

C.C.T. 1 - Classification et salaires

Paritair Comité voor het beheer van gebouwen

Commission paritaire pour la gestion d'immeubles

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 september 2002

Convention collective de travail du 30 septembre 2002

BEROEPSINDELING EN LONEN

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE ET SALAIRES

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Chapitre I - Champ d'application

Art. 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen welke tot de bevoegdheid behoren van het Paritair Comité voor het beheer van gebouwen.

Art. 1er - § 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles.

Onder "werknemers" wordt verstaan, de mannelijke en vrouwelijke bedienden, arbeiders en huispersoneel.

On entend par "travailleurs", les employés, les ouvriers et les domestiques, masculins et féminins.

Hoofdstuk II - Beroepsindeling

Chapitre II - Classification

Art. 2 - § 1. De werknemers worden in 4 groepen ingedeeld :
1° bedienden
2° arbeiders
3° conciërges
4° huispersoneel

Art. 2 - § 1. Les travailleurs sont classés en 4 groupes :
1° employés;
2° ouvriers;
3° concierges;
4° personnel domestique.

§ 2. Deze groepen zijn op hun beurt opgedeeld in categoriën rekening houdend met de uitgeoefende functies en met de criteria zoals hierna verder bepaald.

§ 2. Ces groupes sont eux-mêmes divisés en catégories en tenant compte des qualifications et critères précisés ci-après.

GROEP 1 : BEDIENDEN

GROUPE 1 : EMPLOYÉS

Art. 3 - De groep 1 "Bedienden" is in 4 categoriën ingedeeld :

Art. 3 - Le groupe 1 "Employés" est divisé en 4 catégories

Categorie 1 : (Normale aanvangsleeftijd = 19 jaar)
Onder leiding en toezicht uitvoeren van taken en functies van het minste niveau, die door de wet of de rechtbank worden erkend als zijnde van intellectuele aard.
Het gaat hier dus om functies die géén persoonlijke initiatieven vergen, doch worden uitgevoerd volgens duidelijk vooraf vastgestelde regels.
(Afdrukker - Klasseerder - Repetitieve & eenvoudige administratieve werkzaamheden, ed.)

Catégorie 1 : (Age de départ normal = 19 ans)
Exercer des tâches et fonctions du niveau le plus bas, sous direction et sous surveillance, qui sont reconnues par la loi ou le tribunal comme des tâches intellectuelles.
Il s'agit donc ici de fonctions qui ne réclament aucune initiative personnelle, qui sont exécutées d'après des règles clairement établies à l'avance.
(Imprimeur - Classeur - Travaux administratifs répétitifs & simples, etc.)

NEERLEGGING-REGISTR. ENREGISTR.

20 -12- 2002

- 1 -

20 -02- 2003

NR.

65.531 / 601323

Categorie 2 : (Normale aanvangsleeftijd = 21 jaar)

Het correct uitvoeren van eenvoudige en weinig afwisselend werk dat, wegens een rechtstreeks toezicht, slechts beperkte verantwoordelijkheid meebrengt.

Taken en functies waarbij een korte leertijd voldoende is om de vereiste vaardigheid te verwerven.

(Receptie - Archiefbeheerder - Ervaren typist - Eenvoudig schrijf- & rekenwerk - Boekhoudbediende - Facturist - ed.)

Categorie 3 : (Normale aanvangsleeftijd = 23 jaar)

Het zelfstandig uitvoeren van afwisselend werk dat doorgaans initiatief en redenering vereist en bovendien de verantwoordelijkheid voor de uitvoering vergt.

(Portefeuille-beheerder - Bijwonen en leiden AV mede-eigendom - meertaligheid - Verkopen en/of verhuren van vastgoed - Technisch beheerder van gebouwen -Schaderegeling - Planningbediende - Detailtekenaar - ed.)

Categorie 4 : (Normale aanvangsleeftijd = 25 jaar)

Meer afwisselend zelfstandig werk waarvoor meer dan gemiddeld vakbekwaamheid en bovendien initiatief en verantwoordelijkheidsbesef vereist zijn. Moet bekwaam zijn al het mindere werk van de eigen specialiteit uit te voeren; al de elementen voor het hem toevertrouwde werk te verzamelen, gebeurlijk geholpen door bedienden van de vorige categorieën.

Moet dus leiding kunnen geven.

(Afdelingshoofd - Boekhouder - Secretariaat op directieniveau - Vertaler - Loondienst - ed.)

Art 4 - Algemene opmerkingen bij deze functieclassificatie voor bedienden :

§ 1. De functies of werkzaamheden die in elke categorie zijn aangegeven gelden als voorbeeld. De niet genoemde functies of werkzaamheden worden naar analogie met de aangehaalde voorbeelden ingedeeld.

§ 2. Deze indeling in categorieën heeft tot doel aan de bedrijven een richtlijn te geven om de toepassing te vergemakkelijken van de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde beloningsminima.

Daarom steunt de classificatie zich op de aard van de taken, de complexiteit ervan, de mate waarin initiatief vereist is, de wijze van controle, de

Catégorie 2 : (Age de départ normal = 21 ans)

L'exécution correcte d'un travail simple et peu varié qui, sous une surveillance directe, n'entraîne qu'une responsabilité limitée.

Tâches et fonctions pour lesquelles une formation courte est suffisante pour acquérir l'habileté exigée.

(Réception - Gestion des archives - Dactylo expérimenté - Travail simple d'écriture et de calcul - Employé de comptabilité - Facturier - etc.)

Catégorie 3 : (Age de départ normal = 23 ans)

L'exécution indépendante d'un travail varié qui exige généralement de l'initiative et du raisonnement et qui, de plus, exige la responsabilité de l'exécution.

(Administrateur de portefeuille - Assister et diriger la RG co-propriété - polyglotte - Vente et/ou location immobilière - Administrateur technicien de bâtiments - règlement des sinistres - Employé de planning - Dessinateur de détail - etc.)

Catégorie 4 : (Age de départ normal = 25 ans)

L'exécution indépendante de travail plus varié qui exige plus que la compétence moyenne et de plus, de l'initiative et la conscience de la responsabilité.

Doit être capable d'exécuter tout le travail de moindre importance de sa propre spécialité ; réunir tous les éléments nécessaires au travail confié, aidé occasionnellement par des employés des catégories précédentes.

Doit donc pouvoir diriger.

(Chef de département - Comptable - Secrétariat au niveau de la direction - Traducteur -Service financier - etc.)

Art. 4 - Remarques générales concernant cette classification de fonctions pour employés :

§ 1. Les fonctions ou travaux repris dans chaque catégorie valent d'exemple. Les fonctions ou travaux non repris sont répartis par analogie aux exemples cités.

§ 2. La répartition en catégories a pour but de donner une ligne directrice aux sociétés afin de faciliter l'application des rémunérations minimales déterminées dans cette convention collective de travail.

C'est la raison pour laquelle la classification se base sur la nature des tâches, leur complexité, le degré d'initiative exigé, la manière du contrôle, les

opgelegde verantwoordelijkheden, enz...

§ 3. Het begrip "genoten onderwijs" komt als beoordelingsfactor slechts in aanmerking bij de aanvang van de loopbaan en bij ontstentenis van de andere factoren welke voor elke categorie afzonderlijk als algemene criteria gelden.

Wanneer een gebaremiseerde bediende de bekwaamheid bezit om een hogere functie uit te oefenen, houdt dit niet in dat hij in de overeenstemmende weddecategorie wordt overgeplaatst. Dit kan enkel gebeuren indien de betreffende functie ook daadwerkelijk wordt uitgeoefend.

§ 4. Voor bovenstaande functiecategorieën 1 tot en met 4 zijn respectievelijk 19, 21, 23 en 25 jaar als aanvangsleeftijden voorzien.

§ 5. Wanneer een gebaremiseerde bediende gelijktijdig en bestendig meerdere functies van diverse categorieën vervult, dient hiermee rekening gehouden te worden bij de vaststelling van zijn

de datum van de ondertekening van de arbeidsovereenkomst en in onderlinge overeenstemming vast - zal worden

§ 6. De verwezenlijking van deze classificatie mag geen aanleiding geven tot een herziening van de classificaties die op ondernemingsvlak eerder werden overeengekomen en opgesteld volgens andere normen.

§ 7. De minimum loonschalen moeten worden aangezien als geldend voor het gebruik van één taal. Wanneer voor het uitoefenen van een functie de kennis of het gebruik van meer dan één taal wordt vereist dan is dit op zichzelf geen reden om naar een hogere categorie op te schuiven wanneer de aard van de functie er niet door verandert; wel past het er rekening mee te houden bij het vaststellen van het loon.

§ 8. De werkgevers delen aan de bedienden op wie de weddeschalen van toepassing zijn, de categorie mee waarin zij ingedeeld zijn. Deze mededeling gebeurt bij de indiensttreding, of op het tijdstip dat de classificatie een wijziging ondergaat of bij het overhandigen van de jaarlijkse afrekening van de lonen. De categorie moet ook vermeld worden op de loonfiche.

responsabilités imposées, etc.

§ 3. La notion "enseignement suivi/reçu" n'entre en considération en tant que facteur d'appréciation qu'au début de la carrière et à défaut des autres facteurs qui, pour chaque catégorie séparément, valent de critère général.

Lorsqu'un employé barémisé possède les compétences pour exercer une fonction supérieure, cela n'implique pas qu'il monte à la catégorie salariale correspondante. Cela n'est possible que lorsque la fonction est également effectivement exercée.

§ 4. Pour les catégories de fonction 1 à 4 mentionnées ci-dessus, l'âge de départ prévu s'élève respectivement à 19, 21, 23 et 25 ans.

§ 5. Lorsqu'un employé barémisé occupe simultanément et de façon permanente plusieurs fonctions appartenant à différentes catégories, il faut en tenir compte pour la définition de son salaire. Le salaire doit être déterminé au plus tard à la date de la signature du contrat de travail et de commun accord.

§ 6. La réalisation de cette classification ne peut en aucun cas résulter en une révision des classifications convenues au préalable au niveau de l'entreprise et établies selon des normes différentes.

§ 7. Les barèmes minima doivent être considérés comme valables pour l'utilisation d'une seule langue. Lorsque l'exercice d'une fonction requiert la connaissance ou l'utilisation de plus d'une langue, cet élément seul ne constitue pas en soi un motif pour monter à une catégorie supérieure lorsque la nature de la fonction n'est pas modifiée. Pourtant, il est indiqué d'en tenir compte au moment où le salaire est déterminé.

§ 8. Les employeurs communiquent aux employés la catégorie dans laquelle ils sont repris ainsi que les barèmes qui s'y appliquent. Cette communication se fait lors de l'entrée en service, ou au moment où la classification subit une modification ou lors de la remise du décompte annuel des salaires. La catégorie doit également être mentionnée sur la fiche de salaire.

§ 9. Voor bedienden die na de normale aanvangsleeftijd in dienst treden, mag het minimumloon voor de normale aanvangsleeftijd van de categorie toegepast worden. Evenwel moet het minimumloon volgens de leeftijd en categorie progressief bereikt worden ten laatste 1 jaar na de indiensttreding. Daartoe wordt het aanvangsloon na 6 maanden dienst verhoogd met 50% van het verschil tussen aanvangsloon en loon volgens leeftijd en categorie.

Voor bedienden van 50 jaar en meer op het moment van de aanwerving mag ook het minimumloon voor de normale aanvangsleeftijd van de categorie toegepast worden. Evenwel moet het hoogste loon van de categorie progressief bereikt worden ten laatste 4 jaar na de indiensttreding. Daartoe wordt het aanvangsloon ieder jaar verhoogd met 25% van het verschil tussen aanvangsloon en het hoogste minimumloon van de categorie.

§ 10. Voor vastgoedbeheerders die eventueel ook bemiddelen bij de verkoop of verhuur van vastgoed, en daarbij hun commerciële medewerkers vergoeden op basis van verworven commissies, zijn navolgende loonschalen niet van toepassing. Ze worden bepaald in onderling overleg en vermeld op de individuele arbeidsovereenkomst.

Niettemin zullen volgende minima in acht genomen worden :

- Gedurende de proeftijd : minstens wedde voor normale aanvangsleeftijd van categorie 1.1;
- Na de proeftijd :
 - minder dan 25 jaar : schaalminima van categorie 3 volgens leeftijd;
 - vanaf 25 jaar : schaalminima van categorie 4 volgens leeftijd.

Het minimumloon wordt maandelijks als voorschot op het eventueel commissieloon betaald; de eindafrekening gebeurt minimaal per einde van elk jaar.

§ 11. Zij die onder "leercontract" via de VIZO-centra of "stageovereenkomst" via de IFPME worden tewerkgesteld als aspirant vastgoedmakelaar, geldt de functieomschrijving categorie 1. De toe te passen loonschaal is evenwel die zoals aangeduid onder artikel 9 § 1 (- 3 jaar) à 50%.

GROEP 2 : ARBEIDERS

Art. 5 - De groep 2 "Arbeiders" is in 3 categoriën ingedeeld :

§ 9. Pour les employés qui entrent en service après l'âge de départ normal, le salaire minimum de l'âge de départ normal de la catégorie peut être appliqué. Le salaire minimum d'après l'âge et la catégorie doit pourtant être atteint progressivement au plus tard 1 an après l'entrée en service. C'est la raison pour laquelle le salaire d'embauche sera augmenté, après 6 mois de service, de 50% de la différence entre le salaire d'embauche et le salaire d'après l'âge et la catégorie.

Pour les employés de 50 ans et plus au moment de l'embauche, le salaire minimum de l'âge de départ normal de la catégorie peut également être appliqué. En tout cas, le salaire le plus important de la catégorie doit être atteint au plus tard 4 ans après l'entrée en service. A cet effet, le salaire d'embauche sera augmenté annuellement de 25% de la différence entre le salaire d'embauche et le salaire minimum le plus élevé de la catégorie.

§ 10. Pour les gérants immobiliers qui négocient également lors de la vente ou de la location du bien, et qui de plus, paient leurs collaborateurs commerciaux sur base de commissions acquises, les tranches de salaires suivantes ne sont pas d'application. Celles-ci sont déterminées de commun accord et notifiées sur le contrat de travail individuel.

Les minima suivants devront néanmoins être pris en considération :

- durant la période d'essai : au moins le salaire pour l'âge de départ normal de la catégorie 1.1;
- après la période d'essai :
 - moins de 25 ans : minima échelonnés de la catégorie 3 d'après l'âge;
 - à partir de 25 ans : minima échelonnés de la catégorie 4 d'après l'âge.

Le salaire minimum est payé mensuellement comme acompte d'un salaire éventuel de commission ; le décompte final se fait au minimum à la fin de chaque année.

§ 11. Ceux qui travaillent sous "contrat d'apprentissage" via les centres VIZO ou sous "convention de stage" via les IFPME en tant que candidats gérants immobiliers dépendront de la description de fonction catégorie 1. L'échelle salariale d'application est bien celle reprise sous l'article 9 § 1 (- 3 ans) à 50%.

GROUPE 2 : OUVRIERS

Art. 5 - Le groupe 2 "Ouvriers" est divisé en 3 catégories

Categorie 1 : (In hoofdzaak) Schoonmaakwerken

Onder leiding en toezicht uitoefenen van eenvoudige taken en functies.

Het gaat hier dus om functies die géén persoonlijke initiatieven vergen, doch worden uitgevoerd volgens duidelijk vooraf vastgestelde regels.

(Schoonmaakster - Huisbewaarder en Bode anders dan deze hernomen in categorieën 3 en 4 - ed.)

Categorie 2 : (In hoofdzaak) Handenarbeid met zwaardere fysieke inspanning en/of hinderlijk werk.

Het correct uitvoeren van eenvoudige en weinig afwisselend werk dat, wegens een rechtstreeks toezicht, slechts beperkte verantwoordelijkheid meebrengt.

Taken en functies waarbij een korte leertijd voldoende is om de vereiste vaardigheid te verwerven.

(Dienst huisvuil appartementsgebouwen - Tuinonderhoud - Klusjesman - ed.)

Categorie 3 : (In hoofdzaak) Werkzaamheden waarvoor een zekere scholing vereist is.

Het zelfstandig uitvoeren van afwisselend werk dat doorgaans initiatief en redenering vereist en bovendien de verantwoordelijkheid voor de uitvoering vergt.

(Gespecialiseerde tussenkomsten op technisch gebied - Depannages - ed.)

Art. 6 - Algemene opmerkingen bij de functieclassificatie van de arbeiders

§ 1. De functies of werkzaamheden die in elke categorie zijn aangegeven gelden als voorbeeld. De niet genoemde functies of werkzaamheden worden naar analogie met de aangehaalde voorbeelden ingedeeld.

§ 2. Deze indeling in categorieën heeft tot doel aan de bedrijven een richtlijn te geven om de toepassing te vergemakkelijken van de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde beloningsminima.

Daarom steunt de classificatie zich op de aard van de taken, de complexiteit ervan, de mate waarin initiatief vereist is, de wijze van controle, de opgelegde verantwoordelijkheden, enz...

Catégorie 1 : (principalement) Travaux de nettoyage

Exercer des tâches et fonctions simples sous direction et sous surveillance.

Il s'agit donc ici de fonctions qui ne réclament aucune initiative personnelle, qui sont exécutées d'après des règles clairement établies à l'avance.

(Nettoyage - Concierge ou domestique autres que ceux repris en catégories 3 et 4 - etc.)

Catégorie 2 : (principalement) Travail manuel avec effort physique plus important et/ou travail incommode.

L'exécution correcte de travail simple et peu varié qui, sous une surveillance directe, n'entraîne qu'une responsabilité limitée.

Tâches et fonctions pour lesquelles une formation courte est suffisante pour acquérir l'habileté exigée.

(Service déchets immeubles à appartement - Entretien de jardin - Homme à tout faire - etc.)

Catégorie 3 : (principalement) Travaux pour lesquels un certain écolage est nécessaire.

L'exécution indépendante d'un travail varié qui exige généralement de l'initiative et du raisonnement et qui, en outre, exige la responsabilité de l'exécution.

(Interventions spécialisées au niveau technique - Dépannages - etc.)

Art. 6 - Remarques générales à la classification des fonctions pour les ouvriers

§ 1. Les fonctions ou travaux repris dans chaque catégorie valent d'exemple. Les fonctions ou travaux non repris sont répartis par analogie aux exemples cités.

§ 2. Cette division en catégories a pour but de donner une ligne directrice aux sociétés afin de faciliter l'application des minima de rémunération désignés dans cette convention collective de travail. C'est la raison pour laquelle la classification se base sur la nature des tâches, leur complexité, l'initiative exigée, la manière de contrôle, les responsabilités imposées, etc.

§ 3. Het begrip "genoten onderwijs" komt als beoordelingsfactor slechts in aanmerking bij de aanvang van de loopbaan en bij ontstentenis van de andere factoren welke voor elke categorie afzonderlijk als algemene criteria gelden.

Wanneer een gebaremiseerde arbeider de bekwaamheid bezit om een hogere functie uit te oefenen, houdt dit niet in dat hij in de overeenstemmende looncategorie wordt overgeplaatst. Dit kan enkel gebeuren indien de betreffende functie ook daadwerkelijk wordt uitgeoefend.

§ 4. Voor bovenstaande functiecategorieën 1 tot en met 3 is 18 jaar als aanvangsleeftijden voorzien.

§ 5. De werkgevers delen aan de arbeider op wie de loonschalen van toepassing zijn, de categorie mee waarin zij ingedeeld zijn. Deze mededeling gebeurt bij de indiensttreding, of op het tijdstip dat de classificatie een wijziging ondergaat of bij het overhandigen van de jaarlijkse afrekening van de lonen. De categorie moet ook vermeld worden op de loonfiche.

§ 6. Wanneer een gebaremiseerde arbeider gelijktijdig en bestendig meerdere functies van diverse categorieën vervult, dient hiermee rekening gehouden te worden bij de vaststelling van zijn loon. Het loon moet vastgesteld worden ten laatste op de datum van de ondertekening van de arbeidsovereenkomst en in onderling overleg.

De aard van de prestatie bepaalt de verloning : indien meerdere functies worden uitgeoefend zal de werknemer voor elke prestatie het specifieke barema ontvangen dat aan deze prestatie is gekoppeld.

§ 7. De verwezenlijking van deze classificatie mag geen aanleiding geven tot een herziening van de classificaties die op ondernemingsvlak eerder werden overeengekomen en opgesteld volgens andere normen.

§ 8. Voor zij die onder 'leercontract' worden tewerkgesteld gelden andere loonafspraken volgens geëigende regels.

§ 3. La notion "enseignement suivi/reçu" n'entre en considération en tant que facteur d'appréciation qu'au début de la carrière et à défaut des autres facteurs qui, pour chaque catégorie séparément, valent de critère général.

Lorsqu'un ouvrier barémisé possède les compétences pour exercer une fonction supérieure, ceci n'implique pas qu'il monte à la catégorie salariale correspondante. Cela n'est possible que lorsque la fonction est également effectivement exercée.

§ 4. Pour les catégories de fonction 1 à 3, mentionnées ci-dessus, l'âge de départ prévu s'élève à 18 ans.

§ 5. Les employeurs communiquent aux ouvriers la catégorie dans laquelle ils sont classés ainsi que les barèmes qui s'y appliquent. Cette communication se fait lors de l'entrée en service, ou au moment où la classification subit une modification ou lors de la remise du décompte annuel des salaires. La catégorie doit également être mentionnée sur la fiche de salaire.

§ 6. Lorsqu'un ouvrier barémisé occupe simultanément et de façon permanente plusieurs fonctions appartenant à différentes catégories, il faut en tenir compte pour la définition de son salaire. Le salaire doit être déterminé au plus tard à la date de la signature du contrat de travail et de commun accord.

La nature de la prestation détermine le salaire : dans le cas où plusieurs fonctions sont exercées, le travailleur recevra le barème spécifique relié à chaque prestation effectuée.

§ 7. La réalisation de cette classification ne peut en aucun cas résulter en la révision des classifications convenues auparavant au niveau de l'entreprise et établies selon des normes différentes.

§ 8. Pour ceux qui sont engagés sous « contrat d'apprentissage », d'autres conventions de salaire sont d'application d'après des règles établies.

GROEP 3 : CONCIËRGES

Art. 7 - De groep 3 is samengesteld door de conciërges, hetzij met een arbeidsovereenkomst voor werklieden, hetzij met een arbeidsovereenkomst voor bedienden.

GROEP 4 : HUISPERSONEEL

Art. 8 - De groep 4 is samengesteld door het personeel met een arbeidsovereenkomst voor dienstboden zoals bepaald in artikel 5 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. (De arbeidsovereenkomst voor dienstboden is de overeenkomst waarbij een werknemer, de dienstbode, zich verbindt tegen loon en onder gezag van een werkgever, in hoofdzaak huishoudelijke handarbeid te verrichten in verband met de huishouding van de werkgever of van zijn gezin.)

Hoofdstuk III - Lonen

Art. 9 - § 1. De minimum maandlonen van groep 1 "Bedienden" zoals bepaald in artikel 3 van onderhavige overeenkomst worden op 1 oktober 2002 als volgt bepaald voor een wekelijkse arbeidsduur van 38 uur.

GROUPE 3 : CONCIERGES

Art. 7 - Le groupe 3 est composé des concierges, qu'ils soient sous contrat de travail d'ouvrier ou sous contrat de travail d'employé.

GROUPE 4 : PERSONNEL DOMESTIQUE

Art. 8 - Le groupe 4 est composé du personnel sous contrat de travail domestique tel que défini par l'article 5 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. (Le contrat de travail domestique est le contrat par lequel un travailleur, le domestique, s'engage contre rémunération à effectuer sous l'autorité d'un employeur, principalement des travaux ménagers d'ordre manuel pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille.)

Chapitre III - Salaires

Art. 9 - § 1. Les rémunérations mensuelles minimums du groupe 1 "Employés" tel que défini à l'article 3 de la présente convention sont fixées comme suit au 1^{er} octobre 2002 pour une durée hebdomadaire de 38 heures.

Leeftijd/âge	Cat. 1		Cat. 2		Cat. 3		Cat. 4	
	-3	+3	-3	+3	-3	+3	-3	+3
	jaar/ans	jaar/ans	jaar/ans	jaar/ans	jaar/ans	jaar/ans	jaar/ans	jaar/ans
18	-	-	-	-	-	-	-	-
19	-	-	1 135,10	-	1 236,91	-	1 336,49	-
20	1 131,36	-	1 180,74	-	1 286,94	-	1 385,70	-
21	1 241,95	-	-	-	1 315,05	-	1 422,76	-
22	1 245,86	-	1 303,70	1 303,70	1 315,05	1 315,05	1 432,53	1 432,53
23	1 249,76	1 249,76	1 311,46	1 311,46	-	1 345,94	1 442,15	1 442,15
24	1 253,67	1 253,67	1 319,29	-	1 373,06	1 373,06	1 451,91	1 451,91
25	1 257,61	1 292,84	1 329,80	1 367,06	1 400,20	1 400,20	-	1 489,94
26	1 261,46	1 296,78	1 340,51	1 378,11	1 427,42	-	1 523,70	1 523,70
27	1 265,35	1 300,70	1 348,62	1 386,47	1 454,56	1 495,44	1 557,44	1 557,44
28	1 269,21	1 304,69	1 368,87	1 407,27	1 481,78	1 523,48	1 591,13	-
29	1 273,38	1 309,05	1 389,17	1 428,21	1 509,05	1 551,54	1 624,89	1 670,68
30	1 284,16	1 320,11	1 409,40	1 448,99	1 536,27	1 579,53	1 658,48	1 705,33
31	1 294,95	1 331,24	1 429,75	1 469,96	1 563,44	1 607,54	1 692,39	1 740,14
32	1 304,14	1 340,71	1 446,88	1 487,56	1 590,63	1 635,48	1 725,96	1 774,79
33	1 313,27	1 350,08	1 463,84	1 504,96	1 617,83	1 663,42	1 759,80	1 809,52
34	1 322,49	1 359,52	1 480,97	1 522,61	1 639,30	1 685,50	1 793,48	1 844,23
35	1 331,51	1 368,87	1 497,97	1 540,14	1 660,71	1 707,52	1 827,22	1 878,96
36	1 340,51	1 378,11	1 515,05	1 557,69	1 682,18	1 729,60	1 855,58	1 908,11
37	1 349,43	1 387,29	1 520,60	1 563,39	1 703,60	1 751,69	1 883,89	1 937,21
38	1 358,46	1 396,51	1 526,08	1 569,04	1 725,04	1 773,78	1 912,23	1 966,39
39	1 367,41	1 405,71	1 531,71	1 574,84	1 731,14	1 780,02	1 940,58	1 995,54
40	1 367,41	1 405,71	1 537,21	1 580,52	1 737,29	1 786,35	1 968,94	2 024,77
41	1 367,41	1 405,71	1 542,77	1 586,27	1 743,46	1 792,72	1 978,96	2 035,11
42	1 367,41	1 405,71	1 548,42	1 591,95	1 749,73	1 799,16	1 989,07	2 045,47
43	1 367,41	1 405,71	1 553,90	1 597,62	1 755,90	1 805,51	1 999,16	2 055,83
44	1 367,41	1 405,71	1 559,42	1 603,40	1 762,23	1 812,05	2 009,15	2 066,17
45	1 367,41	1 405,71	1 564,98	1 609,08	1 768,42	1 818,42	2 019,14	2 076,41
46	1 367,41	1 405,71	1 570,48	1 614,75	1 774,74	1 824,92	2 029,11	2 086,62
47	1 367,41	1 405,71	1 576,06	1 620,43	1 780,94	1 831,29	2 039,12	2 096,98

§ 2. Per categorie bestaan er telkens 2 loonschalen.

- Schaal 1 = het normale aanwervingbarema
 - Schaal 2 = geldt voor alle bedienden met 3 jaar anciënniteit in dezelfde functie .
- De overgang van de ene schaal naar de andere gebeurt de maand die volgt op die waarin aan de toekenningsvoorwaarden is voldaan.

Art. 10 - De minimum uurlonen en maandlonen van groep 2 "Arbeiders" zoals bepaald in artikel 5 van onderhavige overeenkomst worden op 1 oktober 2002 als volgt bepaald voor een wekelijkse arbeidsduur van 38 uur.

§ 2. Par catégorie, il existe à chaque fois 2 échelles de salaire.

- Echelle 1 = le barème d'embauche normal
 - Echelle 2 = d'application pour tous les employés qui ont 3 ans d'ancienneté dans la même fonction.
- Le passage d'une échelle à l'autre se fait le mois qui suit le mois durant lequel les conditions d'admission ont été remplies.

Art. 10 - Les salaires horaires et mensuels minimums du groupe 2 "Ouvriers" tel que défini à l'article 5 de la présente convention sont fixées comme suit au 1^{er} octobre 2002 pour une durée hebdomadaire de 38 heures.

Leeftijd/Age	Cat. 1		Cat. 2		Cat. 3	
	Per uur Par heure	Per maand Par mois	Per uur Par heure	Per maand Par mois	Per uur Par heure	Per maand Par mois
16	4,9440	814,12	-	-	-	-
17	5,3678	883,89	-	-	-	-
18	5,8116	953,68	6,3054	1 09,05	6,9298	1 144,41
19	6,2153	1 023,46	6,8369	1 125,80	7,45832439	1 228,14
20	6,6391	1 093,24	7,3030	1 202,57	7,96688874	1 311,88
21	7,0629	1 163,02	7,7692	1 279,32	8,47537876	1 395,61
21 Vi + 6m. anc.	7,2576	1 195,08	7,9833	1 314,59	8,70901244	1 434,08
22 + 12m. anc	7,3441	1 209,33	8,0785	1 330,26	8,81285773	1 451,18

Art. 11 - De minimum lonen van groep 3 "Conciërges" zoals bepaald in artikel 7 van onderhavige overeenkomst worden op 1 oktober 2002 als volgt bepaald voor een wekelijkse arbeidsduur van 38 uur.

- a. voor de conciërges met een arbeidsovereenkomst voor werklieden wordt verwezen naar de barema's categorie 1 t.e.m. 3 - arbeiders zoals hernomen in artikel 10 hierboven. Afhankelijk van de aard van de functieomschrijving opgenomen in de arbeidsovereenkomst of de specifieke taken die worden verwacht, zal geopteerd worden voor de weddeschalen 1, 2 of 3, eventuele voordelen in natura inbegrepen.
- b. voor de conciërges met een arbeidsovereenkomst voor bedienden wordt verwezen :
 vóór 19 jaar : naar het gemiddeld minimum maandinkomen dat stemt overeen met de barema's categorie 1 - arbeiders (per maand) zoals hernomen in artikel 10 hierboven;
 vanaf 19 jaar : naar de barema's categorie 1 - bedienden zoals hernomen in artikel 9 hierboven. Afhankelijk van de aard van de functieomschrijving opgenomen in de arbeidsovereenkomst of de specifieke taken die worden verwacht, zal geopteerd worden voor een andere weddeschaal, eventuele voordelen in natura inbegrepen.

Art. 12 - De minimum lonen van groep 4 "Huispersoneel" zoals bepaald in artikel 8 van onderhavige overeenkomst worden op 1 oktober 2002 als volgt bepaald voor een wekelijkse arbeidsduur van 38 uur : er wordt verwezen naar de barema's categorie 1 t.e.m. 3 - arbeiders zoals hernomen in artikel 10 hierboven. Afhankelijk van de aard van de functieomschrijving opgenomen in de arbeidsovereenkomst of de specifieke taken die

Art. 11 - Les salaires minimums du groupe 3 "Concierges" tel que défini à l'article 7 de la présente convention sont fixées comme suit au 1^{er} octobre 2002 pour une durée hebdomadaire de 38 heures.

- a. pour les concierges sous contrat de travail d'ouvrier, il faut se référer aux barèmes catégories 1 à 3 - ouvriers tels que repris à l'article 10 ci-dessus. On optera pour les échelles de salaire 1, 2 ou 3, avantages en nature éventuels inclus, d'après la nature de la description de fonction reprise dans le contrat de travail ou les tâches spécifiques prévues
- b. pour les concierges sous contrat de travail d'employé, il faut se référer :

 avant 19 ans : au revenu minimum mensuel moyen garanti qui correspond aux barèmes catégorie 1 - ouvriers (par mois) tels que repris à l'article 10 ci-dessus;
 à partir de 19 ans : aux barèmes catégorie 1 - employés tels que repris à l'article 9 ci-dessus. On optera pour une autre échelle de salaire, avantages en nature éventuels inclus, d'après la nature de la description de fonction reprise dans le contrat de travail ou les tâches spécifiques prévues.

Art. 12 - Les salaires minimums du groupe 4 "Personnel domestique" tel que défini à l'article 8 de la présente convention sont fixés comme suit au 1^{er} octobre 2002 pour une durée hebdomadaire de 38 heures : il faut se référer aux barèmes catégories 1 à 3 - ouvriers tels que repris à l'article 10 ci-dessus. On optera pour les échelles de salaire 1, 2 ou 3, avantages en nature éventuels inclus, d'après la nature de la description de fonction reprise dans le

[Handwritten mark]

worden verwacht, zal geopteerd worden voor de weddeschalen 1, 2 of 3, eventuele voordelen in natura inbegrepen.

contrat de travail ou les tâches spécifiques prévues

Art. 13 - § 1. Een gemiddeld minimum maandinkomen wordt gewaarborgd aan al de groepen van werknemers die normale voltijdse arbeidsprestaties leveren volgens de bepalingen in de tabel hieronder :

Art. 13 - § 1. Un revenu minimum mensuel moyen est garanti à tous les groupes de travailleurs qui effectuent des prestations de travail normales à temps plein selon les modalités reprises dans le tableau ci-dessous :

Leeftijd/Age	< 6 Mnd/Mois Anc	> 6 Mnd/Mois Anc	12 Mnd/Mois .Anc
21 jaar/ans	1.163,02 €		
21 jaar/ans en/et 6 maanden/mois		1.195,05 €	
22 jaar/ans			1.209,33 €

Dit gemiddeld gewaarborgd maandelijks minimuminkomen wordt vastgesteld krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen, gesloten op 2 mei 1988 in de Nationale Arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 29 juli 1988, laatst gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43ter van 19 december 1989.

Ce revenu minimum mensuel moyen garanti est fixé en vertu de la convention collective de travail n° 43 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen, conclue le 2 mai 1988 au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 29 juillet 1988, modifiée en dernier lieu par la convention collective de travail no. 43ter du 19 décembre 1989.

of dezelfde manier en dezelfde data gewaarborgd.

Het wordt geïndexeerd als het gemiddeld maandelijks minimuminkomen.

Il est indexé de la même façon et aux mêmes époques que le revenu minimum mensuel moyen garanti.

§ 2. Voor de werknemers met onvolledige arbeidsprestaties wordt het gemiddeld gewaarborgd minimum maandinkomen bereken in verhouding tot de maandelijksse arbeidsprestatie.

§ 2. Pour les travailleurs occupés à temps partiel, le revenu minimum mensuel moyen garanti est calculé proportionnellement à la durée de la prestation de travail mensuelle.

Art. 14 - § 1. De lonen en wedden bedoeld in de artikelen 9 tot 12 van onderhavige overeenkomst worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen dat maandelijks door het Ministerie van Economische Zaken wordt vastgesteld en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad, overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 september 2002 betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 14 - § 1. Les salaires et rémunérations visés aux articles 9 à 12 de la présente convention sont liés à l'indice des prix à la consommation fixé mensuellement par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur belge, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 30 septembre 2002 relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation.

§ 2. Ze stemmen overeen met het spilindexcijfer 108,83.

§ 2. Ils correspondent à l'indice-pivot 108,83.

Hoofdstuk IV - Algemeenheden

Art. 15 - Alle hogere voordelen die reeds worden toegekend blijven verkregen.

Voordeliger overeenkomsten, gesloten op het vlak van de onderneming, en voor zover ze niet strijdig zijn met de algemene bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor het beheer van gebouwen blijven behouden.

Hoofdstuk V - Duur van de overeenkomst

Art. 16 - Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2002.

Zij wordt gesloten voor een onbepaalde duur en kan door één der partijen opgezegd worden, mits een opzegging van 3 maanden, gericht bij aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het beheer van gebouwen en aan de ondertekenende organisaties.

Chapitre IV - Généralités

Art. 15 - Tous les avantages supérieurs déjà octroyés restent acquis.

Des conventions plus favorables conclues au niveau de l'entreprise, pour autant qu'elles ne soient pas en contradiction avec les dispositions générales des conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles, restent d'application.

Chapitre V - Durée de la convention

Art. 16 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} octobre 2002.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles et aux organisations signataires.