

ADVIES Nr. 1.939

Zitting van dinsdag 26 mei 2015

Aanpassing van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon van de werknemers – Verbod van betaling van loon in cash

x                      x                      x

2.684-1

## **ADVIES Nr. 1.939**

---

Onderwerp : Aanpassing van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon van de werknemers – Verbod van betaling van loon in cash

---

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

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

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

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

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

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

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

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

x            x            x

## **ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD**

---

### **I. VOORWERP EN DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG**

#### **A. De adviesvragen**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## B. De bestaande situatie

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

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

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

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

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

## II. STANDPUNT VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

### A. Principieel standpunt

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

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

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

Anderzijds, wenst hij er op te wijzen dat de Raad in zijn advies nr. 1.795 van 7 februari 2012 zijn volledige steun uitsprak voor ieder structureel beleid dat op een doeltreffender manier de strijd aanbindt tegen de verschillende vormen van fraude – van sociale of fiscale aard en sociale dumping – en stelde hij dat hij daaraan wenste bij te dragen. Hij preciseerde verder dat, om doeltreffend te zijn, de maatregelen inzake fraudebestrijding ten volle moeten rekening houden met wat er in de praktijk gebeurt, uitvoerbaar moeten zijn en de werking van de ondernemingen die te goeder trouw zijn niet onnodig en bovenmatig mogen hinderen.

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

Evenwel wenst de Raad, mede gezien de principes uiteengezet in het advies nr. 1.795, de sociale autonomie van de sectoren terzake te respecteren. Alleen wanneer er een “sectoraal kader” (zie verder) voor de uitbetaling van het loon van hand tot hand bestaat, blijft de keuzemogelijkheid tussen de uitbetaling van het loon van hand tot hand of in giraal geld op ondernemingsvlak behouden. Zo wordt ook gezorgd voor een rechtszekere oplossing voor de betrokken ondernemingen.

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

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

#### B. Concrete modaliteiten

- Bestaat in de sector geen afspraak inzake het uitbetalen van het loon van hand tot hand, dan zal dit na de invoering van het principiële verbod op uitbetaling van het loon van hand tot hand, slechts mogelijk zijn indien dit in een formeel sectoraal akkoord wordt opgenomen.
- Bestaande sectorale akkoorden die de uitbetaling van hand tot hand van het loon in hun sector mogelijk maken, zullen gedurende hun looptijd verder geldig blijven en dienen gerespecteerd te worden. Deze dienen dus niet heronderhandeld te worden. Na afloop van hun looptijd, dienen de sociale partners van de betrokken sectoren te bekijken of zij de uitbetaling van het loon van hand tot hand in hun sector wensen te behouden door dit op te nemen in een nieuw formeel sectoraal akkoord.

- Bestaande impliciete akkoorden of gebruiken in de sectoren die uitgaan van een betaling van het loon van hand tot hand kunnen na de invoering van het principiële verbod op uitbetaling van het loon van hand tot hand evenzeer behouden blijven onder de volgende voorwaarden :
  - . Een van de leden van het paritair comité dient het impliciet akkoord of het gebruik, met een beschrijving ervan, ter kennis te brengen aan het paritair comité. Deze kennisgeving kan gebeuren tot uiterlijk 1 jaar na de inwerkingtreding van de wet tot aanpassing van het artikel 5 van de Loonbeschermingswet.
  - . Vanaf deze kennisgeving hebben de andere leden van het paritair comité 6 maanden de tijd om een formele, gemotiveerde negatieve reactie aan het paritair comité te bezorgen ten aanzien van het ter kennis gebrachte impliciete akkoord of gebruik.
  - . Indien zo'n formele, gemotiveerde negatieve reactie door het paritair comité wordt ontvangen binnen voormelde termijn, wordt zo'n reactie beschouwd als het opzeggen van het impliciet akkoord of het afwijzen van het bestaan van het gebruik in de sector en zal geen uitbetaling van loon van hand tot hand meer mogelijk zijn in de sector, tenzij dit wordt opgenomen in een formeel sectoraal akkoord.
  - . Indien er geen formele, gemotiveerde negatieve reactie door het paritair comité wordt ontvangen binnen voormelde termijn of wanneer er een akkoord is binnen het paritair comité, volgt een registratie door het paritair comité van het ter kennis gebrachte impliciete akkoord of gebruik in een openbaar register, zodat de belanghebbende partijen, zoals de ondernemingen en de sociale partners van de sector hier kennis kunnen van nemen. Het register zal de inspectiediensten ook toelaten om het bestaan van een impliciet akkoord of gebruik in de betrokken sector te verifiëren.
  - . Een op deze wijze geregistreerd impliciet akkoord of gebruik in de sector kan blijven bestaan tot een van de leden van het paritair comité een formele, gemotiveerde negatieve reactie aan het paritair comité bezorgt waardoor het impliciet akkoord wordt opgezegd of het bestaan van het gebruik in de sector wordt afgewezen, tenzij dit wordt opgenomen in een formeel sectoraal akkoord.

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

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

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

-----