

A V I S N° 1.939

Séance du mardi 26 mai 2015

Adaptation de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs – Interdiction de payer la rémunération en argent liquide

x                    x                    x

2.684-1

## **A V I S N° 1.939**

---

**Objet :** Adaptation de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs – Interdiction de payer la rémunération en argent liquide

---

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

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

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

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

Elle faisait également référence à la suppression des mots « soit de la main à la main, soit » à l'article 5, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération.

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

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

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

x x x

## **AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL**

---

### **I. OBJET ET PORTÉE DES SAISINES**

#### **A. Les saisines**

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

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

La possibilité de payer la rémunération de la main à la main, qui est prévue à l'article 5, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, disparaît donc.

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

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

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

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

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

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

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

## B. La situation actuelle

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

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

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

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

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

## **II. POSITION DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL**

### **A. Position de principe**

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

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

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

D'autre part, le Conseil voudrait attirer l'attention sur le fait que, dans son avis n° 1.795 du 7 février 2012, il a tenu à apporter son plein soutien aux politiques structurelles visant à lutter plus efficacement contre les différentes formes de fraude – fraude de nature sociale ou fiscale et dumping social – et a indiqué qu'il souhaite y apporter sa contribution. Il a en outre précisé que, pour être efficaces, les mesures de lutte contre la fraude devront prendre pleinement en compte la réalité du terrain, être praticables et ne pas entraver inutilement et excessivement l'activité des entreprises de bonne foi.

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

Le Conseil souhaite toutefois, en raison notamment des principes exposés dans l'avis n° 1.795, respecter l'autonomie sociale des secteurs en la matière. Ce n'est que s'il y a un « cadre sectoriel » (voir ci-après) pour le paiement de la rémunération de la main à la main, que la possibilité de choisir entre le paiement de la rémunération de la main à la main et en monnaie scripturale est conservée au niveau de l'entreprise. Une solution juridiquement sûre est ainsi également apportée pour les entreprises concernées.

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

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

#### B. Modalités concrètes

- En l'absence d'accord dans le secteur sur le paiement de la rémunération de la main à la main, cette forme de paiement ne sera plus possible, après l'introduction de l'interdiction de principe de payer la rémunération de la main à la main, que si elle est reprise dans un accord sectoriel formel.
- Les accords sectoriels existants qui permettent le paiement de la rémunération de la main à la main dans leur secteur resteront valables pendant leur durée de validité et devront être respectés. Ils ne doivent donc pas être renégociés. Au terme de leur durée de validité, les partenaires sociaux des secteurs concernés devront examiner s'ils souhaitent conserver le paiement de la rémunération de la main à la main dans leur secteur en le reprenant dans un nouvel accord sectoriel formel.

- Après l'introduction de l'interdiction de principe de payer la rémunération de la main à la main, les actuels accords implicites ou usages dans les secteurs qui reposent sur le paiement de la rémunération de la main à la main pourront également être conservés aux conditions suivantes :
  - . Un des membres de la commission paritaire doit notifier l'accord implicite ou l'usage, ainsi que sa description, à la commission paritaire. Cette notification peut avoir lieu jusqu'à un an au plus tard après l'entrée en vigueur de la loi adaptant l'article 5 de la loi concernant la protection de la rémunération.
  - . À partir de cette notification, les autres membres de la commission paritaire disposent de six mois pour communiquer à la commission paritaire une réaction négative formelle et motivée à l'égard de l'accord implicite ou de l'usage qui a été notifié.
  - . Si la commission paritaire reçoit une telle réaction négative formelle et motivée dans le délai susvisé, cette réaction est considérée comme la dénonciation de l'accord implicite ou le rejet de l'existence de l'usage dans le secteur, et le paiement de la rémunération de la main à la main ne sera plus possible dans le secteur, à moins qu'il ne soit repris dans un accord sectoriel formel.
  - . Si la commission paritaire ne reçoit pas de réaction négative formelle et motivée dans le délai susvisé ou lorsqu'il y a un accord au sein de la commission paritaire, il s'ensuit l'enregistrement par la commission paritaire, dans un registre public, de l'accord implicite ou de l'usage qui a été notifié, de sorte que les parties prenantes, telles que les entreprises et les partenaires sociaux du secteur, puissent en prendre connaissance. Le registre permettra également aux services d'inspection de vérifier l'existence d'un accord implicite ou d'un usage dans le secteur concerné.
  - . Un accord implicite ou usage qui aura été enregistré de la sorte dans le secteur peut continuer à exister jusqu'à ce qu'un des membres de la commission paritaire communique à cette dernière une réaction négative formelle et motivée dénonçant l'accord implicite ou rejetant l'existence de l'usage dans le secteur, à moins que cet accord implicite ou cet usage ne soit repris dans un accord sectoriel formel.

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

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

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

-----