



Koning Albertlaan 95  
9000 GENT

## C.P. DE L'AMEUBLEMENT & DE L'INDUSTRIE TRANSFORMATRICE DU BOIS 126

### Convention collective de travail relative à la classification de fonctions

source juridique	source/n° de enreg.	date source juridique	date de publication	page
C.C.T. - 09.06.2016	134438/co/200	A.R. - 02.05.2017	M.B. - 21.06.2017	66748

- Préambule
- Chapitre I : Champ d'application
- Chapitre II : Classification professionnelle
- Chapitre III : Durée
- Annexe 1 : Critère de distinction de niveau par classe et la liste des fonctions exemplatives
- Annexe 2 : contenu spécifique des fonctions exemplatives - voir [www.sfonds200.be](http://www.sfonds200.be)

#### Préambule

Les CCT conclues au niveau de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés, telles qu'applicables et en vigueur à la veille de l'entrée en vigueur de l'arrêté portant nomination des membres de la Commission paritaire auxiliaire pour employés, ont été transférées à la Commission paritaire auxiliaire pour employés par la CCT du 1.04.2015 (numéro d'enregistrement 126638). Ces CCT sont donc intégralement d'application au niveau de la Commission paritaire auxiliaire pour employés et elles lient les employeurs et les travailleurs qui relèvent de celle-ci. La conclusion de la présente CCT a pour objectif, dans le cadre de la continuité, d'optimiser la coordination des CCT transférées.

#### Chapitre I : Champ d'application

##### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire auxiliaire pour employés.

On entend par "employés", les employés et les employées.

## Chapitre II : Classification professionnelle

### Article 2

Les fonctions des employés sont classées en quatre classes que définissent les critères généraux suivants :

#### Classe A

Fonctions exécutives : fonctions caractérisées par la réalisation d'un nombre limité de tâches simples et répétitives.

#### Classe B

Fonctions de support : fonctions apportant une contribution à la réalisation d'une mission plus vaste.

#### Classe C

Fonctions de gestion : fonctions caractérisées par la réalisation d'un ensemble complet de tâches qui, ensemble, constituent une seule et même mission.

#### Classe D

Fonctions consultatives : fonctions caractérisées par la surveillance et le développement d'un même processus professionnel dans le cadre d'un objectif déterminé.

Les critères de distinction de niveau par classe ainsi que la liste des fonctions exemplatives par classe sont annexés à la présente CCT. Cette annexe fait partie intégrante de la CCT.

Le contenu spécifique des fonctions exemplatives reprises dans la liste des fonctions par classe figurant en annexe de la présente CCT sera porté à la connaissance des employeurs et des représentants des travailleurs via le Fonds social.

### Article 3

#### § 1

Cette classification des fonctions d'employé en classes a pour but de donner aux entreprises des directives visant à faciliter l'application des minimums de rémunération définis dans la présente convention collective de travail.

C'est pourquoi cette classification de fonctions se base sur des critères de distinction de niveau comme la complexité, la résolution des problèmes, l'impact des erreurs, la contribution, l'autonomie, la répartition du travail, la surveillance, la connaissance, la formation, la transmission d'informations, les contacts et la connaissance de langues étrangères.

#### § 2

L'employeur est responsable de la classification des fonctions sur la base de leur contenu fonctionnel réel dans l'entreprise.

#### § 3

Les fonctions citées dans chaque classe le sont uniquement à titre d'exemple. La dénomination de la fonction ne constitue qu'une indication de son contenu.

#### § 4 : Classification des fonctions concrètes

Chaque fonction doit être classifiée sur la base de son contenu fonctionnel concret dans l'entreprise en la comparant avec les critères de distinction de niveau et le contenu fonctionnel de la fonction exemplative.

Lors de la comparaison du contenu fonctionnel de la fonction, plusieurs hypothèses peuvent se présenter :

- La fonction dans l'entreprise correspond entièrement au contenu fonctionnel et aux critères de distinction de niveau de la fonction exemplative : classification dans la classe prévue au niveau sectoriel.
- La fonction dans l'entreprise diffère de façon minimale du contenu fonctionnel et des critères de distinction de niveau de la fonction exemplative : Classification dans la classe prévue au niveau sectoriel.  
Il s'agit ici des cas suivants :
  - l'exercice de la fonction dans l'entreprise contient moins ou plus d'activités, sans que l'objectif général de la fonction, tel que décrit dans la fonction exemplative, soit altéré;
  - les différences dans un ou plusieurs des critères d'appréciation (connaissances, responsabilité, direction, etc.) ne sont pas en soi déterminantes du niveau de la fonction.
- La fonction dans l'entreprise diffère sérieusement du contenu fonctionnel et des critères de distinction au niveau de la fonction exemplative :  
Il s'agit ici de la situation dans laquelle l'essence de la fonction est altérée et l'objectif, mentionné dans la fonction exemplative, ne correspond pas à la fonction concrète dans l'entreprise.  
Dans ce cas, l'employeur doit soit :
  - comparer la valeur intrinsèque de la fonction telle qu'elle est exercée dans l'entreprise respectivement avec une autre fonction de référence de la même classe, d'une classe inférieure et d'une classe supérieure. S'il y a concordance avec une autre fonction exemplative, le résultat de cette comparaison vaut comme classification pour la fonction déviante.
  - comparer la valeur intrinsèque de la fonction telle qu'elle est exercée dans l'entreprise avec tous les critères de distinction de niveau. S'il y a adéquation avec la plupart des critères d'une fonction exemplative définie, cette dernière vaut comme point de référence.
- La fonction dans l'entreprise n'a pas été reprise dans la classification de fonctions sectorielle :  
Dans ce cas, l'employeur doit soit :
  - chercher une fonction parmi les descriptions de fonction sectorielles existantes dont la valeur intrinsèque correspond avec la fonction non reprise. Si une telle fonction existe, la nouvelle fonction est classée dans la même classe.
  - se fonder exclusivement sur les critères de distinction de niveau.

## § 5

Lorsqu'un employé barémisé possède les capacités requises pour exercer une fonction supérieure, cela n'implique pas qu'il doive être rangé dans la classe d'appointements correspondante. Il ne peut en être question que s'il exerce effectivement la fonction en question.

## § 6

Lorsqu'un employé barémisé exerce simultanément et d'une façon permanente plusieurs fonctions classées dans différentes classes, il convient d'en tenir compte dans la fixation de sa rémunération.

## § 7

L'actualisation de cette classification ne pourra entraîner une révision des classifications convenues au niveau de l'entreprise et élaborées selon d'autres critères.

## § 8

**15.02.24**

L'employeur est tenu de communiquer par écrit à chaque employé barémisé la classe à laquelle appartient sa fonction.

## § 9

Dans l'hypothèse où la fonction d'un employé, en service au moment du passage à la nouvelle classification de fonctions, serait classée dans une classe inférieure, cet employé conserve son salaire existant et l'évolution barémique de la classe salariale à laquelle il appartenait avant la transition.

## § 10

L'application de la présente CCT dans l'entreprise fait l'objet d'une information et d'une concertation avec la délégation syndicale ou, à défaut de la délégation syndicale, avec les travailleurs eux-mêmes.

Les canaux et procédures de concertation habituels sont d'application.

## Chapitre III : Durée

### Article 4

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1 juillet 2016 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 Auxiliaire pour Employés et aux organisations signataires.

La présente CCT abroge l'art 2 et 3 de la CCT du 29.05.1989 conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés concernant les conditions de travail et de rémunération (enregistrée sous le n° 23740), telle que reprise intégralement par la CCT du 1.04.2015, conclue au sein de la Commission paritaire auxiliaire pour employés, relative à la continuité des conventions collectives de travail et des accords conclus au niveau de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés (enregistrée sous le n° 126638), et telle qu'elle figure à l'inventaire en annexe à cette dernière CCT.

## Annexe 1 : Critère de distinction de niveau par classe et la liste des fonctions exemplatives

Bijlage 1 : niveau-onderscheidende criteria en lijst van voorbeeldfuncties per klasse P.C. 200.00 C.A.O. 09.06.2016 / Annexe 1 : Critère de distinction de niveau par classe et la liste des fonctions exemplatives C.P. 200.00 C.C.T. 09.06.2016

Bijlage 1 : niveau-onderscheidende criteria en lijst van voorbeeldfuncties Wordversie

## Annexe 2 : contenu spécifique des fonctions exemplatives - voir [www.sfonds200.be](http://www.sfonds200.be)

Bijlage 2 : specifieke inhoud van de voorbeeldfuncties - zie [www.sfonds200.be](http://www.sfonds200.be) CAO 09.06.2016 / Annexe 2 : contenu spécifique des fonctions exemplatives - voir [www.sfonds200.be](http://www.sfonds200.be) CCT 09.06.2016