

<b>Paritair Comité voor het beheer van gebouwen, vastgoedmakelaars en voor de dienstboden</b>	<b>Commission paritaire pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques</b>
<i>Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2019</i>	<i>Convention collective de travail du 24 septembre 2019</i>
<b>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE DE LONEN</b>	<b>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT LES SALAIRES</b>
<b>Hoofdstuk I - Toepassingsgebied</b>	<b>Chapitre I - Champ d'application</b>
<b>Art. 1</b> - 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, de vastgoedmakelaars en de dienstboden.	<b>Art. 1er</b> - 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, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques.
Voor de toepassing van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst moet worden verstaan onder "werknemers" de bedienden, de arbeiders en de dienstboden, zowel mannen als vrouwen.	Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "travailleurs", les employés, les ouvriers et les domestiques, masculins et féminins.
<b>Hoofdstuk II - Loonclassificatie en indeling werknemers</b>	<b>Chapitre II : Classification des salaires et insertion des travailleurs</b>
<b>Art. 2 – § 1.</b> De werknemers worden ingedeeld in een loonklasse die overeenstemt met de functieklasse die hen worden toegekend bij toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2019 betreffende de functieclassificatie.  § 2. De functie- en loonklasse worden meegedeeld op de loonfiche.	<b>Art. 2 - § 1.</b> Les travailleurs sont insérés dans la classe de salaire correspondant à la classe de fonction qui leur est attribuée en application de la CCT concernant la classification des fonctions du 24 septembre 2019.  § 2. La catégorie de salaire et de fonctions sont renseignées sur la fiche de paie.
<b>Hoofdstuk III - Minimumlonen</b>	<b>Chapitre III – Salaires minimums</b>
<b>Art. 3 – § 1.</b> Onderstaande minimumlonen horen bij de functieclassificatie, ingevoerd via de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de functieclassificatie van 24 september 2019. Deze minimumlonen moeten ten laatste op 1/1/2020 toegepast worden. Ze gelden voor een wekelijkse arbeidsduur van 38 uur. Op 1/1/2020 zullen deze minimumlonen geïndexeerd worden.	<b>Art. 3 - § 1.</b> Les salaires minimums ci-dessous sont introduits par la classification de fonctions, introduite par la CCT du 24 septembre 2019. Ces salaires minimums doivent être réalisés au plus tard au 1/1/2020. Ils sont d'application pour une durée de travail hebdomadaire de 38 heures. Ces salaires seront indexés au 1/1/2020.

Ervaring/ Expérience	cat. 1	cat. 2	cat. 3	cat. 4	Cat. 5	Cat. 6	Cat. 7
	per maand	per maand	per maand	per maand	per maand	per maand	per maand
0	1.718,70	1.769,25	1.819,80	1.870,35	1.971,45	2.123,10	2.224,20
1	1.735,89	1.786,94	1.847,10	1.898,41	2.001,02	2.154,95	2.257,56
2	1.753,25	1.804,81	1.874,80	1.926,88	2.031,04	2.187,27	2.291,43
3	1.770,78	1.822,86	1.902,93	1.955,78	2.061,50	2.220,08	2.325,80
4	1.788,49	1.841,09	1.931,47	1.985,12	2.092,43	2.253,38	2.360,68
5	1.806,37	1.859,50	1.960,44	2.014,90	2.123,81	2.287,18	2.396,10
6	1.806,37	1.859,50	1.975,14	2.035,05	2.145,05	2.310,05	2.432,04
7	1.819,92	1.873,45	1.989,96	2.055,40	2.166,50	2.333,15	2.468,52
8	1.819,92	1.873,45	2.004,88	2.075,95	2.188,17	2.356,49	2.505,54
9	1.833,57	1.887,50	2.019,92	2.096,71	2.210,05	2.380,05	2.543,13
10	1.833,57	1.887,50	2.035,07	2.117,68	2.232,15	2.403,85	2.581,27
11	1.847,32	1.901,65	2.050,33	2.138,85	2.254,47	2.427,89	2.619,99
12	1.847,32	1.901,65	2.065,71	2.160,24	2.277,01	2.452,17	2.659,29
13	1.861,17	1.915,92	2.081,20	2.181,85	2.299,78	2.476,69	2.699,18
14	1.861,17	1.915,92	2.096,81	2.203,66	2.322,78	2.501,46	2.739,67
15	1.875,13	1.930,28	2.112,54	2.225,70	2.346,01	2.526,47	2.780,77
16	1.875,13	1.930,28	2.123,10	2.247,96	2.369,47	2.551,74	2.822,48
17	1.889,20	1.944,76	2.133,72	2.270,44	2.393,16	2.577,25	2.864,81
18	1.889,20	1.944,76	2.144,38	2.293,14	2.417,10	2.603,03	2.907,79
19	1.903,37	1.959,35	2.155,11	2.316,07	2.441,27	2.629,06	2.951,40
20	1.903,37	1.959,35	2.165,88	2.339,23	2.465,68	2.655,35	2.995,67
21	1.917,64	1.974,04	2.176,71	2.362,63	2.490,34	2.681,90	3.040,61
22	1.917,64	1.974,04	2.187,59	2.386,25	2.515,24	2.708,72	3.086,22
23	1.932,02	1.988,85	2.198,53	2.410,12	2.540,39	2.735,81	3.132,51
24	1.932,02	1.988,85	2.209,53	2.434,22	2.565,80	2.763,16	3.179,50
25	1.946,51	2.003,76	2.220,57	2.458,56	2.591,45	2.790,80	3.227,19
26	1.946,51	2.003,76	2.231,68	2.483,14	2.617,37	2.818,70	3.275,60
§ 2. De loonklassen van de barema's stemmen overeen met de functieklassen. De werknemer heeft recht op het loon dat overeenstemt met zijn loonklasse.	§ 2. Les classes de salaire correspondent aux classes de fonction. Le travailleur a droit au salaire qui correspond à la classe de sa fonction.						
<b>Art. 4</b> Deze lonen worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen dat maandelijks door het Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie wordt vastgesteld en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2019, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.	<b>Art. 4</b> – Ces salaires sont liés à l'indice des prix à la consommation fixé mensuellement par le Service public fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie et publié au Moniteur belge, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 24 septembre 2019 relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation.						
<b>Art. 5</b> – Indien van toepassing, wordt het uurloon berekend volgens volgende formule:  Uurloon = (Maandloon x 3) : (13 x 38)  Het uurloon wordt afgerond op 4 cijfers na de komma. De afronding gebeurt door het cijfer na de af	<b>Art. 5</b> – Si d'application, les salaires horaires doivent être calculés d'après la formule suivante :  Salaire horaire = (Salaire mensuel x 3) : (13 x 38)  Le salaire horaire est arrondi à 4 décimales. L'arrondi s'effectue en supprimant le chiffre après la décimale à						

<p>te ronden decimaal te verwaarlozen als het lager is dan vijf en door het af te ronden decimaal naar de hogere eenheid te brengen als gelijk is aan of hoger is dan vijf.</p> <p>Of er in een uurloon, dan wel een maandloon betaald wordt, moet vastgelegd worden aan het begin van de arbeidsovereenkomst.</p>	<p>arrondir s'il est inférieur à cinq et en augmentant la décimale à arrondir à l'unité supérieure si ce chiffre est égal ou supérieur à cinq.</p> <p>Le choix appliquer soit un salaire mensuel soit un salaire horaire doit être fait au début de l'occupation et doit être mentionné dans le contrat de travail.</p>
<p><b>Hoofdstuk IV – Loonsverhoging</b></p>	<p><b>Chapitre IV – Augmentation de salaire</b></p>
<p><b>Art. 6 - § 1.</b> De effectief betaalde lonen in de periode 2019-2020 worden verhoogd met 1,1% ten opzichte van het loon van toepassing op 31/12/2018. De verhoging moet gerealiseerd zijn vanaf 01/01/2020, tenzij er een ander vergelijkbaar voordeel wordt ingevoerd. In het geval er gekozen wordt voor een vergelijkbaar voordeel, dan moet er op toegezien worden dat dit voordeel recurrent en aantoonbaar is en bovenop de bovenstaande minimumlonen komt.</p> <p>§ 2. De verhogingen van de effectief betaalde lonen omwille van index- en baremieke verhogingen worden niet beschouwd als loonsverhoging voor de toepassing van de verhoging van de 1,1%.</p> <p>§ 3. De verhogingen van de effectief betaalde lonen omwille van de invoering van de nieuwe barema's worden wel beschouwd als loonsverhoging voor de toepassing van de 1,1%.</p> <p>§ 4. Bij de minimumlonen zoals opgenomen in de tabel in art. 3, is de verhoging met 1,1% reeds inbegrepen.</p>	<p><b>Art. 6 - § 1.</b> Les salaires effectivement payés pendant la période 2019 -2020 seront augmentés de 1,1% par rapport au salaire d'application au 31/12/2018. Cette augmentation doit être réalisée à partir du 01/01/2020, sauf si un autre avantage comparable est instauré. Dans le cas où le choix se porterait sur un avantage comparable, ce dernier se devra d'être quantifiable et récurrent payé en plus des salaires minimums.</p> <p>§ 2. Les augmentations des salaires réels qui résultent d'augmentations barémiques ou d'indexations, ne sont pas considérées comme une augmentation pour l'application des 1,1%.</p> <p>§ 3. Les augmentations des salaires réels qui sont le résultat de l'instauration des nouveaux barèmes par contre seront considérées comme une augmentation pour l'application des 1,1 %.</p> <p>§ 4. Pour les salaires minimums tels que repris dans le tableau à l'art. 3, les 1,1 % sont déjà repris.</p>
<p><b>Hoofdstuk V – Ervaring</b></p>	<p><b>Chapitre V – Expérience</b></p>
<p><b>Art. 7 - § 1.</b> Het barema bepaalt de minimumlonen in elke categorie in functie van de ervaring van de werknemer.</p> <p>De aanvangslonen zijn de lonen voorzien in het barema bij 0 jaar ervaring.</p> <p>De minimum maandlonen stijgen naarmate de ervaring van de werknemer toeneemt.</p> <p>§ 2. Onder "beroepservaring" wordt verstaan: de periodes van effectieve en gelijkgestelde beroepsprestaties (zie hoofdstuk VII) waarvan de opgebouwde kennis en competenties relevant zijn voor de uitgeoefende functie, en dit los van het feit of de prestaties uitgevoerd werden als loontrekkende, zelfstandige of uitzendkracht.</p> <p>§ 3. Ervaring in een gelijkaardige functie in dezelfde sector, wordt steeds als relevante beroepservaring beschouwd.</p>	<p><b>Art. 7 - § 1.</b> Le barème détermine les rémunérations minimums dans chaque catégorie en fonction de l'expérience de l'employé.</p> <p>Les rémunérations de départ sont les rémunérations prévues dans le barème pour 0 année d'expérience.</p> <p>Les rémunérations mensuelles minimums augmentent dans la mesure où l'expérience du travailleur s'accroît.</p> <p>§ 2. Par 'expérience professionnelle', il est entendu les périodes de travail effectif ou assimilées (voir chapitre VII) dont les connaissances et les compétences acquises sont pertinentes pour la fonction exercée, et ce indépendamment du fait si les prestations étaient livrées comme salarié, indépendant ou intérimaire.</p> <p>§ 3. L'expérience dans une fonction similaire dans le même secteur sera toujours jugée pertinente.</p>

<p>Ervaring in de onderneming, ervaring binnen de sector of ervaring in een gelijkaardige functie in een andere sector wordt minstens gedeeltelijk als relevant beschouwd.</p> <p>§ 4. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen voltijdse en deeltijdse prestaties.</p>	<p>L'expérience dans l'entreprise, dans le secteur ou dans une fonction similaire dans un autre secteur sera au moins jugée en partie pertinente.</p> <p>§ 4. Les prestations à temps partiel et à temps plein seront envisagées de la même manière.</p>
<p><b>Hoofdstuk VI – Toepassing</b></p>	<p><b>Chapitre VI - Application</b></p>
<p><b>Art. 8 - § 1.</b> Het baremieke loon van de werknemer, bepaald conform het barema betreffende de beroepservaring van de categorie waar zijn functie toe behoort, op basis van de beroepservaring zoals bepaald in voormeld artikel 7, wordt bepaald:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Op het moment van indiensttreding</li> <li>- Bij de invoering van de nieuwe functieclassificatie conform collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de functieclassificatie van 24 september 2019</li> <li>- Bij een wijziging van functie.</li> </ul> <p>De som van de periodes van beroepservaring en van de gelijkgestelde periodes wordt uitgedrukt in maanden en jaren.</p> <p>De eerste baremieke loonsverhoging na de indiensttreding zal gebeuren op de eerste dag van de maand die volgt op het ogenblik dat de werknemer overgaat naar een hoger ervaringsjaar.</p> <p>§ 2. Bij een nieuwe aanwerving overhandigt de kandidaat aan de werkgever alle nodige bewijzen van verworven beroepservaring.</p> <p>§ 3. Bij de overgang naar een hogere categorie wordt de relevante ervaring van de werknemer vastgelegd zodat het aantal jaren relevante ervaring in de nieuwe categorie kan bepaald worden.</p> <p>§ 4. De relevante ervaring die in aanmerking genomen wordt voor het bepalen van het loon, wordt in overleg bepaald en wordt schriftelijk vastgelegd.</p>	<p><b>Art. 8 - § 1.</b> Le salaire barémique du travailleur, déterminé conformément au barème concernant l'expérience professionnelle de la catégorie à laquelle appartient sa fonction sur base de l'expérience professionnelle tel que défini à l'article 7 est déterminé</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Au moment de l'entrée en service</li> <li>- Lors de l'instauration de la nouvelle classification de fonctions conformément aux dispositions de la convention collective du travail concernant la classification de fonctions du 24 septembre 2019</li> <li>- Dans le cas d'un changement de fonction.</li> </ul> <p>La somme des périodes d'expérience professionnelle et des périodes assimilées est exprimée en années et mois.</p> <p>La première augmentation barémique après l'entrée en service interviendra le premier jour du mois qui suit le moment où l'employé passe à l'année d'expérience professionnelle supérieure.</p> <p>§ 2. Lors d'un nouvel engagement, le candidat transmet à l'employeur toutes les preuves nécessaires pour permettre à ce dernier de déterminer le salaire répondant aux dispositions de la présente convention.</p> <p>§ 3. Lors du passage à une catégorie supérieure, l'expérience pertinente est déterminée afin que le nombre d'années d'expérience dans la nouvelle catégorie puisse être déterminé.</p> <p>§ 4. L'expérience pertinente prise en considération pour déterminer le salaire, sera déterminé d'un commun accord et fera l'objet d'une déclaration écrite.</p>
<p><b>Hoofdstuk VII – Gelijkgestelde periodes voor de bepaling van de beroepservaring</b></p>	<p><b>Chapitre VII - Périodes assimilées pour la détermination d'expérience professionnelle</b></p>
<p><b>Art. 9 -</b> De periodes van volledige schorsing van de uitvoering van het arbeidscontract die hieronder worden opgesomd, worden gelijkgesteld met effectieve beroepservaring:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De periodes van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van arbeidsongeval of beroepsziekte</li> <li>- De periodes van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, andere dan een</li> </ul>	<p><b>Art. 9 -</b> Les périodes de suspension complète de l'exécution du contrat de travail définies ci-dessous sont assimilées à des prestations professionnelles effectives :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les périodes d'incapacité de travail pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle</li> <li>- les périodes d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, autre qu'un accident de</li> </ul>

<p>arbeidsongeval, met een maximum van 3 jaar</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De periodes van voltijds tijdskrediet om thematische redenen, zoals voorzien in artikel 4 §3 van het KB van 12 december 2001 en cao nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad, en thematisch verlof (ouderschapsverlof, bijstand en zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid, palliatieve zorgen) met een maximum van 3 jaar</li> <li>- De periodes van voltijds tijdskrediet zonder thematische redenen, met een maximum van 1 jaar</li> <li>- De periodes van moederschapsrust</li> <li>- De periodes van borstvoedingsverlof</li> <li>- De periodes van vaderschapsverlof</li> <li>- De periodes die het gevolg zijn van de toepassing van crisismaatregelen zoals voorzien door de wet van 19 juli 2009</li> </ul> <p>- De andere periodes van volledige schorsing van het arbeidscontract zoals bepaald in de wet van 3 juli 1978 met behoud van het loon.</p> <p>-De volgende periodes buiten de schorsing van het arbeidscontract worden gelijkgesteld met effectief gewerkte periodes: de periodes van volledige uitkeringsgerechtigde werkloosheid met een maximum van 1 jaar voor uitkeringsgerechtigde werklozen die minder dan 15 jaar beroepservaring hebben en 2 jaar voor uitkeringsgerechtigde werklozen die meer dan 15 jaar beroepservaring hebben.</p>	<p>travail, avec un maximum de 3 ans</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les périodes de crédit-temps à temps plein pour raisons thématiques, telles que prévues à l'article 4§3 de l'AR du 12 décembre 2001 et la CCT n° 103 du Conseil National du travail, et de congé thématique (congé parental, assistance et soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, soins palliatifs), avec un maximum de 3 ans</li> <li>- les périodes de crédit-temps à temps plein sans raisons thématiques, avec un maximum de 1 an</li> <li>- les périodes de congé de maternité</li> <li>- les périodes de congé prophylactique</li> <li>- les périodes de congé de paternité</li> <li>- les périodes résultant de l'application des mesures de crise telles que prévues par la loi du 19 juillet 2009</li> </ul> <p>- les autres périodes de suspension complète du contrat de travail, telles que définies dans la Loi du 3 juillet 1978, avec maintien de la rémunération.</p> <p>- les périodes suivantes en dehors de la suspension du contrat de travail sont assimilées à des prestations professionnelles effectives : Les périodes de chômage complet indemnisé, avec un maximum de 1 an pour les chômeurs indemnisés qui comptent moins de 15 ans d'expérience professionnelle et un maximum de 2 ans pour les chômeurs indemnisés qui comptent plus de 15 ans d'expérience professionnelle.</p>
<p><b>Hoofdstuk VIII – Premies en commissies</b></p>	<p><b>Chapitre VIII – Primes et commissions</b></p>
<p><b>Art. 10</b> - 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 dient er rekening mee gehouden te worden bij het vaststellen van het loon.</p>	<p><b>Art. 10</b> - Les barèmes minimums 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, il faudra en tenir compte pour au moment où le salaire est déterminé.</p>
<p><b>Art. 11</b> – Indien in een bepaalde functie het geven van leiding vereist wordt, dan dient er rekening mee gehouden te worden bij het vaststellen van het loon.</p>	<p><b>Art. 11</b> – Lorsque l'exercice d'une fonction requiert la direction d'une équipe, il faudra en tenir compte pour la détermination du salaire.</p>
<p><b>Hoofdstuk IX - Overgangsmatregelen</b></p>	<p><b>Chapitre IX – Mesures transitoires</b></p>
<p><b>Art. 12</b> - De werknemers die in dienst zijn bij het ingaan van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, met een hoger reëel loon dan het barema dat hoger is dan het sectoraal loon volgens hun loonklasse en ervaring, behoudt dit hogere reële loon zolang dit hoger is dan het sectorale barema.</p> <p>Voor werknemers wiens loon ten gevolge van de invoering van de nieuwe functieclassificatie (cao van 24 september 2019) meer dan 5% zou stijgen ten opzichte van het loon dat van toepassing was voor de</p>	<p><b>Art. 12</b> – Le travailleurs qui sont déjà en service au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail avec un salaire réel supérieur au barème sectoriel en fonction de leur catégorie salariale et leur expérience, conserveront ce salaire réel supérieur tant que celui-ci restera supérieur au barème sectoriel.</p> <p>Pour les travailleurs pour qui l'instauration de la classification de fonctions (CCT du 24 septembre 2019) entraînerait une augmentation de salaire supérieure à 5 % par rapport au salaire qui était</p>

<p>invoering ervan, kan die stijging gefaseerd gerealiseerd worden in jaarlijkse schijven van minimaal 5%, met dien verstande dat de laatste schijf zich zal beperken tot het percentage nodig om de totale stijging te bereiken, ook als dit kleiner is dan 5 %, en waarbij de verhoging telkens op 1 januari doorgevoerd wordt bovenop de indexeringsvoorziening in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p>d'application avant ladite instauration, cette augmentation peut être réalisée en tranches annuelles de 5 % minimum, sous-entendu que la dernière tranche se limitera au pourcentage nécessaire pour atteindre l'augmentation totale, même si celle-ci est inférieure à 5 %, ces augmentations successives devront alors être réalisées chaque 1<sup>er</sup> janvier en plus de l'indexation visée à l'article 4 de la présente convention collective de travail.</p>
<p><b>Hoofdstuk X – Duur van de overeenkomst</b></p>	<p><b>Chapitre X – Durée de la convention</b></p>
<p><b>Art. 13</b> – Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 24 september 2019. Ze vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de barema's en lonen in de sector van 19 september 2017 (KB 15/07/2018, B.S. 14/08/2018).</p>	<p><b>Art. 13</b> – La présente convention collective de travail entre en vigueur le 24 septembre 2019. Elle remplace la convention collective de travail concernant les barèmes et les salaires du 19 septembre 2017 (AR 15/07/2018 – M.B. 14/08/2018).</p>
<p>Ze werd afgesloten voor onbepaalde duur en kan door een der partijen worden opgezegd, mits een opzegtermijn van drie maand, bij aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden en aan de ondertekenende organisaties.</p>	<p>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, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques et aux organisations signataires.</p>

[06/12/2019 15:01](#)~~06/12/2019 14:52~~