



ERRATUM

Commission paritaire de la construction

**CCT n° 151099/CO/124
du 14/02/2019**

Correction du texte français :

- L'article 2, quatrième alinéa doit être corrigé comme suit : « Un régime comparable aux timbres fidélité implique que l'employeur est tenu, en application des régimes en vigueur dans son pays, de payer en plus du salaire normal, une prime (prime de fin d'année, **prime de Noël** ou 13e mois). ... ».

Correction du texte néerlandais :

- L'article 2, cinquième alinéa doit être corrigé comme suit : « De bepalingen van deze overeenkomst over de betaling van de bijdragen en de uitgifte en de valorisatie van de weerverletzegels zijn niet van toepassing op buitenlandse werkgevers en op de arbeiders die zij tijdelijk in België tewerkstellen. De buitenlandse werkgever blijft wel gehouden de algemene Belgische wettelijke bepalingen die de toekenning van een volledig gewaarborgd dagloon garanderen bij onderbreking van de arbeidsdag wegens weerverlet **te respecteren.** ». ».

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor het bouwbedrijf

**CAO nr. 151099/CO/124
van 14/02/2019**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 2, vierde alinea moet als volgt verbeterd worden : « Un régime comparable aux timbres fidélité implique que l'employeur est tenu, en application des régimes en vigueur dans son pays, de payer en plus du salaire normal, une prime (prime de fin d'année, **prime de Noël** ou 13e mois). ... ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 2, vijfde alinea moet als volgt verbeterd worden : « De bepalingen van deze overeenkomst over de betaling van de bijdragen en de uitgifte en de valorisatie van de weerverletzegels zijn niet van toepassing op buitenlandse werkgevers en op de arbeiders die zij tijdelijk in België tewerkstellen. De buitenlandse werkgever blijft wel gehouden de algemene Belgische wettelijke bepalingen die de toekenning van een volledig gewaarborgd dagloon garanderen bij onderbreking van de arbeidsdag wegens weerverlet **te respecteren.** ». ».

Beslissing van

08-04-2019

PARITAIR COMITE VOOR HET BOUWBEDRIJF

COMMISSION PARITAIRE DE LA CONSTRUCTION

CAO van 14 februari 2019

CCT du 14 février 2019

Wijziging van de cao van 12 september 2013 betreffende de toekenning van getrouwheidszegels en weerverletzegels

Modification de la CCT du 12 septembre 2013 relative à l'octroi des timbres fidélité et des timbres intempéries

Hoofdstuk 1 – Toepassingsgebied

Chapitre 1^{er} – Champ d'application

Artikel 1. Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die behoren tot het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf.

Article 1^{er}. La présente CCT est applicable aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire de la Construction.

Onder arbeiders wordt verstaan de arbeiders en de arbeidsters.

Par ouvriers, on entend les ouvriers et les ouvrières.

Deze cao heeft tot doel de cao van 12 september 2013 betreffende de toekenning van getrouwheidszegels en weerverletzegels (registratienummer: 117345/CO/124000) te wijzigen ten einde te bepalen dat buitenlandse werkgevers door het verrichten van de Limosa-aangifte automatisch voldoen aan hun inschrijvingsplicht bij PDOK.

La présente CCT a pour but de modifier la CCT du 12 septembre 2013 relative à l'octroi des timbres fidélité et des timbres intempéries (numéro d'enregistrement: 117345/CO/124000) afin de déterminer que des employeurs étrangers satisfont automatiquement à leur obligation de s'inscrire à l'OPOC en faisant la déclaration Limosa.

Hoofdstuk 2 – Wijzigende bepaling

Chapitre 2 – Disposition modificative

Artikel 2. Artikel 1, § 2 van de voormelde cao van 12 september 2013 wordt vervangen door de volgende bepalingen:

Article 2. L'article 1^{er}, §2 de la CCT précitée du 12 septembre 2013, est remplacés par les dispositions suivantes :

"§ 2. In overeenstemming met artikel 5 van de wet van 5 maart 2002 tot omzetting van de richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, en tot invoering van een vereenvoudigd stelsel betreffende het bijhouden van sociale documenten door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen, maken de getrouwheidszegels en weerverletzegels bedoeld bij deze overeenkomst deel uit van de arbeids- en loonvoorwaarden na te leven door een buitenlandse werkgever die in België gedetacheerde werknemers tewerkstelt en wiens activiteit onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf ressorteert.

"§ 2. Conformément à l'article 5 de la loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique, les timbres fidélité et les timbres intempéries visés par la présente convention appartiennent aux conditions de travail et de salaire que doit respecter un employeur étranger qui occupe des travailleurs étrangers en Belgique et dont l'activité relève de la compétence de la Commission paritaire de la Construction.

De bepalingen van deze overeenkomst over de betaling van de bijdragen en de uitgifte en de valorisatie van de getrouwheidszegels zijn evenwel niet van toepassing op de buitenlandse werkgever gevestigd in één van de Lidstaten van de Europese Unie, en op de arbeiders die zij tijdelijk in België tewerkstellen, wanneer deze arbeiders, voor de periode van tewerkstelling in België, reeds voordelen genieten, die vergelijkbaar zijn met de getrouwheidszegels.

Een vergelijkbare regeling aan de getrouwheidszegels houdt in dat de werkgever, in toepassing van de regelingen van kracht in zijn land, verplicht is om bovenop het normale loon een premie te betalen (eindejaarspremie, kerstpremie of 13^e maand). Gewoonlijk gaat het om een premie die jaarlijks wordt toegekend en waarvan het bedrag ongeveer overeenstemt met een maandwedge. Niet bedoeld zijn vergoedingen met betrekking tot de jaarlijkse vakantie van de werknemer en detachingsvergoedingen.

De bepalingen van deze overeenkomst over de betaling van de bijdragen en de uitgifte en de valorisatie van de weerverletzegels zijn niet van toepassing op buitenlandse werkgevers en op de arbeiders die zij tijdelijk in België tewerkstellen. De buitenlandse werkgever blijft wel gehouden de algemene Belgische wettelijke bepalingen die de toekenning van een volledig gewaarborgd dagloon garanderen bij onderbreking van de arbeidsdag wegens weerverlet. te respecteren."

Artikel 3. Artikel 1 van de voormelde cao van 12 september 2013 wordt aangevuld met een § 3 die als volgt luidt:

"Een buitenlandse werkgever is gehouden zich in te schrijven bij het in artikel 6 bedoelde inningsorgaan.

Een buitenlandse werkgever voldoet automatisch aan voormelde verplichting door het verrichten van de Limosa-aangifte, in toepassing van Hoofdstuk 8 van Titel IV van de Programmawet (I) van 27 december 2006, waarin "bouw" is aangeduid als aard van de diensten verricht in het kader van de detachering in België en de vraag beantwoord is of aan de arbeider een premie betaald wordt die vergelijkbaar is met het in deze cao bedoelde voordeel van de getrouwheidszegel.

Les dispositions de la présente convention concernant le paiement des cotisations et l'émission et la valorisation des timbres fidélité ne s'appliquent toutefois pas à l'employeur étranger établi dans l'un des États membres de l'Union européenne et aux ouvriers qu'il occupe temporairement en Belgique, lorsque ces ouvriers bénéficient déjà, pour la période de leur occupation, d'avantages comparables aux timbres fidélité.

Un régime comparable aux timbres fidélité implique que l'employeur est tenu, en application des régimes en vigueur dans son pays, de payer en plus du salaire normal, une prime (prime de fin d'année ou 13^e mois). En général, il s'agit d'une prime qui est octroyée chaque année et dont le montant correspond environ à un mois de salaire. Les indemnités relatives aux vacances annuelles des travailleurs et les indemnités de détachement ne sont pas visées.

* prime de Noël

Les dispositions de la présente convention concernant le paiement des cotisations et l'émission et la valorisation des timbres intempéries ne s'appliquent pas aux employeurs étrangers et aux ouvriers qu'ils occupent temporairement en Belgique. L'employeur étranger reste tenu de respecter les dispositions légales générales belges qui assurent l'octroi d'un salaire journalier garanti de manière complète en cas d'interruption d'une journée de travail suite à des intempéries."

Article 3. L'article 1^{er} de la CCT précitée du 12 septembre 2013, est complété avec un § 3 rédigé comme suit:

"Un employeur étranger est tenu de s'inscrire auprès de l'organisme de perception visé à l'article 6.

Un employeur étranger satisfait à l'obligation précitée par le biais de la déclaration Limosa, en application du Chapitre 8 du Titre IV de la Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, dans laquelle il indique que la "construction" est la nature des services effectués dans le cadre du détachement en Belgique et dans laquelle il répond également à la question de savoir si une prime comparable à l'avantage du timbre fidélité visé par la présente CCT est versée à l'ouvrier.

Wanneer een buitenlandse werkgever een vergelijkbare regeling inroept, beoordeelt het voormelde inningsorganisme of die regeling al dan niet vergelijkbaar is overeenkomstig het voorgaande lid, en deelt zijn bevindingen mee aan de buitenlandse werkgever. In voorkomend geval bezorgt de buitenlandse werkgever aan het voormelde inningsorganisme, op verzoek van deze laatste, de nodige bijkomende inlichtingen.

De bevinding van het voormelde inningsorganisme dat de bepalingen van deze overeenkomst over de betaling van de bijdragen en de uitgifte en de valorisatie van de getrouwheidszegels niet van toepassing zijn op een buitenlandse werkgever, geldt slechts onder voorbehoud dat de Inspectie Toezicht Sociale Wetten geen vaststellingen doet waaruit zou blijken dat die buitenlandse werkgever toch geen vergelijkbare premie betaalt."

Hoofdstuk 3 – Geldigheidsduur

Artikel 4. Deze cao treedt in werking op 1 januari 2019.

Zij heeft dezelfde geldigheidsduur en opzegmodaliteiten als de voormelde cao van 12 september 2013 die zij wijzigt.

Lorsque un employeur étranger invoque un régime comparable, l'organisme de perception susmentionné juge si le régime est équivalent ou non conformément à l'alinéa précédent, et communique ses constatations à l'employeur étranger. Le cas échéant, l'employeur étranger fournit des informations nécessaires complémentaires à l'organisme de perception susmentionné, à la demande de ce dernier.

La constatation de l'organisme de perception susmentionné que les dispositions de la présente convention concernant le paiement des cotisations et l'émission et la valorisation des timbres fidélité ne s'appliquent pas à un employeur étranger, vaut sous réserve que l'Inspection pour le Contrôle des lois sociales n'émette pas de constatations selon lesquelles cet employeur étranger ne verse malgré tout pas de prime comparable."

Chapitre 3 – Durée de validité

Article 4. La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Sa durée de validité et ses modalités de dénonciation sont identiques à celles de la CCT précitée du 12 septembre 2013 qu'elle modifie.