

Paritair Comité voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden (PC 323)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 2024

ARBEIDSDUUR

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Art. 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers die behoren van het Paritair Comité voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden.

Onder "werknemers" wordt verstaan, alle werknemers, zonder onderscheid naar gender.

Hoofdstuk II – Arbeidsduur

Art. 2 - § 1. Op 1 oktober 2002, wordt de wekelijkse arbeidsduur, voorzien in artikel 19 van de wet van 16 maart 1971 over de arbeid, op 38 uur vastgelegd voor de groepen bedienden, arbeiders en conciërges, zoals gedefinieerd in de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juni 2004 betreffende de beroepsindeling en de lonen, afgesloten binnen het Paritair Comité voor het beheer van gebouwen en voor de dienstboden, volgens de in hoofdstuk III beschreven modaliteiten.

§ 2. Op 1 oktober 2002 en in afwijking van artikel 3 § 3 van de wet van 16 maart 1971 over de arbeid, wordt de wekelijkse arbeidsduur, voorzien in artikel 19 van de wet van 16 maart 1971 op de arbeid, op 38 uur vastgelegd voor de groep dienstboden, zoals gedefinieerd in de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juni 2004 betreffende de beroepsindeling en de lonen, afgesloten binnen het Paritair Comité voor het beheer van gebouwen en voor de dienstboden, volgens de in hoofdstuk III beschreven modaliteiten.

Hoofdstuk III – Modaliteiten

Art. 3 – In functie van bovenvermelde groepen, wordt de arbeidsduur toegepast volgens onderstaande modaliteiten :

Commission paritaire pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques (CP 323)

Convention collective de travail du 29 janvier 2024

DUREE DU TRAVAIL

Chapitre I - Champ d'application

Art. 1er - § 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et à leurs travailleurs ressortissant à la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques.

On entend par "travailleurs", tous les travailleurs sans distinction de genre.

Chapitre II – Durée du travail

Art. 2 – § 1. Au 1^{er} octobre 2002, la durée de travail hebdomadaire prévue à l'article 19 dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail est fixée à 38h pour les groupes employés, ouvriers et concierges tels que définis dans la convention collective de travail du 3 juin 2004, conclue au sein de la commission paritaire pour la gestion d'immeubles et les travailleurs domestiques, relative à la classification professionnelle et aux salaires, selon les modalités décrites sous le chapitre III.

§ 2. Au 1^{er} octobre 2002 et en dérogation à l'article 3 § 3 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, la durée de travail hebdomadaire prévue à l'article 19 dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail est fixée à 38h pour le groupe personnel domestique tel que défini dans la convention collective de travail du 3 juin 2004, relative à la classification professionnelle et aux salaires, conclue au sein de la commission paritaire pour la gestion d'immeubles et les travailleurs domestiques, selon les modalités décrites sous le chapitre III.

Chapitre III – Modalités

Art. 3 – En fonction des groupes précités, cette durée de travail est d'application selon les modalités suivantes :

**GROEP 1 : BEDIENDEN
EN
GROEP 2 : ARBEIDERS**

Art. 4 – Instelling van de flexibele uurroosters

§ 1. In de ondernemingen waar de gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis per week 38 uur of minder bedraagt mag de normale arbeidsduur, zoals vastgesteld in het arbeidsreglement, worden verkort of verlengd en mag het normale uurrooster worden vervangen door bijzondere uurroosters, overeenkomstig de bepalingen van artikel 20bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

§ 2. Het aantal te werken uren over het kalenderjaar of over elke andere periode van 12 opeenvolgende maanden wordt als volgt vastgesteld : 52 maal het aantal uren gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de onderneming op jaarbasis.

§ 3. De wekelijkse arbeidsduur waarin door bijzondere uurroosters wordt voorzien kan (naar rata van) maximum vijf uur langer zijn dan de arbeidsduur voorzien in het normale uurrooster.

§ 4. De dagelijkse arbeidsduur waarin door bijzondere uurroosters wordt voorzien kan maximum één uur langer zijn dan de arbeidsduur waarin in het normale uurrooster is voorzien.

§ 5. Op jaarbasis moet de onderneming de gemiddelde arbeidsduur, van toepassing krachtens de collectieve arbeidsovereenkomsten respecteren en dit conform de bepalingen van artikel 7 hierna.

§ 6. De bijzondere uurroosters worden ingevoerd en toegepast krachtens de procedure voorzien in artikel 6 van onderhavige overeenkomst, en artikel 14bis van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Art. 5 - Nieuwe arbeidsregimes

In uitvoering van de wet van 17 maart 1987 en van de overeenkomst nr. 42 en mits respect van de hiernavolgende voorwaarden, kunnen de ondernemingen, in afwijking van de bepalingen van de wet van 16 maart 1971, de volgende nieuwe arbeidsregimes instellen :

§ 1. De grenzen van de dagelijkse arbeidsduur voorgeschreven door de artikelen 19, eerste lid, 20, 20bis en 27, van Arbeidswet van 16 maart 1971

**GROUPE 1 : EMPLOYÉS
ET
GROUPE 2 : OUVRIERS**

Art. 4 – Instauration d'horaires flexibles

§ 1. Dans les entreprises où la durée moyenne sur base annuelle du travail hebdomadaire est égale ou inférieure à 38 heures, la durée normale du travail, fixée par le règlement de travail, peut être raccourcie ou prolongée et l'horaire normal peut être remplacé par des horaires spéciaux, conformément aux dispositions de l'article 20bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

§ 2. Le nombre d'heures de travail à prester sur l'année calendrier ou sur tout autre période de 12 mois consécutifs est fixé comme suit : 52 fois le nombre d'heures représentant la durée moyenne de base annuelle du travail hebdomadaire de l'entreprise.

§ 3. La durée hebdomadaire du travail prévue par les horaires spéciaux peut dépasser de 5 heures maximum la durée du travail prévue par l'horaire normal.

§ 4. La durée journalière du travail prévue par les horaires spéciaux peut dépasser d'une heure maximum la durée du travail prévue par l'horaire normal.

§ 5. L'entreprise doit respecter sur base annuelle la durée du travail moyenne hebdomadaire applicable en vertu des conventions collectives de travail et ceci, conformément aux dispositions de l'article 7 ci-après.

§ 6. Les horaires spéciaux sont introduits et appliqués conformément à la procédure prévue à l'article 6 de la présente convention et à l'article 14bis de la loi du 8 avril 1965 relative aux règlements de travail.

Art. 5 – Nouveaux régimes de travail

En exécution de la loi du 17 mars 1987 et de la convention n°42 et moyennant respect des conditions suivantes, les entreprises peuvent instaurer les nouveaux régimes de travail suivants, en dérogation aux dispositions de la loi du 16 mars 1971 :

§ 1. Les limites de la durée du travail journalière prévues aux articles 19, premier alinéa, 20, 20bis et 27 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail peuvent

kunnen overschreden worden op voorwaarde dat deze arbeidstijd niet meer belooft dan 12 uren per dag.

§ 2. Bovendien, in badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra (zoals bepaald in koninklijk besluit van 23 mei 1972 betreffende de tewerkstelling van jeugdige werknemers op zon- en feestdagen) :

a. Zondag- en feestdagenarbeid

In alle ondernemingen mogen op zon- of feestdagen werknemers worden tewerkgesteld.

b. Regime 10 uur per dag/4 dagen per week

Elke onderneming kan een arbeidsregime organiseren van 10 uur dagprestaties op voorwaarde dat voor de betrokken werknemers gedurende de bepaalde periode er maximaal 4 dagen per week wordt gewerkt.

De ondernemingen mogen evenwel een vijfde dag laten werken op voorwaarde dat een weekgrens van 50 uur wordt in acht genomen, de oproeping van de werknemer een prestatie van ten minste 5 uur omvat en voorzover voor het aantal gewerkte uren een bijkomende compensatie wordt toegekend volgens de volgende regels :

- 1 uur bijkomende compensatie voor een globale arbeidsduur boven 40 tot en met 44 uur;
- 2 uur voor een globale arbeidsduur boven 44 tot en met 48 uur;
- 3 uur voor een globale arbeidsduur boven 48 tot en met 50 uur.

Het hierboven vermelde basisregime, dat normaal 4 dagen van 10 uur omvat kan ook anders worden gemoduleerd, binnen de volgende grenzen en volgens de volgende modaliteiten :

- minimum één prestatie van 10 uur per dag moet worden voorzien;
- op een totaal van 4 dagen moet de arbeidsduur tenminste 36 uur belopen of minstens gelijk zijn aan de van toepassing zijnde conventionele arbeidsduur;
- de regeling inzake minimum duur van de terugroeping (5 uur) en bijkomende compensatie (boven de 40 uur) ook op gemoduleerde regimes toegepast.

c. Regime 12 uur/dag en 3 dagen/week

être dépassées à condition que cette durée de travail n'excède pas 12 heures par jour.

§ 2. En outre, dans les stations balnéaires, climatiques et centres touristiques (telles que définies par l'arrêté royal du 23 mai 1972 concernant l'occupation au travail des jeunes travailleurs les dimanches et jours fériés) :

a. Travail du dimanche et jours fériés

Toute entreprise peut occuper ses travailleurs les dimanches ou jours fériés.

b. Régime de 10 heures par jour/4 jours par semaine

Toute entreprise peut organiser un régime de travail comportant des prestations journalières de 10 heures, à condition de respecter, pour les travailleurs et la période concernée, un maximum de 4 jours par semaine.

Toutefois, les entreprises peuvent faire travailler un cinquième jour à condition qu'une limite hebdomadaire de 50 heures soit respectée, que le rappel du travailleur comporte une prestation d'au moins 5 heures et que les heures prestées donnent lieu à une compensation supplémentaire conformément aux règles suivantes :

- 1 heure de compensation supplémentaire pour une durée de travail globale supérieure à 40 heures et inférieure ou égale à 44 heures;
- 2 heures pour une durée de travail globale supérieure à 44 et inférieure ou égale à 48 heures;
- 3 heures pour une durée de travail globale supérieure à 48 et inférieure ou égale à 50 heures.

Le régime de base prévu ci-avant, qui comporte normalement 4 journées de 10 heures, peut également être modulé différemment dans les limites et selon les modalités suivantes :

- il faut prévoir au moins une prestation de 10 heures par jour;
- sur un total de 4 jours, la durée du travail doit atteindre au moins 36 heures ou être égale au moins à la durée conventionnelle applicable;
- les règles relatives à la durée minimum du rappel (5 heures) et à la compensation supplémentaire (au-delà de 40 heures) s'appliquent également aux régimes modulés.

c. Régime de 12 heures/jour et 3 jours/semaine

Elke onderneming kan een arbeidsregime invoeren van 12 uur per dag, gespreid over drie dagen per week. Dit regime geeft recht op een voltijds loon.

§ 3. In de ondernemingen die niet gevestigd zijn in badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra mogen werknemers worden tewerkgesteld op zondagen onder volgende cumulatieve voorwaarden:

1. Werknemers mogen maximaal 6 zondagen per kalenderjaar worden tewerkgesteld;
2. Voor het uitvoeren van volgende werkzaamheden: organisatie van of deelneming aan beurzen, opendeurdagen, kijkdagen, tentoonstellingen en andere gelijkaardige, occasionele activiteiten;

Een tewerkstelling op zondag binnen het kader van deze regeling, geeft recht op een compensatie, hetzij onder de vorm van een toeslag gelijk aan 50% van het verschuldigde loon voor de gepresteerde uren op zondag, hetzij in de vorm van extra inhaalrust gelijk aan 50 % van de arbeidstijd gepresteerd op zondag.

Art. 6 – Informatie

Wanneer de werkgever voornemens is nieuwe arbeidsregelingen in te voeren, moet hij voorafgaandelijk aan de werknemers schriftelijke informatie verstrekken omtrent het soort van arbeidssysteem en omtrent de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen.

De ondernemingsraad ontvangt deze informatie. Bij ontstentenis van ondernemingsraad wordt de informatie aan de vakbondsafvaardiging gegeven. Bij ontstentenis van vakbondsafvaardiging wordt de informatie aan elke werknemer individueel verstrekt.

Art. 7 - Recuperatie

Aangezien de activiteit van de onderneming evenwel werkuren 's avonds of tijdens weekend verrechtvaardigt (o.a. leiden/bijwonen AV mede-eigendom & toeristische sector), worden die overuren in onderling overleg, in gelijke mate, gerecupereerd op andere dagen, (zodanig dat in het betrokken kalenderjaar het gemiddelde van 38uur/week niet overschreden wordt) waarbij men steeds oog moet hebben voor de continuïteit van de dienst.

Toute entreprise peut instaurer un régime de travail de 12 heures par jour, étalé sur 3 jours par semaine. Ce régime donne droit au salaire d'un temps plein.

§ 3. Dans les entreprises qui ne sont pas situées dans des stations balnéaires et climatiques et des centres touristiques, les travailleurs peuvent être occupés les dimanches dans les conditions cumulatives suivantes:

1. Les travailleurs peuvent être occupés au maximum 6 dimanches par année civile ;
2. Pour exercer les activités suivantes: organisation ou participation à des foires, journées portes ouvertes, journées de visite, expositions et autres activités similaires et occasionnelles ;

Le travail du dimanche dans le cadre de ce règlement donne droit à une compensation, soit sous la forme d'une indemnité égale à 50 % du salaire dû pour les heures travaillées le dimanche, soit sous la forme d'un repos compensatoire supplémentaire égal à 50 % des heures de travail effectuées le dimanche.

Art. 6 – Information

Lorsque l'employeur envisage l'introduction de nouveaux régimes de travail, il est tenu de fournir aux travailleurs une information préalable et écrite sur le type de système de travail et les facteurs qui justifient son introduction.

Cette information est donnée au conseil d'entreprise. A défaut de celui-ci, l'information est donnée à la délégation syndicale. A défaut de celle-ci, l'information est donnée à chaque travailleur individuellement.

Art. 7 – Récupération

Vu le fait que l'activité des entreprises justifie aussi bien des heures de prestation de soir ou de week-end (e.a. diriger/participer à la réunion générale de la co-proprieté & secteur touristique), les heures supplémentaires sont récupérées de commun accord et, dans une même mesure, durant d'autres jours, (de telle sorte que la moyenne de 38h/sem sur l'année calendrier concernée ne soit pas dépassée) tout en veillant toujours à la continuité du service.

Art. 8 – Deeltijdse arbeid

§ 1. Bedienden :

Deeltijdse arbeid voor bedienden bedraagt minimum 13 uur per week, gespreid over minimum 3 uur per dag. De overeenstemmende loonschaal wordt gedeeld door 38, en vermenigvuldigd met de gepresteerde uren werk per week.

§ 2. Arbeiders :

Deeltijds werk voor arbeiders bedraagt eveneens minimum 13 uur per week en 3 uur per dag, maar kan gespreid worden over meerdere werkposten, afhankelijk van de werkplanning in de beheerde gebouwen. Afwijkingen kunnen enkel mits ondernemings-CAO ondertekend door een vakbondssecretaris en goedgekeurd door het paritair comité.

Art. 9 – De verplaatsingsduur tussen twee werkposten wordt als arbeidstijd beschouwd.

**GROEP 3 : CONCIËRGES
EN
GROEP 4 : DIENSTBODEN**

Art. 10 - In elke onderneming wordt er afgesproken of de wekelijkse arbeidstijd van 38 uur voortvloeiend uit deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gerealiseerd, hetzij via de toekenning van onbetaalde compensatiedagen om tot gemiddeld 38u op jaarbasis, hetzij via een wekelijkse effectieve arbeidstijd van 38 uur zonder compensatiedagen.

Art. 11 - Voor zover geopteerd wordt voor een arbeidsregeling met onbetaalde compensatiedagen, gelden de volgende regels :

§ 1. De werknemers die het ganse jaar in dienst zijn van dezelfde werkgever hebben recht op zes (regime van 39 uren/week) of twaalf (regime van 40 uren/week) onbetaalde compensatiedagen. De werknemers die in de loop van het jaar in dienst komen of uit dienst zijn gegaan, hebben recht op één of twee compensatiedagen per schijf van twee maanden dat zij in de onderneming in dienst waren.

§ 2. Voor de vaststelling van het aantal compensatiedagen wordt rekening gehouden met de effectieve prestaties, met de periodes van jaarlijkse vakantie, de feestdagen en met alle schorsingen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst die recht

Art. 8 – Travail à temps partiel

§ 1. Employés :

Le travail à temps partiel pour employés comporte un minimum de 13 heures par semaine, réparties sur minimum 3 heures par jour. L'échelle de salaire correspondante est divisée par 38 et multipliée par le nombre d'heures hebdomadaires prestées.

§ 2. Ouvriers :

Le travail à temps partiel pour ouvriers doit comporter un minimum de 13 heures par semaine et un minimum 3 heures par jour mais peut être étendu sur plusieurs postes de travail, d'après le planning de travail dans les bâtiments en gestion. Des dérogations sont possibles uniquement par CCT d'entreprise signée par un secrétaire syndical et acceptée par la commission paritaire.

Art. 9 – Le temps de déplacement entre deux postes de travail est considéré comme temps de travail.

**GROUPE 3 : CONCIERGES
ET
GROUPE 4 : DOMESTIQUES**

Art. 10 – Dans chaque entreprise, il est convenu si la durée du travail hebdomadaire de 38 heures qui résulte de la présente convention collective de travail sera réalisée soit par l'octroi de jours de repos compensatoires non payés pour arriver sur base annuelle à 38h en moyenne, soit par le biais d'une durée de travail hebdomadaire effective de 38 heures sans jours de compensation.

Art. 11 - Si on opte pour un régime de travail avec des jours de compensation non payés, les règles suivantes sont d'application :

§ 1^{er}. Les travailleurs en service chez le même employeur pendant toute l'année ont droit à six (régime de 39 heures/semaine) ou à douze (régime de 40 heures/semaine) jours de compensation non payés. Les travailleurs qui, dans le courant de l'année, entrent en service ou en sortent, ont droit à un ou deux jours de compensation par tranche de deux mois au cours desquels ils étaient en service dans l'entreprise.

§ 2. Pour la détermination du nombre de jours compensatoires, on tient compte des prestations effectives, des périodes de vacances annuelles, des jours fériés et de toutes les suspensions de l'exécution du contrat de travail qui donnent droit au paiement du salaire garanti à charge de l'employeur.

geven op een betaling van gewaarborgd loon ten laste van de werkgever.

§ 3. De compensatiedagen worden genomen overeenkomstig de in dit verband tussen de werkgever en de werknemer op ondernemingsvlak gemaakte afspraken.

§ 4. Voor zover alle compensatiedagen niet integraal zijn opgenomen in het betrokken jaar, dan worden de resterende compensatiedagen verder uitgeput in de loop van het eerste kwartaal van het daaropvolgend jaar.

Art. 12 – Specifieke bepalingen voor de conciërges

§ 1. Onverminderd de bepalingen van de wet van 8 april 1965, tot instelling van de arbeidsreglementen, zal de individuele arbeidsovereenkomst van de huisbewaarders van flatgebouwen tevens melding maken van het uur van aanvang en beëindiging van iedere dagelijkse arbeidsprestatie.

§ 2. De uit te voeren taken zullen echter buiten de krachtens de in het eerste lid bepaalde uren mogen worden verricht, wanneer deze uitvoering binnen de voorziene werktijden onmogelijk wordt gemaakt door een omstandigheid of een feit dat onafhankelijk is van de wil van de huisbewaarder of van zijn werkgever.

§ 3. De uren van verplichte aanwezigheid zonder effectieve arbeid mogen 20 pct. van de duur van de effectieve prestaties niet overschrijden.

§ 4. Zij moeten duidelijk worden vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst.

§ 5. Wanneer de uren van verplichte aanwezigheid zonder effectieve arbeid een fysieke aanwezigheid/bereikbaarheid van de huisbewaarder vereisen, zal de bezoldiging van de in § 3 bedoelde uren van verplichte aanwezigheid gelijk zijn aan het gewone uurloon zoals voorzien voor de bezoldiging van effectieve arbeid. Deze uren zullen als arbeidstijd dienen beschouwd te worden.

§ 3. Les jours de compensation sont pris conformément aux accords conclus en cette matière entre l'employeur et le travailleur au niveau de l'entreprise.

§ 4. Si tous les jours de compensation ne sont pas pris intégralement dans l'année concernée, le solde des jours de compensation acquis est pris dans le courant du premier trimestre de l'année suivante.

Art. 12 – Dispositions spécifiques pour les concierges

§ 1^{er}. Sans préjudice des dispositions de la loi du 8 avril 1965, instituant les règlements de travail, le contrat de travail individuel des concierges mentionnera également l'heure de début et de fin de chaque prestation de travail journalière.

§ 2. Les tâches à accomplir pourront cependant être exécutées en dehors des heures stipulées en vertu de l'alinéa premier, lorsque cette exécution dans l'horaire prévu est empêchée par une circonstance ou un fait indépendant de la volonté du concierge ou de son employeur.

§ 3. Les heures de présence obligatoire sans travail effectif ne peuvent dépasser 20 p.c. de la durée des prestations effectives.

§ 4. Elles doivent être fixées de façon précise dans le contrat de travail individuel.

§ 5. Lorsque les heures de présence obligatoire sans travail effectif requièrent la présence/l'accessibilité physique du concierge, la rémunération des heures de présence obligatoire visées au § 3 sera égale au salaire horaire normal comme prévu pour la rémunération des prestations de travail effectives. Ces heures devront être considérés comme du temps de travail.

§ 6. Wanneer de uren van verplichte aanwezigheid zonder effectieve arbeid enkel een telefonische of digitale bereikbaarheid vereisen (en de werknemer zich dus vrij kan verplaatsen), zal de bezoldiging van de in § 3 bedoelde uren van verplichte aanwezigheid één derde bedragen van het uurloon zoals voorzien voor de bezoldiging van effectieve arbeid.

§ 7. Het totaal aantal uren van effectieve arbeid en van verplichte aanwezigheid zonder effectieve arbeid mag 38 uren per week niet overschrijden (of 39 of 40 uur in functie van het regime waarvoor wordt geopteerd in uitvoering van artikel 10).

§ 8. Zo er geen verplichte aanwezigheid zonder effectieve arbeid is voorzien, zal bij de berekening van de bezoldiging alleen rekening worden gehouden met de daadwerkelijk gepresteerde uren.

§ 9. Onverminderd de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971, kunnen aanvullende taken niet worden uitgevoerd buiten de werktijden, bepaald krachtens §§ 1 en 2 tenzij met het akkoord van de twee partijen en voor zover zij uitzonderlijk zijn.

§ 10. Buiten de werkuren of de uren van verplichte aanwezigheid, vastgesteld in toepassing van de §§ 1 tot en met 4, is de huisbewaarder vrij van iedere verplichting ten aanzien van de werkgever.

Hoofdstuk IV - Slotbepalingen

Art. 13 - § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024.

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juni 2004 (72021/CO/323), gesloten binnen het Paritair Comité voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden, betreffende de arbeidsduur.

§ 3. 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 voor de dienstboden en aan de ondertekenende organisaties.

§ 6. Lorsque les heures de présence obligatoire sans travail effectif requièrent uniquement une accessibilité téléphonique ou digitale (et le travailleur peut donc se déplacer librement), la rémunération des heures de présence obligatoire visées au § 3 sera d'un tiers du salaire horaire comme prévu pour la rémunération des prestations de travail effectives.

§ 7. Le total des heures de travail effectif et de présence obligatoire sans travail effectif ne peut dépasser 38 heures par semaine (ou 39 heures ou 40 heures en fonction du régime pour lequel on a opté en application de l'article 10).

§ 8. Si aucune présence obligatoire sans travail effectif n'est prévue, le calcul de la rémunération s'effectuera en ne tenant compte que des heures effectivement prestées.

§ 9. Sans préjudice des dispositions de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, des tâches complémentaires ne peuvent être exécutées en dehors de l'horaire de travail fixé en vertu des §§ 1 et 2 que moyennant accord des deux parties et pour autant qu'elles soient exceptionnelles.

§ 10. En dehors des horaires de travail ou de présence obligatoire fixés en application des §§ 1 à 4, le concierge est libéré de toute obligation vis-à-vis de l'employeur.

Chapitre IV – Dispositions finales

Art. 13 - § 1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 janvier 2024.

§ 2. Cette convention collective de travail remplace la convention collective du 3 juin 2004 (72021/CO/323), conclue au sein de la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques, relative à la durée du travail.

§ 3. 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 les travailleurs domestiques et aux organisations signataires.