

La rémunération de la main à la main fait partie du passé ou presque...

Depuis le 1^{er} octobre 2016, le paiement de la rémunération de la main à la main est interdit. Fini donc les avances en liquide.

Dorénavant, les employeurs sont tenus d'effectuer le paiement du salaire par virement.

Cette interdiction est-elle totale ?

NON

Il existe deux cas dans lesquels le paiement de la main à la main peut rester d'application :

1. Si le secteur a conclu une **convention collective de travail** ;
2. Si le secteur a **formalisé** et **publié un accord implicite** via une procédure particulière auprès de l'organe paritaire.
La publication de l'accord doit être effectuée sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Cette procédure était valable jusqu'au 30 septembre 2016.

En résumé :

Situations	Paiement de la main à la main
Secteur sans CCT et sans formalisation d'un accord implicite	Interdit
Secteur avec CCT ou avec formalisation d'un accord implicite	Autorisé
Secteur avec une formalisation d'un accord implicite en cours et non aboutie au 01/10/2016	Si accord -> autorisé. Si pas d'accord -> interdit après un délai de 2 mois à dater du jour de la publication du refus. Si l'accord pas intervenu au 1er avril 2017 -> interdit.
Secteur avec une dénonciation de l'accord implicite	Interdit après un délai de 2 mois à dater du jour de la publication de la dénonciation.

Quels sont les secteurs qui ont conclu une CCT ?

A l'heure de la rédaction de ces lignes, seule la CP 327.01 a conclu une CCT qui permet uniquement une avance sur salaire et d'un montant maximal de 100 € par mois.

CP	Dénomination	Paiement de la rémunération de la main à la main
Secteur avec une convention collective		
327.01	Entreprises de travail adapté et ateliers sociaux communauté flamande	Autorisé uniquement pour des demandes d'avance sur salaire et des montants max de 100 €/mois
Secteur dont l'accord a été formalisé		
140.02	Taxis	Autorisé mais ne concerne que des circonstances particulières
144	Agriculture	Autorisé pour les travailleurs saisonniers et les travailleurs occasionnels
145	Entreprises horticoles	Autorisé pour les travailleurs saisonniers et les travailleurs occasionnels
Secteur dont l'accord a été rejeté		
201	Commerce de détail indépendant	Interdit
302	Horeca	Interdit
Secteur avec un accord en cours de formalisation		
324	Industrie et commerce du diamant	Autorisé pour certains employeurs

Implication de ce changement

Pour les entreprises des secteurs n'ayant ni convention collective de travail ni accord implicite formalisé, celles-ci doivent modifier leur règlement de travail si celui-ci comporte une clause relative au paiement de la rémunération de la main à la main.

En conclusion...

Fini de faire plaisir à un travailleur qui aurait besoin d'un paiement en liquide.

Les travailleurs saisonniers et occasionnels de l'agriculture, des entreprises horticoles et les chauffeurs de taxis pourront percevoir une rémunération de la main à la main.

Il en va de même pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux de la Communauté Flamande qui ont conclu une convention collective qui permet uniquement une avance sur salaire et d'un montant maximal de 100 € par mois. Autant dire, pas grand-chose...

On constate à ce jour que peu de secteurs ont demandé une dérogation. Est-ce par manque de temps, par lassitude de tous ces changements, ou par démotivation ? A chacun de se faire sa propre opinion.

En effet la demande du secteur de l'Horeca a été rejetée. Il s'agit d'un secteur dans lequel le paiement de la main à la main était courant.

Qu'arrivera-t-il si demain un employeur paie de la main à la main un travailleur alors que le paiement en liquide est interdit ?

La réponse est simple : si la rémunération n'est pas payée conformément au mode prescrit par la loi, la rémunération est considérée comme non payée. L'employeur pourrait être condamné à payer une deuxième fois ce montant...

En plus si l'employeur paie la rémunération en liquide alors qu'elle n'est plus autorisée, il risque une sanction de niveau 2 (une amende pénale de 400 € à 4000 € ou une amende administrative de 200 € à 2000 €). Ce qui n'est pas rien...

Cette amende est multipliée par le nombre de travailleurs pour lesquels l'employeur n'a pas respecté les modalités de paiement imposées.

Faire plaisir à vos travailleurs pourrait donc coûter très cher à un employeur surtout en cas de litige...