

Paritair Comité voor het beheer van gebouwen en voor de dienstboden

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2007

Commission paritaire pour la gestion d'immeubles et les travailleurs domestiques

Convention collective de travail du 24 septembre 2007

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 en voor de dienstboden.

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

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 et les travailleurs domestiques.

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° dienstboden.

Art. 2 - § 1. Les travailleurs sont classés en 4 groupes :

1° employés;

2° ouvriers;

3° concièrges;

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 : EMPLOYES

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 uitoefenen 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.)

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

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.)

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

schrijf- & rekenwerk – Boekhoudbediende – Facturist – ed.)

– Travail simple d'écriture et de calcul – Employé de comptabilité – Facturier – etc.)

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.)

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 AG co-propriété – polyglotte – Vente et/ou location immobilière – Administrateur technicien de bâtiments – règlement des sinistres – Employé de planning – Dessinateur de détail – etc.)

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.)

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 - Algemene opmerkingen bij deze functieclassificatie voor bedienden :

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

§ 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.

§ 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. 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...

§ 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 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 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.

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

§ 5. 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.

§ 6. 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.

§ 7. Zij die onder "leercontract" via de Syntra-centra of "stageovereenkomst" via de IFAPME-centra 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%.

§ 4. 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.

§ 5. 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.

§ 6. 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.

§ 7. Ceux qui travaillent sous "contrat d'apprentissage" via les centres Syntra ou sous "convention de stage" via les centres IFAPME 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%.

GROEP 2 : ARBEIDERS

Art. 5 – De groep 2 "Arbeiders" is in 3 categorieën ingedeeld :

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 dienstbode 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.

GROUPE 2 : OUVRIERS

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

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

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...

§ 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.

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. 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. 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.

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 : DIENSTBODEN

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 – De minimum maandlonen van groep 1 "Bedienden" zoals bepaald in artikel 3 van onderhavige overeenkomst worden verhoogd in 3 stappen :

- + 0,5% op de effectieve uitbetaalde lonen vanaf 1 oktober 2007;
- + 1% op de minimum lonen vanaf 1 januari 2008;
- + 0,5% op de minimum lonen vanaf 1 oktober 2008.

De minimum maandlonen, toepasselijk sinds 1 juli 2006, zijn de lonen die opgenomen worden in de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2007 betreffende de geldende barema's in de sector.

Art. 10 - § 1. De minimum uurlonen en maandlonen van groep 2 "Arbeiders" zoals bepaald in artikel 5 van onderhavige overeenkomst worden verhoogd in 3 stappen :

- + 0,5% op de effectieve uitbetaalde lonen vanaf 1 oktober 2007;
- + 1% op de minimum lonen vanaf 1 januari 2008;
- + 0,5% op de minimum lonen vanaf 1 oktober 2008.

§ 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.

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 – Les rémunérations mensuelles du groupe 1 "Employés" telles que définies à l'article 3 de la présente convention sont majorées en 3 étapes :

- + 0,5% sur les rémunérations effectivement payées à partir du 1^{er} octobre 2007;
- + 1% sur les rémunérations minimums à partir du 1^{er} janvier 2008;
- + 0,5% sur les rémunérations minimums à partir du 1^{er} octobre 2008.

Les rémunérations mensuelles minimums, applicables depuis le 1^{er} juillet 2006, sont celles qui sont reprises dans la convention collective de travail du 24 septembre 2007 relative aux barèmes en vigueur dans le secteur.

Art. 10 - § 1. Les salaires horaires et mensuels du groupe 2 "Ouvriers" tel que défini à l'article 5 de la présente convention sont majorés en 3 étapes :

- + 0,5% sur les salaires réellement payés à partir du 1^{er} octobre 2007;
- + 1% sur les salaires minimums à partir du 1^{er} janvier 2008;
- + 0,5% sur les salaires minimums à partir du 1^{er} octobre 2008.

De minimum uurlonen en maandlonen, toepasselijk sinds 1 juli 2006, zijn de lonen die opgenomen worden in de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2007 betreffende de geldende barema's in de sector.

Art. 11 - § 1. De minimum uurlonen en maandlonen van groep 3 "Conciërges" zoals bepaald in artikel 7 van onderhavige overeenkomst worden verhoogd in 3 stappen :

- + 0,5% op de effectieve uitbetaalde lonen vanaf 1 oktober 2007;
- + 1% op de minimum lonen vanaf 1 januari 2008;
- + 0,5% op de minimum lonen vanaf 1 oktober 2008.

De minimum uurlonen en maandlonen, toepasselijk sinds 1 juli 2006, zijn de lonen die opgenomen worden in de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2007 betreffende de geldende barema's in de sector.

Art. 12 - De minimum lonen van groep 4 "Dienstboden" zoals bepaald in artikel 8 van onderhavige overeenkomst toepasselijk sinds 1 april 2007, zijn de lonen die opgenomen worden in de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2007 betreffende de geldende barema's in de sector.

Art. 13 – § 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 Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie wordt vastgesteld en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad, overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2007 betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

§ 2. Ze stemmen overeen met het spilindexcijfer 105,62 (basis 2004 = 100).

Hoofdstuk IV - Algemeenheden

Art. 14 - 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 en voor de dienstboden blijven behouden.

Hoofdstuk V – Duur van de overeenkomst

Les salaires horaires et mensuels minimums, applicables depuis le 1^{er} juillet 2006, sont ceux qui sont repris dans la convention collective de travail du 24 septembre 2007 relative aux barèmes en vigueur dans le secteur.

Art. 11 - Les salaires horaires et mensuels du groupe 3 "Concierges" tel que défini à l'article 7 de la présente convention sont majorés en 3 étapes :

- + 0,5% sur les salaires réellement payés à partir du 1^{er} octobre 2007;
- + 1% sur les salaires minimums à partir du 1^{er} janvier 2008;
- + 0,5% sur les salaires minimums à partir du 1^{er} octobre 2008.

Les salaires horaires et mensuels minimums, applicables depuis le 1^{er} juillet 2007, sont ceux qui sont repris dans la convention collective de travail du 24 septembre 2007 relative aux barèmes en vigueur dans le secteur.

Art. 12 - Les salaires minimums du groupe 4 "Personnel domestique" tel que défini à l'article 8 de la présente convention, applicables depuis le 1^{er} avril 2007, sont ceux qui sont repris dans la convention collective de travail du 24 septembre 2007 relative aux barèmes en vigueur dans le secteur.

Art. 13 – § 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 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 2007 relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation.

§ 2. Ils correspondent à l'indice-pivot 105,62 (base 2004 = 100).

Chapitre IV – Généralités

Art. 14 - 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 et les travailleurs domestiques, restent d'application.

Chapitre V – Durée de la convention

Art. 15 – Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2007.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 december 2005 (K.B. 1 september 2006 – B.S. 22 november 2006)), gesloten in het Paritair Comité voor het beheer van gebouwen en voor de dienstboden, betreffende de beroepsindelingen en lonen.

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.

Art. 15 – La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} octobre 2007.

Elle remplace la convention collective du 1^{er} décembre 2005 (A.R. 1^{er} septembre 2006 – M.B. 22 novembre 2006), conclue au sein de la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles et les travailleurs domestiques, relative à la classification et aux salaires.

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.