



## **3230000 Commission paritaire pour la gestion d'immeubles, agents immobiliers et les travailleurs domestiques**

**CCT du 24 septembre 2007 (85.213)**

**Classification professionnelle et salaires**

*Durée de validité : 1<sup>er</sup> octobre 2007 pour une durée indéterminée*

### CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. 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.

### CHAPITRE II. *Classification*

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

1° employés;

2° ouvriers;

3° concierges;

4° personnel domestique.

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

Groupe 1. Employés

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

Catégorie 1 :

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 et simples, etc.)

Catégorie 2 :

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 :

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 l'AG co-propriété - Polyglotte - Vente et/ou location immobilière - Administrateur technicien de bâtiments - Règlement des sinistres - Employé de planning - Dessinateur de détail - etc.)

Catégorie 4 :

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 :

§ 1er. 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 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. 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 agents immobiliers dépendront de la description de fonction catégorie 1. L'échelle salariale d'application est bien celle reprise sous l'article 9, § 1er (- 3 ans) à 50 p.c..

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 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.

(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

§ 1er. 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. 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.

§ 5. 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.

§ 6. 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.

§ 7. 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 V. *Durée de la convention*

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

Elle remplace la convention collective du 1er décembre 2005 (arrêté royal du 1er septembre 2006 - Moniteur belge du 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.