

Chambre des Représentants

SESSION 1983-1984

6 DÉCEMBRE 1983

PROPOSITION DE LOI

visant à modifier la nature du décompte remis aux travailleurs lors de chaque règlement définitif prévu par l'article 15 de la loi du 12 avril 1965 et l'arrêté royal du 27 septembre 1966

(Déposée par M. Nols)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Actuellement l'article 15 de la loi du 12 avril 1965 dispose qu'un décompte doit être remis aux travailleurs lors de chaque règlement définitif.

C'est l'arrêté royal du 27 septembre 1966 qui en détermine pour le secteur privé les différentes modalités d'application, pour autant qu'il n'existe pas dans le ou les secteurs concernés de commission paritaire ou que celles visées n'aient pas pris de décision en application de l'article 15, alinéa 2, de la loi susmentionnée ou bien encore que cette décision n'ait pas été rendue obligatoire à cette date.

Cette disposition réglementaire prévue par l'arrêté royal du 27 septembre 1966 ne permet cependant pas au travailleur de connaître le coût salarial global de son activité.

Nous proposons dès lors de déterminer, par voie législative, les nouveaux renseignements qui devront obligatoirement apparaître sur les décomptes des travailleurs et de modifier l'article 15 de la loi du 12 avril 1965 en conséquence.

En effet, si lorsqu'on critique il est conseillé de bien connaître le dossier incriminé, lorsqu'on revendique il est indispensable d'apprécier à leur juste valeur les conséquences qui seront engendrées par l'acte que l'on a accompli.

Pour beaucoup il peut paraître superfétatoire de rappeler une telle évidence.

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1983-1984

6 DECEMBER 1983

WETSVOORSTEL

tot wijziging van de aard van de afrekening welke bij elke definitieve betaling van het loon aan de werknemer overhandigd wordt overeenkomstig artikel 15 van de wet van 12 april 1965 en het koninklijk besluit van 27 september 1966

(Ingediend door de heer Nols)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Thans bepaalt artikel 15 van de wet van 12 april 1965 dat bij elke definitieve betaling een afrekening aan de werknemers moet worden overhandigd.

Het koninklijk besluit van 27 september 1966 legt voor de particuliere sector de verschillende wijzen van toepassing van die wet vast, althans indien in de betrokken sector(en) geen paritair comité bestaat, wanneer het paritair comité geen beslissing ter uitvoering van artikel 15, tweede lid, van bedoelde wet heeft genomen, ofwel wanneer die beslissing op de datum van de inwerkingtreding van voornoemd besluit niet algemeen verbindend is verklaard.

Die verordenende bepaling van het koninklijk besluit van 27 september 1966 biedt de werknemers evenwel niet de mogelijkheid de totale loonkosten van hun beroepsbedrijvigheid te kennen.

Wij stellen dan ook voor om bij wet de nieuwe inlichtingen vast te stellen welke verplicht op de afrekening van de werknemers moeten voorkomen, en artikel 15 van de wet van 12 april 1965 in die zin te wijzigen.

Wanneer men kritiek heeft uit te brengen, is het immers geraten het gewraakte dossier goed te kennen; wanneer men eisen te stellen heeft, moet men de gevolgen van zijn daden juist kunnen beoordelen.

Voor velen kan het overbodig lijken een zo evidente waarheid in herinnering te brengen.

Et pourtant il ne se passe pas un jour qui ne puisse mettre en exergue les multiples transgressions par le citoyen de ce principe de base de la vie en communauté.

Mais il est vrai que pour être bien informé, les renseignements utiles doivent non seulement être accessibles à chacun mais doivent être également diffusés sur une large échelle.

Ce qui dans notre système social est rarement le cas.

Un exemple : le domaine des rémunérations où, il faut bien le reconnaître, seuls les spécialistes habitués à jongler avec ces données sont à même de les comprendre.

Le commun des mortels ne se rend pas compte du coût réel de son salaire, charges comprises, pour son employeur et personne ne peut lui en tenir rigueur puisque ces chiffres lui sont cachés.

Pour pallier une telle situation, il est nécessaire de changer fondamentalement la présentation des fiches de salaire. Dans la nouvelle formule, chaque travailleur pourra comparer la différence existant entre le salaire net qu'il perçoit et le coût salarial global à charge du patron.

Si le contenu de cette proposition est accepté, ce sera un élément important de « responsabilisation » qui sera introduit dans notre système de concertation sociale.

Les travailleurs pourront ainsi juger du poids réel que pèse leur salaire dans la gestion de l'entreprise à laquelle ils appartiennent et décider en connaissance de cause de l'opportunité de revendiquer une augmentation de salaire.

Quant au monde patronal il pourra sans contestation possible mettre dans la balance de la négociation ce coût salarial global de la main-d'œuvre utilisée.

Par contre il ne pourra plus se réfugier aussi facilement dans le flou artistique qu'entretient la rédaction des feuilles de paie que nous connaissons aujourd'hui.

Une telle opération vérité a pour autre avantage de dévoiler exactement et de répéter à l'opinion publique la part non négligeable que prélève l'Etat sur les revenus du travail de chaque citoyen de ce pays.

Une telle proposition de loi a donc pour ambition de supprimer les risques de quiproquo lors de négociations générales ou sectorielles sur l'exact coût de tel ou tel salaire et de placer ainsi les différents partenaires sociaux face à toutes leurs responsabilités.

R. NOLS

PROPOSITION DE LOI

Article 1

L'article 15 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 15. — Sans préjudice des renseignements complémentaires exigés par les commissions paritaires compétentes, le décompte qui est remis aux travailleurs lors de chaque règlement définitif doit obligatoirement respecter l'ordre des opérations définies ci-après et, pour autant qu'ils ne soient pas superflus, contenir les éléments ainsi que les montants suivants clairement explicités :

En toch gaat er geen dag voorbij zonder dat men talloze overtredingen van die vuistregel van het leven in gemeenschap kan constateren.

Maar opdat de betrokkenen op de hoogte zouden zijn, moeten de nodige inlichtingen niet alleen beschikbaar zijn, ze moeten ook op ruime schaal worden verspreid.

Dat is in ons sociaal bestel maar zelden het geval.

Een voorbeeld : de lonen. Men moet toegeven dat alleen de deskundigen die gewend zijn met die gegevens om te springen, die kunnen begrijpen.

De gewone leek geeft zich geen rekenschap van wat zijn loon, lasten inbegrepen, in werkelijkheid aan zijn werkgever kost. Niemand kan hem dat overigens ten kwade duiden, want die cijfers worden voor hem verborgen gehouden.

Om zulks te verhelpen moeten vorm en inhoud van de loonbriefjes grondig worden gewijzigd. In de nieuwe versie zal elke werknemer de vergelijking kunnen maken tussen het nettoloon dat hij ontvangt, en de algemene loonkosten, die ten laste van de werkgever zijn.

Indien onderhavig voorstel wordt aangenomen, zal dat het verantwoordelijkheidsbesef in onze regeling van sociaal overleg ten zeerste ten goede komen.

De werknemers zullen dan kunnen oordelen hoe zwaar hun loon doorweegt in het beheer van de onderneming waartoe zij behoren en zij zullen met kennis van zaken kunnen beslissen of het gepast is een loonsverhoging te eisen.

De werkgevers hunnerzijds zullen, zonder dat zulks zal kunnen worden tegengesproken, de totale loonkosten van hun werknemers bij het overleg in de weegschaal kunnen leggen.

Anderzijds zullen zij zich niet zo gemakkelijk meer kunnen verschuilen achter de kunstmatige vaagheid die door de inhoud en de wijze van voorstelling van de huidige loonbriefjes in stand wordt gehouden.

Die operatie-« waarheid » heeft voorts nog het voordeel dat het niet onaanzienlijke deel dat de Staat van de inkomsten uit arbeid van elke burger in dit land afroemt, nauwkeurig bekend geraakt en bij de publieke opinie verspreid wordt.

Dit wetsvoorstel wil bijgevolg bij algemeen of sectorieel overleg elke mogelijkheid tot misverstand over de juiste loonkosten wegnemen en de onderscheiden sociale gesprekspartners aldus ten volle voor hun verantwoordelijkheid plaatsen.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Artikel 15 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers wordt door de volgende bepaling vervangen :

« Art. 15. — Onverminderd de bijkomende gegevens die door de bevoegde paritaire comités worden geëist, moet op de afrekening die aan de werknemer bij elke definitieve betaling wordt overhandigd, de volgorde van de hieronder bepaalde operaties in acht worden genomen en moeten de volgende, duidelijk omschreven gegevens en bedragen, voor zover ze niet overbodig zijn, erop voorkomen :

A. Renseignements généraux :

1. le nom et l'adresse de l'employeur;
2. le nom et l'initiale du prénom du travailleur;
3. le numéro matricule du travailleur chez l'employeur;
4. la période à laquelle se rapporte le décompte;
5. l'importance des prestations (heures, jours, mois, nombre de pièces).

B. Description de la rémunération :

1. la rémunération de base, quelle que soit l'unité prise en considération pour l'établir;
2. les sommes dues en espèces pour le travail presté ($5A \times 1B$); comme supplément pour les heures supplémentaires; pour les jours fériés et jours de repos compensatoires; en vertu d'obligations légales et conventionnelles relatives au maintien de la rémunération pendant la suspension de l'exécution du contrat;

— les avantages en nature.

Seulement les sommes dues comme primes, ainsi que les avantages en nature, peuvent être groupés sous une seule dénomination pour autant que ceci ne nuise pas à la clarté;

3. le total de la rémunération brute;
4. les retenues pour la sécurité sociale;
5. les sommes non soumises aux retenues pour la sécurité sociale;
6. le montant imposable ($3 + 5$) — 4;
7. les cotisations sociales patronales y compris les imputations proportionnelles mensuelles d'avantages extra-légaux (13^e et 14^e mois);
8. coût salarial total;
9. montant du précompte professionnel;
10. sommes non imposables;
11. la somme nette octroyée ($6 + 10$) — 9;
12. les montants à déduire (avances, amendes, saisies de rémunérations, etc.) si nécessaire détaillés en annexe;
13. le montant net à payer en espèces (11-12). »

Art. 2

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 1984.

17 octobre 1983.

R. NOLS
G. MUNDELEER
R. HENDRICK

A. Algemene gegevens :

1. naam en adres van de werkgever;
2. naam en beginletter van de voornaam van de werknemer;
3. inschrijvingsnummer van de werknemer bij de werkgever;
4. periode waarop de afrekening betrekking heeft;
5. omvang van de prestaties (uren, dagen, maanden, aantal stuks).

B. Omschrijving van het loon :

1. basisloon, wat ook de eenheid is die gebruikt wordt om het vast te stellen;

2. in specie verschuldigde sommen voor gepresteerde arbeid ($5A \times 1B$); als toeslag voor overuren; voor feestdagen en inhaalrustdagen; ingevolge wettelijke en conventionele verplichtingen tot behoud van het loon tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst;

— voordelen in natura.

Alleen de sommen verschuldigd als premies, evenals de voordelen in natura mogen onder een en dezelfde benaming gegroepeerd worden voor zover dat de duidelijkheid niet schaadt;

3. totaal brutoloon;
4. inhoudingen voor de sociale zekerheid;
5. bedragen vrijgesteld van inhoudingen voor de sociale zekerheid;
6. belastbaar bedrag ($3 + 5$) — 4;
7. de door de werkgever gedragen sociale zekerheidsbijdragen, met inbegrip van de proportionele maandelijkse last van de extralegale voordelen (13^e en 14^e maand);
8. de totale loonkosten;
9. bedrag van de bedrijfsvoorheffing;
10. van belasting vrijgestelde bedragen;
11. netto toegekende som ($6 + 10$) — 9;
12. af te trekken bedragen (voorschotten, boeten, beslag op loon, enz.), met, zo nodig, een gedetailleerde opgave in bijlage;
13. in specie te betalen nettobedrag (11-12). »

Art. 2

Deze wet treedt in werking op 1 januari 1984.

17 oktober 1983.