

PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE ERKENDE MAATSCHAPPIJEN VOOR SOCIALE HUISVESTING VAN HET VLAAMSE GEWEST

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2025 betreffende minimale sectorale barema's

De sociale partners van het Paritair Subcomité voor de erkende maatschappijen voor sociale huisvesting van het Vlaamse Gewest (PsC 339.01)

Dringen aan op het strikt respecteren van alle bestaande individuele en collectieve afspraken inzake verloningsbeleid. Geen enkele bepalingen in deze collectieve arbeidsovereenkomst mag worden geïnterpreteerd als beperking of aantasting van gunstigere loon- of arbeidsvoorwaarden die reeds van kracht zijn, hetzij individueel, hetzij collectief overeengekomen. Deze CAO beoogt uitsluitend het vastleggen van minimale sectorale barema's en doet op geen enkele wijze afbreuk aan reeds bestaande of toekomstige voordeligere afspraken.

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de maatschappijen voor sociale huisvesting die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de erkende maatschappijen voor sociale huisvesting van het Vlaamse Gewest (PsC 339.01).

Artikel 2. Definities

De sociale partners komen volgende sectorspecifieke definities overeen:

- 1° De werkgever: de erkende maatschappij voor sociale huisvesting van het Vlaamse Gewest;
- 2° De werknemer: het bedienden-, arbeiders- en kaderpersoneel;
- 3° Master: een diploma van 'master' of van universitair onderwijs of hoger onderwijs van twee cycli gelijkgesteld met universitair niveau;
- 4° Bachelor: een diploma van 'bachelor' of van hoger onderwijs van één cyclus of daarmee gelijkgesteld onderwijs;
- 5° Secundair onderwijs: een diploma van secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs;
- 6° Vlaamse barema's: het salarissysteem op basis van anciënniteit, vermeld in bijlage 5bis bij het Vlaams Personeelsstatuut, tenzij uitdrukkelijk anders overeengekomen;
- 7° Barema's gemeentepersoneel: het salarissysteem gebaseerd op de rechtspositieregeling van een lokaal bestuur, tenzij uitdrukkelijk anders overeengekomen;
- 8° Eigen barema's: enig ander salarissysteem dat niet onder 6° of 7° valt.

Artikel 3. Principes

Deze collectieve arbeidsovereenkomst legt minimale sectorale barema's vast op basis van het opleidingsniveau dat door de werkgever aan een functie wordt gekoppeld.

De vastgelegde minimale barema's treden op 1 januari 2026 in werking voor alle werknemers.

Werkgevers kunnen evenwel een met redenen omkleed verzoek tot tijdelijke afwijking van onmiddellijke toepassing van deze barema's indienen bij de voorzitter van Paritair Subcomité 339.01 via aangetekend schrijven. Het verzoek tot afwijking bevat minstens een toelichting van de organisatorische, financiële of structurele omstandigheden die de afwijking verantwoorden, alsook een voorstel van de duur van de afwijkingsperiode. De voorgestelde einddatum van de afwijkingsperiode kan ten laatste op 31 december 2029 vallen.

Werkgevers hebben tot en met 30 november 2025 de mogelijkheid om een dergelijk afwijkingsverzoek in te dienen bij de voorzitter van Paritair Subcomité 339.01. Het Paritair Subcomité verbindt zich ertoe om elk afwijkingsverzoek uiterlijk tegen 31 december 2025 te behandelen.

Indien een afwijkingsverzoek wordt aanvaard, treedt het in werking op 1 januari 2026 en blijft het van kracht tot en met de in het verzoek voorgestelde einddatum evenwel met als uiterste datum 31 december 2029.

Indien een afwijkingsverzoek wordt geweigerd of het Paritair Subcomité binnen de gestelde termijn geen consensus bereikt, wordt de afwijking geacht van kracht te zijn voor een beperkte duur van twee jaar, met ingang op 1 januari 2026 en van rechtswege eindigend op 31 december 2027.

Artikel 4. Minimumnorm

Aan de werkgever en werknemer wordt steeds de vrijheid gelaten om gunstigere voorwaarden overeen te komen, onder meer rekening houdende met de bekwaamheid of persoonlijke verdiensten van de betrokkenen.

Artikel 5. Indexering

De in de onderstaande baremalijst vermelde bedragen worden geïndexeerd overeenkomstig de bepalingen van de CAO van 5 december 2017 betreffende het indexeringsmechanisme, gesloten in het paritair subcomité voor de erkende maatschappijen voor sociale huisvesting.

Artikel 6. Functielijst en minimale barema

In uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst stelt elke werkgever intern een overzicht op van de functies die binnen de organisatie bestaan, met aanduiding van het toegepaste minimale barema per functie.

Deze lijst dient als referentiekader voor de toepassing van de bepalingen inzake de minimale sectorale loonbarema's en wordt uiterlijk opgesteld tegen 1 januari 2026.

Het overzicht wordt verplicht meegedeeld aan het bevoegde sociaal overlegorgaan (Ondernemingsraad, Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of Syndicale Delegatie). Bij ontstentenis van een dergelijk overlegorgaan wordt het overzicht ter beschikking gesteld op een voor alle werknemers toegankelijke plaats, met voorkeur op de locatie waar ook het arbeidsreglement is uitgehangen.

Telkens wanneer nieuwe functies worden gecreëerd, wordt het overzicht zonder uitstel geactualiseerd en op transparante wijze gecommuniceerd overeenkomstig de hierboven vermelde procedure.

Artikel 7. Anciënniteitssprong

De sociale partners bepalen dat een anciënniteitssprong plaatsvindt uiterlijk in de maand die volgt op de maand waarin de arbeidsovereenkomst verjaart.

Artikel 8. Uurlonen

Indien de verloning gebeurt op basis van een uurloon, worden de maandlonen uit de minimale sectorale barema's omgerekend naar een uurloon volgens de geldende regelgeving zoals toegepast door het sociale secretariaat.

Artikel 9. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt onmiddellijk in werking en is gesloten voor onbepaalde tijd. Ze kan worden opgezegd door elk van beide partijen met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden. De opzegging wordt bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité.

MINIMALE SECTORALE BAREMA'S

Functie	Barema
Functie op masterniveau	A
Functie op bachelorniveau	B
Functie op niveau van secundair onderwijs	C
Functie zonder diplomavereiste	D

BAREMALIJST (met indexatie 01/03/2025 - spilindex 01/01/2025: 130,67)

	A	B	C	D
Anc.	Bruto maandloon	Bruto maandloon	Bruto maandloon	Bruto maandloon
0	4.028,79 €	2.994,18 €	2.516,66 €	2.336,27 €
1	4.161,43 €	3.084,38 €	2.606,86 €	2.380,49 €
2	4.294,08 €	3.174,57 €	2.697,06 €	2.426,46 €
3	4.417,87 €	3.264,77 €	2.778,41 €	2.470,69 €
4	4.417,87 €	3.264,77 €	2.778,41 €	2.470,69 €
5	4.417,87 €	3.264,77 €	2.778,41 €	2.470,69 €
6	4.692,00 €	3.392,10 €	2.921,66 €	2.560,88 €
7	4.692,00 €	3.392,10 €	2.921,66 €	2.560,88 €
8	4.692,00 €	3.392,10 €	2.921,66 €	2.560,88 €
9	4.957,28 €	3.526,51 €	3.057,85 €	2.651,08 €
10	4.957,28 €	3.526,51 €	3.057,85 €	2.651,08 €
11	4.957,28 €	3.526,51 €	3.057,85 €	2.651,08 €
12	5.222,57 €	3.662,69 €	3.192,25 €	2.732,43 €
13	5.222,57 €	3.662,69 €	3.192,25 €	2.732,43 €
14	5.222,57 €	3.662,69 €	3.192,25 €	2.732,43 €
15	5.479,01 €	3.805,94 €	3.372,65 €	2.831,46 €
16	5.479,01 €	3.805,94 €	3.372,65 €	2.831,46 €
17	5.479,01 €	3.805,94 €	3.372,65 €	2.831,46 €

18	5.753,14 €	3.940,36 €	3.553,04 €	2.921,66 €
19	5.753,14 €	3.940,36 €	3.553,04 €	2.921,66 €
20	5.753,14 €	3.940,36 €	3.553,04 €	2.921,66 €
21	5.974,21 €	4.073,00 €	3.742,28 €	3.011,86 €
22	5.974,21 €	4.073,00 €	3.742,28 €	3.011,86 €
23	5.974,21 €	4.073,00 €	3.742,28 €	3.011,86 €
24	6.195,27 €	4.205,64 €	3.913,83 €	3.102,06 €
25		4.373,66 €	4.046,48 €	3.220,55 €

TRADUCTION

SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES SOCIÉTÉS DE LOGEMENT SOCIAL AGRÉÉES DE LA RÉGION FLAMANDE

Convention collective de travail du 24 juin 2025 relative aux barèmes sectoriels minimaux

Les partenaires sociaux de la Sous-commission paritaire pour les sociétés de logement social agréées de la Région flamande (sCP 339.01)

***insistent sur** le respect strict de l'ensemble des accords individuels et collectifs existants en matière de politique de rémunération. Aucune des dispositions de la présente convention collective ne doit être interprétée comme limitant ou affectant des conditions de rémunération ou de travail plus favorables déjà en vigueur, qu'elles aient été fixées individuellement ou collectivement. La présente CCT vise uniquement à fixer des barèmes sectoriels minimaux et ne modifie en rien les dispositions plus avantageuses préexistantes ou ultérieures.*

Article 1^{er}. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs des sociétés de logement social ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les sociétés de logement social agréées de la Région flamande (sCP 339.01).

Article 2. Définitions

Les partenaires sociaux s'accordent sur les définitions spécifiques au secteur qui suivent :

- 1° L'employeur : la société de logement social agréée de la Région flamande ;
- 2° Le travailleur : les employés, les ouvriers et les cadres ;
- 3° Master : un diplôme de « master » ou de l'enseignement universitaire ou supérieur de deux cycles assimilé au niveau universitaire ;
- 4° Bachelier : un diplôme de bachelier ou de l'enseignement supérieur d'un cycle ou assimilé ;
- 5° Enseignement secondaire : un diplôme de l'enseignement secondaire ou assimilé ;
- 6° Barèmes flamands : le système salarial basé sur l'ancienneté, visé à l'annexe 5bis du *Vlaams Personeelsstatuut*, sauf mention contraire explicite ;
- 7° Barèmes du personnel communal : le système salarial basé sur le statut juridique d'une administration locale, sauf mention contraire explicite ;
- 8° Barèmes propres : tout autre système salarial ne relevant pas du 6° ou du 7°.

Article 3. Principes

La présente convention collective fixe des barèmes sectoriels minimaux basés sur le niveau de formation que l'employeur associe à une fonction.

Les barèmes minimaux fixés entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2026 pour tous les travailleurs.

Néanmoins, les employeurs peuvent introduire par lettre recommandée adressée au Président de la sous-commission paritaire 339.01 une demande motivée de dérogation temporaire à l'application immédiate de ces barèmes. La demande de dérogation comporte au moins une explication des circonstances organisationnelles, financières ou structurelles justifiant la dérogation et une proposition de durée de la période dérogatoire. La date proposée pour la fin de la période dérogatoire ne peut être postérieure au 31 décembre 2029.

Les employeurs ont jusqu'au 30 novembre 2025 pour introduire une telle demande de dérogation auprès du Président de la sous-commission paritaire 339.01. La sous-commission paritaire s'engage à traiter toute demande de dérogation pour le 31 décembre 2025 au plus tard.

Lorsqu'une demande de dérogation est acceptée, elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026 et reste en vigueur jusqu'à la date de fin proposée dans la demande, qui ne peut toutefois être postérieure au 31 décembre 2029.

Lorsqu'une demande de dérogation est refusée ou lorsque la sous-commission paritaire ne parvient pas à un consensus dans le délai imparti, la dérogation est réputée être valable pour une durée limitée de deux ans, à partir du 1^{er} janvier 2026 et prenant fin de plein droit le 31 décembre 2027.

Article 4. Norme minimale

Néanmoins, l'employeur et le travailleur ont la possibilité de fixer des conditions plus favorables, tenant compte notamment de l'aptitude spécifique et des mérites personnels des intéressés.

Article 5. Indexation

Les montants figurant dans la liste des barèmes ci-après sont indexés conformément aux dispositions de la CCT du 5 décembre 2017 relative au mécanisme d'indexation, conclue au sein de la sous-commission paritaire des sociétés de logement social agréées.

Article 6. Liste des fonctions et barèmes minimaux

En exécution de la présente convention collective, chaque employeur établit en interne une liste des fonctions existant au sein de l'organisation, en indiquant le barème minimal appliqué par fonction.

Cette liste sert de cadre de référence pour l'application des dispositions relatives aux barèmes sectoriels minimaux et sera établie pour le 1^{er} janvier 2026 au plus tard.

Il y a obligation de communiquer cette liste à l'organe de concertation sociale compétent (conseil d'entreprise, comité pour la prévention et la protection au travail ou délégation syndicale). À défaut d'un tel organe de concertation, la liste est mise à disposition dans un lieu accessible à l'ensemble des travailleurs, de préférence à l'endroit où le règlement de travail est également affiché.

Chaque fois que de nouvelles fonctions sont créées, la liste est mise à jour sans délai et communiquée de manière transparente conformément à la procédure décrite ci-avant.

Article 7. Saut d'ancienneté

Les partenaires sociaux prévoient qu'un saut d'ancienneté intervient au plus tard le mois suivant celui de la date anniversaire du contrat de travail.

Article 8. Salaires horaires

Si la rémunération se fait sur une base horaire, les salaires mensuels des barèmes sectoriels minimaux sont convertis en salaire horaire selon la réglementation en vigueur telle qu'appliquée par le secrétariat social.

Article 9. Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur immédiatement et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois. Le préavis doit être signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la sous-commission paritaire.

BARÈMES SECTORIELS MINIMAUX

Fonction	Barème
Fonction de niveau master	A
Fonction de niveau bachelier	B
Fonction de niveau enseignement secondaire	C
Fonction sans exigence de diplôme	D

LISTE DES BARÈMES (avec indexation 01/03/2025 - indice-pivot 01/01/2025 : 130,67)

A		B	C	D
Anc.	Salaire mensuel brut	Salaire mensuel brut	Salaire mensuel brut	Salaire mensuel brut
0	4.028,79 €	2.994,18 €	2.516,66 €	2.336,27 €
1	4.161,43 €	3.084,38 €	2.606,86 €	2.380,49 €
2	4.294,08 €	3.174,57 €	2.697,06 €	2.426,46 €
3	4.417,87 €	3.264,77 €	2.778,41 €	2.470,69 €
4	4.417,87 €	3.264,77 €	2.778,41 €	2.470,69 €
5	4.417,87 €	3.264,77 €	2.778,41 €	2.470,69 €
6	4.692,00 €	3.392,10 €	2.921,66 €	2.560,88 €
7	4.692,00 €	3.392,10 €	2.921,66 €	2.560,88 €
8	4.692,00 €	3.392,10 €	2.921,66 €	2.560,88 €
9	4.957,28 €	3.526,51 €	3.057,85 €	2.651,08 €
10	4.957,28 €	3.526,51 €	3.057,85 €	2.651,08 €
11	4.957,28 €	3.526,51 €	3.057,85 €	2.651,08 €
12	5.222,57 €	3.662,69 €	3.192,25 €	2.732,43 €
13	5.222,57 €	3.662,69 €	3.192,25 €	2.732,43 €
14	5.222,57 €	3.662,69 €	3.192,25 €	2.732,43 €
15	5.479,01 €	3.805,94 €	3.372,65 €	2.831,46 €
16	5.479,01 €	3.805,94 €	3.372,65 €	2.831,46 €
17	5.479,01 €	3.805,94 €	3.372,65 €	2.831,46 €
18	5.753,14 €	3.940,36 €	3.553,04 €	2.921,66 €
19	5.753,14 €	3.940,36 €	3.553,04 €	2.921,66 €
20	5.753,14 €	3.940,36 €	3.553,04 €	2.921,66 €
21	5.974,21 €	4.073,00 €	3.742,28 €	3.011,86 €

22	5.974,21 €	4.073,00 €	3.742,28 €	3.011,86 €
23	5.974,21 €	4.073,00 €	3.742,28 €	3.011,86 €
24	6.195,27 €	4.205,64 €	3.913,83 €	3.102,06 €
25		4.373,66 €	4.046,48 €	3.220,55 €