreprise;

d) le pécule de vacances payé par l'employeur, qui est liquidé conformément aux dispositions des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés et des arrêtés royaux d'exécution de ces lois.

Dans l'entreprise où il y a un règlement d'atelier ou un règlement d'ordre intérieur de l'entreprise, la rémunération doit être payée aux époques fixées par celui-ci, sans préjudice aux dispositions de l'alinéa précédent.

Article 11. — Lorsque l'occupation au travail visée à l'article 1^{er} prend fin, la rémunération qui est encore due doit être payée sans délai et au plus tard à la première paie qui suit la date de la fin de l'occupation au travail.

Ce jour de paie est fixé conformément aux dispositions de l'article 10.

Wordt evenzo ondersteld aan de persoon zelf die arbeid verricht gedaan te zijn elke levering aan zijn echtgeno(o)t(e), aan de kinderen of aan de personen die deel uitmaken van zijn gezin.

Artikel 9. — De beloning in natura mag geen voor de gezondheid van de persoon die arbeid verricht of van zijn gezin schadelijke producten bevatten, als daar zijn sterke dranken of alcoholhoudende producten.

Artikel 10. — De beloning van de persoon die arbeid verricht moet ten minste eenmaal per maand uitbetaald worden.

De beloning van de landbouwarbeiders moet tenminste alle 14 dagen uitbetaald worden.

De commissielonen verschuldigd aan de handelsreizigers en vertegenwoordigers moeten minstens alle drie maanden geregeld worden.

In de onderneming waar er een werkplaatsreglement of een reglement van inwendige orde van de onderneming bestaat moet de beloning betaald worden op de bij dit reglement bepaalde tijdstippen, onverminderd de bepalingen van de vorige leden.

Artikel 11. — Wanneer de arbeid gedaan is, moet de nog verschuldigde beloning onmiddellijk aan de persoon die arbeid verricht betaald worden.

Wordt evenzo ondersteld aan de persoon zelf die arbeid verricht gedaan te zijn elke levering aan zijn echtgeno(o)t(e), aan de kinderen of aan de personen die deel uitmaken van zijn gezin.

Artikel 9. — De beloning in natura mag geen voor de gezondheid van de persoon die arbeid verricht of van zijn gezin schadelijke producten bevatten.

Artikel 10. — Tenzij een beslissing van het bevoegd paritair comité er anders over beslist, moet de beloning tenminste eenmaal per maand uitbetaald worden, behoudens wat betreft :

a) de beloning der landbouwarbeiders welke tenminste alle veertien dagen moet uitbetaald worden;

b) de commissielonen verschuldigd aan de handelsreizigers en vertegenwoordigers, welke moeten minstens alle drie maanden uitbetaald worden.

c) de deelnemingen in de winsten en andere voordelen bij overeenkomst toegekend, waarvan de regeling vastgesteld wordt hetzij door akkoord tussen de partijen, hetzij door het werkplaats- of huishoudelijk reglement van de onderneming;

d) het door de werkgever betaalde vacatiegeld, dat vereffend wordt overeenkomstig de bepalingen der wetten betreffende het jaarlijks verlof der loonarbeiders en der koninklijke besluiten genomen in uitvoering van deze wetten.

In de onderneming waar er een werkplaatsreglement of een reglement van inwendige orde van de onderneming bestaat moet de beloning betaald worden op de bij dit reglement bepaalde tijdstippen, onverminderd de bepalingen van het vorige lid.

Artikel 11. — Wanneer de in artikel één bedoelde arbeid gedaan is moet de nog verschuldigde beloning onverwijld betaald worden en ten laatste de eerste betaaldag welke volgt op de datum van het einde van de arbeid.

Deze betaaldag wordt vastgesteld, overeenkomstig de beschikkingen van artikel 10.

Article 12. — La rémunération doit être payée de manière que le travailleur ne soit pas obligé de se déplacer pendant un jour de repos.

Article 13. — Le paiement de la main à la main doit se faire sur les lieux du travail.

Article 14. — En aucun cas, le paiement de la rémunération 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 attachés ou dans des dépendances sauf pour les travailleurs qui y sont occupés.

Article 15. — Même en vertu d'une procuration, ou d'un mandat verbal ou écrit, général ou spécial, salarié ou gratuit, il est interdit :

1° à la personne qui occupe un travailleur, à son conjoint, aux enfants ou aux personnes faisant partie de son ménage ou aux préposés de cette personne de remettre la rémunération de ce travailleur :

a) à l'exploitant, au tenancier, au gérant ou au concessionnaire d'une cantine ou 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 faisant partie de son ménage ou aux préposés des personnes visées au littéra a);

c) à toute personne habitant avec l'une des personnes énumérées au littéra a);

2° aux personnes visées au 1°, de percevoir la rémunération de ces travailleurs.

Article 16. — 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° de faire habituellement et même gratuitement aux travailleurs visés à l'article 1^{er} l'avance de la rémunération et de percevoir ensuite

Article 12. — La rémunération doit être payée de manière que le travailleur ne soit pas obligé de se déplacer pendant un jour de repos.

Article 13. — Le paiement de la main à la main doit se faire sur les lieux du travail *sauf accord des parties.*

Article 14. — En aucun cas, le paiement de la rémunération 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 attachés ou dans des dépendances sauf pour les travailleurs qui y sont occupés.

Article 15. — Même en vertu d'une procuration, ou d'un mandat verbal ou écrit, général ou spécial, salarié ou gratuit, il est interdit :

1° à la personne qui occupe un travailleur, à son conjoint, aux enfants ou aux personnes faisant partie de son ménage ou aux préposés de cette personne de remettre la rémunération de ce travailleur :

a) à l'exploitant, au tenancier, au gérant ou au concessionnaire d'une cantine ou 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 faisant partie de son ménage ou aux préposés des personnes visées au littéra a);

c) à toute personne habitant avec l'une des personnes énumérées au littéra a);

2° aux personnes visées au 1° de percevoir la rémunération de ces travailleurs.

Article 16. — 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° de faire habituellement et même gratuitement aux travailleurs visés à l'article 1^{er} l'avance de la rémunération et de percevoir ensuite

Artikel 12. — De beloning moet derwijze worden uitbetaald dat de persoon die arbeid verricht zich niet tijdens een rustdag moet verplaatsen.

Artikel 13. — De betaling van hand tot hand moet gedaan worden op de plaats waar de arbeid wordt verricht.

Artikel 14. — De beloning mag in geen geval betaald worden in een kantine, een lokaal waar dranken, eetwaren of enigerlei goederen verkocht worden, in vermaakgelegenheden, in belendende lokalen of in de bijgebouwen, behoudens voor de daarin tewerkgestelde personen.

Artikel 15. — Zelfs op grond van een volmacht, of van een mondelinge of schriftelijke, algemene of speciale, al dan niet beloofde lastgeving, is het verboden :

1° aan degene, die de persoon die arbeid verricht, tewerkstelt aan zijn echtgeno(o)t(e), aan zijn kinderen, aan de personen die deel uitmaken van zijn gezin of aan zijn aangestelden, de beloning van deze persoon die arbeid verricht over te maken :

a) aan de exploitant, de houder, de zaakvoerder of de vergunninghouder van een kantine, van een lokaal waar dranken, eetwaren of enigerlei goederen verkocht worden, of van een vermaakgelegheid;

b) aan de echtgeno(o)t(e), de kinderen, de personen die deel uitmaken van zijn gezin of de aangestelden van de sub. littera a) bedoelde personen;

c) aan ieder persoon die bij de sub. littera a) genoemde personen inwoont;

2° aan de sub. 1° bedoelde personen, de beloning van degenen die arbeid verrichten in ontvangst te nemen.

Artikel 16. — Het is aan elke persoon verboden, zelfs indien hij handelt op grond van de mondelinge of schriftelijke, algemene of speciale, al dan niet beloofde lastgeving of volmacht :

1° gewoonlijk en zelfs om niet aan de bij artikel 1 bedoelde personen die arbeid verrichten een voorschot te geven op de beloning en ver-

Artikel 12. — De beloning moet derwijze worden uitbetaald dat de persoon die arbeid verricht zich niet tijdens een rustdag moet verplaatsen.

Artikel 13. — De betaling van hand tot hand moet, behoudens akkoord der partijen gedaan worden op de plaats waar de arbeid wordt verricht.

Artikel 14. — De beloning mag in geen geval betaald worden in een kantine, een lokaal waar dranken, eetwaren of enigerlei goederen verkocht worden, in vermaakgelegenheden, in belendende lokalen of in de bijgebouwen, behoudens voor de daarin tewerkgestelde personen.

Artikel 15. — Zelfs op grond van een volmacht, of van een mondelinge of schriftelijke, algemene of speciale, al dan niet beloofde lastgeving, is het verboden :

1° aan degene, die de persoon die arbeid verricht, tewerkstelt aan zijn echtgeno(o)t(e), aan zijn kinderen, aan de personen die deel uitmaken van zijn gezin of aan zijn aangestelden, de beloning van deze persoon die arbeid verricht over te maken :

a) aan de exploitant, de houder, de zaakvoerder of de vergunninghouder van een kantine, van een lokaal waar dranken, eetwaren of enigerlei goederen verkocht worden, of van een vermaakgelegheid;

b) aan de echtgeno(o)t(e), de kinderen, de personen die deel uitmaken van zijn gezin of de aangestelden van de sub. littera a) bedoelde personen;

c) aan ieder persoon die bij de sub. littera a) genoemde personen inwoont;

2° aan de sub. 1° bedoelde personen, de beloning van degenen die arbeid verrichten in ontvangst te nemen.

Artikel 16. — Het is aan elke persoon verboden, zelfs indien hij handelt op grond van de mondelinge of schriftelijke, algemene of speciale, al dan niet beloofde lastgeving of volmacht :

1° gewoonlijk en zelfs om niet aan de bij artikel 1 bedoelde personen die arbeid verrichten een voorschot te geven op de beloning en ver-

de la personne qui les occupe ou de la part de celle-ci la rémunération de ces travailleurs;

2° de percevoir habituellement la rémunération de ces travailleurs moyennant rétribution.

Article 17. — Dans tous établissements ou entreprises où il est d'usage que la clientèle remette une gratification ou un pourboire au personnel ou à son intention, il est interdit aux personnes qui occupent ce personnel :

a) d'imposer à celui-ci lors de sa mise au travail, pendant l'accomplissement du travail ou lors de son départ, des versements sur les sommes remises à son intention;

b) d'effectuer d'autres retenues que celles prévues par la loi.

Article 18. — Le Roi peut déterminer, par catégorie professionnelle ou par région, de quelle manière doit être effectuée la répartition des sommes remises à l'intention du personnel visé à l'article 17.

(Article nouveau :)

Article 19. — 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.

(Article nouveau :)

de la personne qui les occupe ou de la part de celle-ci la rémunération de ces travailleurs;

2° de percevoir habituellement la rémunération de ces travailleurs moyennant rétribution.

Article 17. — Dans tous établissements ou entreprises où il est d'usage que la clientèle remette une gratification au personnel ou un pourboire à son intention, il est interdit aux personnes qui occupent ce personnel :

a) d'imposer à celui-ci lors de sa mise au travail, pendant l'accomplissement du travail ou lors de son départ, des versements sur les sommes remises à son intention;

b) d'effectuer d'autres retenues que celles prévues par la loi.

Article 18. — Les commissions paritaires peuvent déterminer par catégorie professionnelle ou par région, de quelle manière doit être effectuée la répartition des sommes remises à l'intention du personnel visé à l'article 17.

Le Roi peut rendre ces décisions obligatoires conformément à l'article 12 de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires.

Article 19. — En ce qui concerne les secteurs d'activité dans lesquels il n'existe pas encore de commissions paritaires, les mesures visées à l'article 18 peuvent être prises par le Roi après avis du Conseil national du Travail.

Article 20. — 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.

Article 21. — Les commissions paritaires peuvent décider que lors de chaque paie un décompte sera remis aux personnes occupées au travail et déterminer les renseignements que ce document doit contenir.

volgens van de persoon die hen arbeid doet verrichten hun beloning in ontvangst te nemen;

2° gewoonlijk tegen vergoeding de beloning van deze personen die arbeid verrichten in ontvangst te nemen.

Artikel 17. — In al de bedrijven of ondernemingen waar het gebruikelijk is dat de klanten aan of voor het personeel een gratificatie of een fooi geven, is het aan de personen die dit personeel arbeid doen verrichten verboden :

a) aan het personeel, bij zijn tewerkstelling, tijdens de duur van de arbeid of bij zijn vertrek, stortingen op te leggen op de sommen te zijnen behoeve overhandigd;

b) andere inhoudingen te doen dan deze voorzien bij de wet.

Artikel 18. — De Koning kan per beroepscategorie of per gewest bepalen op welke wijze de verdeling moet gebeuren van de sommen die ten behoeve van het personeel bedoeld bij artikel 17, worden overhandigd.

(Nieuw artikel :)

Artikel 19. — Niettegenstaande elke strijdige overeenkomst heeft de persoon die arbeid verricht steeds het recht het meten, het wegen of om het even welke andere verrichtingen ook, die tot doel hebben de kwantiteit of de kwaliteit van de verrichte arbeid te bepalen en aldus het bedrag van de beloning vast te stellen, te controleren.

Nieuw artikel :)

volgens van de persoon die hen arbeid doet verrichten hun beloning in ontvangst te nemen;

2° gewoonlijk tegen vergoeding de beloning van deze personen die arbeid verrichten in ontvangst te nemen.

Artikel 17. — In al de bedrijven of ondernemingen waar het gebruikelijk is dat de klanten aan of voor het personeel een gratificatie of een fooi geven, is het aan de personen die dit personeel arbeid doen verrichten verboden :

a) aan het personeel, bij zijn tewerkstelling, tijdens de duur van de arbeid of bij zijn vertrek, stortingen op te leggen op de sommen te zijnen behoeve overhandigd;

b) andere inhoudingen te doen dan deze voorzien bij de wet.

Artikel 18. — De paritaire comité's kunnen per beroepscategorie of per gewest bepalen op welke wijze de verdeling moet gebeuren van de sommen die ten behoeve van het bij artikel 17 bedoeld personeel werden overhandigd.

De Koning kan deze beslissingen algemeen verbindend verklaren overeenkomstig artikel 12 van de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comité's.

Artikel 19. — In de bedrijfstakken waar nog geen paritair comité bestaat, kunnen, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de bij artikel 18 bedoelde maatregelen door de Koning worden genomen.

Artikel 20. — Niettegenstaande elke strijdige overeenkomst heeft de persoon die arbeid verricht steeds het recht het meten, het wegen of om het even welke andere verrichtingen ook, die tot doel hebben de kwantiteit of de kwaliteit van de verrichte arbeid te bepalen en aldus het bedrag van de beloning vast te stellen, te controleren.

Artikel 21. — De paritaire comité's kunnen beslissen dat bij elke betaaldag aan de personen die arbeid verrichten een afrekening zal overhandigd worden en beslissen welke inlichtingen in dit document moeten worden verstrekt.

Le Roi peut rendre ces décisions obligatoires conformément à l'article 12 de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires.

(Article nouveau :)

Article 22. — Est interdite, toute retenue sur la rémunération dont le but est d'assurer un paiement direct ou indirect par un travailleur à un employeur, à son représentant ou à un intermédiaire quelconque, tel qu'un agent chargé de recruter la main-d'œuvre, en vue d'obtenir ou de conserver une occupation aux travailleurs visés à l'article 1^{er}.

CHAPITRE IV.

Retenues qui peuvent être effectuées sur la rémunération.

Article 20. — Peuvent être imputées sur la rémunération des travailleurs :

1^o les retenues effectuées en vertu des législations sociale et fiscale;

2^o les amendes régulièrement encourues en vertu du règlement d'atelier ou du règlement d'ordre intérieur de l'entreprise.

Le total des amendes infligées par jour au travailleur ne peut dépasser un cinquième de sa rémunération journalière.

3^o les sommes dues à titre de dommages et intérêts pour malfaçon, emploi abusif du matériel, matières premières, produits, à condition de saisir la juridiction compétente de la demande de dommages et intérêts dans les 8 jours de la retenue;

4^o les avances faites en argent sur la rémunération;

5^o le cautionnement resté à garantir l'exécution des obligations des travailleurs.

CHAPITRE IV.

Retenues qui peuvent être effectuées sur la rémunération.

Article 20. — Peuvent être imputées sur la rémunération des travailleurs :

1^o les retenues effectuées en vertu des législations sociale et fiscale;

2^o les amendes régulièrement encourues en vertu du règlement d'atelier ou du règlement d'ordre intérieur de l'entreprise *régulièrement porté à la connaissance des travailleurs.*

Le total des amendes infligées par jour au travailleur ne peut dépasser un cinquième de sa rémunération journalière.

3^o les indemnités ou dommages et intérêts dus en exécution de l'article 8 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail modifié par l'article 4, paragraphe 1^{er}, de la loi du 11 mars 1954;

4^o les indemnités et dommages et intérêts dus en exécution de l'article 25 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail;

5^o les avances faites en argent sur la rémunération;

6^o le cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations des travailleurs.

(Nieuw artikel :)

De Koning kan deze bestis-singen algemeen verbindend verklaren, overeenkomstig artikel 12 van de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut van de paritaire comité's.

Artikel 22. — Elke inhouding op de beloning met het doel een rechtstreekse of onrechtstreekse betaling te waarborgen door een persoon die arbeid verricht aan een werkgever, aan zijn vertegenwoordiger of aan om 't even welke tussenpersoon zoals een agent belast met de aanwerving van de arbeidskrachten, om voor de in artikel 1 bedoelde personen die arbeid verrichten een bezigheid te bekomen of te behouden, is verboden.

HOOFDSTUK IV.

Inhoudingen die mogen gedaan worden op de beloning.

Artikel 23. — Mogen in mindering gebracht worden op de beloning van de personen die arbeid verrichten :

1^o de inhoudingen gedaan op grond van de sociale en fiscale wetgeving;

2^o de op grond van het werkplaatsreglement of het reglement van inwendige orde van de onderneming regelmatig opgelopen boeten.

Het totaal van de per dag aan de persoon die arbeid verricht opgelegde boeten mag een vijfde van zijn dagelijkse beloning niet overtreffen.

3^o de vergoedingen en schadeloosstellingen verschuldigd in uitvoering van artikel 8 der wet van 10 maart 1900 betreffende het arbeidscontract gewijzigd bij artikel 4, paragraaf 1, der wet van 11 maart 1954;

4^o de vergoedingen en schadeloosstellingen welke verschuldigd zijn in uitvoering van artikel 25 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeids-overeenkomst;

5^o de voorschotten in geld op de beloning;

6^o de borgtocht tot waarborg van de nakoming der verplichtingen van de personen die arbeid verrichten.

HOOFDSTUK IV.

Inhoudingen die mogen gedaan worden op de beloning.

Artikel 20. — Mogen in mindering gebracht worden op de beloning van de personen die arbeid verrichten :

1^o de inhoudingen gedaan op grond van de sociale en fiscale wetgeving;

2^o de op grond van het werkplaatsreglement of het reglement van inwendige orde van de onderneming regelmatig opgelopen boeten.

Het totaal van de per dag aan de persoon die arbeid verricht opgelegde boeten mag een vijfde van zijn dagelijkse beloning niet overtreffen.

3^o de sommen verschuldigd als schadevergoeding wegens gebrekkig werk, verkeerde aanwending van materieel, grondstoffen of voortbrengselen, op voorwaarde dat een eis tot schadevergoeding wordt ingediend bij de bevoegde rechtsmacht binnen de acht dagen na de inhouding;

4^o de voorschotten in geld op de beloning;

5^o de borgtocht tot waarborg van de nakoming der verplichtingen van de personen die arbeid verrichten.

A l'exception des retenues effectuées en vertu des législations sociale et fiscale, l'ensemble des retenues ne peut être supérieur à un cinquième de la rémunération due à chaque paie.

CHAPITRE V.

Saisie et cession.

Article 21. — La rémunération des travailleurs est saisissable à concurrence d'un cinquième des 120 premiers mille francs par an.

Elle est cessible à concurrence d'un autre cinquième de la même somme.

Elle est cessible ou saisissable sans limitation au-delà de ce montant.

Les dispositions du présent article sont d'ordre public.

Article 22. — La cession des rémunérations doit, à peine de nullité, être formulée dans un acte distinct de celui qui contient l'obligation principale dont elle est destinée à garantir l'exécution.

Elle ne peut être exécutée qu'après avoir été validée par jugement rendu en dernier ressort par le juge de paix du canton du domicile du travailleur.

Le juge de paix est saisi de la demande, sur simple requête du créancier. Il invite les parties à se présenter et éventuellement les entend en leurs explications. Le jugement vaut autorisation de prélever les sommes cédées.

Il doit être exécuté par la personne qui occupe le travailleur sur simple notification qui lui est faite par le greffier à la requête du créancier.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables lorsque la cession des rémunérations est constatée par un acte authentique.

Article 23. — La rémunération des travailleurs visés à l'article 21 est saisissable sans limitation de montant à concurrence de la quotité

Sans préjudice des articles 8 et 25 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, l'ensemble des retenues ne peut être supérieur à un cinquième de la rémunération nette payable à chaque paie, déduction faite, quel qu'en soit le montant, des retenues effectuées en vertu de la législation sociale et fiscale.

CHAPITRE V.

Saisie et cession.

Article 24. — La rémunération nette des travailleurs est saisissable à concurrence d'un cinquième des dix premiers mille francs par mois.

Elle est cessible à concurrence d'un autre cinquième de la même somme.

Elle est cessible ou saisissable sans limitation au-delà de ce montant.

Article 25. — La cession des rémunérations doit, à peine de nullité, être formulée dans un acte distinct de celui qui contient l'obligation principale dont elle est destinée à garantir l'exécution.

Elle ne peut être exécutée qu'après avoir été validée par jugement rendu en dernier ressort par le juge de paix du canton du domicile du travailleur.

Le juge de paix est saisi de la demande sur simple requête du créancier. Il invite les parties à se présenter et éventuellement les entend en leurs explications. Le jugement vaut autorisation de prélever les sommes cédées.

Il doit être exécuté par la personne qui occupe le travailleur sur simple notification qui lui est faite par le greffier à la requête du créancier.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables lorsque la cession des rémunérations est constatée par un acte authentique.

Article 26. — La rémunération nette des travailleurs est saisissable sans limitation de montant à concurrence de la quotité déterminée par le

Behoudens de inhoudingen gedaan op grond van de sociale en fiskale wetgeving mag het totaal van de inhoudingen niet hoger zijn dan een vijfde van de bij iedere uitbetaling verschuldigde beloning.

HOOFDSTUK V.

Beslag en afstand.

Artikel 21. — De beloning van de personen die arbeid verrichten kan in beslag genomen worden ten belope van een vijfde van de eerste honderd twintig duizend frank per jaar.

Zij kan afgestaan worden ten belope van een ander vijfde van dezelfde som.

Boven dit bedrag kan zij zonder beperking worden afgestaan of in beslag genomen.

De bepalingen van dit artikel zijn van openbare orde.

Artikel 22. — De afstand van de beloning moet, op straf van nietigheid, vastgelegd worden in een akte onderscheiden van deze welke de hoofdverbintenis, waarvan zij de uitvoering moet waarborgen, bevat.

Hij mag niet uitgevoerd worden dan na bekrachtiging door een in laatste aanleg geveld vonnis van de vrederechter van het kanton der woonplaats van de persoon die arbeid verricht.

De vrederechter neemt kennis van de eis bij eenvoudig rekest van de schuldeiser. Hij nodigt de partijen uit om te verschijnen en neemt eventueel kennis van hun uitleg. Het vonnis geldt als machtiging om de afgestane sommen vooraf te nemen.

Het moet uitgevoerd worden door degene die de personen die arbeid verrichten tewerkstelt op eenvoudige kennisgeving die hem op verzoek van de schuldeiser door de griffier gedaan wordt.

De bepalingen van dit artikel zijn niet van toepassing wanneer de afstand van de beloning in een authentieke akte is vastgesteld.

Artikel 23. — De beloning van de bij artikel 21 bedoelde personen die arbeid verrichten kan in beslag genomen worden zonder beperking van

Onverminderd de beschikkingen van artikelen 8 en 25 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, mag het totaal van de inhoudingen niet hoger zijn dan een vijfde van de bij iedere uitbetaling verschuldigde nettobeloning, na aftrekking, welke het bedrag ook weze, der inhoudingen gedaan op grond van de sociale en fiscale wetgeving.

HOOFDSTUK V.

Beslag en afstand.

Artikel 24. — De nettobeloning van de personen die arbeid verrichten kan in beslag genomen worden ten belope van een vijfde van de eerste tien duizend frank per maand.

Zij kan afgestaan worden ten belope van een ander vijfde van dezelfde som.

Boven dit bedrag kan zij zonder beperking worden afgestaan of in beslag genomen.

Artikel 25. — De afstand van de beloning moet, op straf van nietigheid, vastgelegd worden in een akte onderscheiden van deze welke de hoofdverbintenis, waarvan zij de uitvoering moet waarborgen, bevat.

Hij mag niet uitgevoerd worden dan na bekrachtiging door een in laatste aanleg geveld vonnis van de vrederechter van het kanton der woonplaats van de persoon die arbeid verricht.

De vrederechter neemt kennis van de eis bij eenvoudig rekest van de schuldeiser. Hij nodigt de partijen uit om te verschijnen en neemt eventueel kennis van hun uitleg. Het vonnis geldt als machtiging om de afgestane sommen vooraf te nemen.

Het moet uitgevoerd worden door degene die de personen die arbeid verrichten tewerkstelt op eenvoudige kennisgeving die hem op verzoek van de schuldeiser door de griffier gedaan wordt.

De bepalingen van dit artikel zijn niet van toepassing wanneer de afstand van de beloning in een authentieke akte is vastgesteld.

Artikel 26. — De nettobeloning van de personen die arbeid verrichten kan in beslag genomen worden zonder beperking van bedrag ten be-

déterminée par le juge en matière d'obligation alimentaire, notamment par l'application des articles 203, 205, 206, 212, 218, 301, 303, 340b, 340c, 351, 762, 1448 et 1575 du code civil.

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.

Les pensions attribuées aux travailleurs visés à l'article 1^{er} ne sont cessibles et ne sont saisissables que jusqu'à concurrence d'un cinquième pour dettes envers le trésor public et d'un tiers pour cause 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.

Article 24. — Le Roi peut adapter aux circonstances économiques le montant visé à l'article 21 à partir duquel la rémunération est saisissable ou cessible sans limitation.

(Article non repris.)

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.

loope 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.

De pensioenen, toegekend aan de bij artikel 1 bedoelde personen die arbeid verrichten, kunnen niet afgestaan worden en niet in beslag genomen worden dan ten belope van één vijfde voor schulden tegenover de schatkist en één derde voor onderhoudsplicht o.m. in toepassing van de artikelen 203, 205, 206, 212, 218, 301, 303, 340b, 340c, 351, 762, 1448 en 1575 van het Burgerlijk Wetboek.

(Niet overgenomen artikel.)

Artikel 24. — De Koning kan het bij artikel 21 bedoelde bedrag vanaf hetwelk zonder beperking op de beloning kan beslag gelegd of ervan afstand gedaan worden, aanpassen aan de economische omstandigheden.

CHAPITRE VI.

Dispositions communes à la saisie et à la cession.

Article 25. — Lorsque le montant fixé par le juge en matière d'obligation alimentaire atteint ou dépasse les deux cinquièmes de la rémunération inférieure à 120.000 francs, les saisies et cessions visées à l'article 21 ne peuvent être effectuées sur cette partie de la rémunération.

Lorsque le montant fixé par le juge en matière d'obligation alimentaire n'atteint pas les deux cinquièmes de la rémunération inférieure à 120.000 francs, les saisies et cessions visées à l'article 21 ne peuvent être effectuées qu'à concurrence de la différence entre les deux cinquièmes de 120.000 francs et le montant fixé par le juge en matière d'obligation alimentaire.

(Article nouveau.)

CHAPITRE VI.

Dispositions communes à la saisie et à la cession.

Article 27. — Lorsque le montant fixé par le juge en matière d'obligation alimentaire atteint ou dépasse les deux cinquièmes de la rémunération mensuelle nette inférieure à 10.000 francs, les saisies et cessions visées à l'article 24 ne peuvent être effectuées sur cette partie de la rémunération.

Lorsque le montant fixé par le juge en matière d'obligation alimentaire n'atteint pas les deux cinquièmes de la rémunération mensuelle nette inférieure à 10.000 fr., les saisies et cessions visées à l'article 24 ne peuvent être effectuées qu'à concurrence de la différence entre les deux cinquièmes de 10.000 francs et le montant fixé par le juge en matière d'obligation alimentaire.

Article 28. — Pour l'application des chapitres V et VI, les sommes accordées par l'employeur, à titre de libéralité, aux personnes qu'il occupe au travail, sont assimilées à la rémunération visée à l'article 4.

HOOFDSTUK VI.

Bepalingen gemeen aan het beslag en de afstand.

Artikel 25. — Wanneer het door de vrederechter inzake onderhoudsplicht vastgestelde bedrag gelijk is aan de twee vijfden van de beloning die lager is dan 120.000 frank, of dit bedrag overtreft, mogen het beslag en de afstand, bedoeld bij artikel 21, niet uitgevoerd worden op dit deel van de beloning.

Wanneer het door de vrederechter inzake onderhoudsplicht vastgesteld bedrag minder is dan de twee vijfden van de beloning die lager is dan 120.000 frank, mogen het beslag en de afstand, bedoeld bij artikel 21, slechts uitgevoerd worden ten belope van het verschil tussen de twee vijfden van 120.000 F en het door de vrederechter inzake onderhoudsplicht vastgestelde bedrag.

(Nieuw artikel) :

HOOFDSTUK VI.

Bepalingen gemeen aan het beslag en de afstand.

Artikel 27. — Wanneer het door de vrederechter inzake onderhoudsplicht vastgestelde bedrag gelijk is aan de twee vijfden van de maandelijksse nettobeloning die lager is dan 10.000 frank, of dit bedrag overtreft, mogen het beslag en de afstand, bedoeld bij artikel 24, niet uitgevoerd worden op dit deel van de beloning.

Wanneer het door de vrederechter inzake onderhoudsplicht vastgesteld bedrag minder is dan de twee vijfden van de maandelijksse nettobeloning die lager is dan 10.000 frank, mogen het beslag en de afstand, bedoeld bij artikel 24, slechts uitgevoerd worden ten belope van het verschil tussen de twee vijfden van 10.000 frank en het door de vrederechter inzake onderhoudsplicht vastgestelde bedrag.

Artikel 28. — Voor de toepassing van de hoofdstukken V en VI, worden de bedragen welke de werkgever ten titel van gift aan de door hem tewerkgestelde personen toekent, met de bij artikel 4 bedoelde beloning gelijkgesteld.

CHAPITRE VII.

Privilèges et hypothèques.

Article 26. — A l'article 19 de la loi du 16 décembre 1851 sur les privilèges et hypothèques :

1° à la place du 1°, est insérée la disposition suivante :

« 1° les rémunérations échues et ce qui est dû sur l'année courante à concurrence de 120.000 francs; les indemnités dues aux mêmes personnes pour rupture irrégulière de leur engagement à concurrence de la même somme ».

2° le 1° actuel du même article est inséré sous le n° 1bis.

3° le 4° du même article est supprimé.

(Article nouveau :)

CHAPITRE VIII.

Contrôle.

(Article nouveau :)

CHAPITRE VII.

Privilèges et hypothèques.

Article 29. — A l'article 19 de la loi du 16 décembre 1851 sur les privilèges et hypothèques :

1° à la place du 1°, est insérée la disposition suivante :

« 1° les rémunérations pour l'année échue et ce qui est dû sur l'année courante à concurrence de 180.000 fr.; les indemnités dues aux mêmes personnes pour rupture de leur engagement à concurrence de la même somme. Toutefois le montant total de ce privilège ne pourra pas dépasser 240.000 francs ».

2° le 1° actuel du même article est inséré sous le n° 1bis.

3° le 4° du même article est supprimé.

Article 30. — Le texte de l'article 545 du Livre III, Titre 1^{er} du Code de Commerce est remplacé par la disposition suivante « Pour les personnes visées au 1° de l'article premier de la loi sur la protection de la rémunération, les rémunérations, pour l'année échue et ce qui est dû sur l'année courante, ainsi que les indemnités dues aux mêmes personnes pour rupture de leur engagement, seront admises au nombre des créances privilégiées au même rang et à concurrence des mêmes montants que le privilège établi en faveur de ces mêmes personnes par l'article 19 de la loi du 16 décembre 1851 sur les privilèges et hypothèques. »

CHAPITRE VIII.

Contrôle.

Article 31. — Sur proposition du Conseil national du Travail, le Roi peut adapter aux circonstances économiques :

a) le montant de 10.000 frs visé aux articles 24 et 27;

b) les montants de 180.000 francs et de 240.000 francs visés à l'article 29;

HOOFDSTUK VII.

Voorrechten en hypotheeken.

Artikel 26. — In artikel 19 van de wet van 16 december 1851 op de voorrechten en hypotheeken wordt :

1° in de plaats van 1) de volgende bepaling ingelast :

« 1° de vervallen beloning en hetgeen nog verschuldigd is op het lopende jaar ten belope van 120.000 frank, de vergoeding verschuldigd aan dezelfde personen wegens onregelmatige beëindiging van hun overeenkomst ten belope van dezelfde som ».

2° het huidige 1° van het zelfde artikel ingelast onder het n° 1bis.

3° het 4° van hetzelfde artikel afgeschaft.

(Nieuw artikel :)

HOOFDSTUK VIII.

Toezicht.

(Nieuw artikel :)

HOOFDSTUK VII.

Voorrechten en hypotheeken.

Artikel 29. — In artikel 19 van de wet van 16 december 1851 op de voorrechten en hypotheeken wordt :

1° in de plaats van 1) de volgende bepaling ingelast :

« 1° de beloning over het verlopen jaar en hetgeen nog verschuldigd is op het lopende jaar, ten bedrage van 180.000 frank, de vergoeding verschuldigd aan dezelfde personen wegens beëindiging van hun overeenkomst ten bedrage van dezelfde som. Het totaal bedrag van dit voorrecht zal evenwel 246 duizend frank niet mogen overschrijden ».

2° het huidige 1° van hetzelfde artikel ingelast onder het n° 1bis.

3° het 4° van hetzelfde artikel afgeschaft.

Artikel 30. — De tekst van artikel 545 van het Wetboek van Koophandel, Boek III, titel I, wordt door navolgende bepalingen vervangen : « Voor de personen bedoeld in artikel 1, 1° van de wet betreffende de bescherming van de beloning, worden de bezoldigingen over het verlopen jaar en deze welke voor het lopende jaar verschuldigd zijn, evenals de vergoedingen welke aan diezelfde personen toekomen, wegens beëindiging van hun overeenkomst, toegelaten tot het aantal der bevoorrechte schuldvorderingen met dezelfde rang en ten belope van dezelfde bedragen als het voorrecht, dat ten gunste van diezelfde personen wordt ingesteld door art. 19 van de wet van 16 december 1851, betreffende de voorrechten en hypotheeken ».

HOOFDSTUK VIII.

Toezicht.

Artikel 31. — Op de voordracht van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning aan de economische omstandigheden aanpassen :

a) het in de artikelen 24 en 27 bedoelde bedrag van 10.000 F;

b) de in artikel 29 bedoelde bedragen van 180.000 F en 240.000 F;

c) les fractions visées aux articles 24, 26 et 27.

Article 27. — Sans préjudice des devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire, les délégués du gouvernement à l'Inspection du travail surveillent l'exécution de la présente loi et des arrêtés pris en vertu de celle-ci.

Article 28. — Ces fonctionnaires ont la libre entrée des lieux dans lesquels sont occupés les travailleurs visés à l'article 1^{er}.

Les personnes qui occupent des travailleurs, leurs 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 de ses arrêtés d'exécution.

A cet effet, ils peuvent interroger séparément, ensemble ou en présence de témoins, la personne qui occupe des travailleurs, ses préposés ou mandataires ainsi que les travailleurs sur tous faits susceptibles de les éclairer.

Ils peuvent se faire produire dans l'entreprise tous livres, registres et documents nécessaires au contrôle de la loi et en établir des copies ou extraits.

Article 29. — En cas d'infraction aux dispositions de la présente loi ou de ses arrêtés d'exécution, les fonctionnaires visés à l'article 27 dressent des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire. Une copie du procès-verbal est adressée au contrevenant dans les 14 jours de son établissement.

CHAPITRE IX.

Dispositions pénales.

Article 30. — Sont punis d'une amende de 26 à 500 frs:

a) la personne qui occupe des travailleurs, ses préposés ou mandataires qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 3, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 17, 20, 21, 22 de la présente loi ou de ses arrêtés d'exécution;

Article 32. — Sans préjudice des devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire, les délégués du gouvernement à l'Inspection du travail surveillent l'exécution de la présente loi et des arrêtés pris en vertu de celle-ci.

Article 33. — Ces fonctionnaires ont la libre entrée des lieux dans lesquels sont occupés les travailleurs visés à l'article 1^{er}.

Les personnes qui occupent des travailleurs, leurs 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 de ses arrêtés d'exécution.

A cet effet, ils peuvent interroger séparément, ensemble ou en présence de témoins, la personne qui occupe des travailleurs, ses préposés ou mandataires ainsi que les travailleurs sur tous faits susceptibles de les éclairer.

Ils peuvent se faire produire dans l'entreprise tous livres, registres et documents nécessaires au contrôle de la loi et en établir des copies ou extraits.

Article 34. — En cas d'infraction aux dispositions de la présente loi ou de ses arrêtés d'exécution, les fonctionnaires visés à l'article 32 dressent des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire. Une copie du procès-verbal est adressée au contrevenant dans les 14 jours de son établissement.

CHAPITRE IX.

Dispositions pénales.

Article 35. — Sont punis d'une amende de 26 à 500 frs:

a) la personne qui occupe des travailleurs, ses préposés ou mandataires qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 3, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 17, 22, 23, 24 et 25 de la présente loi ou de ses arrêtés d'exécution;

c) de in de artikelen 24, 26 en 27 bedoelde breuken.

Artikel 27. — Onverminderd de plichten van de officieren van de gerechtelijke politie, waken de afgevaardigden van de Regering bij de Inspectie van Arbeid voor de uitvoering van deze wet en van de op grond hiervan getroffen besluiten.

Artikel 28. — Deze ambtenaren hebben vrije toegang tot de plaatsen waar de bij artikel 1 bedoelde personen arbeid verrichten.

Degenen, die de personen die arbeid verrichten tewerkstellen, hun aangestelden of gevolmachtigden evenals zij die arbeid verrichten zijn gehouden hun de inlichtingen te verschaffen die zij vragen om zich van de naleving van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten te vergewissen.

Met dit doel mogen zij afzonderlijk, gezamenlijk of in 't bijzijn van getuigen, degene, die de personen die arbeid verrichten tewerkstelt, zijn aangestelden of gevolmachtigden evenals de personen die arbeid verrichten, ondervragen over alle feiten die hen kunnen voorlichten.

Zij kunnen zich in de onderneming alle boeken, registers en documenten, nodig voor het toezicht van de wet, doen voorleggen of er afschriften of uittreksels van doen opstellen.

Artikel 29. — Ingeval van inbreuk op de bepalingen van deze wet of van haar uitvoeringsbesluiten, maken de bij artikel 27 bedoelde ambtenaren processen-verbaal op die tot tegenbewijs rechtsgeldig zijn. Binnen de 14 dagen na zijn opstelling wordt een afschrift van het proces-verbaal aan de overtreder geadresseerd.

HOOFDSTUK IX.

Strafbepalingen.

Artikel 30. — Worden gestraft met een boete van 26 tot 500 frank :

a) degene, die de personen die arbeid verrichten, tewerkstelt, zijn aangestelden of gevolmachtigden, die een inbreuk hebben gepleegd op de bepalingen van de artikelen 3, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 17, 20, 21, 22 van deze wet of van haar uitvoeringsbesluiten;

Artikel 32. — Onverminderd de plichten van de officieren van de gerechtelijke politie, waken de afgevaardigden van de Regering bij de Inspectie van Arbeid voor de uitvoering van deze wet en van de op grond hiervan getroffen besluiten.

Artikel 33. — Deze ambtenaren hebben vrije toegang tot de plaatsen waar de bij artikel 1 bedoelde personen arbeid verrichten.

Degenen, die de personen die arbeid verrichten tewerkstellen, hun aangestelden of gevolmachtigden evenals zij die arbeid verrichten zijn gehouden hun de inlichtingen te verschaffen die zij vragen om zich van de naleving van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten te vergewissen.

Met dit doel mogen zij afzonderlijk, gezamenlijk of in 't bijzijn van getuigen, degene die de personen die arbeid verrichten tewerkstelt, zijn aangestelden of gevolmachtigden evenals de personen die arbeid verrichten, ondervragen over alle feiten die hen kunnen voorlichten.

Zij kunnen zich in de onderneming alle boeken, registers en documenten, nodig voor het toezicht van de wet, doen voorleggen of er afschriften of uittreksels van doen opstellen.

Artikel 34. — Ingeval van inbreuk op de bepalingen van deze wet of van haar uitvoeringsbesluiten, maken de bij artikel 32 bedoelde ambtenaren processen-verbaal op die tot tegenbewijs rechtsgeldig zijn. Binnen de 14 dagen na zijn opstelling wordt een afschrift van het proces-verbaal aan de overtreder geadresseerd.

HOOFDSTUK IX.

Strafbepalingen.

Artikel 35. — Worden gestraft met een boete van 26 tot 500 frank :

a) degene, die de personen die arbeid verrichten, tewerkstelt, zijn aangestelden of gevolmachtigden, die een inbreuk hebben gepleegd op de bepalingen van de artikelen 3, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 17, 22, 23, 24 en 25 van deze wet of van haar uitvoeringsbesluiten;

b) toute personnes visée aux articles 13 à 16 de la présente loi qui a commis une infraction aux dispositions de ces articles;

c) toute personne qui a entravé le travailleur dans l'exercice du contrôle prévu à l'article 19;

d) les personnes qui occupent des travailleurs, leurs préposés ou mandataires qui ont mis obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi ou de ses arrêtés d'exécution.

Article 31. — En cas de récidive dans l'année à partir de la condamnation antérieure, la peine pourra être portée au double du maximum.

Article 32. — La personne qui occupe des travailleurs est civilement responsable des amendes mises à charge de ses mandataires ou préposés.

L'exploitant, tenancier, gérant ou concessionnaire d'une cantine ou d'un local où sont débités des boissons, comestibles ou d'un lieu de divertissement est civilement responsable des amendes infligées à son conjoint, à ses enfants habitant avec lui et à ses préposés.

Article 33. — Les dispositions du livre 1^{er} du Code pénal y compris le chapitre VII et l'article 85 sont applicables aux infractions prévues par la présente loi.

Article 34. — L'action publique résultant des infractions aux dispositions de la présente loi et des arrêtés d'exécution est prescrite un an à compter du jour où l'infraction a été commise.

Article 35. — Les infractions visées aux articles 3, 5, 6, 9, 10, 19, 20, 21 sont des infractions continues pour le calcul du délai de prescription.

CHAPITRE X.

Dispositions finales.

(Article nouveau :)

b) toute personnes visée aux articles 13 à 16 de la présente loi qui a commis une infraction aux dispositions de ces articles;

c) toute personne qui a entravé le travailleur dans l'exercice du contrôle prévu à l'article 20;

d) les personnes qui occupent des travailleurs, leurs préposés ou mandataires qui ont mis obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi ou de ses arrêtés d'exécution.

Article 36. — En cas de récidive dans l'année à partir de la condamnation antérieure, la peine pourra être portée au double du maximum.

Article 37. — La personne qui occupe des travailleurs est civilement responsable des amendes mises à charge de ses mandataires ou préposés.

L'exploitant, tenancier, gérant ou concessionnaire d'une cantine ou d'un local où sont débités des boissons, comestibles ou d'un lieu de divertissement est civilement responsable des amendes infligées à son conjoint, à ses enfants habitant avec lui et à ses préposés.

Article 38. — Les dispositions du livre 1^{er} du Code pénal y compris le chapitre VII et l'article 85 sont applicables aux infractions prévues par la présente loi.

Article 39. — L'action publique résultant des infractions aux dispositions de la présente loi et des arrêtés d'exécution est prescrite un an à compter du jour où l'infraction a été commise.

Article 40. — Les infractions visées aux articles 3, 5, 6, 9, 10, 20, 22, 23, 24 sont des infractions continues pour le calcul du délai de prescription.

CHAPITRE X.

Dispositions finales.

Article 41. — *Sont d'ordre public, les dispositions des articles 3, 6, 9 à 12, 14 à 17, 22 à 27.*

b) iedere bij de artikelen 13 tot 16 van deze wet bedoelde persoon die een inbreuk heeft gepleegd op de bepalingen van deze artikelen;

c) elkeen, die de persoon die arbeid verricht, heeft belemmerd in de uitoefening van het bij artikel 19 bedoelde toezicht;

d) degenen, die de personen die arbeid verrichten, tewerkstellen, hun aangestelden of gevolmachtigden die het, op grond van deze wet of van haar uitvoeringsbesluiten georganiseerd toezicht hebben belet.

Artikel 31. — Ingeval van herhaling binnen het jaar te rekenen vanaf de vorige veroordeling kan de straf het dubbel van het maximum bedragen.

Artikel 32. — Degene, die de personen die arbeid verrichten, tewerkstelt, is burgerlijk verantwoordelijk voor de boeten opgelegd ten laste van zijn gevolmachtigden of aangestelden.

De exploitant, de zaakvoerder of vergunningshouder van een kantine, van een lokaal waar dranken, eetwaren of enigerlei goederen verkocht worden of van een vermaakgelegenheid is burgerlijk verantwoordelijk voor de boeten opgelegd aan zijn echtgeno(o)t(e) zijn bij hem samenwonende kinderen en zijn aangestelden.

Artikel 33. — De bepalingen van Boek I van het Strafwetboek met inbegrip van hoofdstuk VII en artikel 85 zijn van toepassing op de inbreuken voorzien bij deze wet.

Artikel 34. — 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.

Artikel 35. — De inbreuken bepaald in de artikelen 3, 5, 6, 9, 10, 20 en 21 zijn voortdurende inbreuken voor de berekening van de verjaringstermijn.

HOOFDSTUK X.

Slotbepalingen.

(Nieuw artikel) :

b) iedere bij de artikelen 13 tot 16 van deze wet bedoelde persoon die een inbreuk heeft gepleegd op de bepalingen van deze artikelen;

c) elkeen, die de persoon die arbeid verricht, heeft belemmerd in de uitoefening van het bij artikel 20 bedoelde toezicht;

d) degenen, die de personen die arbeid verrichten, tewerkstellen, hun aangestelden of gevolmachtigden die het, op grond van deze wet of van haar uitvoeringsbesluiten georganiseerd toezicht hebben belet.

Artikel 36. — In geval van herhaling binnen het jaar te rekenen vanaf de vorige veroordeling kan de straf het dubbel van het maximum bedragen.

Artikel 37. — Degene, die de personen die arbeid verrichten, tewerkstelt, is burgerlijk verantwoordelijk voor de boeten opgelegd ten laste van zijn gevolmachtigden of aangestelden.

De exploitant, de zaakvoerder of vergunningshouder van een kantine, van een lokaal, waar dranken, eetwaren of enigerlei goederen verkocht worden of van een vermaakgelegenheid is burgerlijk verantwoordelijk voor de boeten opgelegd aan zijn echtgeno(o)t(e), zijn bij hem samenwonende kinderen en zijn aangestelden.

Artikel 38. — De bepalingen van Boek I van het Strafwetboek met inbegrip van hoofdstuk VII en artikel 85 zijn van toepassing op de inbreuken voorzien bij deze wet.

Artikel 39. — 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.

Artikel 40. — De inbreuken bepaald in de artikelen 3, 5, 6, 9, 10, 20, 22, 23 en 24 zijn voortdurende inbreuken voor de berekening van de verjaringstermijn.

HOOFDSTUK X.

Slotbepalingen.

Artikel 41. — *De bepalingen der artikelen 3, 6, 9 tot 12, 14 tot 17 en 20, 22 tot 27 zijn van openbare orde.*

Article 36. — 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;

2° les articles 1 à 3 de la loi du 18 août 1887 relative à l'incessibilité et à l'insaisissabilité des salaires des ouvriers;

3° l'article 24 alinéa 1^{er} de la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier.

Article 37. — A l'article 8 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail avant l'alinéa 4 insérer les mots « Sans préjudice des dispositions de la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs ».

Article 38. — La présente loi entre en vigueur trois mois après le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Article 42. — 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;

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

3° 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° l'article 24 alinéa 1^{er} de la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier.

(Article non repris.)

Article 43. — la présente loi entre en vigueur trois mois après le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Artikel 36. — Worden opgeheven :

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

2° de artikelen 1 tot 3 van de wet van 18 augustus 1887 betreffende de onafstaanbaarheid van het loon der werklieden;

3° artikel 24, eerste lid van de wet van 15 juni 1896 nopens het werkplaatsreglement.

Artikel 37. — In artikel 8 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, vóór lid 4 worden de woorden « onverminderd de bepalingen van de wet betreffende de bescherming van de beloning der personen die arbeid verrichten » ingelast.

Artikel 38. — Deze wet treedt in werking drie maanden na de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

Artikel 36. — Worden opgeheven :

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 betreffende de onafstaanbaarheid en de onaanstaandbaarheid van het loon der werklieden;

3° de wet van 11 april 1896 welke aan de arbeidsinspectie de taak toevertrouwt te waken voor de uitvoering van de wet betreffende de betaling der lonen;

4° artikel 24, eerste lid van de wet van 15 juni 1896 nopens het werkplaatsreglement.

(Niet overgenomen artikel.)

Artikel 38. — Deze wet treedt in werking drie maanden na de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

ANNEXE IV.

Application de la nouvelle loi dans le temps.

Dans son état actuel, le projet de loi ne prévoit aucune disposition qui règle l'application de la nouvelle loi dans le temps.

Par conséquent, se pose le problème de la non-rétroactivité de la loi; en d'autres termes, comment le juge devra-t-il interpréter l'article 2 du Code Civil et quelle solution devra-t-il donner *in specie* aux difficultés qu'il rencontrera par suite de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi ?

Lorsqu'une nouvelle loi entre en vigueur qui modifie une loi précédente traitant le même objet, il s'agit de savoir quel est, dans le temps, le champ d'application respectif de l'ancienne et de la nouvelle loi.

Quatre règles sont à la base de la solution de ce conflit de loi (voir De Page, *Traité, Complément T I*, p. 186 et suivantes) :

Première règle : La loi nouvelle ne s'applique pas aux situations nées et définitivement accomplies sous l'empire de la loi ancienne.

Deuxième règle : La loi nouvelle s'applique immédiatement, non seulement à toutes les situations qui naîtront sous son empire, mais même aux effets futurs de situations nées sous l'empire de la loi antérieure.

Troisième règle (qui fait exception à la seconde règle en ce qui concerne les contrats). Les effets futurs des contrats nés sous l'empire de la loi ancienne continueront à être régis par cette loi, même si ces effets se développent sous l'empire de la loi nouvelle.

Quatrième règle (qui, à son tour, fait exception à la troisième règle, de sorte que nous revenons ici à la deuxième règle.)

Si la loi nouvelle est d'ordre public, ou si elle est expressément déclarée applicable aux situations en cours, alors elle s'applique même aux effets futurs de contrats nés sous l'empire de la loi ancienne.

Les cas de saisie et de cession qui sont en suspens au moment où la loi nouvelle entre en vigueur, doivent être réglés comme suit :

1. *Saisie de la rémunération.*

La procédure relative à la saisie de la rémunération ne subit aucune modification par suite de l'entrée en vigueur de la loi nouvelle.

Elle est réglée par le Code de procédure civile, articles 557 et suivants.

Cette procédure comprend plusieurs actes de procédure, parmi lesquels la validation de la saisie par le tribunal de première instance. Lorsque cette validation a lieu après l'entrée en vigueur de la loi nouvelle, le tribunal devra appliquer la loi nouvelle pour ce qui

BIJLAGE IV.

Toepassing van de nieuwe wet in de tijd.

In zijn huidige stand wordt in het wetsontwerp geen bepaling voorzien waarbij de toepassing van de nieuwe wet in de tijd wordt geregeld.

Bijgevolg stelt zich het probleem van de niet retroactiviteit van de wet, met andere woorden, hoe zal de rechter artikel 2 van het burgerlijk wetboek moeten interpreteren en welke oplossing zal hij in concreto dienen te geven aan de moeilijkheden waarvoor hij, ingevolge de inwerkingtreding van de nieuwe wet, zal komen te staan ?

Wanneer een nieuwe wet in werking treedt die een vorige wet, welke hetzelfde voorwerp behandelde, wijzigt, komt het erop aan te weten welk het respectievelijk toepassingsgebied in de tijd is van de vroegere en van de nieuwe wet.

Aan de basis van de oplossing voor dit wetsconflict liggen vier regels (Zie De Page, *Traité, Complément T I*, blz. 186 en volgende) :

Eerste regel : de nieuwe wet is niet van toepassing op toestanden die ontstaan en definitief voltrokken zijn volgens de vroegere wet.

Tweede regel : de nieuwe wet is onmiddellijk van toepassing niet alleen op al de toestanden die zullen ontstaan van zodra zij in werking treedt, maar ook op de toekomstige rechtsgevolgen van toestanden welke ontstonden onder de vroegere wet.

Derde regel : welke een uitzondering daarstelt op de tweede regel inzake overeenkomsten. De toekomstige rechtsgevolgen van de overeenkomsten, ontstaan onder de oude wet, blijven verder beheerst door de oude wet, zelfs indien deze rechtsgevolgen zich ontwikkelen onder het stelsel van de nieuwe wet.

Vierde regel : welke op zijn beurt een uitzondering daarstelt op de derde regel zodat we hier terugvallen in de tweede regel. Wanneer de nieuwe wet van openbare orde is of indien ze uitdrukkelijk verklaard wordt van toepassing te zijn op de bestaande toestanden, dan is ze zelfs van toepassing op de toekomstige rechtsgevolgen van overeenkomsten ontstaan onder de oude wet.

De gevallen van beslag en overdracht die hangende zijn op het ogenblik dat de nieuwe wet in werking treedt, dienen als volgt geregeld te worden :

1. *Beslag op het loon.*

De procedure inzake beslag op het loon ondergaat geen enkele wijziging ingevolge de inwerkingtreding van de nieuwe wet.

Ze wordt geregeld door het Wetboek van burgerlijke rechtspleging, artikel 557 en volgende.

Deze procedure omvat verschillende procedure-akten, waaronder de geldigverklaring van het beslag door de rechtbank van eerste aanleg. Wanneer deze geldigverklaring plaats grijpt na de inwerkingtreding van de nieuwe wet zal de rechtbank de nieuwe wet moeten

concerne la partie saisissable de la rémunération, ceci en application de la deuxième règle.

En effet, la saisie n'est valable que moyennant une demande en validité (article 567 Code de procédure civile).

Aussi longtemps que cette validation n'a pas eu lieu, il ne s'agit pas d'une situation juridiquement résolue sous l'empire de la loi ancienne.

Si, par contre, la validation de la saisie avait eu lieu sous l'empire de la loi ancienne, la première règle doit être appliquée et cette saisie, en ce qui concerne la partie saisissable, reste régie par la loi ancienne.

Dans ce cas, il ne peut plus être question d'effets futurs d'une situation née sous l'empire de la loi ancienne mais, pour ce qui concerne l'exécution de la saisie, nous nous trouvons devant de simples conséquences découlant d'un droit né et définitivement accompli sous l'empire de la loi ancienne.

Pour échapper à l'application de cette règle, la loi nouvelle devrait expressément préciser qu'elle s'applique à des situations qui sont nées et qui doivent être considérées comme définitivement consommées avant son entrée en vigueur.

(Voir De Page, *Traité, Complément T I*, pp. 187-189).

2. Cession de la rémunération.

La cession de la rémunération est juridiquement une convention synallagmatique. A ce titre, la troisième règle qui dit que les effets futurs de contrats, nés sous l'empire de la loi ancienne, continuent à être régis par cette loi, même s'ils se développent sous l'empire de la loi nouvelle, devrait normalement s'appliquer.

Toutefois, étant donné que les dispositions de la loi nouvelle relatives à la saisie et à la cession de la rémunération et qui visent à assurer une protection spéciale en faveur des travailleurs, aussi bien en ce qui concerne la quotité cessible qu'en matière de procédure à suivre, sont d'ordre public (voir De Page, *Traité, Complément T I*, pp. 45 et 197), la quatrième règle devra être appliquée. Celle-ci dit que la loi nouvelle, qui est d'ordre public, est immédiatement applicable même aux effets futurs de contrats nés sous l'empire de la loi ancienne.

Les actes juridiques définitivement consommés sous l'empire de la loi ancienne restent cependant valables.

Il en résulte que même lorsque la convention de cession s'est définitivement accomplie entre parties sous l'empire de la loi ancienne sur la base de la quotité de la rémunération cessible à ce moment, le cédant peut encore, après l'entrée en vigueur de la loi nouvelle, faire opposition à l'intention d'exécution de la cession par le cessionnaire et que le juge de paix saisi de l'opposition devra, en cas de validation, appliquer d'office les nouvelles dispositions relatives à la quotité cessible.

toepassen wat betreft het voor beslag vatbaar gedeelte van het loon, dit in toepassing van de tweede regel.

Immers, het beslag is slechts geldig mits een verzoek tot geldigverklaring. (Artikel 567 — Wetb. burg. rechtspl.)

Zolang deze geldigverklaring niet heeft plaats gehad is er geen sprake van een toestand die juridisch voltrokken is onder de oude wet.

Wanneer daarentegen de geldigverklaring van het beslag zou plaats gehad hebben onder de oude wet, dient de eerste regel toegepast te worden en blijft dit beslag, voor wat betreft het voor beslag vatbaar gedeelte, beheerst door de regeling van de oude wet.

In dit geval kan er niet meer gesproken worden van toekomstige rechtsgevolgen van een toestand ontstaan onder de oude wet, maar hebben we wat de uitvoering van het beslag betreft te doen met eenvoudige gevolgen welke afgeleid worden uit een recht dat ontstaan is en definitief vastgelegd onder de oude wet.

Om aan de toepassing van deze regel te ontsnappen zou de nieuwe wet uitdrukkelijk moeten bepalen dat zij van toepassing is op toestanden die ontstaan en als definitief voltrokken dienen beschouwd vóór haar inwerkingtreding.

(Zie De Page, *Traité, Complément T I*, p. 187-189).

2. Overdracht van het loon.

De overdracht van loon is juridisch een wederkerige overeenkomst. Als dusdanig zou de derde regel die zegt dat de toekomstige rechtsgevolgen van overeenkomsten, ontstaan onder de oude wet, door deze wet beheerst blijven, zelfs indien ze zich onder de nieuwe wet ontwikkelen, normaal van toepassing moeten zijn.

Daar evenwel de bepalingen van de nieuwe wet, die handelen over het beslag op en de overdracht van het loon, wier doel het is een speciale bescherming in te voeren ten voordele van de werknemers, zowel inzake het voor overdracht vatbaar gedeelte als inzake de te volgen procedure, van openbare orde zijn (zie De Page, *Traité, Complément T I*, p. 45 en 197), zal de vierde regel dienen toegepast te worden. Deze zegt dat de nieuwe wet die van openbare orde is onmiddellijk van toepassing is zelfs op de toekomstige rechtsgevolgen van overeenkomsten ontstaan onder de oude wet.

De rechtshandelingen definitief voltrokken onder de oude wet blijven evenwel geldig.

Hieruit volgt dat zelfs wanneer de overeenkomst van overdracht zich definitief voltrokken heeft tussen partijen onder de oude wet op basis van het op dat ogenblik voor overdracht vatbaar gedeelte van het loon, de overdrager na inwerkingtreding van de nieuwe wet nog kan verzet aantekenen tegen het voornemen tot uitvoering van de overdracht door de overnemer en dat de vrederechter, bij wie het verzet aanhangig wordt gemaakt, in geval van bekrachtiging, van ambtswege de nieuwe bepalingen betreffende het voor overdracht vatbaar gedeelte zal moeten toepassen.