

Chambre des Représentants

SESSION 1962-1963.

31 OCTOBRE 1963.

PROJET DE LOI

concernant la protection de la rémunération
des travailleurs.

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL (1)

PAR M. LEBAS.

MESDAMES, MESSIEURS.

La Commission s'est réunie à six reprises pour examiner le présent projet. Sur la suggestion faite par le Ministre à la fin de l'exposé liminaire reproduit plus loin, elle a sollicité l'avis de la Commission de la Justice.

A ce propos, et comme il s'agit d'une procédure exceptionnelle, une mise au point préalable a été faite par votre Président et divers membres.

L'unanimité s'est réalisée pour admettre que, si cette consultation était demandée, il ne pouvait s'agir en l'occurrence que d'un avis qui ne lierait en rien la décision dont la Commission de l'Emploi et du Travail doit assumer seule la responsabilité.

(1) Composition de la Commission :

Président : M. Behogne.

A. — Membres : MM. Behogne, De Paepe, Eneman, Kelchtermans, Lebas, Pêtre, Schyns, Van den Daele, Verhenne, M^{me} Verlaet-Gevaert, M. Willot. — MM. Castel, Christiaenssens, Collart (Marcel), M^{me} Copée-Gerbinet, MM. Deconinck (Jules), De Keuleneir, Major, Namèche, M^{me} Prince, M. Thys. — MM. Martens, Van Doorne.

B. — Suppléants : MM. Bode, Décarpentrie, De Mey, M^{me} De Riemaeker-Legot, MM. Duivier, Wirix. — MM. Brouhon, Demets, M^{me} Fontaine-Borguet, MM. Hurez, Vanthilt. — N...

Voir :

471 (1962-1963) :

— N° 1 : Projet de loi.

— N° 2 à 10 : Amendements.

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1962-1963.

31 OKTOBER 1963.

WETSONTWERP

betreffende de bescherming van het loon
der werknemers.

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE TEWERKSTELLING EN ARBEID (1)

UITGEBRACHT DOOR DE HEER LEBAS.

DAMES EN HEREN,

De Commissie heeft aan de bespreking van dit ontwerp zes vergaderingen besteed. Ingevolge een suggestie van de Minister aan het eind van zijn inleidende uiteenzetting — welke laatste wij verderop overnemen — verzocht zij de Commissie voor de Justitie om advies te geven.

In verband met deze uitzonderingsprocedure werd door uw Voorzitter en verschillende leden vooraf een nadere toelichting verstrekt.

Iedereen was het erover eens dat, indien dat advies werd gevraagd, dit dan geenszins bindend mocht zijn voor de beslissing, waarvoor de verantwoordelijkheid alleen bij de Commissie voor de Tewerkstelling en Arbeid dient te berusten.

(1) Samenstelling van de Commissie :

Voorzitter : de heer Behogne.

A. — Leden : de heren Behogne, De Paepe, Eneman, Kelchtermans, Lebas, Pêtre, Schyns, Van den Daele, Verhenne, Mevr. Verlaet-Gevaert, de heer Willot. — de heren Castel, Christiaenssens, Collart (Marcel), Mevr. Copée-Gerbinet, de heren Deconinck (Jules), De Keuleneir, Major, Namèche, Mevr. Prince, de heer Thys. — de heren Martens, Van Doorne.

B. — Plaatsvervangers : de heren Bode, Décarpentrie, De Mey, Mevr. De Riemaeker-Legot, de heren Duivier, Wirix. — de heren Brouhon, Demets, Mevr. Fontaine-Borguet, de heren Hurez, Vanthilt. — N...

Zie :

471 (1962-1963) :

— N° 1 : Wetsontwerp.

— N° 2 tot 10 : Amendementen.

Tous les membres ont été d'accord pour limiter cette consultation aux matières reprises sous le Chapitre V du projet intitulé : « Cession et saisie de la rémunération ».

Certains ont cependant estimé que cette consultation était inopportune et inutile.

La Commission en a décidé autrement, à condition que cet avis soit obtenu rapidement.

Le Président a estimé qu'en agissant de la sorte la Commission, loin d'abandonner ses prérogatives, en faisait au contraire pleinement usage.

Une seconde question s'est posée au début des travaux. Un projet de loi en préparation au département de la Justice a pour objet la réglementation générale de la saisissabilité et de la cessibilité des salaires. Tout en estimant qu'il est impossible de mettre en concordance les textes de l'actuel projet avec ceux, non encore établis définitivement, d'un projet qui est à l'étude et dont la Commission de la Justice n'est pas encore saisie, le Ministre de l'Emploi et du Travail a jugé qu'il y aura lieu de tenir compte, pour l'adoption du présent projet, de l'éventualité de dispositions nouvelles prochaines.

La Commission s'est ralliée à cet avis.

EXPOSE DU MINISTRE.

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

Il tend également à permettre la ratification des conventions numéros 95 concernant la protection du salaire et 99 relatives aux méthodes de fixation des salaires minima dans l'agriculture, adoptées respectivement en 1949 et 1951 par la Conférence internationale du travail à Genève.

Le texte du projet a été soumis à l'avis du Conseil national du Travail. Il a été remanié dans une large mesure d'après les remarques du Conseil d'Etat.

Les principales dispositions qu'il contient sont les suivantes :

1° Les articles 1 et 2 déterminent le champ d'application de la loi.

Tenant compte de l'évolution sociale, il est souhaitable de protéger non seulement les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de louage de travail, mais aussi toutes les personnes qui fournissent, contre rémunération, des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne. Tel est l'objet de l'article premier qui détermine le champ d'application quant aux personnes.

Afin d'éviter toute contestation, l'article 2 définit la rémunération. La définition proposée n'a cependant pas pour effet de modifier les bases de calcul des cotisations de sécurité sociale. Cet article détermine le champ d'application quant à la matière.

2° L'article 3 prévoit que le travailleur doit pouvoir disposer librement de sa rémunération.

3° L'article 5 stipule que la rémunération peut être payée partiellement en nature. Cependant, dans l'intérêt du travailleur, le projet de loi limite la quotité de la rémunération payable en nature.

Al de leden waren het erover eens dat bedoeld advies uitsluitend moest worden ingewonnen omtrent het bepaalde in Hoofdstuk V van het ontwerp : « Beslag op en overdracht van het loon ».

Niettemin waren sommigen van oordeel dat het inopportuun en nutteloos was bedoeld advies in te winnen.

De Commissie besliste er anders over, zij het op voorwaarde dat het advies spoedig werd bezorgd.

De Voorzitter was van mening dat onze Commissie zodoende geenszins afstand doet van haar prerogatieven, maar er integendeel gebruik van maakt.

Bij de aanvang van de werkzaamheden rees er nog een tweede vraag. Het departement van Justitie is bezig met het uitwerken van een wetsontwerp dat voorziet in een algemene regeling van de vatbaarheid voor beslag en overdracht van de lonen. De Minister van Arbeid en Twerkstelling heeft geoordeeld dat met het oog op de goedkeuring van het onderhavige ontwerp rekening moet worden gehouden met de mogelijkheid, dat binnenkort nieuwe bepalingen van kracht worden, al denkt hij toch dat het onmogelijk is de teksten van dit ontwerp in overeenstemming te brengen met de nog niet definitief opgestelde tekst van een ter studie liggend ontwerp dat aan de Commissie voor de Justitie nog niet is voorgelegd.

De Commissie sloot zich bij dat standpunt aan.

UITEENZETTING VAN DE MINISTER.

Het onderhavige wetsontwerp heeft ten doel de verschillende bepalingen van de wetgeving in verband met de bescherming van het loon te coördineren en uit te breiden.

Het strekt er eveneens toe, de bekrachtiging mogelijk te maken van de overeenkomsten n° 95 betreffende de bescherming van het loon en n° 99 betreffende de methodes tot vaststelling der minimum-lonen in de landbouw, goedgekeurd door de Internationale Arbeidsconferentie te Genève, respectievelijk in 1949 en 1951.

De tekst van dit ontwerp werd voor advies aan de Nationale Arbeidsraad voorgelegd. Hij werd in grote mate omgewerkt volgens de opmerkingen van de Raad van State.

De voornaamste bepalingen van het wetsontwerp zijn de volgende :

1° De artikelen 1 en 2 betreffen het toepassingsgebied van de wet.

Rekening houdend met de sociale evolutie, blijkt het wenselijk dat niet alleen de werknemers die partij zijn bij een arbeidsovereenkomst, maar ook alle personen die tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon, beschermd worden. Dit is het doel van artikel één, dat het toepassingsgebied omschrijft t.o.v. de personen.

Om elke betwisting te vermijden, geeft artikel 2 een bepaling van het loon. De voorgestelde bepaling heeft nochtans niet tot gevolg dat de berekeningsbasis van de bijdragen voor sociale zekerheid worden gewijzigd. Dit artikel bepaalt het toepassingsgebied t.o.v. het object.

2° Artikel 3 zegt dat de werknemer vrij over zijn loon moet kunnen beschikken.

3° Artikel 5 bepaalt dat het loon gedeeltelijk in natura mag worden uitbetaald. Nochtans beperkt het wetsontwerp in het belang van de werknemer het gedeelte van het loon dat in natura mag worden uitbetaald.

4° Les articles 8 à 10 tendent à mettre fin à l'incertitude quant à la date du paiement de la rémunération, laquelle doit être octroyée de manière telle que le travailleur ne soit pas obligé de se déplacer pendant un jour d'inactivité habituelle.

5° Les articles 11, 13 et 14, d'une part, et l'article 15, d'autre part, reprennent respectivement, en les adaptant au texte du présent projet, les dispositions des lois des 22 juin 1953 (ayant trait notamment au paiement dans les cantines) et 22 mars 1940 (concernant notamment les travailleurs rémunérés au pourboire) qui ont modifié 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.

6° Afin que le travailleur dispose du minimum vital pour assurer sa subsistance et celle de sa famille, l'article 22 réduit la quotité cessible de la rémunération à un cinquième (au lieu de deux cinquièmes actuellement) tout en maintenant la quotité saisissable à un cinquième.

Dans le but de garantir au travailleur un revenu mensuel minimum et de simplifier les formalités imposées aux employeurs, le projet prévoit que la rémunération protégée en matière de saisie et de cession est fixée à 10.000 francs par mois. Cet article permet au Roi d'adapter le montant de 10.000 francs aux circonstances économiques. Pour prévenir toute difficulté d'interprétation des termes « circonstances économiques », le texte prévoit que l'adaptation devra se faire en liaison avec l'indice des prix de détail du Royaume. Dans le but de ne pas astreindre les employeurs à des calculs trop compliqués, cette adaptation aura lieu par tranche de 1.000 francs ou de multiple de 1.000 francs.

7° Les articles 32 à 36 contiennent les dispositions pénales. Il a paru souhaitable de prévoir que toutes les infractions puissent être punies d'une même peine : une amende de 26 à 500 francs. Cette innovation est de nature à faciliter le travail des parquets et des tribunaux.

DISCUSSION GENERALE.

Une brève discussion générale a suivi cet exposé. Un avis généralement favorable ayant été exprimé sur les buts poursuivis par le projet et sur les principes de celui-ci, il a paru superflu d'entrer dans des considérations d'ordre général sur un projet qui revêt avant tout un aspect technique.

Il a toutefois été rappelé que le projet ne visait pas à la création ou à la modification d'un droit à rémunération. Le projet tend à assurer une protection plus large et plus adéquate de ceux qui ont, au préalable, un droit à une rémunération.

Un membre a posé trois questions précises :

1) Ce projet prévoit des modifications au mode de paiement des travailleurs : en sera-t-il fait mention dans le règlement d'atelier ?

2) La possibilité de payer la rémunération par l'intermédiaire de l'Office des Chèques Postaux pose le problème du déplacement des intéressés. N'en résultera-t-il pas une perte de temps ? Cela n'est-il pas en contradiction avec le principe du paiement sur les lieux du travail ?

4° De artikelen 8 tot 10 trachten een einde te maken aan de onzekerheid omtrent de datum van de uitbetaling van het loon. Deze moet derwijze geschieden, dat de werknemer niet gedwongen is zich tijdens een rustdag te verplaatsen.

5° De artikelen 11, 13 en 14, eensdeels, en artikel 15, anderdeels, nemen respectievelijk, in een aan de tekst van dit ontwerp aangepaste vorm, de bepalingen over van de wetten van 22 juni 1953 (die namelijk verband houdt met de uitbetaling in de kantines) en 22 maart 1940 (in verband met de werknemers die betaald worden bij wijze van fooien), waarbij de wet van 16 augustus 1887 tot regeling van de uitbetaling der bezoldiging van de bij een arbeids-overeenkomst verbonden werknemers werd gewijzigd.

6° Opdat de werknemer over het minimum zou kunnen beschikken om in zijn eigen levensonderhoud en dat van zijn gezin te voorzien, wordt bij artikel 22 het gedeelte van het loon dat kan worden afgestaan, tot één vijfde teruggebracht (thans twee vijfde) terwijl het gedeelte dat in beslag genomen kan worden op één vijfde behouden blijft.

Met het doel de werknemer een maandelijks minimum-inkomen te garanderen en om de aan de werkgever opgelegde formaliteiten te vereenvoudigen, bepaalt het ontwerp dat het inzake beslag en overdracht beschermde loon vastgesteld wordt op 10.000 frank per maand. Dit artikel staat de Koning toe het bedrag van 10.000 frank aan te passen aan de economische omstandigheden. Ter voorkoming van moeilijkheden bij het interpreteren van de woorden « economische omstandigheden », bepaalt het ontwerp dat de aanpassing zal dienen te gebeuren in overeenstemming met het indexcijfer der kleinhandelsprijzen van het Rijk. Met het doel de werkgevers niet te verplichten tot het maken van al te ingewikkelde berekeningen, zal deze aanpassing geschieden per tranche van 1.000 frank of een veelvoud van 1.000 frank.

7° De artikelen 32 tot 36 bevatten de strafbepalingen. Het is wenselijk gebleken alle inbreuken met een zelfde straf te beboeten : een geldboete van 26 tot 500 frank. Deze nieuwigheid zal het werk van de parketten en de rechtbanken vergemakkelijken.

ALGEMENE BESPREKING.

Er volgde dan een korte algemene beraadslaging op die uiteenzetting. Daar de leden over het algemeen instemden met de bij het ontwerp nagestreefde doeleinden en de daarin vervatte beginselen, werd het overbodig geacht algemene overwegingen te pas te brengen over een ontwerp dat in de eerste plaats een technisch aspect vertoont.

Er werd evenwel in herinnering gebracht dat het ontwerp er niet toe strekt 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.

Een lid stelde drie nauwkeurige vragen :

1) Dit ontwerp wil de wijze van betaling van de arbeiders wijzigen : zal daarvan melding worden gemaakt in het werkplaatsreglement ?

2) Indien het loon door toedoen van het bestuur der postcheques uitbetaald wordt, moet de werknemer zich verplaatsen. Zal zulks geen tijdverlies veroorzaken ? Is zulks niet in strijd met het beginsel dat het loon op de plaats waar de werkplaats gevestigd is, moet worden uitbetaald ?

3) La part de salaires saisissables du chef d'obligation alimentaire sera-t-elle calculée sur l'ensemble du salaire ou sur le salaire d'où serait déduit, au préalable, le montant d'une précédente saisie ?

Le Ministre répondra à ces questions au cours de la discussion des articles relatifs à ces différents points.

DISCUSSION DES ARTICLES.

CHAPITRE I^{er}.

Le champ d'application de la loi.

(Art. 1 et 2).

Art. 1.

Cet article déterminant quelles personnes sont visées par le projet, un membre demande si les entreprises familiales tombent sous son application.

Le Ministre renvoie au commentaire de l'article dans l'Exposé des Motifs (p. 2 et 3, Doc. n° 471/1) et ajoute que, tenant compte de l'évolution qui s'est opérée depuis 1887, il est souhaitable que le présent projet protège *toutes* les personnes qui travaillent *sous l'autorité* d'une autre personne.

Dans le cas d'une entreprise familiale on devra donc voir si des personnes travaillent sous l'autorité d'une autre personne ou s'il s'agit d'une association (p. ex. fils associé à son père). Dans le premier cas la loi sera applicable et ne le sera pas dans le deuxième cas.

Un membre critique l'expression « *sous l'autorité d'une autre personne* » : cette notion lui semble trop restrictive et imprécise et pourrait être interprétée différemment par les Conseils de Prud'hommes.

Au texte du projet, il préfère celui proposé par le Conseil d'Etat : « ... *dans un lien de subordination* ».

Selon lui, cette dernière notion serait plus claire et beaucoup plus large que la notion d'autorité reprise dans le texte du projet.

A l'appui de son argumentation il cite l'exemple des représentants de commerce : peut-on dire que ces personnes fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne ? D'autre part on peut difficilement nier l'existence d'un lien de subordination entre le représentant de commerce et son employeur.

Dans sa réponse à ces observations, le Ministre croit que l'expression « *sous l'autorité* » exprime adéquatement un rapport de subordination. Une note établie par le département de l'Emploi et du Travail explicite cet avis. Il nous a paru important d'en reproduire le texte ci-après :

« L'autorité est la compétence de quelqu'un pour obliger une autre personne à faire ou à omettre quelque chose.

Comme élément essentiel du contrat de louage de travail, l'autorité de l'employeur constitue le pendant de la

3) Zal het deel van het loon dat wegens alimentatieplicht voor beslag vatbaar is, worden berekend op het gehele loon dan wel op het deel dat overblijft na aftrek van het bedrag van een vorige beslaglegging ?

De Minister zal op deze vragen antwoorden tijdens de beraadslaging over de artikelen die op deze punten betrekking hebben.

BESPREKING VAN DE ARTIKELEN.

HOOFDSTUK I.

Toepassingsgebied van de wet.

(Art. 1 en 2).

Art. 1.

Daar in dit artikel wordt bepaald welke personen bij het ontwerp zijn bedoeld, vraagt een lid of familieondernemingen eveneens onder dit artikel ressorteren.

In zijn antwoord verwijst de Minister naar de commentaar op het artikel in de Memorie van Toelichting (blz. 2 en 3, Stuk n° 471/1) en hij voegt eraan toe dat het, gezien de evolutie die zich sedert 1887 heeft ontwikkeld, wenselijk is dat dit wetsontwerp *alle personen* beschermt die tegen loon arbeid verrichten *onder het gezag* van een ander persoon.

Wanneer het nu om een familieonderneming gaat, moet een onderscheid worden gemaakt tussen de omstandigheid dat personen arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon, en die waarin het gaat om een compagnonschap (b.v. vader en zoon zijn *vennoten*). In het eerste geval zal de wet van toepassing zijn, in het tweede geval niet.

Een lid brengt kritiek uit op de uitdrukking « *onder het gezag van een ander persoon* » : dit begrip lijkt hem te restrictief en onnauwkeurig; het zou door de arbeidsrechtbanken verkeerd begrepen kunnen worden.

Boven de tekst van het ontwerp verkiest hij die welke door de Raad van State is voorgesteld : « ... *in een verhouding van ondergeschiktheid* ».

Zijns inziens is de laatste uitdrukking duidelijker en veel ruimer dan het begrip « *gezag* », dat in de tekst van het ontwerp voorkomt.

Hij staakt zijn betoog niet te verwijzen naar de overeenkomstige toestand bij de handelsvertegenwoordigers : kan men gevoeglijk beweren dat dezen arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon ? Aan de andere kant kan men moeilijk ontkennen dat er geen verhouding van ondergeschiktheid tussen de handelsvertegenwoordiger en diens werkgever bestaat.

In antwoord hierop zegt de Minister dat de uitdrukking « *onder het gezag* » zijns inziens juist een verhouding van ondergeschiktheid te kennen geeft. In een van het Departement van Tewerkstelling en Arbeid uitgaande nota wordt deze mening verduidelijkt. Het kwam ons dienstig voor de desbetreffende tekst hieronder af te drukken :

« Gezag is de bevoegdheid om een ander te verplichten iets te doen of na te laten.

Als wezenlijk element van de arbeidsovereenkomst is het gezag van de werkgever de tegenhanger van de onder-

subordination du travailleur. » (cf. « Benelux, Sociaal rechtelijk woordenboek ».)

Dans son avis sur le projet de loi relatif à la durée du travail dans les secteurs publics et privés de l'économie nationale, le Conseil d'Etat s'est rallié à cette thèse, en déclarant que :

« A l'autorité de celui qui fait exécuter le travail répond la subordination de celui qui l'exécute. Bien que les deux termes soient donc juridiquement équivalents, il serait sans doute souhaitable, par souci d'uniformité, de recourir à la même expression que dans le projet de loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs ».

Le Gouvernement partage entièrement l'avis du Conseil d'Etat en ce qui concerne l'uniformité de la terminologie; il estime toutefois que l'emploi de l'expression « sous l'autorité de », convient mieux étant donné que la question doit être considérée du point de vue de celui qui fait travailler et qui, par conséquent, peut être rendu responsable de l'application de ce projet de loi.

A un membre qui demande si les *sous-traitants* tombent sous l'application du présent projet, le Ministre répond négativement. En effet, le sous-traitant est un indépendant et n'est pas « sous l'autorité » de l'entrepreneur principal.

Plusieurs membres estiment que l'Exposé des Motifs et les commentaires du Conseil d'Etat sur la rédaction de l'article 1 sont suffisamment clairs pour ne pas devoir apporter de précision dans la rédaction de l'article.

L'un d'eux fait observer que, si l'expression utilisée par le Conseil d'Etat « dans un lien de subordination », est différente de celle du projet « sous l'autorité », il n'y a cependant pas opposition entre le texte du Conseil d'Etat et celui du Gouvernement. Les deux notions « autorité » et « lien de subordination » sont deux aspects d'un même rapport entre deux personnes. L'exercice de l'autorité se manifeste nécessairement par une subordination et la subordination suppose l'exercice d'une autorité ainsi que l'admet le Conseil d'Etat à l'antépénultième alinéa du dernier paragraphe de son avis sur l'article 1.

Un membre critique la rédaction de la dernière phrase du dernier alinéa de l'article 1. Dans le texte français il est dit : « ...qui sont ou seront édictées... » tandis que le texte néerlandais stipule : « ... zijn of worden getroffen. »

Le Ministre fait remarquer que la rédaction du dernier alinéa de l'article tient compte d'une observation du Conseil d'Etat.

L'article 1 est adopté à l'unanimité.

Art. 2.

Un membre déclare que la lecture de l'Exposé des Motifs pourrait donner l'impression que les rémunérations payées par certains fonds de sécurité — par exemple les salaires afférents aux jours fériés — ne sont pas protégées par le présent projet de loi.

Le Ministre est d'accord pour déclarer que l'Exposé des Motifs aurait pu laisser un doute à ce sujet. En utilisant l'expression « à charge de l'employeur » le projet entend comprendre sous le vocable « rémunération » toutes les prestations évaluables en argent auxquelles le travailleur a droit

geschiktheid van de werknemer. » (Sociaalrechtelijk woordenboek van de Benelux Economische Unie.)

De Raad van State heeft zich in zijn advies over het wetsontwerp betreffende de arbeidsduur in de openbare en particuliere sectoren van 's lands bedrijfsleven met deze zienswijze verenigd. Hij verklaarde dienaangaande namelijk :

« Aan het gezag van degene die arbeid doet verrichten, beantwoordt de ondergeschiktheid van degene die arbeid verricht. Hoewel beide termen juridisch dus gelijkwaardig zijn, zou het, met het oog op een eenvormige formulering, wellicht toch aanbeveling verdienen dezelfde uitdrukking te gebruiken als in het wetsontwerp betreffende de bescherming van het loon der werknemers ».

De Regering deelt volkomen het standpunt van de Raad van State met betrekking tot het gebruiken van een uniforme terminologie; zij is evenwel de mening toegedaan dat de uitdrukking « onder het gezag van » hier beter past, omdat de kwestie moet worden bekeken uit het standpunt van degene die arbeid moet verrichten en die bijgevolg verantwoordelijk kan worden gesteld voor de juiste toepassing van dit wetsontwerp.

Op een vraag of de *onderaannemers* onder dit wetsontwerp vallen, antwoordt de Minister ontkennend. De onderaannemer is immers een zelfstandige, en hij staat niet « onder het gezag » van de hoofdaannemer.

Verscheidene leden zijn van oordeel dat de Memorie van Toelichting en de commentaar van de Raad van State op de redactie van artikel 1 voldoende klaar zijn om de redactie van dit artikel niet te moeten verduidelijken.

Een van hen merkt op dat, hoewel de door de Raad van State voorgestelde uitdrukking « in een verhouding van ondergeschiktheid » verschilt van die welke in het ontwerp voorkomt, namelijk « onder het gezag van », er niettemin geen tegenspraak is tussen de tekst van de Raad van State en die van de Regering. Beide begrippen « gezag » en « verhouding van ondergeschiktheid » zijn twee aspecten van één zelfde verhouding tussen twee personen. Het uitoefenen van gezag stelt noodzakelijkerwijze een verhouding van ondergeschiktheid voorop en anderzijds stelt een verhouding van ondergeschiktheid het uitoefenen van gezag voorop, zoals de Raad van State in het derde laatste lid van de laatste paragraaf van zijn advies over artikel 1 toeeft.

Een lid brengt kritiek uit op de redactie van de laatste zin van het laatste lid van artikel 1. In de Franse tekst staat : « ... qui sont ou seront édictées... » terwijl de Nederlandse tekst luidt : « ... zijn of worden getroffen ».

De Minister merkt op dat voor de redactie van het laatste lid van artikel 1 rekening is gehouden met een opmerking van de Raad van State.

Artikel 1 wordt eenparig aangenomen.

Art. 2.

Een lid verklaart dat men bij het lezen van de Memorie van Toelichting de indruk kan opdoen dat de door sommige fondsen voor bestaanszekerheid betaalde lonen — bij voorbeeld het loon voor betaalde feestdagen — niet worden beschermd door het onderhavige wetsontwerp.

De Minister is het erover eens dat de Memorie van Toelichting dienaangaande twijfel kan laten bestaan. In het ontwerp is de uitdrukking « ten laste van de werkgever » gebruikt opdat het begrip « loon » alle voordelen zou omvatten waarvan de waarde in geld geschat kan worden

qu'elles soient *fournies* par l'employeur lui-même ou non, pour autant qu'elles soient à la *charge* de celui-ci.

Les rémunérations auxquelles le membre fait allusion sont donc incontestablement visées par le projet.

Le Ministre attire encore l'attention de la Commission sur l'avis du Conseil d'Etat en la matière (voir : page 16, Doc. n° 471/1).

A la question de savoir si l'avis du Conseil d'Etat peut être considéré comme ayant inspiré la rédaction du texte de l'article 2, le Ministre répond affirmativement.

Un membre pose la question suivante. A supposer qu'un travailleur soit exclu de certains avantages à raison du fait qu'il n'est pas syndiqué, pourra-t-il prétendre à ces avantages pour la raison que les syndiqués jouissent de la protection accordée aux rémunérations par la présente loi ?

Le Ministre répond que la loi n'a pas pour but de déterminer les droits des travailleurs. La fixation de ces droits fait l'objet d'autres dispositions. Cependant, dans la mesure où un droit existe, le projet entend le protéger.

Ainsi, s'il existe une convention réservant certains avantages aux seuls syndiqués, les droits résultant de cette convention seront protégés par le présent projet.

Un membre estime que c'est à tort que l'article 2 exclut de la protection de la présente loi les indemnités complémentaires accordées par des organismes chargés du paiement des avantages sociaux (voir : Exposé des motifs à l'article 2).

A son avis, il est indispensable de protéger ces avantages : ceci est déjà le cas pour les indemnités sociales proprement dites, en vertu de l'article 8 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944.

Le Ministre propose d'ajouter à l'article 2 un nouvel alinéa libellé comme suit :

« 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. »

Le Ministre se demande s'il ne serait pas indiqué de prévoir à la fin du projet que les dispositions de l'article 8 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 sont applicables aux prestations prévues à l'article 2.

Le rapporteur estime qu'il faudrait insérer l'amendement du Gouvernement (à l'article 2) dans le Chapitre V, quitte à modifier le titre de ce chapitre, par exemple « Saisie et Cessions ».

Finalement la Commission se met d'accord sur la solution suivante :

- 1) Amender l'article 2 tel que le propose le Ministre (voir texte ci-dessus);
- 2) Ajouter au Chapitre V un article 24bis libellé comme suit :

en waarop de werknemer recht heeft — ongeacht of die voordelen al dan niet door de werkgever zelf worden *uitgekeerd*, mits zij maar *ten zijnen laste* komen.

De lonen waarop het lid zinspeelt, zijn dus ontegenzeggelijk bedoeld in het onderhavig ontwerp.

De Minister vestigt verder de aandacht van de Commissie op het desbetreffende advies van de Raad van State (zie blz. 16, Stuk n° 471/1).

Op de vraag of het advies van de Raad van State mag beschouwd worden als aanleiding tot de redactie van de tekst van artikel 2, antwoordt de Minister bevestigend.

Een lid stelt de vraag of een werknemer, in de veronderstelling dat hij van het genot van bepaalde voordelen uitgesloten is wegens het feit dat hij niet bij een vakvereniging aangesloten is, op bedoelde voordelen aanspraak zal kunnen maken omdat voor de bij een vakbond aangesloten en de bescherming geldt die bij deze wet aan de lonen wordt verleend.

De Minister antwoordt dat de wet niet ten doel heeft de rechten van de werknemers vast te leggen. De vastlegging van deze rechten is het onderwerp van andere bepalingen, doch waar een recht bestaat, heeft het ontwerp ten doel dat te beschermen.

Zo komt het dat, waar een overeenkomst bestaat die bepaalde voordelen uitsluitend verleent aan de bij een vakvereniging aangesloten, de uit die overeenkomst voortvloeiende rechten door dit ontwerp zullen beschermd worden.

Een lid meent dat artikel 2 ten onrechte van het voordeel der onderhavige wet uitsluit de aanvullende vergoedingen die de met de uitkering van sociale voordelen belaste instellingen toekennen (zie Memorie van Toelichting bij art. 2).

Zijns inziens moeten die voordelen beslist beschermd worden; zulks is overigens reeds het geval met de eigenlijke sociale vergoedingen, ingevolge artikel 8 van de besluitwet van 28 december 1944.

De Minister stelt voor aan artikel 2 een nieuw lid toe te voegen, dat luidt als volgt :

« 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. »

De Minister vraagt zich af of het niet wenselijk ware aan het einde van het ontwerp te bepalen dat het bepaalde in artikel 8 van de besluitwet van 28 december 1944 toepasbaar is op de in artikel 2 bedoelde uitkeringen.

De rapporteur is de mening toegedaan dat het amendement van de Regering op artikel 2 naar hoofdstuk V moet worden overgebracht, dat desgewenst een andere titel zou krijgen, b. v. « Beslag en overdracht ».

Ten slotte wordt de Commissie het eens om :

- 1) Artikel 2 te wijzigen zoals de Minister voorstelt (zie vorenstaande tekst) ;
- 2) Aan Hoofdstuk V een artikel 24bis toe te voegen, dat luidt als volgt :

« 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 ».

L'article 2 ainsi amendé est adopté à l'unanimité.

L'article 24bis est adopté à l'unanimité (*art. 25 du texte adopté par la Commission*).

CHAPITRE II.

Protection de la rémunération.

Art. 3.

L'article 3 ne donne pas lieu à discussion et est adopté à l'unanimité.

Art. 4.

L'article 4 stipule en son deuxième alinéa que, 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, et que ce mode de paiement peut être étendu à l'ensemble du personnel en vertu d'une décision du Conseil d'entreprise ou d'un accord conclu entre l'employeur et la délégation syndicale, etc.

Un membre estime que la disposition selon laquelle « *cette décision ou cet accord sera valable pour un an au moins* » est abusive : en effet, il peut s'avérer après quelque temps que ce mode de paiement ne convient plus à un certain nombre de travailleurs. Il demande pourquoi cette durée minimum de 1 an a été prévue.

Un autre commissaire propose de supprimer le deuxième alinéa de l'article 4 à partir des mots « *ce mode...* ». Il déclare que certains travailleurs ne sont nullement habitués aux opérations postales; que dans certaines localités il n'y a pas de bureau postal et qu'on ne peut obliger la femme à aller toucher le chèque de son mari. Selon lui, il ne faut pas permettre de faire de ce mode de paiement une règle générale obligatoire pour tous les travailleurs d'une entreprise. Chaque travailleur doit pouvoir individuellement choisir le mode de paiement qui lui convient le mieux.

Le Ministre fait remarquer que c'est le Conseil National du Travail qui a demandé d'ajouter la phrase critiquée.

Un membre se demande si certains employeurs ne se trouveront pas placés devant de nouvelles difficultés du fait qu'on leur impose deux modes de paiement. Ils devront organiser deux services différents, l'un payant les rémunérations aux guichets de l'entreprise, l'autre liquidant les salaires par le truchement des C. C. P. ou d'une banque.

Il lui est objecté que le texte de l'article 4 stipule que : « *du consentement du travailleur, le paiement peut se faire etc.* ». C'est donc l'employeur qui doit prendre l'initiative de proposer une modification au paiement de la main à la main. Il ne la prendra que s'il estime réalisable dans son chef, le paiement des salaires selon les modes décrits au projet. Le travailleur, de son côté, n'a pas la possibilité d'exiger de son patron le paiement selon les modes prévus à l'alinéa 2 de l'article 4.

« 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 ».

Het aldus geamendeerde artikel 2 wordt eenparig aangenomen.

Artikel 24bis wordt eenparig aangenomen (*art. 25 van de door de Commissie aangenomen tekst*).

HOOFDSTUK II.

Bescherming van het loon.

Art. 3.

Artikel 3 geeft geen aanleiding tot bespreking en wordt eenparig aangenomen.

Art. 4.

Het tweede lid van artikel 4 bepaalt dat met instemming van de werknemer de uitbetaling mag gebeuren door toedoen van het postbestuur, het bestuur der postchecks of een bank, en dat zulke wijze van uitbetaling tot het ganse personeel mag worden uitgebreid krachtens een beslissing van de ondernemingsraad of ingevolge een akkoord tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging, enz.

Een lid beschouwt de bepaling volgens welke « *deze beslissing of dit akkoord voor ten minste één jaar geldt* », als overdreven : na enige tijd kan inderdaad blijken dat deze wijze van betaling niet meer past voor een bepaald aantal werknemers. Hij vraagt waarom in deze minimumtermijn van 1 jaar werd voorzien.

Een ander lid stelt de weglating voor van het tweede lid van artikel 4, vanaf de woorden : « *Deze wijze...* ». Hij zegt dat sommige werknemers geenszins met de postverrichtingen vertrouwd zijn; dat er in sommige gemeenten geen postkantoor bestaat en dat men de echtgenote niet de verplichting kan opleggen de cheque van haar echtgenoot te innen. Volgens hem mag men niet toelaten dat deze wijze van betaling voor alle werknemers van een bedrijf als verplichte algemene regel zou gelden. Ieder werknemer moet persoonlijk de wijze van uitbetaling kunnen kiezen, die hem het best past.

De Minister merkt op dat de Nationale Arbeidsraad om de toevoeging van bedoelde volzin heeft verzocht.

Een lid vraagt zich af of sommige werkgevers niet voor nieuwe moeilijkheden zullen komen te staan doordat hun twee wijzen van betaling opgelegd worden. Zij zullen twee verschillende diensten moeten inrichten : de ene zal het loon aan de loketten van de onderneming uitbetalen, de andere zal het loon door toedoen van het Bestuur der Postchecks of van een bank betalen.

Hiertegen wordt aangevoerd dat de tekst van artikel 4 bepaalt : « *Met instemming van de werknemer mag de uitbetaling gebeuren, enz.* ». De werkgever moet dus het initiatief opnemen om een verandering voor te stellen in de betaling van hand tot hand. Hij zal dus dit initiatief slechts nemen indien hij aan zijn kant de uitbetaling van het loon op de in het ontwerp bepaalde wijzen uitvoerbaar acht. Het staat de werknemer, van zijn kant, niet vrij van zijn werkgever de uitbetaling op de bij het tweede lid van artikel 4 bepaalde wijzen te eisen.

Finalement la Commission décide de supprimer intégralement la dernière phrase du deuxième alinéa de l'article 4 : « Ce mode de paiement peut être étendu... pour un an au moins. »

L'article 4 ainsi amendé est adopté à l'unanimité.

Art. 5.

A cet article qui permet le paiement partiel de la rémunération en nature, un amendement a été déposé par M. Castel (Doc. n° 471/5) tendant à supprimer le 4° du § 2. L'auteur de l'amendement estime que les outils et le costume de service sont un moyen de travail dont l'entretien est à charge du patron et qui ne peuvent en aucun cas être considérés comme une rémunération en nature.

L'auteur de l'amendement cite l'exemple d'un employeur confectionneur, qui pourrait imposer à tous ses travailleurs, à titre de rémunération en nature, le même costume confectionné exclusivement dans sa fabrique.

Comprenant les craintes de M. Castel selon qui certains employeurs pourraient invoquer les dispositions du 4° de l'article 5 pour détourner l'article 11 de la loi sur le contrat de travail, un membre de la Commission croit donner tous apaisements à l'auteur de l'amendement en proposant le sous-amendement (oral) suivant : compléter le premier alinéa du § 2 comme suit : « ... sans pour autant déroger à l'article 11 de la loi sur le contrat de travail ».

Le Ministre déclare alors que le texte du § 2 du projet qui commence par le mot : « Peuvent... » réserve toute latitude dans les conventions existantes sur base du contrat de travail.

En effet, le but de l'actuel projet est précisément de protéger les droits résultant d'une convention et non pas la convention elle-même.

Cette déclaration ne convainc pas pour autant ce membre qui fait remarquer que le projet ne s'oppose pas à la fourniture, à titre de rémunération en nature, des outils, du costume de service, etc. Selon lui, il faudrait, après les mots :

« Peuvent être fournis à titre de rémunération en nature » par lesquels commence le § 2, ajouter « ... si cela découle de la convention ».

Le Ministre répète alors que le texte de l'article 5 n'ouvre aucun droit pour l'employeur. Il demande que mention de sa déclaration soit faite dans le rapport.

Un membre déclare qu'on ne peut confondre deux choses absolument différentes : la reconnaissance d'un droit et la protection d'un droit.

Or, l'article 5 tel qu'il est libellé donne l'impression que le projet veut déterminer les cas où il y a « rémunération » c'est-à-dire qu'il crée un nouveau droit.

Ce membre estime que le projet sort des limites fixées dans l'exposé des motifs selon lesquelles il doit avoir comme seul but de *protéger un droit* là où ce droit existe au préalable.

Le Ministre ne peut se rallier à cette interprétation du texte de l'article 5 du projet. Il attire l'attention de la Commission sur l'exposé des motifs (p. 5, Doc. n° 471/1) et tout spécialement sur les alinéas 2 et 4 du commentaire de cet article.

Il y est rappelé qu'aucune dérogation n'est apportée à l'article 11 de la loi sur le contrat de travail ni à l'article 168 du Règlement Général pour la protection du travail.

Ten slotte beslist de Commissie de laatste volzin van het tweede lid van artikel 4 volledig weg te laten : « Deze wijze van uitbetaling... voor ten minste één jaar ».

Het aldus gewijzigde artikel 4 wordt eenparig aangenomen.

Art. 5.

Op dit artikel, dat voorziet in een gedeeltelijke uitbetaling van het loon in natura, is door de heer Castel een amendement voorgesteld (Stuk n° 471/5) dat ertoe strekt, in § 2 het 4° weg te laten. De indiener van het amendement meent dat gereedschap en dienstkleding een hulpmiddel zijn van de arbeid, dat het onderhoud ervan ten laste valt van de werkgever en dat zij in geen geval als loon in natura kunnen worden beschouwd.

De indiener van het amendement haalt het voorbeeld aan van de werkgever, fabrikant van confectie, die aan al zijn werknemers hetzelfde pak, uitsluitend in zijn fabriek vervaardigd, als loon in natura zou kunnen opleggen.

Een lid van de Commissie begrijpt dat de heer Castel ervoor beducht is dat bepaalde werkgevers het bepaalde in 4° van § 2 van artikel 5 zouden kunnen inroepen om artikel 11 van de wet op de arbeidsovereenkomst te omzeilen. Hij meent de indiener van het amendement volledig te kunnen geruststellen met het volgende (mondelinge) subamendement : Het eerste lid van § 2 als volgt aanvullen : « ... doch zonder afwijking van artikel 11 van de wet op de arbeidsovereenkomst ».

De Minister verklaart dan dat de tekst van § 2 van artikel 5, die begint met de woorden : « Mogen ... » de vrijheid onaangetaast laat in de bestaande overeenkomsten, gesloten op grond van de arbeidsovereenkomst.

Dit ontwerp wil immers precies de uit een overeenkomst voortvloeiende rechten beschermen en niet de overeenkomst zelf.

Doch deze verklaring kan het lid niet overtuigen; deze stipt aan dat het ontwerp zich niet verzet tegen de uitrusting met gereedschap, dienstkledij, enz. als betaling van loon in natura. Naar zijn mening dient aan de woorden :

« Als loon in nature mogen worden verstrekt », waarmee § 2 begint, te worden toegevoegd : « ... indien dit uit de overeenkomst voortvloeit ».

De Minister herhaalt dat de tekst van artikel 5 de werkgever geen enkel recht verleent. Hij verzoekt om opneming van zijn verklaring in het verslag.

Een lid verklaart dat men twee gans verschillende zaken niet mag verwarren : de erkenning van een recht en de bescherming van een recht.

Zoals artikel 5 thans gesteld is, wekt het de indruk dat men in het ontwerp de gevallen wil bepalen, waarin sprake is van « loon », d.w.z. dat het een nieuw recht in het leven roept.

Hetzelfde lid is van mening dat men de in de memorie van toelichting van het ontwerp bepaalde perken te buiten gaat, waar uiteengezet wordt dat het enkel tot doel heeft *een recht te beschermen*, dat vooraf bestaat.

De Minister is het met deze interpretatie van de tekst van artikel 5 van het ontwerp niet eens. Hij vestigt de aandacht van de Commissie op de memorie van toelichting (blz. 5, Stuk n° 471/1) en, in het bijzonder op het tweede en het vierde lid van de commentaar op dit artikel.

Deze tekst brengt in herinnering dat er geen afbreuk wordt gedaan aan artikel 11 van de wet op de arbeidsovereenkomst noch aan artikel 168 van het Algemeen Reglement op de arbeidsbescherming.

Ces textes sont clairs, dit le Ministre. Il n'est pas question dans le projet et spécialement à l'article 5 de celui-ci 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.

L'article se situe dans les limites du projet et ne tend pas à intervenir dans les obligations réciproques existantes.

Le Ministre invite la Commission à bien faire la distinction entre les divers objets des différentes lois. La législation sociale est déjà très touffue. Ce serait une déplorable technique législative que de modifier, par exemple, la loi sur le contrat de travail par le biais de l'actuel projet visant à la protection de la rémunération des travailleurs.

Un membre craint que l'article 5 ne donne l'occasion aux patrons des petites entreprises où l'action syndicale est nulle, d'imposer une convention à leurs travailleurs.

Selon un autre commissaire, il y aurait moyen d'apaiser ces craintes en complétant la première phrase du § 1 de l'article 5 par la disposition suivante : « *ou en vertu d'un accord entre employeur et travailleurs* ». Cette disposition serait de nature à prévenir d'éventuels abus de la part de certains employeurs.

Répondant à cette proposition, le Ministre fait remarquer que le § 4 permet au Roi de déroger aux dispositions du § 1, ceci sur la proposition de la Commission paritaire compétence, du Comité national pour le travail à domicile ou du Conseil National du Travail.

Une proposition est ensuite faite de rédiger l'alinéa 1^{er} du § 2 comme suit :

« § 2. — Pour autant qu'il y ait accord préalable entre employeur et travailleur, peuvent être fournis à titre de rémunération en nature : etc... »

Le commissaire de qui émane cette proposition exprime son inquiétude à propos de la rédaction de l'article 5 : surtout dans les petites entreprises, l'employeur pourrait imposer un costume de service, etc. Il pourrait invoquer un droit que semble lui donner l'article 5 en son § 2.

C'est pourquoi, dit-il, il faut l'accord préalable du personnel de l'entreprise.

Le Ministre ne peut suivre ce raisonnement. Modifier le texte dans le sens proposé équivaldrait à un empiètement sur le terrain du contrat de travail. En agissant de la sorte, la Commission sortirait du cadre de ce projet.

Le membre qui avait préconisé la modification à la première phrase du § 1 de l'article 5 se déclare satisfait des explications du Ministre qui remarque que le § 4 de l'article 5 répond d'ailleurs aux observations du Conseil National du Travail.

À la question de savoir quelle est l'interprétation qu'il faut donner à l'expression « et du § 2, alinéa 1^{er} » reprise dans le § 4, le Ministre répond que l'alinéa 1^{er} s'étend jusqu'au mot « ou selon l'usage ».

Un membre fait remarquer qu'en vertu de § 4, le Roi peut modifier la partie de la rémunération payable en nature, alors qu'à l'heure actuelle le législateur seul peut le faire. La Commission pourra-t-elle marquer son accord sur cette disposition ?

Deze teksten zijn duidelijk, zo gaat de Minister verder. In het ontwerp en, in het bijzonder, in artikel 5 is er geen sprake van de werknemers een nieuw recht te verlenen of in de bestaande overeenkomsten een wijziging aan te brengen. Het is de werkgevers, bij toepassing van de voorgestelde tekst, niet geoorloofd bepaalde verstrekkingen in natura als loon op te leggen.

Het artikel blijft binnen de perken van het ontwerp en heeft geen wijziging van de bestaande, wederzijdse verplichtingen op het oog.

De Minister wenst dat de Commissie duidelijk uit elkaar houdt wat met de verschillende wetten wordt beoogd. De sociale wetgeving is reeds zeer ingewikkeld. Wat de wetgevingstechniek betreft, ware het betreurenswaardig b.v. de wet op de arbeidsovereenkomst te wijzigen door middel van dit ontwerp, dat ertoe strekt het loon van de werknemers te beschermen.

Een lid vreest dat artikel 5 de werkgevers in kleine ondernemingen, waar de vakverenigingen zich niet kunnen doen gelden, de gelegenheid zal bieden om hun werknemers een overeenkomst op te dringen.

Een ander lid meent dat men die vrees kan wegnemen door de eerste volzin van § 1 van artikel 5 met de volgende bepaling aan te vullen : « *of krachtens een overeenkomst tussen werkgever en werknemers* ». Deze bepaling zou eventuele misbruiken vanwege bepaalde werkgevers kunnen voorkomen.

Op dit voorstel antwoordt de Minister dat de Koning bij § 4 gemachtigd wordt af te wijken van het bepaalde in § 1, en wel op voorstel van het bevoegd paritair comité, van het Nationaal Comité voor de huisarbeid of van de Nationale Arbeidsraad.

Daarop wordt voorgesteld het eerste lid van § 2 als volgt te stellen :

« § 2. — Voor zover er vooraf een overeenkomst bestaat tussen werkgever en werknemers, mogen als loon in natura worden verstrekt : enz. »

De tekst van artikel 5 verontrust het lid, van wie dit voorstel uitgaat : voornamelijk in de kleine ondernemingen zou de werkgever een dienstkleding enz. kunnen opleggen. Hij zou zich op een recht kunnen beroepen, dat hem blijkbaar door artikel 5, § 2, wordt verleend.

Daarom, zo betoogt hij, dient het personeel van de onderneming vooraf zijn instemming te betuigen.

De Minister is het met die redenering niet eens. De tekst in de voorgestelde zin wijzigen betekent dat men zich op het gebied van de arbeidsovereenkomst begeeft. Aldus zou de Commissie buiten de perken van het ontwerp treden.

Het lid, dat de wijziging van de eerste volzin van § 1 van artikel 5 had voorgesteld, verklaart dat de uitleg van de Minister hem voldoening schenkt. Deze voegt eraan toe dat de tekst van § 4 van artikel 5 trouwens beantwoordt aan de door de Nationale Arbeidsraad gemaakte opmerkingen.

Er wordt gevraagd hoe, in § 4, de uitdrukking « en in § 2, eerste lid » moet worden verstaan. Daarop antwoordt de Minister dat het eerste lid eindigt met de woorden « of het gebruik ».

Een lid merkt op dat de Koning, krachtens § 4, het gedeelte van het loon, dat betaalbaar is in natura, kan wijzigen, terwijl op dit ogenblik alleen de wetgever daartoe bevoegd is. Kan de Commissie met deze bepaling instemmen ?

Le Ministre rétorque que le Roi ne peut accorder de dérogations que sur la proposition des intéressés (commissions paritaires, etc.).

Le Président propose que la Commission se prononce sur l'amendement de M. Castel et sur l'article 5.

Mis au vote, l'amendement est repoussé à l'unanimité.

L'article 5 est adopté par 18 voix et 1 abstention.

Art. 6.

Un membre ne comprend pas pourquoi l'article 6, 1^o a) mentionne les travailleurs des services publics alors qu'on les exclut ailleurs.

Un autre commissaire voudrait obtenir des éclaircissements sur l'alinéa 1 de l'article 6. Pour quels motifs l'employeur est-il limité dans ses moyens d'action en paiement contre le travailleur ? Est-ce équitable ?

Quelle est la signification du mot « fournitures » ?

Le Ministre donne les explications suivantes :

Lorsque l'article 5 prévoit que l'employeur ne peut faire des fournitures et ne peut imputer celles-ci sur le salaire que pour des avantages bien déterminés, cela signifie implicitement qu'il ne dispose d'aucune action, s'il fournit à ses travailleurs des rémunérations en nature autres que celles visées à l'article 5. Ce principe est d'ailleurs consacré également par la loi du 15 mai 1956 sur les économats, lorsqu'elle interdit, dans ses articles 1 et 3, à l'Etat, aux provinces et communes ainsi qu'à tout employeur de vendre des denrées ou marchandises aux membres de leur personnel.

Cette même loi du 15 mai 1956 prévoit toutefois un certain nombre d'exceptions à ce principe, qui procurent automatiquement à l'employeur une action pour les fournitures faites, même s'il n'en est pas fait mention explicite.

Il est vrai que le projet de loi actuel ne porte pas préjudice aux dispositions de ladite loi, ni dans son principe ni dans ses exceptions, mais il y a une différence dans le champ d'application.

La loi de 1956 ne s'étend qu'au personnel des services publics, aux ouvriers et employés; le présent projet de loi, au contraire, ne s'applique pas au personnel des services publics lorsqu'il est régi par un statut réglementaire, mais bien à des travailleurs autres que les ouvriers et employés, tels que le personnel domestique, les apprentis et apprenties et les stagiaires.

Pour éviter la confusion, il fallait reprendre dans le présent projet de loi, le principe selon lequel l'employeur peut cependant, dans des cas exceptionnels, intenter une action contre les travailleurs pour des fournitures faites. Il s'agit en l'occurrence :

1) de la fourniture de repas ou de boissons ou de la prestation de services de caractère social ou médical au personnel des services publics ne tombant pas sous l'application du statut réglementaire (Cfr. art. 1, b), loi du 15 mai 1956);

2) de la vente de marchandises ou de denrées dont la fabrication, la transformation ou la vente constituent l'activité habituelle de l'entreprise; cette vente ne peut toutefois dépasser les besoins normaux des travailleurs et des membres de leur ménage;

— de la vente de marchandises ou de denrées dont les employés ou ouvriers font usage à des fins professionnelles au sein de l'entreprise;

De Minister antwoordt dat de Koning slechts afwijkingen kan verlenen op voorstel van de belanghebbenden (paritaire comités, enz.).

De voorzitter stelt de Commissie voor zich uit te spreken over het amendement van de heer Castel en over artikel 5. Bij de stemming wordt het amendement eenparig verworpen.

Artikel 5 wordt aangenomen met 18 stemmen en 1 onthouding.

Art. 6.

Een lid begrijpt niet waarom het personeel der overheidsdiensten in artikel 6, 1^o, a) vermeld wordt, waar het elders wordt uitgesloten.

Een ander lid wenst opheldering te bekomen in verband met het eerste lid van artikel 6. Waarom legt men de werkgever beperkingen op bij het instellen van een rechtsvordering tot betaling tegen de werknemer ? Is dit wel billijk ?

Wat betekent het woord « leveringen » ?

De volgende uitleg wordt door de Minister verstrekt :

Waar in artikel 5 wordt bepaald dat de werkgever slechts voor welbepaalde voordelen leveringen mag verstrekken en op het loon mag aanrekenen, betekent dit impliciet dat hij over geen enkele vordering beschikt wanneer hij aan zijn werknemers ander loon in natura levert dan het in artikel 5 bedoelde. Dit beginsel is trouwens eveneens vastgelegd in de wet van 15 mei 1956 betreffende de diensten voor personeelszorg, waar het in de artikelen 1 en 3 aan Staat, provincien en gemeenten en aan elke werkgever verboden wordt waren of goederen te verkopen aan de leden van hun personeel.

In dezelfde wet van 15 mei 1956 wordt evenwel in een aantal uitzonderingen op dit beginsel voorzien waardoor de werkgever automatisch over een vordering voor de gedane leveringen moet beschikken, ook al wordt daarvan geen uitdrukkelijke melding gemaakt.

Aan de bepalingen van genoemde wet, zowel aan het beginsel als aan de uitzonderingen erop, wordt door het wetsontwerp weliswaar geen afbreuk gedaan, doch er is een verschil in het toepassingsgebied.

De wet van 1956 betreft alleen het overheidspersoneel, de werklieden en de bedienden; het wetsontwerp daarentegen is niet van toepassing op het personeel der overheidsdiensten wanneer het onder een reglementair statuut valt, doch wel op andere werknemers dan arbeiders en bedienden, b.v. op diensthouders, leerjongens en meisjes en stagiairs.

Om verwarring te voorkomen diende het principe, dat de werkgever in uitzonderlijke gevallen toch een vordering tegen de werknemers kan instellen voor verrichte leveringen, in onderhavig wetsontwerp te worden overgenomen. Het gaat hier :

1) over het verschaffen van maaltijden of dranken of van diensten van sociale of medische aard aan het personeel der overheidsdiensten dat niet onder toepassing van het reglementair statuut valt (Cfr. art. 1 b) wet van 15 mei 1956);

2) over de verkoop van goederen of waren waarvan de fabricage, de verwerking of de verkoop de gewone werkzaamheid van de onderneming is; deze verkoop mag evenwel de normale behoeften van de werknemers en van de leden van hun gezin niet overtreffen;

— de verkoop van goederen of waren, waarvan de bedienden of werklieden gebruik maken voor beroepsdoel-einden binnen de onderneming;

— de la vente et la distribution de repas et boissons destinés à être consommés sur place par les employés ou ouvriers et par les membres de leur ménage;

— de la prestation, au profit des mêmes personnes, de services de caractère social ou médical;

— de la prestation de services qui constituent l'activité habituelle de l'entreprise. (Cfr. art. 3, 2^{me} alinéa, loi du 15 mai 1956.)

3) des fournitures pour le commerce exercé par les travailleurs. (Cfr. art. 8, loi du 16 août 1887.)

Votre rapporteur propose de compléter le premier alinéa comme suit : « ... ou de services prestés ».

La Commission marque son accord sur cette proposition.

Mis au vote l'article 6 ainsi modifié est adopté à l'unanimité.

* * *

Art. 7.

Ce texte qui est le reflet de l'article 9 de la loi du 16 août 1887 tend à éviter que les fournitures dont question à l'article 6 n'échappent à la règle y édictée lorsqu'elles seraient faites par un intermédiaire de l'employeur ou à un intermédiaire des travailleurs.

Le projet instaure la présomption qu'une série de personnes agissent pour compte de l'employeur ou du travailleur.

Les fournitures effectuées par ou à ces personnes tombent sous le coup de l'article 6.

Un membre demande si les « fournitures » dont fait mention l'article 7 sont les mêmes que celles reprises à l'article 6.

Le Ministre lui répond affirmativement.

Sur proposition du rapporteur la Commission décide de compléter le premier alinéa de l'article 7 comme suit : « Jusqu'à preuve du contraire, les fournitures faites et les services prestés au travailleur, etc... »

Une modification similaire est apportée au texte du deuxième alinéa de cet article qui devient ainsi : « les fournitures faites et les services prestés... ».

L'article 7 ainsi modifié est adopté à l'unanimité.

Art. 8.

Un amendement à cet article a été déposé par M. Nyffels (doc. n° 471/6) tendant à remplacer le premier alinéa par ce qui suit :

« 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 ouvriers occupés pour les ouvrages à façon, à la pièce ou par entreprise, auquel cas le règlement partiel ou définitif sera effectué au moins une fois par mois;

» 2° la rémunération des employés, qui doit être payée au moins une fois par mois;

» 3° les commissions dues aux voyageurs et 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 ».

— de verkoop en de verdeling van maaltijden en dranken, die bestemd zijn voor verbruik ter plaatse door de bedienden of werklieden en door de leden van hun gezin;

— de verstrekking van diensten van sociale of medische aard ten bate van dezelfde personen;

— de verstrekking van diensten die de gewone werkzaamheid van de onderneming zijn. (Cfr. art. 3, tweede lid, wet van 15 mei 1956.)

3) de leveringen voor de door de werknemers gedreven handel. (Cfr. art. 8, wet van 16 augustus 1887.)

Uw verslaggever stelt voor het eerste lid aan te vullen als volgt : « ...of de diensten verstrekt : ».

De Commissie is het met dit voorstel eens.

Bij de stemming wordt het aldus gewijzigde artikel 6 eenparig aangenomen.

* * *

Art. 7.

Deze tekst is de weergave van artikel 19 van de wet van 16 augustus 1887 en heeft tot doel te vermijden dat de leveringen, waarvan sprake in artikel 6, aan de daarin bepaalde regel ontsnappen, wanneer ze gedaan worden door een tussenpersoon van de werkgever of de werknemers.

Het ontwerp voert het vermoeden in dat een reeks personen optreedt voor rekening van de werkgever of de werknemer.

De leveringen, door of aan deze personen gedaan, vallen onder toepassing van artikel 6.

Een lid vraagt of de « leveringen » waarvan sprake in artikel 7 dezelfde zijn als die vermeld in artikel 6.

De Minister antwoordt bevestigend.

Op voorstel van uw verslaggever beslist de Commissie het eerste lid van artikel 7 als volgt aan te vullen : « Behoudens tegenbewijs, worden de leveringen gedaan en de diensten verleend aan de werknemer, enz... ».

Een soortgelijke wijziging wordt aangebracht in de tekst van het tweede lid van dit artikel, dat nu als volgt luidt : « de leveringen gedaan en de diensten verleend... ».

Bij de stemming wordt het aldus gewijzigd artikel 7 eenparig aangenomen.

Art. 8.

Op dit artikel werd door de heer Nyffels een amendement (stuk n° 471/6) voorgesteld dat ertoe strekt het eerste lid van dit artikel te vervangen door wat volgt :

« Het loon moet ten minste tweemaal per maand met ten hoogste zestien dagen tussenpoos worden uitbetaald, behalve wat betreft :

» 1° het loon van de werknemers die maakwerk, stukwerk of akkoordwerk verrichten, in welk geval de gedeeltelijke of definitieve afrekening ten minste eenmaal per maand zal geschieden;

» 2° het salaris van de bedienden dat ten minste eenmaal per maand moet worden uitbetaald;

» 3° het commissieloon van de handelsreizigers en vertegenwoordigers, dat ten minste om de drie maanden moet worden uitbetaald;

» 4° de aandelen in de winst en andere gelijkaardige voordelen, waarvan de afrekening geschiedt overeenkomstig het akkoord tussen partijen of het werkplaatsreglement ».

L'auteur de l'amendement entend remplacer le principe du paiement mensuel de la rémunération prévue au projet par le principe du paiement bi-mensuel.

Selon lui, le principe du paiement bi-mensuel est inspiré non seulement des pratiques actuelles mais il procède aussi de l'esprit que le législateur manifestait déjà lors de la rédaction de l'article 5 de la loi du 16 août 1887 portant réglementation du paiement de la rémunération des travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de louage de travail qui admet le principe du paiement à raison de deux fois par mois pour les salaires modestes.

Il s'agit avant tout de faire respecter l'équilibre financier des budgets ménagers en évitant de prendre une mesure générale qui pourrait avoir pour effet de rompre avec les pratiques actuelles. M. Nyffels est d'accord pour déclarer que l'adoption du principe du paiement bi-mensuel doit être assorti de certaines exceptions qu'il a d'ailleurs prévues au 1°, 2°, 3° et 4° de son amendement.

Le Ministre rappelle le but de l'article 8, à savoir mettre fin à l'incertitude que peut éprouver le travailleur quant à la date du paiement de sa rémunération. C'est pourquoi l'article 8 pose comme règle que la rémunération doit être liquidée au moins une fois par mois.

Le mode de paiement bi-mensuel occasionnerait des difficultés dans certaines entreprises, par exemple : celles où se pose le problème du calcul du marché. Il en résulterait un système compliqué de paiements par avances.

Le Président ne peut se rallier à la réponse du Ministre.

L'amendement de M. Nyffels rencontre les observations formulées par le Ministre puisqu'il prévoit des dérogations. Il fait remarquer que si le règlement d'atelier était rédigé en collaboration avec les travailleurs, il n'y aurait plus de problème. Malheureusement ce règlement est un acte unilatéral.

Le Ministre répond que le projet ne veut pas innover en la matière. Or l'amendement de M. Nyffels introduirait incontestablement une innovation.

D'ailleurs, fait observer le Ministre, le texte de l'article 8 prévoit des dérogations par voie de décision de la commission paritaire compétente.

Un membre appuie à son tour cet amendement et ce, pour deux raisons :

1) Dans les secteurs où il n'existe pas de commission paritaire (par exemple les petits ateliers) aucune dérogation ne serait possible; les travailleurs intéressés n'auraient donc aucun droit.

2) Le système de dérogation prévue à l'article 8 s'avèrerait intenable en pratique : va-t-on examiner les décisions de 75 commissions paritaires ?

Un autre commissaire explique le sens de l'amendement de M. Nyffels. Celui-ci est inspiré par la crainte que certains employeurs se basant sur l'article 8 ne paient dorénavant la rémunération qu'une fois par mois alors qu'actuellement cette rémunération se paie tous les 15 jours, voire chaque semaine. Il craint que les travailleurs occupés dans les secteurs où il n'existe pas de commission paritaire ne puissent faire valoir aucun droit.

Un membre déclare que l'article 8 tel qu'il est rédigé dans le projet fait preuve d'un certain conservatisme dans ce sens qu'il consacre une situation existante. Or, il faut aller

De indier van het amendement wenst het in het ontwerp bepaalde beginsel van de maandelijks uitbetaling van het loon te vervangen door het beginsel van de half-maandelijks uitbetaling.

Volgens hem zijn het niet alleen de thans gebruikelijke praktijken, die ten grondslag liggen aan het beginsel van de halfmaandelijks uitbetaling maar ook de geest, die de wetgever bezielde bij het opstellen van de tekst van artikel 5 van de wet van 16 augustus 1887 houdende reglementering van de uitbetaling van het loon der door een arbeidsovereenkomst gebonden werknemers. Daarin werd het beginsel opgenomen, dat de bescheiden lonen tweemaal per maand moeten worden uitbetaald.

Vóór alles moet rekening worden gehouden met het evenwicht van het gezinsbudget en dient men te voorkomen dat een algemene maatregel terzake leidt tot de afschaffing van de huidige gebruiken ter zake. De heer Nyffels geeft toe dat er op het beginsel van de halfmaandelijks uitbetaling bepaalde uitzonderingen moeten worden gemaakt, die hij trouwens heeft aangestipt in 1°, 2°, 3° en 4° van zijn amendement.

De Minister herinnert eraan dat artikel 8 tot doel heeft een einde te maken aan de onzekerheid waarin de werknemer zich kan bevinden nopens de datum van de betaling van zijn loon. Daarom stelt artikel 8 als regel dat het loon eenmaal per maand moet worden uitbetaald.

Deze wijze van halfmaandelijks betaling zou in bepaalde ondernemingen tot moeilijkheden kunnen leiden, bijvoorbeeld, in die waar zich het probleem van de marktberekening stelt. Er zou een ingewikkelde voorschotregeling ontstaan.

De Voorzitter is het niet eens met het antwoord van de Minister.

Het amendement van de heer Nyffels ondervangt de bezwaren van de Minister, aangezien het in afwijkingen voorziet. Hij merkt op dat er geen probleem zou rijzen zo het werkplaatsreglement in overleg met de werknemers werd opgesteld. Jammer genoeg wordt dit reglement eenzijdig opgesteld.

De Minister antwoordt dat met het ontwerp geen nieuwigheden worden bedoeld. Het amendement van de heer Nyffels nu betekent ongetwijfeld een nieuwigheid.

Overigens, vervolgt de Minister, voorziet de tekst van artikel 8 in afwijkingen bij beslissing van het bevoegde paritair comité.

Een lid steunt op zijn beurt dit amendement, en wel om twee redenen :

1) Geen enkele afwijking ware mogelijk in de sectoren, waar geen paritair comité bestaat (b.v. de kleine werkplaatsen); de betrokken werknemers zouden derhalve geen recht hebben.

2) De bij artikel 8 bepaalde regeling inzake afwijkingen zal praktisch onhoudbaar blijken : zal men de beslissingen van 75 paritaire comités aan een onderzoek onderwerpen ?

Een ander lid belicht de zin van het amendement van de heer Nyffels. Dit amendement is ingegeven door de vrees dat bepaalde werkgevers voortaan, op grond van artikel 8, het loon slechts eenmaal per maand zullen uitbetalen, terwijl het thans om de 15 dagen, of zelfs om de week, wordt uitbetaald. Hij vreest dat de werknemers, tewerkgesteld in de sectoren waar geen paritair comité bestaat, geen recht zullen kunnen doen gelden.

Volgens een lid getuigt artikel 8, zoals het in het ontwerp luidt, van een enigszins conservatieve opvatting, in die zin dat het een bestaande toestand bekrachtigt. Er moet

au-delà de ce qui existe à l'heure actuelle, c'est-à-dire qu'il faut en arriver au paiement de la rémunération chaque semaine ou au moins deux fois par mois. C'est pourquoi il se déclare disposé à adopter l'amendement déposé par M. Nyffels.

L'auteur de l'amendement reprend la parole pour exprimer son scepticisme en ce qui concerne le pouvoir des commissions paritaires d'accorder des dérogations; l'expérience nous apprend qu'au moins 30 commissions paritaires sur 75 ne prendront aucune décision ou omettront de la faire sanctionner par le Roi.

Le Ministre se déclare convaincu par les arguments exposés et accepte l'amendement de M. Nyffels.

Mis au vote l'amendement de M. Nyffels (Doc. n° 471/6) est adopté à l'unanimité.

M. Nyffels explique alors le sens de son deuxième amendement à l'article 8 (Doc. n° 471/7) tendant à compléter le dernier alinéa par ce qui suit : « ... et au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit la période de paiement prévue ».

Selon lui, certains abus règnent dans ce domaine où une certaine uniformité est indispensable.

En effet, on constate qu'à l'heure actuelle, dans des secteurs d'industrie identiques, le paiement de la rémunération se fait à des époques différentes : 3, 7, 8 jours (et même davantage) ouvrables après la période de paiement prévue.

Un membre se demande si le délai de 3 jours ne s'avèrera pas trop court dans certaines entreprises : il propose un délai de 5 jours.

Ceci n'est pas l'avis de l'auteur de l'amendement; un délai de 5 jours ouvrables équivaut en réalité à une semaine entière.

Plusieurs membres ne peuvent accepter l'amendement de M. Nyffels. Quelle est la situation ? D'après le projet le salaire doit être payé à l'époque fixée par le règlement d'atelier, et pas un jour plus tard...

Or, l'amendement de M. Nyffels permettrait aux employeurs d'élargir la période de paiement !

Il y a un paradoxe entre le texte du Gouvernement et celui de l'amendement Nyffels.

Si le règlement d'atelier fixe une date à laquelle la rémunération doit être payée, c'est cette date qui doit être respectée ! Il ne peut être question de payer 2 ou 3 jours plus tard...

Un membre propose de modifier le texte de l'amendement de M. Nyffels : au lieu de « et au plus tard ... » il faudrait « ou au plus tard... ».

Un autre commissaire croit qu'on donne une mauvaise interprétation au texte de l'amendement de M. Nyffels. La Commission ferait du bon travail en adoptant cet amendement quitte à provoquer la révision de toutes les dispositions existantes dans les règlements d'atelier en vigueur à l'heure actuelle.

Un membre attire l'attention de la Commission sur le fait que le règlement d'atelier n'est obligatoire que dans les entreprises visées par la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier. A quelle époque la rémunération sera-t-elle payée dans les entreprises où il n'existe pas de règlement d'atelier ? Il faudrait compléter le dernier alinéa en imposant l'indication de la date du paiement de la rémunération dans tous les règlements d'ordre intérieur des entreprises.

Le Ministre répond qu'actuellement l'indication dans le règlement d'atelier de la date du paiement de la rémunération n'est pas obligatoire. Le règlement d'atelier comme du reste les règlements d'ordre intérieur dans les entreprises où le règlement d'atelier n'est pas imposé est établi par l'employeur seul, dans les entreprises qui emploient moins de 150 ouvriers.

verder worden gegaan dan waar wij thans staan : het moet zover komen dat het loon wekelijks of ten minste tweemaal per maand wordt uitbetaald. Daarom is spreker bereid het amendement Nyffels te steunen.

De indiener van het amendement spreekt nogmaals zijn scepticisme uit omtrent de bevoegdheid van de paritaire comités om afwijkingen toe te staan : uit ervaring weten wij dat ten minste 30 van de 75 paritaire comités helemaal geen beslissing zullen nemen of zullen verzuimen die door de Koning te doen bekrachtigen.

De Minister verklaart dat de aangevoerde argumenten hem hebben overtuigd en aanvaardt het amendement Nyffels.

Het amendement Nyffels (Stuk n° 471/6) wordt dan in stemming gebracht en eenparig aangenomen.

De heer Nyffels licht dan zijn tweede amendement op artikel 8 (Stuk n° 471/7) toe. Hierbij stelt hij voor, het laatste lid aan te vullen met wat volgt : « ... en uiterlijk de derde werkdag na de voorziene uitbetalingsperiode ».

Volgens hem heersen er misbruiken op dit gebied, waar nochtans een zekere mate van gelijkvormigheid geboden is.

Het blijkt immers zo te zijn dat het loon in gelijke industriële sectoren thans wordt uitbetaald op verschillende tijdstippen : 3, 7, 8 en zelfs meer werkdagen na de gestelde uitbetalingsperiode.

Een lid vraagt zich af of 3 dagen geen te korte termijn zal zijn in sommige ondernemingen en daarom stelt hij een termijn van 5 dagen voor.

De indiener van het amendement is het daarmee niet eens; een termijn van 5 werkdagen komt in feite neer op een volle week.

Verscheidene leden vinden het amendement Nyffels onaanvaardbaar. Hoe is de toestand ? Volgens het ontwerp moet het loon worden uitbetaald op het in het werkplaatsreglement bepaalde tijdstip, en geen dag later...

Volgens het amendement Nyffels echter zouden de werkgevers de uitbetalingsperiode kunnen verlengen.

De tekst van de Regering en die van het amendement Nyffels spreken elkaar tegen.

Als het werkplaatsreglement bepaalt op welke datum het loon moet worden uitbetaald, dient die datum in acht te worden genomen. Er kan geen sprake van zijn, 2 of 3 dagen later te betalen.

Een lid stelt voor dat in het amendement Nyffels « en uiterlijk » wordt vervangen door : « of uiterlijk ».

Volgens een ander lid wordt het amendement Nyffels verkeerd geïnterpreteerd. De Commissie zou er goed aan doen het amendement aan te nemen; desnoods moet zij al de bestaande bepalingen in de thans geldende werkplaatsreglementen doen herzien.

Een lid vestigt de aandacht van de Commissie op het feit dat het werkplaatsreglement slechts bindend is in de bij de wet van 15 juni 1896 op de werkplaatsreglementen bedoelde bedrijven. Op welk tijdstip zal het loon worden uitbetaald in de bedrijven waar geen werkplaatsreglement bestaat ? Het laatste lid zou dienen bijgewerkt te worden door de verplichting op te leggen om de uitbetalingsdatum van het loon te vermelden in alle huishoudelijke reglementen van de bedrijven.

De Minister antwoordt dat de vermelding in het werkplaatsreglement van de uitbetalingsdatum van de bezoldiging niet als verplichting geldt. Het werkplaatsreglement, zoals trouwens de huishoudelijke reglementen in de bedrijven waar het werkplaatsreglement niet is opgelegd, worden uitsluitend door de werkgever opgesteld in de bedrijven waar minder dan 150 werknemers zijn te werk gesteld.

Le but de la présente loi n'est pas de modifier la loi sur le règlement d'atelier. A ce point de vue, il n'y a pas lieu de modifier la situation actuelle.

Un membre fait encore remarquer qu'en cas de retard dans le paiement de la rémunération la jurisprudence est partagée sur le point de savoir à partir de quel moment le retard est suffisamment important pour justifier la rupture du contrat par le travailleur. Il est regrettable que le projet ne détermine pas cette limite.

Le Président fait observer à son tour que cette remarque s'écarte du cadre de la loi projetée et rentre dans le domaine de la législation sur le contrat de travail.

Le Ministre déclare qu'il faut éviter d'imposer aux entreprises une période extrêmement courte.

En effet, le délai de 3 jours pourrait poser des problèmes dans certains secteurs.

Il propose à la Commission de sous-amender l'amendement de M. Nyffels dans ce sens que la rémunération devrait être payée au plus tard le *quatrième* jour ouvrable qui suit la période de paiement prévue.

L'amendement de M. Nyffels sous-amendé par la Commission est adopté à l'unanimité.

L'article 8 est adopté à l'unanimité.

Art. 9.

Un amendement de M. Nyffels (Doc. n° 471/6) tend à compléter le texte de cet article par un second alinéa, libellé comme suit :

« 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. »

M. Nyffels justifie son amendement. Lorsqu'un conflit a surgi entre le travailleur et l'employeur et s'est terminé par une rupture du contrat — avec ou sans préavis — le fait pour le travailleur d'être astreint à se représenter à l'entreprise lors du prochain jour de paie peut créer des difficultés.

C'est pourquoi le texte proposé prévoit qu'à la demande du travailleur, le paiement de la rémunération restant due pourra également se faire suivant une des modalités prévues à l'article 4, deuxième alinéa.

Cet amendement est appuyé par un commissaire qui se pose la question de savoir s'il ne serait pas indiqué de prévoir de quelle manière la demande du travailleur doit être adressée à l'employeur : se fera-t-elle par écrit, éventuellement par lettre recommandée à la poste, ou oralement ?

Une disposition formelle sur ce point serait de nature à éviter des contestations.

La Commission est cependant d'avis qu'il n'y a pas lieu de préciser de quelle manière cette demande doit être faite. Il suffira que l'existence effective de la demande soit établie.

Mis aux voix l'amendement de M. Nyffels est adopté à l'unanimité.

L'article 9 est également adopté à l'unanimité.

Art. 10.

L'article 10 ne donne pas lieu à discussion et est adopté à l'unanimité.

De huidige wet heeft niet ten doel de wet op de werkplaatsreglementen te wijzigen. De in dit opzicht bestaande toestand dient niet gewijzigd te worden.

Een lid merkt nog op dat in geval van vertraging bij de uitbetaling van het loon, de rechtspraak het niet eens is om uit te maken van welk tijdstip af de vertraging belangrijk genoeg is om de verbreking van de arbeidsovereenkomst door de werknemer te wettigen. Het is betreurenswaardig dat dit ontwerp deze grens niet bepaalt.

De Voorzitter merkt van zijn kant op dat deze opmerking geen verband houdt met de ontworpen wet, maar wel met de wet op de arbeidsovereenkomst.

De Minister verklaart dat de ondernemingen best niet aan een uiterst korte periode worden gebonden.

In sommige sectoren kunnen immers problemen rijzen ingevolge de termijn van 3 dagen.

Hij stelt voor dat de Commissie op het amendement-Nyffels een subamendement indient, volgens hetwelk het loon uiterlijk de *vierde* werkdag na de vastgestelde uitbetalingsperiode moet worden betaald.

Het amendement-Nyffels, zoals het door het subamendement van de Commissie is gewijzigd, wordt eenparig aangenomen.

Artikel 8 wordt eenparig aangenomen.

Art. 9.

Een amendement van de heer Nyffels (Stuk n° 471/6) beoogt de tekst van dit artikel aan te vullen met een tweede lid, dat luidt als volgt :

« In voorkomende gevallen moet de uitbetaling van het nog verschuldigde loon, indien de werknemer erom verzoekt, via het postbestuur, de dienst der postchecks of een bank worden uitbetaald. »

De heer Nyffels verantwoordt zijn amendement. Wanneer een conflict is gerezen tussen werknemer en werkgever en op een contractbreuk — met of zonder opzeggingstermijn — uitgelopen is, kan de verplichting voor de werknemer om zich bij de eerstvolgende uitbetalingsdag op het bedrijf aan te melden moeilijkheden met zich brengen.

Daarom wordt in de voorgestelde tekst bepaald dat de uitbetaling van het nog verschuldigde loon op verzoek van de werknemer ook mag geschieden op een van de wijzen als bepaald in het tweede lid van artikel 4.

Dit amendement wordt gesteund door een commissielid, die vraagt of er niet dient vermeld te worden hoe het verzoek van de werknemer tot de werkgever dient gericht te worden : zal dit verzoek schriftelijk, gebeurlijk bij ter post aangetekende brief, of mondeling geschieden ?

Een duidelijke bepaling dienaangaande zou betwistingen kunnen voorkomen.

De Commissie is echter de mening toegedaan dat er niet nader dient bepaald te worden hoe dit verzoek moet worden gedaan. Het zal voldoende zijn dat bewezen is dat het verzoek werkelijk werd gedaan.

Ter stemming gelegd, wordt het amendement van de heer Nyffels eenparig aangenomen.

Artikel 9 wordt eveneens eenparig aangenomen.

Art. 10.

Artikel 10 geeft geen aanleiding tot bespreking en wordt eenparig aangenomen.

Art. 11.

Le rapporteur fait observer que la rédaction de l'article 11 alinéa 2 peut prêter à confusion. Afin d'éviter celle-ci, il propose le texte suivant qui reçoit l'agrément de la Commission : « 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 ou des locaux y attenants; 3° ou dans des dépendances. »

L'article 11 ainsi amendé est adopté à l'unanimité.

Art. 12.

M. Verhenne, auteur d'un amendement au premier alinéa de cet article (Doc. n° 471/2), fait remarquer que les amendements déposés par ses collègues, MM. De Paepe et Nyffels (Doc. n°s 471/3 et 471/6) tendent au même but mais différent en ce qui concerne les modalités d'exécution.

M. Verhenne estime que la portée de son amendement est plus restreinte que celle de l'amendement de M. De Paepe.

En effet, son amendement prévoit seulement qu'un décompte sera remis au travailleur lors de chaque paie et que les commissions paritaires peuvent déterminer les renseignements que ce décompte doit contenir, alors que celui de M. De Paepe stipule que les commissions paritaires détermineront ces renseignements, ce qui implique une obligation pour lesdites commissions.

De plus, en cas de carence de ces commissions, l'amendement de Paepe prévoit que le Roi pourra prendre les mesures nécessaires après avis du Conseil National du Travail, comme en l'absence de commission paritaire.

M. Verhenne appuie l'amendement de M. De Paepe et se déclare disposé à retirer le sien.

M. Nyffels se déclare d'accord avec M. Verhenne et retire son amendement.

Le Ministre s'inquiète du fait que l'amendement de M. De Paepe semble imposer au Roi l'obligation de prendre les mesures visées à l'alinéa 1 de l'article 12. En est-il ainsi ?

Répondant à cette observation, un membre fait remarquer que selon l'amendement de M. De Paepe, le Roi n'est nullement obligé de prendre les mesures visées à l'alinéa 1. Il n'y a pas d'équivoque. Le texte est clair : « ...Le Roi peut prendre ». La carence de la Commission paritaire ne crée aucune obligation pour le Roi.

Sur ce, votre rapporteur introduit un sous-amendement à l'amendement de M. De Paepe. Le texte du 4° alinéa deviendrait « ... le Roi prend » au lieu de « ... le Roi peut prendre ». Il justifie son sous-amendement par la considération qu'il est souhaitable que les renseignements devant figurer au décompte soient déterminés dans tous les cas, du moment que, en vertu de l'alinéa 1^{er}, l'obligation du décompte est instaurée.

Le Ministre se demande alors si le délai de 6 mois accordé aux commissions paritaires pour déterminer ces renseignements n'est pas trop court.

Il est répondu que conformément à l'article 42 du projet, la présente loi n'entrera en vigueur que le premier jour du

Art. 11.

De verslaggever merkt op dat het tweede lid van artikel 11, zoals het is opgesteld, aanleiding kan geven tot verwarring. Ten einde zulks te voorkomen stelt hij volgende tekst voor, waarmee de Commissie haar instemming betuigt : « Behalve voor de daarin te werk gestelde werknemers, mag de uitbetaling in geen geval geschieden : 1° in een kantine, in een lokaal waar dranken, eetwaren of enigerlei goederen worden verkocht, 2° in vermaakgelegenheden, in belendende lokalen, 3° of in bijgebouwen. »

Het aldus gewijzigde artikel 11 wordt eenparig aangenomen.

Art. 12.

De heer Verhenne, die een amendement op het eerste lid van dit artikel heeft voorgesteld (Stuk n° 471/2), merkt op dat de door zijn collega's de heren De Paepe en Nyffels voorgestelde amendementen (Stukken n° 471/3 en 471/6) eenzelfde doel beogen, maar dat de uitvoeringsbesluiten ervan verschillen.

De heer Verhenne meent dat de draagwijdte van zijn amendement meer beperkt is dan die van het amendement van de heer De Paepe.

Terwijl in zijn amendement immers bepaald wordt dat bij elke uitbetaling aan de werknemer een afrekening zal worden overhandigd en dat de paritaire comités kunnen bepalen welke inlichtingen in dit stuk moeten worden verstrekt, wordt in het amendement van de heer De Paepe voorgeschreven dat de paritaire comités bepalen welke inlichtingen in dit stuk moeten worden verstrekt, wat een verplichting voor bedoelde comités inhoudt.

Daarenboven wordt in het amendement De Paepe bepaald dat de Koning, wanneer deze comités in gebreke blijven, de nodige maatregelen kan nemen op advies van de Nationale Arbeidsraad, zoals het geval is waar geen paritair comité bestaat.

De heer Verhenne steunt het amendement van de heer De Paepe en verklaart zich bereid het zijne in te trekken.

De heer Nyffels is het eens met de heer Verhenne en trekt zijn amendement in.

De Minister maakt zich ongerust over het feit dat in het amendement van de heer De Paepe aan de Koning de verplichting schijnt te worden opgelegd om de in het eerste lid van artikel 12 bedoelde maatregelen te nemen. Is dit wel zo ?

In antwoord op die opmerking zegt een lid dat de Koning volgens het amendement van de heer De Paepe helemaal niet verplicht is de in het eerste lid bedoelde maatregelen te treffen. Er is geen dubbelzinnigheid. De tekst is duidelijk : « ... kan de Koning ... nemen ». Het in gebreke blijven van het paritair comité doet generlei verplichting voor de Koning ontstaan.

Daarop stelt Uw verslaggever een subamendement voor op het amendement van de heer De Paepe. De tekst van dit 4° lid zou als volgt luiden : « ... neemt de Koning ... » in plaats van « ... kan de Koning ... nemen ... ». Ter verantwoording van zijn subamendement voert hij aan dat het wenselijk is dat de inlichtingen welke op de afrekening moeten worden vermeld, in alle gevallen worden bepaald, als de afrekening, krachtens het eerste lid, verplicht wordt gesteld.

De Minister vraagt zich dan af of de termijn van 6 maanden welke aan de paritaire comités wordt toegestaan om die inlichtingen te bepalen, niet te kort is.

Er wordt geantwoord dat deze wet, overeenkomstig artikel 42 van het ontwerp, pas in werking zal treden de eerste

quatrième mois qui suit celui au cours duquel elle a été publiée au *Moniteur*.

Les commissions paritaires disposent donc de 10 mois (6 + 4) pour prendre les mesures nécessaires.

Mis au vote l'article 12, amendé par M. De Paepe (Doc. n° 471/3) et modifié en son dernier alinéa, est adopté à l'unanimité.

Art. 13 et 14.

Les articles 13 et 14 sont adoptés à l'unanimité sans remarque particulière.

Art. 15.

Plusieurs membres signalent certains abus dans les secteurs où les travailleurs sont rémunérés entièrement ou partiellement au pourboire.

Il arrive que l'employeur impose au travailleur qui entre en charge ce qu'il est de coutume d'appeler un « droit de tablier » et organise ainsi, en mettant en compétition les divers candidats, une véritable adjudication du travail au plus offrant. Ce procédé est condamnable. Il s'agit d'un réel détournement du pourboire destiné au travailleur.

Le Président estime que ces observations sortent du cadre de la discussion du projet; elles ont trait au contrat de louage de services et non à la protection d'une rémunération faisant l'objet d'une obligation préalable existante.

L'article 15 est adopté à l'unanimité.

* * *

CHAPITRE III.

Mesurage du travail.

Art. 16, 17, 18 et 19.

Les articles 16 à 19 inclus sont adoptés à l'unanimité et sans discussion.

* * *

CHAPITRE IV.

Retenues sur les rémunérations.

Art. 20.

Un membre fait observer que dans le secteur des spectacles le contrat de louage de services contient parfois une clause fixant la rémunération globale, c'est-à-dire congés payés compris. Cette clause contractuelle sera-t-elle interdite par l'article 20 ?

Le Ministre répond qu'il s'agit en l'occurrence d'une infraction à la législation sur le pécule de vacances.

Un membre pose alors le problème de la *pension supplémentaire* ou assurance groupe dont les cotisations sont partiellement à charge du travailleur : l'imputation de ces cotisations sur la rémunération est-elle défendue par l'article 20 ? Ne serait-il pas souhaitable de prévoir la possibilité de faire semblable imputation ?

dag van de vierde maand na die tijdens welke zij in het *Staatsblad* is bekendgemaakt.

De paritaire comités beschikken dus over 10 maanden (6 + 4) om de nodige maatregelen te treffen.

Artikel 12, waarop de heer De Paepe een amendement voorstelt (Stuk n° 471/3) en waarvan het laatste lid wordt gewijzigd, wordt met eenparigheid aangenomen.

Art. 13 en 14.

De artikelen 13 en 14 worden zonder opmerking eenparig aangenomen.

Art. 15.

Verscheidene leden wijzen op de misbruiken in de sectoren waarin de werknemers geheel of gedeeltelijk met fooien beloond worden.

Het valt voor dat een werknemer die een nieuwe betrekking aanvaardt, aan zijn werkgever een zogenoemd « droit de tablier » voor die betrekking moet betalen; de werkgever organiseert dan onder de verschillende kandidaten een ware aanbesteding van de betrekking. Dat is een verwerpelijke praktijk: het is werkelijk een onttrekking van de fooi aan haar bestemming, d.i. de werknemer.

De Voorzitter meent dat deze opmerkingen niet thuishoren in de bespreking van het ontwerp; zij hebben betrekking op de arbeidsovereenkomst en niet op de bescherming van een loon waarvoor een reeds bestaande verplichting geldt.

Artikel 15 wordt eenparig aangenomen.

* * *

HOOFDSTUK III.

Meting van de arbeid.

Art. 16, 17, 18 en 19.

De artikelen 16 tot en met 19 worden met eenparigheid en zonder bespreking aangenomen.

* * *

HOOFDSTUK IV.

Inhoudingen op het loon.

Art. 20.

Een lid merkt op dat de arbeidsovereenkomst in de sector vermakelijkheidsinstellingen soms een clause bevat waarin het globale loon vastgesteld wordt, d.w.z. met inbegrip van het verlof met loon. Zal deze contractuele clause thans bij artikel 20 verboden worden ?

De Minister antwoordt dat het hier om een overtreding van de wetgeving op het vakantiegeld gaat.

Een lid brengt vervolgens het vraagstuk van het *aanvullend pensioen* of groepsverzekering ter sprake, waarvoor de bijdragen gedeeltelijk ten laste van de werknemer komen: verbiedt artikel 20 dat deze bijdragen op het loon aangerekend worden ? Ware het niet wenselijk te voorzien in de mogelijkheid om een dergelijke aanrekening toe te staan ?

Le Ministre déclare que le texte de l'article 20 n'autorise pas cette façon d'agir. Si l'on veut rencontrer les observations de ce membre, il faudrait prévoir une clause dans le texte de l'article 20.

Le Gouvernement dépose un amendement modifiant le 1^o et le dernier alinéa (Doc. n^o 471/8).

1) Modifier comme suit le 1^o de cet article :

« 1^o 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) Modifier comme suit la première phrase du dernier alinéa :

« 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. »

M. Nyffels développe ensuite l'amendement qu'il a déposé à l'article 20 et tendant à supprimer le 2^o de cet article (Doc. n^o 471/6).

L'orateur déclare que son amendement principal doit être mis en relation avec les amendements proposés ci-après aux articles 38 et 41.

Il vise essentiellement à la suppression des pénalités et amendes et à l'interdiction de fixer de nouvelles pénalités ou amendes en tant que moyens de nature à assurer le respect de l'ordre et de la discipline. Selon M. Nyffels, le travailleur a aujourd'hui suffisamment pris conscience de ses responsabilités sur le plan de l'entreprise que pour maintenir de pareils moyens.

Certains employeurs appliquent des amendes à la légère ou de façon tracassière. Le droit d'infliger des amendes doit disparaître.

Au cas où son amendement principal ne serait pas adopté par la commission, M. Nyffels demande qu'elle réserve un meilleur sort à son amendement subsidiaire tendant à compléter le 2^o de cet article par ce qui suit :

« Le total des amendes infligées par jour au travailleur ne peut dépasser 1/5 de sa rémunération journalière. »

M. Nyffels estime que la limitation du total des amendes par jour, à 1/5 de la rémunération journalière du travailleur apparaît tout aussi justifiée aujourd'hui que par le passé.

Cette limitation est d'ailleurs rendue nécessaire par l'abrogation (par l'article 41 du projet) de l'article 24 de la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier.

Terminant son intervention, l'auteur de l'amendement attire l'attention des membres de la Commission sur le texte du dernier alinéa de l'article 20 :

« le total des retenues ne peut dépasser le cinquième de la rémunération en argent due à chaque paie, etc... ».

De Minister verklaart dat artikel 20 een dergelijke manier van doen niet toestaat. Wil men tegemoet komen aan de opmerkingen van het lid, dan moet een daartoe strekkende bepaling in de tekst van artikel 20 opgenomen worden.

De Regering stelt een amendement voor tot wijziging van 1^o en van het laatste lid (Stuk n^o 471/8).

1) Het 1^o van dit artikel wijzigen als volgt :

« 1^o 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 eerste volzin van het laatste lid wijzigen als volgt :

« 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 ».

Vervolgens ontwikkelt de heer Nyffels het door hem op artikel 20 voorgestelde amendement, dat ertoe strekt 2^o van dit artikel weg te laten (Stuk n^o 471/1).

Spreeker verklaart dat zijn amendement in hoofdorde in verband moet worden gebracht met de amendementen welke verder op de artikelen 38 en 41 worden voorgesteld.

De essentiële bedoeling ervan is het weglaten van de strafbepalingen en boeten en te verbieden dat nieuwe strafbepalingen of boeten worden opgelegd als middelen om orde en tucht te doen heersen. Naar zijn mening beseft de werknemer thans voldoende zijn verantwoordelijkheid ten opzichte van de onderneming, zodat dergelijke middelen overbodig zijn.

Sommige werkgevers leggen op lichtvaardige wijze of met plagerige bedoelingen geldboeten op. Het recht om geldboeten op te leggen moet afgeschaft worden.

Hij vraagt dat de Commissie, indien zij zijn amendement niet aanvaardt, althans zijn amendement in bijkomende orde zou goedkeuren, dat ertoe strekt 2^o van dit artikel aan te vullen met wat volgt :

« Het totaal van de per dag aan de werknemer opgelegde boeten mag 1/5 van zijn dagloon niet overschrijden. »

De heer Nyffels oordeelt dat de begrenzing van het totaal per dag opgelegde geldboeten tot 1/5 van het dagloon van de werknemer thans even verantwoord is als vroeger.

Deze begrenzing is trouwens noodzakelijk geworden ingevolge de opheffing (bij artikel 41 van het ontwerp) van artikel 24 van de wet van 15 juni 1896 op het werkplaatsreglement.

Tot besluit van zijn betoog vestigt steller van het amendement de aandacht van de commissieleden op de tekst van het laatste lid van artikel 20 :

« het totaal van de inhoudingen mag niet meer bedragen dan één vijfde van het bij elke uitbetaling verschuldigde loon in geld... »

Quid au cas où les avances en argent dépassent le 1/5 de la rémunération ? L'employeur ne pourra-t-il récupérer ces sommes ?

M. Duvivier est l'auteur d'un amendement similaire (doc. n° 471/4) à celui déposé par M. Nyffels; il est toutefois moins radical et tend à compléter comme suit le 2° :

« elles (les amendes) ne pourront cependant être prélevées sur lesdites rémunérations, *que dans la mesure où elles auront été reconnues justifiées par le Conseil de Conciliation du Conseil de Prud'hommes du lieu*; »

Justifiant son amendement, le membre déclare que la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier constituait un progrès social indéniable au regard de la situation des travailleurs de cette époque.

Mais néanmoins, elle a introduit un système d'exception, en ce sens qu'elle a donné aux *employeurs* un *pouvoir arbitraire*, qui leur octroie à eux seuls la possibilité d'apprécier s'il y a faute ou non.

L'orateur ne pense pas qu'il existe pareille exception en droit belge. C'est la raison pour laquelle, il lui paraît opportun de retirer aux employeurs ce pouvoir qui ne se justifie en aucune manière.

M. Duvivier fait remarquer que, dans le monde ouvrier on ne demande pas la suppression totale des amendes.

Ce que demande le monde du travail, c'est un contrôle sérieux des *prélèvements* sur la rémunération.

Un membre prie M. Nyffels de retirer son amendement tendant à supprimer les amendes infligées en vertu du règlement d'atelier.

Tout en déplorant les abus qui existent dans ce domaine, il estime que la commission aurait tort de vouloir supprimer le principe des amendes. On ne peut admettre les risques que fait courir à l'entreprise ou à ses compagnons de travail un ouvrier négligent ou mal intentionné. Il faut plutôt s'engager dans la voie de la *collaboration du conseil d'entreprise* à la rédaction du règlement d'atelier.

L'orateur rappelle à ce sujet les propositions de loi déposées il y a plus de 10 ans par l'actuel Président de la Chambre M. Van Acker et par lui-même, propositions adoptées par la Chambre mais pendantes au Sénat.

Il estime que les conseils d'entreprise doivent non seulement avoir leur mot à dire dans la rédaction du règlement d'atelier, mais encore dans son application par la *détermination des faits punissables*. Les Conseils de Prud'hommes étrangers à l'entreprise manquent de réelle compétence pour l'appréciation de ces faits. Il demande au Ministre d'insister auprès de la Commission compétente du Sénat pour qu'elle examine sans délai — et dans le cadre de la révision du Code du Travail — le projet transmis par la Chambre.

M. Nyffels déclare qu'il serait d'accord sur le maintien du principe des amendes si le règlement d'atelier était élaboré et appliqué en collaboration avec le travailleur.

Un autre commissaire estime que la fixation de pénalités ou amendes n'est plus aujourd'hui nécessaire pour que les travailleurs prennent conscience de leurs responsabilités.

Maintenir le principe équivaut à nier l'action éducative menée depuis des années par les syndicats ouvriers.

Wat nu wanneer de voorschotten in geld meer bedragen dan 1/5 van het loon ? Zal de werkgever die bedragen niet kunnen terugvorderen ?

De heer Duvivier heeft een amendement ingediend (Stuk n° 471/4) dat gelijkaardig is aan dat van de heer Nyffels; het gaat nochtans zo ver niet en strekt ertoe 2° aan te vullen met wat volgt :

« zij (de geldboeten) zullen nochtans slechts op het voornoemde loon ingehouden mogen worden *in zover zij grond zijn erkend door de Verzoeningsraad van het Arbeidsgerecht van het gebied* ».

Ter verantwoording van zijn amendement verklaart het lid dat de wet van 15 juni 1896 op het arbeidsreglement een onbetwistbare vooruitgang was ten opzichte van de toenmalige toestand der arbeiders.

Zij voerde evenwel een uitzonderingsregeling in, in die zin dat zij de *werkgevers* een *willekeurige macht* verleende krachtens welke zij alleen kunnen oordelen of er al dan niet een tekortkoming is.

Naar spreker meent, bestaat een dergelijke uitzondering niet volgens Belgisch recht. Daarom lijkt het hem wenselijk de werkgevers die geenszins verantwoorde macht te onttrekken.

De heer Duvivier merkt op dat de arbeidersklasse niet de volledige afschaffing van de geldboeten vraagt.

Wat zij wel vraagt is een ernstige controle op de *inhoudingen* op het loon.

Een lid verzoekt de heer Nyffels om intrekking van zijn amendement, dat ertoe strekt de ingevolge het werkplaatsreglement opgelegde geldboeten af te schaffen.

Hoewel hij de misbruiken betreurt die op dit gebied bestaan, meent hij dat de Commissie ongelijk zou hebben het beginsel van de geldboeten te willen afschaffen. Men mag de risico's die een nalatige of met slechte bedoelingen bezielde arbeider voor de onderneming of zijn werkgezellen doet ontstaan, niet dulden. Men zou beter de weg van de *medewerking van de ondernemingsraad* bij het opstellen van het werkplaatsreglement opgaan.

In dit verband herinnert spreker aan de wetsvoorstellen die meer dan 10 jaar geleden ingediend werden door de huidige voorzitter van de Kamer, de heer Van Acker, en door hemzelf. Die voorstellen werden door de Kamer aangenomen, maar zijn nog aanhangig bij de Senaat.

Hij meent dat de ondernemingsraden niet alleen hun woord moeten te zeggen hebben bij het opstellen van het werkplaatsreglement, maar ook bij de toepassing ervan door de *vaststellen van de strafbare feiten*. De Werkrechtshouders, die vreemd zijn aan de onderneming, missen alle werkelijke bevoegdheid om over die feiten te oordelen. Hij vraagt dat de Minister bij de bevoegde senaatscommissie aandringt om onverwijld — en binnen het kader van de herziening van het Arbeidswetboek — het door de Kamer overgemaakt ontwerp te onderzoeken.

De heer Nyffels verklaart dat hij het eens zou zijn met het behoud van het beginsel van de geldboeten indien het werkplaatsreglement werd uitgewerkt en toegepast in samenwerking met de werknemer.

Een ander commissielid is de mening toegedaan dat het bepalen van straffen of geldboeten heden ten dage niet meer nodig is om de werknemers bewust te maken van hun verantwoordelijkheden.

Het behoud van dit beginsel komt erop neer de opvoedende actie te miskennen die sinds jaren door de vakverenigingen wordt gevoerd.

Toutefois, il hésite à voter l'amendement radical de son collègue M. Nyffels. Il insiste pour qu'en tous cas, une autre expression que celle d'« amende » soit trouvée.

La commission devrait s'accorder un temps de réflexion dans ce but.

Le Président estime qu'il faudrait trouver un autre moyen de contrôle des amendes que le Conseil de prud'hommes. Il faudrait une instance d'appel qui soit plus proche de l'entreprise.

Mais il faut instaurer un recours.

Un membre déclare que l'*avant-projet* faisait montre d'une certaine souplesse; y étaient également mentionnées les amendes infligées en vertu d'un *règlement d'ordre intérieur*.

Cette disposition a malheureusement été supprimée par le Conseil d'Etat.

N. Nyffels fait remarquer qu'il serait disposé à abandonner son amendement si le règlement d'atelier n'était pas rédigé unilatéralement ou s'il y avait moyen de réglementer les amendes.

Or, nous sommes loin de compte.

Le Ministre fait observer qu'il ne rime à rien de vouloir supprimer le 2° de l'article 20 aussi longtemps que la loi sur les règlements d'atelier, qui prévoit des amendes, restera en vigueur.

Il estime qu'une solution pourrait être trouvée en supprimant le 4° de l'article 41 abrogeant l'article 24 de la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier.

Cet article resterait donc en vigueur.

Rappelons que l'article 24 de la loi du 15 juin 1896 stipule que le total des amendes infligées par jour à l'ouvrier ne peut dépasser le 1/5 de son salaire journalier et que le produit des amendes doit être employé au profit des travailleurs.

Un autre membre rappelle qu'un projet de loi sur les règlements d'atelier est pendant au Sénat depuis bientôt 10 ans : ne serait-il pas possible, dans le cadre de la législation sur l'organisation de l'Economie, de modifier par un article supplémentaire la loi sur les règlements d'atelier ?

Aussi pourrait-on disjoindre du projet de Code du Travail à l'examen au Sénat les dispositions relatives aux règlements d'atelier et les insérer dans le projet concernant la protection de la rémunération des travailleurs ?

Le Ministre signale qu'une sous-commission du Sénat étudie les problèmes relatifs à la législation du travail dans le but d'y trouver une solution d'ensemble. Cette Commission examine loi par loi, matière par matière et essaie de clarifier la situation en éliminant progressivement les nombreuses difficultés qu'elle rencontre.

La Commission procède alors au vote sur l'amendement principal de M. Nyffels : il est rejeté par 11 voix contre 6.

Est adopté à l'unanimité l'amendement du Gouvernement au 1° de l'article 20 (Doc. n° 471/8), après que le Ministre eut déclaré qu'il n'existe *pas de plafond* pour les retenues relatives aux assurances-groupe.

L'amendement subsidiaire de M. Nyffels (Doc. n° 471/6) est retiré, son auteur ayant obtenu de la part du Ministre la suppression du 4° de l'article 41.

Hij aarzelt nochtans om het radicale amendement van zijn collega, de heer Nyffels, goed te keuren. Hij dringt erop aan dat men in ieder geval een andere uitdrukking dan « geldboete » tracht te vinden.

De Commissie zou zich te dien einde een bedenktijd moeten gunnen.

De Voorzitter is van mening dat een ander controle-middel dan de Werkrechtersraad op de geldboeten zou moeten gevonden worden. Er zou een beroepsinstantie moeten zijn die dichter bij de onderneming staat.

Doch men moet een mogelijkheid van beroep openstellen.

Volgens een lid vertoonde het *voorontwerp* een zekere soepelheid; de krachtens het *huishoudelijk reglement* opgelegde geldboeten waren er ook in vermeld.

Deze bepaling is jammer genoeg door de Raad van State weggelaten.

De heer Nyffels merkt op dat hij bereid zou zijn zijn amendement in te trekken indien het huishoudelijk reglement niet eenzijdig was opgesteld of indien er een middel bestond om de geldboeten te reglementeren.

Dit is echter op verre na niet het geval.

De Minister merkt op dat het geen zin heeft 2° van artikel 20 te willen weglaten zolang de wet op het werkplaatsreglement waarbij geldboeten worden bepaald, van kracht blijft.

Hij is de mening toegedaan dat een oplossing zou kunnen gevonden worden door 4° van artikel 41, waarbij artikel 24 van de wet van 15 juni 1896 op het werkplaatsreglement wordt opgeheven, weg te laten.

Dit artikel zou dus van kracht blijven.

Wij herinneren eraan dat in artikel 24 van de wet van 15 juni 1896 bepaald wordt dat het totaal van de per dag aan de werknemer opgelegde geldboeten 1/5 van zijn dagloon niet mag overschrijden en dat de opbrengst van de geldboeten ten bate van de werknemers moet worden gebruikt.

Een ander lid herinnert eraan dat een wetsontwerp op de werkplaatsreglementen sedert bijna 10 jaar bij de Senaat aanhangig is : zou het niet mogelijk zijn in het kader van de wetgeving op de organisatie van het bedrijfsleven de wet op het werkplaatsreglement in een bijkomend artikel te wijzigen ?

Zouden de bepalingen betreffende de werkplaatsreglementen uit het ontwerp van Arbeidswetboek, aanhangig bij de Senaat, gelicht kunnen worden en opgenomen in het ontwerp betreffende de bescherming van het loon der werknemers ?

De Minister wijst erop dat een subcommissie van de Senaat de problemen in verband met de arbeidswetgeving onderzoekt met het doel er een algemene oplossing voor te vinden. Deze Commissie onderzoekt wet na wet, stof na stof, en probeert de toestand duidelijk te maken door de talrijke moeilijkheden die zij ontmoet, geleidelijk uit de weg te ruimen.

De Commissie gaat dan over tot de stemming over het amendement in hoofdde van de heer Nyffels : het wordt verworpen met 11 tegen 6 stemmen.

Het amendement van de Regering op 1° van artikel 20 (Stuk n° 471/8) wordt eenparig aangenomen nadat de Minister verklaard heeft dat er *geen maximum bestaat* voor de inhoudingen in verband met de groepsverzekeringen.

Het amendement in bijkomende orde van de heer Nyffels (Stuk n° 471/6) wordt ingetrokken nadat de indiener van de Minister de weglating van 4° van artikel bekomen heeft.

Un commissaire intervient encore pour déclarer qu'il est disposé à voter l'article 20 à condition que le Président intervienne auprès du Président de la Commission compétente du Sénat pour qu'elle disjoigne de l'ensemble du Code du Travail les dispositions relatives au règlement d'atelier.

La Commission doit se prononcer ensuite sur l'amendement de M. Duvivier (Doc. n° 471/4).

Son auteur déclare ne pas vouloir supprimer les amendes; ce serait là une mesure trop radicale. Il constate toutefois que le travailleur n'a aucun recours contre les amendes qui lui sont infligées.

La loi du 15 juin 1896 bien que constituant un progrès social, a néanmoins introduit un système d'exception en ce sens qu'elle a donné à l'employeur un pouvoir arbitraire qui lui octroie la possibilité d'apprécier s'il y a faute ou non.

Il ne peut accepter que ce soit le travailleur qui doive entamer la procédure d'appel; à son avis, il faut renverser les rôles.

Le Ministre fait remarquer que la procédure de conciliation prévue dans l'amendement de M. Duvivier serait extrêmement lourde. Elle aurait pour conséquence d'engorger les conseils de Prud'hommes.

Un membre est également d'avis qu'il faut trouver un système qui supprimerait l'arbitraire de l'employeur. C'est au sein même des entreprises qu'une juridiction compétente devrait déterminer les faits punissables.

L'amendement de M. Duvivier est rejeté.

L'article 20 est adopté à l'unanimité.

Avis des Commissions réunies de l'Emploi et du Travail et de la Justice.

CHAPITRE V.

La commission ayant pris la décision de procéder à la consultation de la Commission de la Justice, une réunion commune des deux commissions fut tenue au cours de laquelle fut examiné le chapitre V ayant trait à la saisie et à la cession de la rémunération.

Au cours de cette réunion, les avis ci-après reproduits ont été recueillis.

Art. 21.

Un intervenant estime que l'employeur n'accorde jamais de « libéralité » au sens juridique du terme, mais bien des primes ou des gratifications extra-contractuelles. Il y aurait donc lieu de remplacer le mot « libéralité » par l'expression « rémunération extra-contractuelle » ou même de supprimer purement et simplement les mots « à titre de libéralité »; en effet, toutes ces prétendues « libéralités » ne sont en réalité que des rémunérations non prévues au contrat.

On fait également remarquer à ce propos que lorsqu'une libéralité est régulièrement servie ou est payée à tout le personnel indistinctement, elle est considérée par une jurisprudence très généralement admise comme un droit acquis.

Un membre attire l'attention sur le fait que c'est le Conseil national du travail qui a proposé d'assimiler les

Een commissielid verklaart bereid te zijn om artikel 20 goed te keuren op voorwaarde dat de Voorzitter bij de bevoegde Commissie van de Senaat stappen doet om de bepalingen betreffende het werkplaatsreglement uit het geheel van het Arbeidswetboek te lichten.

Vervolgens heeft de Commissie zich over het amendement van de heer Duvivier (Stuk n° 471/4) uit te spreken.

De indienier ervan verklaart dat het zijn bedoeling niet is de geldboeten af te schaffen; deze maatregel zou te radicaal zijn. Hij stelt echter vast dat de werknemer geen verhaal heeft tegen de geldboeten die hem opgelegd worden.

De wet van 15 juni 1896 betekent weliswaar een sociale vooruitgang, maar voert toch een uitzonderingsregel in, derwijze dat zij de werkgever een willekeurige macht verleent waardoor het hem mogelijk is te oordelen of er al dan niet een tekortkoming bestaat.

Hij kan niet aanvaarden dat het de werknemer is die de procedure in beroep moet aanvangen; naar zijn mening dienen de rollen te worden omgekeerd.

In zijn antwoord betoogt de Minister dat de in het amendement van de heer Duvivier vervatte verzoeningsprocedure uiterst zwaar zou zijn. Zij zou tot gevolg hebben de Arbeidsgerechten met werk te overstelpen.

Een lid is eveneens de mening toegedaan dat er een regeling moet worden gevonden waardoor elke willekeur vanwege de werkgever uitgeschakeld wordt. Binnen de bedrijven zelf zou een bevoegd rechtscollege dienen uit te maken welke feiten strafbaar zijn.

Het amendement van de heer Duvivier wordt verworpen.

Artikel 20 wordt eenparig aangenomen.

Adviezen van de gezamenlijk vergaderde Commissies voor de Tewerkstelling en Arbeid en voor de Justitie.

HOOFDSTUK V.

Daar de Commissie had beslist het advies van de Commissie voor de Justitie in te winnen, werd een gemeenschappelijke vergadering van beide commissies belegd, tijdens welke hoofdstuk V onderzocht werd, handelend over het beslag op en de overdracht van het loon.

Tijdens deze vergadering werden de hiernavermelde adviezen uitgebracht:

Art. 21.

Een spreker is van oordeel dat de werkgever nooit « giften » — in de juridische betekenis van het woord — toekent, doch wel buiten de arbeidsovereenkomst vallende premies of extra-toelagen. Het woord « gift » dient dus te worden vervangen door de uitdrukking: « niet door de arbeidsovereenkomst bepaalde bezoldiging » of zelfs dienen de woorden: « als gift » eenvoudigweg te worden weggelaten; de zogenaamde « giften » zijn feitelijk niets anders dan een niet in de arbeidsovereenkomst bepaald loon.

In dit verband wordt eveneens betoogd dat een gift, wanneer zij regelmatig zonder onderscheid aan het ganse personeel toegekend of uitbetaald wordt, krachtens een zeer algemeen aanvaarde rechtspraak als een verkregen recht beschouwd wordt.

Een lid vestigt de aandacht op het feit dat de Nationale Arbeidsraad zelf voorgesteld heeft de giften uitdrukkelijk

libéralités de façon expresse à la rémunération proprement dite... Lecture du texte de l'avis du Conseil National du Travail est donnée :

« 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 ». (Avis n° 137 du 24 novembre 1960).

La proposition tendant à la suppression des mots « à titre de libéralités » est néanmoins maintenue. Le texte de l'article 21 serait alors libellé comme suit :

« Pour l'application du présent chapitre, toutes les sommes que l'employeur accorde au travailleur sont assimilées à la rémunération ».

Art. 22.

Aucune remarque n'est formulée.

Art. 23.

Constatation est faite que le projet innove considérablement en matière de saisie et de cession. Il accorde en effet un privilège à l'action alimentaire.

En effet, en vertu du projet, les rémunérations attribuées à l'épouse à la suite d'une action alimentaire, à concurrence d'au moins 2/5 ne seront plus saisissables pour le surplus ni susceptibles de retenues, même pour exécuter une cession précédemment consentie à un tiers.

Dorénavant les autres créanciers seront défavorisés. Le travailleur dont l'obligation alimentaire sera exécutée sur la rémunération à concurrence de 2/5 sera pratiquement insolvable et ne trouvera en conséquence plus de crédit.

Art. 24.

Le § 1 de cet article contient une heureuse innovation dans ce sens que la cession du salaire doit se faire par un acte distinct de celui qui contient l'obligation principale dont elle garantit l'exécution.

Il est cependant constaté que le texte du § 1 ne prévoit pas de sanction.

Les commissions réunies proposent alors d'ajouter au § 1, l'alinéa suivant : « Les dispositions du présent paragraphe sont prescrites à peine de nullité », et de supprimer les mots « à peine de nullité » qui figurent au début du 1^{er} alinéa.

Le nouveau texte du 1^{er} alinéa serait le suivant :

« § 1. — La cession de la rémunération doit être, etc... l'exécution, acte établi en autant d'exemplaires qu'il y a de parties... »

M. Schyns dépose un amendement prévoyant que les cessions de rémunérations soient nulles si l'acte n'est pas rédigé dans la langue de la région (Doc. n° 471/9).

Cet amendement est combattu en vertu de l'article 23 de la Constitution selon lequel : « l'emploi des langues usitées en Belgique est facultatif; il ne peut être réglé que par la loi et seulement pour les actes de l'autorité publique et pour les affaires judiciaires ».

gelijk te stellen met het eigenlijke loon... Er wordt lezing gedaan van het advies van de Nationale Arbeidsraad :

« De Raad stelt dan ook voor, dat in beschikkingen welke gemeenschappelijk zijn voor beslag en afstand, zou worden verduidelijkt, dat de giften in casu gelijkgesteld worden met de beloning » (advies n° 137 van 24 november 1960).

Het voorstel tot weglating van de woorden : « als gift » wordt evenwel behouden. De tekst van artikel 21 zou dan als volgt luiden :

« Voor de toepassing van dit hoofdstuk worden de sommen die de werkgever aan de werknemer toekent met loon gelijkgesteld. »

Art. 22.

Hierover wordt geen opmerking gemaakt.

Art. 23.

Vastgesteld wordt dat het ontwerp inzake beslag en overdracht belangrijke nieuwigheden invoert. Het kent, inderdaad een voorrecht toe inzake alimentatievordering.

Krachtens het ontwerp zal het loon dat ingevolge een alimentatievordering aan de echtgenote is toegekend, ten belope van ten minste 2/5, inderdaad niet meer voor het overblijvend gedeelte in beslag kunnen worden genomen of voor inhoudingen vatbaar zijn, zelfs voor de tenuitvoerlegging van een vooraf tegenover een derde ingewilligde overdracht.

Voortaan zullen de andere schuldeisers benadeeld zijn. De werknemer van wiens loon men 2/5 zal afhouden ter voldoening van zijn onderhoudsplicht, zal praktisch insolvent zijn en dienvolgens geen krediet meer vinden.

Art. 24.

In § 1 van dit artikel komt een nieuwigheid voor welke in die zin gelukkig is, dat de overdracht van het loon moet gebeuren in een andere akte dan die welke de hoofdverbintenis bevat waarvan zij de uitvoering waarborgt.

Men stelt nochtans vast dat de tekst van § 1 in geen sanctie voorziet.

De verenigde commissies stellen dan voor aan § 1 volgend lid toe te voegen : « De bepalingen van deze paragraaf zijn voorgeschreven op straffe van nietigheid. » en de woorden « op straffe van nietigheid », die voorkomen bij het begin van het eerste lid, weg te laten.

De nieuwe tekst van het eerste lid zou dan luiden als volgt :

« 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 opge maakt... »

De heer Schyns stelt een amendement voor waarin is bepaald dat de overdracht van loon nietig is indien de akte niet opgesteld is in de taal van de streek (Stuk n° 471/9).

Dit amendement wordt bestreden op grond van artikel 23 van de Grondwet, dat luidt : « Het gebruik der in België gesproken talen is vrij; het kan slechts bij de wet geregeld worden en alleen voor de handelingen van de openbare overheid en voor de gerechtszaken ».

Certains membres proposent alors que l'acte de cession des rémunérations soit obligatoirement rédigé dans les trois langues nationales.

Il est objecté à cette proposition qu'il n'y a pas lieu d'exiger le trilinguisme de l'acte de cession alors qu'aucune obligation d'ordre linguistique n'existe pour le contrat lui-même.

Sur les §§ 2 et 3, un commissaire estime que la procédure d'opposition à la cession de rémunérations risque d'être souvent frappée de nullité. Cette procédure impose au travailleur qui a cédé sa rémunération une série de formalités complexes qu'il aura peine à remplir correctement. La procédure de validation de la cession ne devrait-elle pas plutôt être imposée au bénéficiaire de cette cession ?

Le Gouvernement ne pourrait-il proposer un autre texte dans ce sens ?

Au § 5 qui vise la procédure de signification de la cession de rémunération et impose des notifications par lettre recommandée à la poste, M. Charpentier dépose un amendement permettant aussi la procédure par exploit d'huissier (Doc. n° 471/9). Sur l'observation qui lui est faite que ces exploits d'huissier augmenteraient considérablement les frais, il complète son amendement en proposant que ces frais n'entrent pas en taxe.

Un membre demande si, au 2^{me} alinéa du § 5, il faut comprendre que le débiteur cédé peut exécuter la décision dans les 5 jours à partir du jugement ou bien dans les 5 jours à partir de la notification qui lui en est faite.

La Commission estime qu'il s'agit de 5 jours à partir du jugement.

Trouvant l'expression plus adéquate, un commissaire propose le remplacement des mots « par tout débiteur cédé » figurant au 2^{me} alinéa du § 6, par les mots « dans les mains de tout nouvel employeur ».

Au § 7, le terme « engagement » qui est employé n'est pas conforme à la terminologie généralement admise. Il fait penser à une obligation civile. Ne serait-il pas préférable de lui substituer l'expression « louage de service » qui correspond à une notion bien établie.

Donnant son avis sur l'article 36, un membre estime que la protection de la rémunération organisée par l'article 19 de la loi du 16 décembre 1851 devrait être étendue à des montants supérieurs à ceux proposés. En outre, il vaudrait mieux prévoir une protection distincte pour la rémunération de l'année courante et pour celle qui comprend des indemnités pour rupture du louage de services, quitte à établir un plafond global qui pourrait être de 360.000 francs.

Ici aussi, le terme « louage de services » est à préférer à celui de « engagement » se trouvant dans le texte du projet.

L'avis de la Commission de la Justice ainsi recueilli lors de la réunion commune des Commissions de la Justice et de l'Emploi et du Travail, cette dernière commission a repris ses délibérations sur le Chapitre V du projet.

Art. 21.

Un membre de la Commission de la Justice ayant proposé de supprimer les mots « à titre de libéralité », le Ministre fait remarquer que dans ce cas toutes les opérations financières entre l'employeur et le travailleur pour l'application du chapitre V seraient considérées comme rémunérations, par exemple le remboursement des frais, dé-

Sommige leden stellen dan voor dat als verplichting zou gelden dat de akte van overdracht van het loon in de drie nationale talen wordt opgesteld.

Tegen dit voorstel wordt aangevoerd dat er geen aanleiding toe bestaat de drietaligheid van de akte van overdracht te eisen, daar waar er geen enkele taalverplichting bestaat voor het contract zelf.

Aangaande de §§ 2 en 3 is een lid de mening toegedaan dat de procedure van verzet tegen de overdracht van loon, vaak nietig zou kunnen verklaard worden. Die procedure legt de werknemer, die zijn loon heeft afgestaan, een reeks ingewikkelde formaliteiten op, die hij moeilijk behoorlijk zal kunnen vervullen. Zou men de procedure tot bekrachtiging van de overdracht niet eerder moeten opleggen aan hem ten gunste van wie de overdracht geschiedt ?

Kan de Regering geen andere tekst in die zin voorstellen ?

Op § 5, waarbij de procedure inzake kennisgeving van de overdracht van loon wordt geregeld en volgens welke de kennisgeving bij ter post aangetekende brief dient te geschieden, stelt de heer Charpentier een amendement voor waarbij ook het deurwaardersexploot als procedure wordt aangenomen (Stuk n° 471/9). Wanneer hij er opmerkzaam op wordt gemaakt dat die deurwaardersexploiten de kosten merkkelijk zullen verhogen, vult hij zijn amendement aan met de bepaling, dat de kosten daarvan niet worden meegerekend.

Een lid vraagt of het tweede lid van § 5 zo te verstaan is, dat de gecedeerde schuldenaar de beslissing kan uitvoeren binnen 5 dagen nadat het vonnis is gewezen, dan wel binnen 5 dagen nadat er hem kennis van is gegeven ?

De Commissie meent dat hierbij wordt bedoeld : 5 dagen na uitspraak van het vonnis.

Een lid stelt voor de in het tweede lid van § 6 voorkomende woorden « door iedere nieuwe gecedeerde schuldenaar » te vervangen door « in handen van iedere nieuwe werkgever », welke uitdrukking hem beter lijkt te passen.

Het in § 7 gebruikte woord « dienstbetrekking » stemt niet overeen met de algemeen aangenomen terminologie. Het overeenkomstige Franse woord « engagement » doet denken aan een burgerlijke verbintenis. Wellicht wordt het beter vervangen door « arbeidsovereenkomst », welke term aan een vaststaand begrip beantwoordt.

In verband met artikel 36 spreekt een lid de mening uit, dat de bij artikel 19 van de wet van 16 december 1851 verleende bescherming van het loon van toepassing zou moeten worden gemaakt op hogere bedragen dan is voorgesteld. Voorts verdient het de voorkeur te voorzien in een verschillende bescherming voor het loon van het lopende jaar en voor het loon waarin vergoedingen wegens verbreking van arbeidsovereenkomst zijn begrepen. Er kan echter wel een globaal maximum, bij voorbeeld 360.000 frank, worden vastgesteld.

Ook hier verdient « arbeidsovereenkomst » de voorkeur boven de in de tekst van het ontwerp gebruikte term « dienstbetrekking ».

Nadat de Commissie voor de Justitie bovenstaand advies had uitgebracht op de gemeenschappelijke vergadering van de Commissies voor de Justitie en voor de Tewerkstelling en de Arbeid, hervatte laatstgenoemde commissie haar beraadslaging over Hoofdstuk V van het ontwerp.

Art. 21.

In verband met het door een lid van de Commissie voor de Justitie gedane voorstel om de woorden « als gift » weg te laten, merkt de Minister op dat in dat geval, voor de toepassing van hoofdstuk V, alle financiële verrichtingen tussen werkgever en werknemer als loon zouden worden beschouwd, bij voorbeeld de terugbetaling van kosten en

penses et même des paiements effectués par le travailleur pour compte de l'employeur; les avances faites par l'employeur pour couvrir des frais éventuels; les paiements par l'employeur de marchandises fournies par le travailleur; c'est-à-dire tous les paiements qui ne rentrent point dans le cadre des obligations de l'engagement.

Bref, l'expression « toutes les sommes... » proposée par la Commission de la Justice est beaucoup trop large.

Un membre appuie l'avis du Ministre et ajoute que les sommes remboursées par l'employeur pour frais de déplacement ne doivent pas être assimilées à des rémunérations en application de l'article 21. Il s'agit du remboursement d'une avance faite par le travailleur.

Un autre membre rappelle que, dans le secteur de la construction, il existe des conventions accordant à des travailleurs travaillant en dehors de la région des suppléments de salaire compensant les frais de nourriture et de logement : ces sommes seront-elles saisissables ?

Les cadeaux remis par le service social d'une société à l'occasion d'un mariage, etc., sont-ils considérés comme des libéralités ?

Un commissaire croit pouvoir répondre négativement. Ces libéralités sont en réalité un droit existant en vertu d'une règle préétablie. Il n'est nul besoin de l'article 21 pour que ce droit soit protégé.

De l'avis de divers membres, l'article 21 est superflu. Il doit être supprimé. Il ne faut pas permettre la saisie des « libéralités ». Il suffit que la rémunération au sens strict du terme puisse l'être dans les limites du projet.

Le Ministre rappelle que c'est le Conseil National du Travail qui a proposé qu'en matière de saisie et de cession les libéralités soient expressément assimilées à la rémunération. Supprimer l'article 21 serait une mauvaise solution car cela permettrait la saisie pour le tout des libéralités qui, dans l'esprit de certains commissaires, devraient y échapper.

Le Président ayant soulevé le cas des allocations familiales, il lui est répondu que celles-ci ne sont pas à charge de l'employeur et ne tombent pas dès lors sous l'application de l'article 21.

D'ailleurs l'Exposé des motifs est clair (p. 4, Doc. n° 476/1) : « En disposant que les avantages sont reçus de l'employeur, le projet vise à exclure de la protection des mêmes avantages lorsqu'ils sont payés par des organismes, etc. ...tels que ... les caisses pour allocations familiales... »

Un commissaire voudrait que le rapport stipule que sont exclues de la rémunération définie à l'article 21 et, par conséquent, ne sont pas saisissables, les allocations provenant des fonds de sécurité d'existence et, en général, les allocations spéciales attribuées par des fonds gérés paritairement.

Le Ministre préfère se référer à la définition de la rémunération établie par le projet. Il appartiendra à la justice de dire dans chaque cas particulier qui lui sera soumis si telle allocation correspond ou non à la définition de la rémunération au sens de la loi.

Un membre signale que certains employeurs accordent, en exécution d'une convention, un supplément de 40 francs par jour aux travailleurs victimes d'une conjoncture économique défavorable. Il craint que ces sommes ne soient comprises dans la rémunération définie à l'article 21.

Il propose une nouvelle rédaction de l'article 21 qui se lirait comme suit : « Peuvent seuls être saisis le salaire ou le traitement... ». Cela ferait échapper à la saisie et empêcherait la cession de toute rémunération ou libéralité qui n'aurait pas strictement le caractère de salaire ou de traitement.

uitgaven en zelfs van betalingen welke de werknemer voor rekening van de werkgever heeft gedaan; de door de werkgever voorgeschoten bedragen ter dekking van eventuele kosten; de bedragen door de werkgever uitbetaald voor goederen welke de werknemer heeft geleverd; met andere woorden alle betalingen welke niet onder de uit de dienstbetrekking volgende verplichtingen vallen.

Kortom, wat de Commissie voor de Justitie voorstelt (« alle bedragen... ») is veel te ruim.

Een lid valt het standpunt van de Minister bij en voegt eraan toe dat de bedragen, door de werkgever terugbetaald voor reiskosten, bij toepassing van artikel 21 niet gelijk mogen worden gesteld met loon. Daarbij gaat het om terugbetaling van een door de werknemer voorgeschoten bedrag.

Een ander lid brengt in herinnering dat er in het bouwbedrijf overeenkomsten bestaan waarbij de werknemers, bij arbeid buiten hun streek, loontoeslag wordt toegekend ter vergoeding van kosten voor voedsel en huisvesting. Worden die bedragen vatbaar voor beslag ?

Worden de geschenken, door de sociale dienst van een vennootschap aangeboden ter gelegenheid van een huwelijk, enz., als giften beschouwd ?

Een commissielid meent ontkenend te mogen antwoorden. Deze giften zijn feitelijk een recht, dat krachtens een vooraf gestelde regel bestaat. Artikel 21 is volstrekt onnodig om dit recht te beschermen.

Verscheidene leden beschouwen artikel 21 als overbodig : het moet worden weggelaten. Er mag geen beslag op « giften » worden gelegd. Het volstaat dat het loon *stricto sensu* vatbaar voor beslag is binnen de perken van het ontwerp.

De Minister herinnert eraan dat de Nationale Arbeidsraad zelf voorgesteld heeft dat de giften inzake beslag of overdracht uitdrukkelijk met het loon worden gelijkgesteld. Artikel 21 weglaten zou een slechte oplossing zijn, want zulks zou het beslagleggen op het geheel der giften mogelijk maken, welke naar de mening van sommigen niet vatbaar voor beslag mogen zijn.

De Voorzitter brengt het geval van de kinderbijslag ter sprake en er wordt hem geantwoord dat deze niet ten laste van de werkgever is en dat hij dan ook niet onder artikel 2 valt.

In de memorie van toelichting wordt trouwens duidelijk gezegd (blz. 4, stuk n° 471/1) : « Waar het ontwerp bepaalt dat deze voordelen van de werkgever worden ontvangen beoogt het deze zelfde voordelen uit de bescherming te sluiten wanneer zij worden uitgekeerd door instellingen... zoals... de kinderbijslagfondsen... »

Een Commissielid verlangt dat in het verslag wordt bepaald dat de prestaties uit een fonds voor bestaanszekerheid en in het algemeen de speciale prestaties toegekend paritair beheerde fondsen, van het in artikel 21 bepaalde loon worden uitgesloten en dus niet vatbaar voor beslag zijn.

De Minister verkiest zich te houden aan de omschrijving van het loon, zoals die in het ontwerp wordt gegeven. Het hoort aan het gerecht voor elke voorkomende zaak afzonderlijk uit te maken of een prestatie al dan niet overeenstemt met de omschrijving van het loon in de zin van de wet.

Een lid wijst erop dat sommige werkgevers ter uitvoering van een overeenkomst een bijkomende uitkering van 40 frank per dag toekennen aan de werknemers die het slachtoffer zijn van een ongunstige economische conjunctuur. Hij vreest dat deze sommen in het in artikel 21 bepaalde loon zullen worden begrepen.

Hij stelt een nieuwe redactie van artikel 21 voor, dat dan als volgt zou luiden : « Op het loon of de wedde alleen mag beslag worden gelegd. » Aldus wordt het mogelijk gemaakt om 't even welke bezoldiging die strikt genomen geen loon of wedde is, tegen beslag te vrijwaren, terwijl de overdracht ervan wordt verhinderd.

Un commissaire réplique que ce système serait de nature à favoriser l'instauration d'un régime généralisé de rémunération au moyen de libéralités. Cela pourrait nuire grandement à la stabilité et au progrès du statut des travailleurs dont une importante partie de la rémunération échapperait au caractère salarial.

La commission décide de voter sur l'article 21 dans sa version originale (Doc. n° 471/1).

L'article 21 est adopté par 12 voix et 1 abstention.

Art. 22.

Lors de la réunion commune de la commission de la Justice et de celle de l'Emploi et du Travail, la fixation d'un plafond de 10.000 francs tel que prévu à cet article avait fait l'objet de critiques.

Un commissaire reprend ces critiques. Ne serait-il pas préférable de s'en tenir à 1/5 quelle que soit l'importance de la somme ?

Selon plusieurs membres, la limitation de la possibilité de saisir ou de céder au-delà de 2/5 de la rémunération, quel que soit le montant de celle-ci, empêchera la néfaste prolifération des ventes à crédit portant souvent sur des articles coûteux et peu utiles.

Un commissaire cependant n'est pas convaincu de ce qu'en procédant ainsi on atteindra le but poursuivi. Il vaudrait mieux revoir la législation visant spécialement la vente à crédit. C'est là qu'il faut trouver le remède aux réels abus qui continuent à se commettre en cette matière. En supprimant le plafond, d'autre part, nous nuirons gravement aux intérêts parfois très respectables de certains créanciers.

Il est encore observé qu'il ne convient pas de légiférer en fonction d'abus assez rares. Tout en protégeant le travailleur contre lui-même, il faut surtout contribuer à son éducation.

Un autre membre pense qu'il faut tenir compte de la situation familiale du travailleur; le plafond devrait être relevé quand il s'agit de travailleurs, pères de famille nombreuse.

M. Castel dépose alors un amendement tendant à remplacer l'article 22 par ce qui suit (Doc. n° 471/10) :

« 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. »

Cet amendement est adopté par 11 voix et 1 abstention.

Art. 23.

Un amendement de M. Castel (Doc. n° 471/10) tend à remplacer le début du 1^{er} alinéa par le texte suivant :

« La limitation prévue à l'article 22 n'est pas applicable ».

Le dernier alinéa de l'article 23 est modifié dans le sens de l'amendement de M. Castel à l'article 22; sont donc

Een commissielid antwoordt dat dergelijk stelsel het tot stand komen van een veralgemeende beloningsregeling door middel van giften in de hand kan werken. Dit zou zeer schadelijk kunnen zijn voor de stabiliteit en de verdere verbetering van het statuut van de arbeiders, wier beloning voor een groot deel het wezenlijke kenmerk van « loon » zou verliezen.

De Commissie beslist artikel 21 in zijn aanvankelijke vorm (Stuk n° 471/1) goed te keuren.

Artikel 21 wordt aangenomen met 12 stemmen en 1 onthouding.

Art. 22.

Tijdens de gemeenschappelijke vergadering van de Commissie voor de Justitie en van de Commissie voor de Tewerkstelling en Arbeid, gaf het vaststellen van een maximum van 10.000 frank, waarin dit artikel voorziet, aanleiding tot kritiek.

Een commissielid herhaalt die kritiek. Ware het niet verkieslijker zich te houden aan 1/5, wat het bedrag ook zij ?

Volgens verscheidene commissieleden zou de beperking van de mogelijkheid om meer dan 2/5 van het loon over te dragen of er beslag op te leggen, wat ook het bedrag ervan zij, de verderfelijke toeneming beletten van de verkopen op afbetaling, dikwijls voor dure en weinig nuttige artikelen.

Een commissielid is er echter niet van overtuigd dat met een dergelijk optreden het nagestreefde doel bereikt zal worden. Beter ware het de wetgeving die bijzonder de verkoop op afbetaling betreft, te herzien. Daar dient het redmiddel te worden gevonden tegen de reële misbruiken die op het bedoelde gebied nog steeds begaan worden. Door afschaffing van het maximum zullen wij anderzijds de soms zeer gerechtvaardigde belangen van sommige schuldeisers benadelen.

Verder wordt opgemerkt dat het niet past een wet uit te vaardigen voor eerder zeldzame misbruiken. Terwijl men de werknemer tegen eigen verkeerde neigingen moet beschermen, moet men vooral tot zijn opvoeding bijdragen.

Een ander lid denkt dat rekening moet worden gehouden met de gezinstoestand van de werknemer; het maximum dient te worden verhoogd, wanneer het werknemers geldt die hoofden van grote gezinnen zijn.

De heer Castel stelt daarop een amendement voor, dat ertoe strekt artikel 22 te vervangen door wat volgt (stuk n° 471/10) :

« 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 vermindering zijn gebracht. »

Dit amendement wordt aangenomen met 11 stemmen en 1 onthouding.

Art. 23.

Een amendement van de heer Castel (Stuk n° 471/10) beoogt de vervanging van de aanvang van het eerste lid door volgende tekst :

« De in artikel 22 voorgeschreven beperking is niet van toepassing ».

Het laatste lid van artikel 23 wordt gewijzigd overeenkomstig het amendement van de heer Castel op

supprimés les mots « la portion de ... » et « ... visée à l'article 22, § 1, alinéa 2... ».

L'amendement est adopté à l'unanimité ainsi que l'article 23.

Art. 24.

Le Ministre dépose un nouveau texte de cet article, texte qui est aussitôt repris par la Commission :

« § 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 des §§ 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 sort ses effets après que le cessionnaire :

1^o aura notifié au cédant son intention d'exécuter la cession;

2^o aura envoyé au débiteur cédé une copie de la notification visée au 1^o;

3^o aura envoyé au débiteur cédé, après l'expiration du délai d'opposition une copie certifiée conforme de l'acte de cession.

§ 3. — Dans les dix jours de l'envoi de la notification visée au § 2, 1^o, le cédant peut 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 cédant fait opposition, se font par lettre recommandée à la poste ou par sommation d'huissier dont les frais n'entrent pas en taxe.

§ 5. — 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.

artikel 22; de woorden « het in artikel 22, § 1, tweede lid, bedoelde gedeelte van » worden dus weggelaten.

Het amendement evenals artikel 23 worden eenparig aangenomen.

Art. 24.

De Minister stelt voor dit artikel een nieuwe tekst voor. Deze wordt onmiddellijk door de Commissie overgenomen :

« § 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^o aan de overdrager kennis heeft gegeven van zijn voornemen de overdracht uit te voeren;

2^o aan de gecedeerde schuldenaar een afschrift van de onder 1^o genoemde kennisgeving heeft gestuurd;

3^o na het verstrijken van de termijn voor verzet, aan de gecedeerde schuldenaar een eensluidend verklaard afschrift van de akte van overdracht heeft gezonden.

§ 3. — Binnen tien dagen na de verzending van de in § 2, 1^o, bedoelde kennisgeving kan de overdrager 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, bij ter post aangetekende brief of bij deurwaardersexploot, waarvan de kosten niet in rekening mogen gebracht worden.

§ 5. — 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. — 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. »

Ce texte tient compte des remarques faites par certains membres de la Commission de la Justice.

§ 1. — Amendement de M. Schyns (Doc. n° 471/9) : la cession de rémunération sera nulle si l'acte de cession n'est pas rédigé dans la langue de la région.

L'auteur déclare que son amendement doit être modifié comme suit : « ... dans la langue du cédant ».

Il lui est rappelé les objections d'ordre constitutionnel (art. 23 de la Constitution) faites lors de la réunion conjointe avec la Commission de la Justice. Un membre propose que l'acte de cession de salaires soit obligatoirement rédigé dans les trois langues nationales.

M. Schyns n'insiste pas et retire son amendement.

§ 4. — L'amendement de M. Charpentier (Doc. n° 471/9) tombe par suite de la nouvelle rédaction du § 4. Mis au vote l'article 24 est adopté à l'unanimité.

Art. 24bis.

Un article 24bis ayant été adopté à l'occasion de l'examen de l'article 2 (voir supra), il s'ensuit que l'article 25 (Doc. n° 471/1) devient à présent l'article 26, etc.

CHAPITRE VI.

Surveillance.

Art. 25 et 26.

Adoptés à l'unanimité.

Art. 27.

L'amendement de M. Nyffels au troisième alinéa, 3^e ligne (Doc. n° 471/6) est adopté sans discussion.

L'article 27 amendé est adopté à l'unanimité.

Art. 28, 29 et 30.

Adoptés à l'unanimité.

CHAPITRE VII.

Dispositions pénales.

Art. 31 à 35.

Adoptés à l'unanimité.

§ 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 op het loon en het totaal bedrag aan de overdrager over.

§ 8. — Dit artikel is niet van toepassing wanneer de overdracht van het loon in een authentieke akte is vastgesteld. »

In deze tekst wordt rekening gehouden met de opmerkingen die door sommige leden van de Commissie voor de Justitie gemaakt werden.

§ 1. — Amendement van de heer Schyns (Stuk n° 471/9) : de overdracht van loon is nietig zo de akte van overdracht niet gesteld is in de taal van de streek.

De indiener verklaart dat zijn amendement moet gewijzigd worden als volgt : « ... in de taal van de overdrager ».

Hij wordt opnieuw attent gemaakt op de bezwaren van grondwettelijke aard (art. 23 van de Grondwet) die naar voren werden gebracht tijdens de gemeenschappelijke vergadering met de Commissie voor de Justitie. Een lid stelt voor dat de akte van overdracht van het loon verplicht in de drie nationale talen gesteld zal worden.

De heer Schyns dringt niet aan en trekt zijn amendement in.

§ 4. — Het amendement van de heer Charpentier (Stuk n° 471/9) vervalt ingevolge de nieuwe redactie van § 4. Artikel 24 wordt eenparig aangenomen.

Art. 24bis.

Bij de bespreking van artikel 2 is een artikel 24bis aangenomen (zie hoger). Hieruit volgt dat artikel 25 (stuk n° 471/1) nu artikel 26 wordt, enz.

HOOFDSTUK VI.

Toezicht.

Artt. 25 en 26.

Eenparig aangenomen.

Art. 27.

Het amendement van de heer Nyffels op het derde lid, 3^e regel (Stuk n° 471/6), wordt zonder opmerking aangenomen.

Het geamendeerde artikel 27 wordt met eenparigheid aangenomen.

Artt. 28, 29 en 30.

Eenparig aangenomen.

HOOFDSTUK VII.

Strafbepalingen.

Artt. 31 tot 35.

Eenparig aangenomen.

CHAPITRE VIII.

Dispositions finales.

Art. 36.

Un nouveau texte est présenté par le Gouvernement; il tient compte des remarques faites par certains membres de la Commission de la Justice :

« 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 ladite 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.

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.

2° l'alinéa 1^{er} du 4° est abrogé. »

Le Ministre justifie cet amendement comme suit :

Selon le projet de loi initial le privilège général sur les meubles, dont bénéficie le salaire des travailleurs a été mis sur le même pied que le privilège des frais de justice exposés dans l'intérêt commun des créanciers.

Bien que l'article 19 de la loi du 16 décembre 1851, qui fixe l'ordre des privilèges, ait été adapté dans ce sens, cette disposition pourrait manquer ses effets, puisque aussi bien les articles 17 et 21 que l'article 25 s'écarteraient formellement de l'ordre fixé.

L'article 36 ainsi modifié est adopté à l'unanimité.

Art. 37.

Un nouveau texte repris ci-après est présenté par le Gouvernement :

« L'article 545 du Code de commerce est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 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°bis de la loi du 16 décembre 1851 sur les privilèges et hypothèques. »

HOOFDSTUK VIII.

Slotbepalingen.

Art. 36.

Een nieuwe tekst wordt door de Regering voorgesteld; daarin wordt rekening gehouden met de opmerkingen van sommige leden van de Commissie voor de Justitie :

« 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 in artikel 1 van de wet betreffende de bescherming van het loon der werknemers bedoelde 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.

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. »

De Minister verantwoordt dit amendement als volgt :

Volgens het oorspronkelijk wetsontwerp werd het algemeen voorrecht op de roerende goederen, ten bate van het loon der werknemers, gelijkgesteld met het voorrecht van de gerechtskosten die in het gemeenschappelijk belang van de schuldeisers gedaan werden.

Ofschoon artikel 19 van de wet van 16 december 1851, waarbij de volgorde van de voorrechten wordt vastgesteld, in die zin werd aangepast, zou deze bepaling toch haar uitwerking missen, gelet op het feit dat zowel artikelen 17 en 21 als artikel 25 uitdrukkelijk afwijken van de rangorde bepaald in artikel 19.

Het aldus gewijzigde artikel 36 wordt eenparig aangenomen.

Art. 37.

Een nieuwe hierna overgenomen tekst wordt door de Regering voorgesteld :

« Artikel 545 van het Wetboek van Koophandel wordt door de volgende bepaling vervangen :

« Art. 545. — Voor de in artikel 1 van de wet betreffende de bescherming van het loon der werknemers bedoelde 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 hypotheeken, ten gunste van dezelfde personen. »

L'article 37 ainsi modifié est adopté à l'unanimité.

Art. 38.

1) L'amendement de M. Nyffels (Doc. n° 471/6) tombe par suite du rejet de son amendement principal à l'article 20.

2) L'article 24 de la loi du 15 juin 1896 restant en vigueur par suite de la suppression du 4° de l'article 41, le 2° de l'article 38 tombe également.

L'article 38 ainsi modifié est adopté à l'unanimité.

Art. 39, 40 et 41.

Les articles 39, 40 et 41 (moins le 4°) sont adoptés à l'unanimité.

Art. 41bis.

Un amendement gouvernemental insère dans le texte du projet un article 41bis dont le texte est repris ci-dessous :

« 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 du 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 abrogés. »

Le Ministre explique le sens de cet amendement :

Puisque la possibilité de cession ne déroge en rien aux dispositions de la loi du 20 juillet 1957 réglementant les ventes à tempérament et leur financement, le maintien des dispositions dont l'abrogation est prévue donnerait uniquement lieu à équivoque. Il y a donc lieu de les abroger.

L'article 41bis est adopté à l'unanimité.

Art. 42.

Adopté à l'unanimité.

L'ensemble du projet tel qu'il est reproduit ci-après est adopté à l'unanimité.

Le Rapporteur,

O. LEBAS.

Le Président,

O. BEHOGNE.

Het aldus gewijzigde artikel 37 wordt eenparig aangenomen.

Art. 38.

1) Het amendement van de heer Nyffels (Stuk n° 471/6) vervalt ingevolge het verwerpen van zijn amendement in hoofddorde op artikel 20.

2) Daar artikel 24 van de wet van 15 juni 1896 van kracht blijft ingevolge de weglating van het 4° van artikel 41, vervalt het 2° van artikel 38 eveneens.

Het aldus gewijzigde artikel 38 wordt eenparig aangenomen.

Artt. 39, 40 en 41.

De artikelen 39, 40 en 41 (met uitzondering van 4°), worden eenparig aangenomen.

Art. 41bis.

Bij amendement van de Regering wordt in de tekst van het ontwerp een artikel 41bis ingevoegd, dat hierna wordt afgedrukt :

« 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 arbeiderslonen, 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 dienstpersoneel, de bezoldigingen der bedienden of klerken der private bedrijven en burgerlijke of handelsvennootschappen » opgeheven. »

De Minister licht de draagwijdte van het amendement volgenderwijs toe :

Aangezien de mogelijkheid van overdracht in niets meer afwijkt van de bepalingen van de wet van 20 juli 1957 tot regeling van de verkoop op afbetaling, zou het bestaan van bedoelde bepalingen nog alleen aanleiding kunnen geven tot verwarring. Zij dienen derhalve opgeheven te worden.

Artikel 41bis wordt eenparig aangenomen.

Art. 42.

Eenparig aangenomen.

Het ontwerp in zijn geheel, zoals het hierna volgt, wordt eenparig aangenomen.

De Verslaggever,

O. LEBAS.

De Voorzitter,

O. BEHOGNE.

TEXTE ADOPTÉ PAR LA COMMISSION.

CHAPITRE I^{er}.

Champ d'application.

Article premier.

La présente loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs.

Pour l'application de la présente loi sont assimilées :

1° aux travailleurs : les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent, contre rémunération, des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne ;

2° aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.

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

Art. 2.

La présente loi entend par « rémunération » :

1° tous les avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement ;

2° les pourboires auxquels le travailleur a droit en raison de son engagement ou en vertu de l'usage.

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.

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.

TEKST AANGENOMEN DOOR DE COMMISSIE.

HOOFDSTUK I.

Toepassingsgebied.

Eerste artikel.

Deze wet is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld :

1° met werknemers : de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst tegen loon, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon ;

2° met werkgevers : de personen die de onder 1° genoemde personen te werk stellen.

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

Art. 2.

In deze wet 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.

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 betegeling der landloperij en der bedelarij.

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 ;
- 2° les concierges ;
- 3° les apprentis ou les stagiaires.

§ 2. — Peuvent être fournis à titre de rémunération en nature :

- 1° le logement, le gaz, l'électricité, l'eau, le chauffage et les combustibles ;
- 2° la jouissance d'un terrain ;
- 3° la nourriture consommée sur les lieux de travail ;

4° les outils, le costume de service ou de travail ainsi que leur entretien, pour autant qu'aucune disposition légale ou réglementaire n'en impose la fourniture ou l'entretien à l'employeur ;

5° les matières ou matériaux nécessaires au travail et dont le travailleur a la charge aux termes de son engagement ou selon l'usage.

La rémunération en nature ne peut comprendre des spiritueux ni des produits nuisibles à la santé du travailleur et de sa famille.

§ 3. — L'employeur ne peut poursuivre un but de lucre à l'occasion du paiement en nature.

Doivent être évaluées au prix de revient, qui ne peut en aucun cas excéder le prix commercial normal :

- 1° les avantages mentionnés au § 2, 4° et 5° ;
- 2° la fourniture du gaz, de l'électricité, de l'eau, du chauffage et des combustibles, dans le cas où l'employeur met à la disposition du travailleur une maison ou plusieurs pièces d'habitation.

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

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° 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 reglementsbepaling er niet toe gehouden is voor de levering en het onderhoud daarvan in te staan ;

5° het voor de arbeid nodige materieel en materiaal dat ten laste van de werknemer is, overeenkomstig zijn dienstbetrekking of het gebruik.

Het loon in natura mag niet bestaan uit sterke dranken en geen voor de gezondheid van de werknemer en zijn gezin schadelijke producten bevatten.

§ 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 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

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 :

1^o conformément aux dispositions suivantes de la loi du 15 mai 1956 sur les éconômats :

a) article 1^{er}, b, pour les travailleurs des services publics;

b) article 3, alinéa 2 pour les autres travailleurs ;

2^o pour le commerce exercé par le travailleur.

Art. 7.

Jusqu'à preuve du contraire, les fournitures faites 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 prestés 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^o 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^o la rémunération des employés, qui doit être payée au moins tous les mois;

3^o les commissions dues aux représentants de commerce, qui doivent être payées au moins tous les trois mois;

4^o les participations aux bénéfices et autres avantages similaires qui sont réglés conformément à l'accord des parties ou au règlement d'atelier.

Il peut être dérogé aux dispositions de l'alinéa 1^{er} par voie de décision de la commission paritaire compétente rendue obligatoire par le Roi conformément à l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires ou par voie de décision du Comité national pour le travail à domicile rendue obligatoire par le Roi conformément à la loi fixant le statut du Comité national pour le travail à domicile, telle qu'elle a été coordonnée par l'arrêté royal du 5 avril 1952.

Sans préjudice des dispositions des alinéas 1^{er} et 2, la rémunération doit être payée aux époques fixées par le règlement d'atelier et au plus tard le quatrième jour ouvrable qui suit la période de paiement prévue.

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^o overeenkomstig de hiernavolgende bepalingen van de wet van 15 mei 1956 betreffende de diensten voor persoonszorg ;

a) artikel 1, b, voor de werknemers der openbare diensten;

b) artikel 3, tweede lid voor de andere werknemers ;

2^o voor de door de werknemer uitgeoefende handel.

Art. 7.

Behoudens tegenbewijs worden de leveringen 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^o het loon van de werknemers die betaald worden tegen tariefloon, taakloon of akkoordloon; in dit geval moet de gedeeltelijke of definitieve afrekening ten minste om de maand geschieden;

2^o het loon van de bedienden dat ten minste om de maand moet worden uitbetaald;

3^o het commissieloon van de handelsvertegenwoordigers, dat ten minste om de drie maanden moet worden uitbetaald;

4^o de aandelen in de winst en andere gelijksoortige voordelen, waarvan de afrekening geschiedt overeenkomstig het akkoord tussen partijen of het werkplaatsreglement.

Van het bepaalde in het eerste lid kan worden afgevoerd bij beslissing van het bevoegde paritair comité, door de Koning algemeen verbindend verklaard overeenkomstig de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités of bij beslissing van het Nationaal Comité voor de huisarbeid, door de Koning 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 tijdstippen bepaald in het werkplaatsreglement en uiterlijk op de vierde werkdag na de gestelde uitbetalingsperiode.

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 ou des locaux y attenants; 3° ou dans des dépendances.

Art. 12.

Un décompte sera remis au travailleur lors de chaque paie.

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 premier, 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. 9.

Wanneer de dienstbetrekking een einde neemt, moet het nog verschuldigde loon onverwijld worden uitbetaald en uiterlijk op de eerste betaaldag die volgt op de datum waarop de dienstbetrekking eindigt.

In dergelijk geval moet de uitbetaling van het nog verschuldigde loon, indien de werknemer erom verzoekt, 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 werknemers, mag de uitbetaling in geen geval geschieden : 1° in een kantine, in een lokaal waar dranken, eetwaren of enigerlei goederen worden verkocht, 2° in vermaakgelegenheden, in belendende lokalen, 3° of in bijgebouwen.

Art. 12.

Bij elke betaling zal aan de werknemer een afrekening worden overhandigd.

Binnen zes maanden na de inwerkingtreding van deze wet bepalen de paritaire comités welke inlichtingen in dit stuk moeten worden verstrekt.

Deze beslissingen van de paritaire comités kunnen door de Koning algemeen verbindend worden verklaard overeenkomstig de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités.

Wanneer de paritaire comités in gebreke blijven, of waar geen paritair comité bestaat, neemt de Koning de in het eerste 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.

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 au travailleur l'avance de la rémunération et de percevoir ensuite de l'employeur ou de la part de celui-ci la rémunération de ce travailleur;

2° de percevoir habituellement la rémunération de ce travailleur moyennant rétribution.

Art. 15.

§ 1^{er}. — Il est interdit à l'employeur d'imposer au travailleur entièrement ou partiellement rémunéré au pourboire, lors de son embauchage, pendant son engagement ou à la fin de celui-ci, des versements sur les pourboires remis à son intention ou d'effectuer sur ceux-ci des retenues autres que celles qui sont autorisées par la loi.

§ 2. — Les commissions paritaires peuvent déterminer par catégorie professionnelle ou par région le mode de répartition de pourboire remis à l'intention des travailleurs. Ces décisions peuvent être rendues obligatoires par le Roi dans les formes prévues par l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires.

En l'absence de commission paritaire, le Roi peut prendre les mesures visées à l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe, après avis du Conseil national du travail.

CHAPITRE III.

Mesurage du travail.

Art. 16.

Lorsqu'il est fait usage, pour mesurer le travail des travailleurs en vue de déterminer leur rémunération, soit de poids, soit de mesures de longueur, de surface, de capacité ou de solidité, il est interdit de se servir d'unités de poids ou de mesures autres que celles établies par la loi du 1^{er} octobre 1855.

Les instruments de mesure légaux dont il est fait usage dans ce but, sont vérifiés et poinçonnés conformément à la dite loi.

Art. 17.

En vue de la détermination de la rémunération des travailleurs, le Roi peut, après avis du Conseil national du travail :

1° interdire, dans des industries déterminées, l'emploi d'unités de comptes qui ne seraient point basées sur le système métrique;

2° prescrire la vérification et le poinçonnage d'appareils de mesure autres que les instruments mentionnés à l'article 16;

3° imposer, pour des industries déterminées, l'emploi d'appareils spéciaux de mesurage.

Le mode de vérification des appareils visés aux 2° et 3°, ainsi que les conditions auxquelles ils devront satisfaire, seront fixés par le Roi.

Art. 14.

Het is aan iedere persoon verboden, zelfs indien hij handelt op grond van een volmacht of van een mondelinge of schriftelijke, algemene of bijzondere, al dan niet beloonde lastgeving :

1° gewoonlijk en zelfs om niet, aan de werknemer een voorschot op het loon te geven en vervolgens van de werkgever of van zijnentwege het loon van deze werknemer in ontvangst te nemen;

2° gewoonlijk tegen vergoeding het loon van de werknemer in ontvangst te nemen.

Art. 15.

§ 1. — Het is de werkgever verboden aan de geheel of gedeeltelijk met fooien betaalde werknemer, bij zijn indienstneming, tijdens zijn dienstbetrekking of bij het beëindigen ervan, stortingen op de te zijnen behoeve overhandigde fooien op te leggen of hierop andere dan wettelijk toegelaten inhoudingen te doen.

§ 2. — De paritaire comités kunnen per beroepencategorie of per gewest bepalen op welke wijze de ten behoeve van de werknemer overhandigde fooien moeten worden verdeeld. Deze beslissingen kunnen door de Koning algemeen verbindend worden verklaard in de vormen bepaald bij de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités.

Waar geen paritair comité bestaat, kan de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de in het eerste lid van deze paragraaf bedoelde maatregelen treffen.

HOOFDSTUK III.

Meting van de arbeid.

Art. 16.

Wanneer er tot het vaststellen van de arbeid der werknemers ten einde hun loon te bepalen, gebruik wordt gemaakt hetzij van gewichten, hetzij van lengte-, vlakke-, inhouds- of lichaamsmaten, dan is het verboden andere eenheden van gewichten of maten bezigen dan die waarvan bij de wet van 1 oktober 1855 wordt voorzien.

De wettige meettuigen die tot dit doel worden gebezigd, worden volgens de voorschriften der wet gekeurd en geijkt.

Art. 17.

Met het oog op de vaststelling van het loon der werknemers, kan de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad :

1° voor bepaalde nijverheidstakken het gebruik verbieden van rekeningseenheden, die niet zouden gesteund zijn op het metriek stelsel;

2° de keuring en ijking voorschrijven van andere meettoestellen dan de toestellen in artikel 16 vermeld;

3° voor bepaalde nijverheidstakken het gebruik opleggen van bijzondere meettoestellen.

De wijze van keuring der toestellen in 2° en 3° bedoeld, alsmede de vereisten waaraan zij moeten voldoen, worden door de Koning vastgesteld.

Art. 18.

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 les rémunérations.

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.

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.

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.

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.

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 plus saisissable et cessible, d'un autre chef qu'à raison des deux cinquièmes diminués de la somme qui ne peut être payée au travailleur pour l'une des causes prévues à l'alinéa 1^{er}.

Art. 24.

§ 1^{er}. — La cession de la rémunération doit être faite par un acte distinct de celui qui contient l'obligation principale dont elle garantit l'exécution.

Cet acte est établi en autant d'exemplaires qu'il y a de parties ayant un intérêt distinct.

Il doit reproduire les dispositions des §§ 2 à 6.

Les dispositions du présent paragraphe sont prescrites à peine de nullité.

§ 2. — A défaut d'opposition du cédant faite conformément au § 3, la cession sort ses effets après que le cessionnaire :

1° aura notifié au cédant son intention d'exécuter la cession;

2° aura envoyé au débiteur cédé une copie de la notification visée au 1°;

3° aura envoyé au débiteur cédé, après l'expiration du délai d'opposition une copie certifiée conforme de l'acte de cession.

§ 3. — Dans les dix jours de l'envoi de la notification visée au § 2, 1°, le cédant peut 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 cédant fait opposition, se font par lettre recommandée à la poste ou par sommation d'huissier dont les frais n'entrent pas en taxe.

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 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, bij ter post aangetekende brief of bij deurwaardersexploot, waarvan de kosten niet in rekening mogen gebracht worden.

§ 5. — 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^o, doivent se conformer aux dispositions des arrêtés pris en exécution de la loi du 26 janvier 1951 relative à la simplification des documents dont la tenue est imposée par la législation sociale.

Le Roi peut rendre applicables en tout ou en partie, les dispositions de la loi du 26 janvier 1951 précitée et de ses arrêtés d'exécution aux personnes visées à l'article 1^{er}, alinéa 2, 2^o.

Art. 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.

§ 5. — 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 vermindert 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^o, bedoelde personen, moeten zich 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^o, bedoelde personen.

Art. 27.

Onverminderd de plichten van de officieren van de gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangeduide ambtenaren en beambten toezicht op de uitvoering van deze wet en op de ter uitvoering ervan genomen besluiten.

Art. 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.

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,

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 aangestelde of lasthebbers, evenals de werknemers zijn gehouden hun alle inlichtingen te verstrekken welke zij vragen om zich ervan te vergewissen of de wet en de ter uitvoering ervan genomen besluiten worden nagekomen.

Met dit doel mogen die ambtenaren de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, de werknemers en in voorkomend geval de leden van de syndicale afvaardiging in de ondernemingen 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.

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 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,

8, 9, 10, 11, 15, § 1^{er}, 20, 22, 23, alinéa 2, et 24 de la présente loi ou des arrêtés pris en exécution des articles 5, § 4, 12, alinéa 2, et 15, § 2, alinéa 2, de celle-ci.

2° toute personne visée aux articles 13 et 14 qui a commis une infraction aux dispositions de ces articles;

3° toute personne qui a mis des entraves à l'exercice, par le travailleur, du droit de contrôle qu'il tient de l'article 19;

4° l'employeur, ses préposés ou mandataires et les travailleurs qui ont fait obstacle au contrôle organisé en vertu de la présente loi.

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.

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 finales.

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.

10, 11, 15, § 1, 20, 22, 23, deuxième lid en 24 van deze wet of op de besluiten genomen ter uitvoering van de artikelen 5, § 4, 12, tweede lid, en 15, § 2, tweede lid van deze wet;

2° ieder in de artikelen 13 en 14 bedoelde persoon die een inbreuk op deze artikelen heeft gepleegd;

3° iedereen die de werknemer heeft gehinderd in de uitoefening van het hem bij artikel 19 verleende recht op toezicht;

4° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers en de werknemers die het krachtens deze wet ingerichte toezicht hebben verhinderd.

Art. 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.

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.

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 in artikel 1 van de wet betreffende de bescherming van het loon der werknemers bedoelde 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 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 :

« Art. 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 « charge d'imputation sur le salaire » sont supprimés.

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 :

« Cette disposition ne s'applique pas au personnel des services publics non soumis à un statut réglementaire et notamment les personnes occupées par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public et qui bénéficient des

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 :

« Art. 545. — Voor de in artikel 1 van de wet betreffende de bescherming van het loon der werknemers bedoelde 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^obis van de wet van 16 december 1851 op de voorrechten en hypotheek, 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. 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 van het loon worden afgehouden 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 werkmans 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 :

« 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

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 du 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*.

gen 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 arbeiderslonen, 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 dienstpersoneel, 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.