

## **Loon- en arbeidsvoorwaarden**

### ***Functieclassificatie, loonschalen en indexmechanisme***

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 December 2000 tot Harmonisatie van de baremieke weddeschalen met de baremieke weddeschalen voor het personeel van de privé-ziekenhuizen*

---

CAO 07.12.2000

CAO 14.12.2009 - Wijziging indexmechanisme, artikel 16

### **Hoofdstuk I : inleidende bepalingen**

#### **Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die thuisverpleging organiseren en/of coördineren en op hun werknemers, die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de gezondheidsinrichtingen en –diensten. Onder werknemers wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

#### **Artikel .2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan het punt 1 van het Federaal meerjarenplan dd. 1 maart 2000. Zij heeft tot doel de loonschalen voor de sector van de thuisverpleging in overeenstemming te brengen met de loonschalen zoals vastgesteld voor de privé-ziekenhuizen cfr. de CAO van 24 april 1995, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 juni 1997, tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden bij sommige werknemers, tewerkgesteld in inrichtingen onderworpen aan de wet op de ziekenhuizen.

#### **Artikel 3**

De bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst stellen de algemene regels vast welke van toepassing zijn op al de werknemers en beogen slechts minimumlonen te bepalen terwijl aan de partijen de vrijheid wordt overgelaten gunstiger voorwaarden overeen te komen. Zij mogen evenwel geen afbreuk doen aan de bepalingen welke voor de werknemers gunstiger zijn, daar waar dergelijke toestand bestaat.

### **Hoofdstuk II : Harmonisatie**

#### **Artikel 4**

Alle baremieke weddeschalen vastgesteld in de CAO van 24 juni 1996 (algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 14 september 1997) betreffende de algemene herziening van de barema's afgesloten voor de diensten en inrichtingen welke thuisverzorging organiseren en/of coördineren, worden alle baremieke weddeschalen vanaf 1 oktober 2003 gelijkgesteld met de overeenstemmende baremieke weddeschalen vastgesteld in artikel 6 van deze CAO, van de instellingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de privé-ziekenhuizen,



zoals vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 april 1995 (algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 6 juni 1997).

De baremieke weddeschalen vastgesteld op 01/09/2000 worden aan deze overeenkomst toegevoegd als bijlage. In deze tabellen zijn de barema's van de sector van de thuisverpleging PC 305.02 op 01/09/2000 opgenomen in vergelijking met de barema's van de privé-ziekenhuizen PC 305.01 op 01/09/2000 en worden in drie fases geharmoniseerd conform art. 18 van onderhavige overeenkomst.

De uitwerking van dit beginsel wordt stapsgewijs vastgelegd in de volgende artikelen.

## **Artikel 5**

De opsomming van de functies, gerangschikt in de verschillende hierna vastgestelde categorieën, geldt als voorbeeld en is niet beperkend.

## **Artikel 6**

Onder overeenstemmende baremieke weddeschalen zoals bedoeld in artikel 4 van onderhavige overeenkomst wordt verstaan ;

## **Hoofdstuk III : Werknemers die in hoofdzaak handenarbeid verrichten**

### **Artikel 7 : Werkliedenpersoneel**

De werknemers die hoofdzakelijk handenarbeid verrichten zijn in vier categorieën ingedeeld, bepaald als volgt :

Eerste categorie : ongeschoolden, het is te zeggen niet-drager van een diploma, brevet of getuigschrift;

Tweede categorie : halfgeschoolden, genietend van een opleiding of een beroepskwalificatie equivalent aan het lager secundair beroepsonderwijs of onvolledig lager secundair technisch onderwijs;

Derde categorie : geschoolden, genietend van een opleiding of een beroepskwalificatie equivalent aan het hoger secundair beroepsonderwijs of lager secundair technisch onderwijs;

Vierde categorie : geschoolden, genietend van een opleiding of een beroepskwalificatie gelijk aan het hoger secundair technisch onderwijs

### **Artikel 8**

Aan het werklieden personeel worden de volgende baremieke loonschalen toegekend:

Categorie	Baremieke loonschalen PC 305.01	Baremieke loonschalen PC 305.02
Eerste	1.12	Cat.1
Tweede	1.14	Cat.2
Derde	1.22	Cat.3
Vierde	1.26	Cat.4

## Hoofdstuk IV : Werknemers die in hoofdzaak hoofdarbeid verrichten

### Artikel 9 : Administratief personeel

Het administratief personeel wordt in vijf categorieën ingedeeld welke door de volgende algemene criteria worden bepaald :

Eerste categorie : bediende waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

1° het verwerven van kennis welke overeenstemt met het leerplan van het lager onderwijs en welke voldoende is voor het uitoefenen van functies van het laagste niveau onder deze welke bij de wet of de rechtspraak als van intellectuele aard worden erkend;

2° de juiste uitvoering van eenvoudig werk van secundaire aard.

Tweede categorie : bediende waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

1° het verwerven, door onderwijs of door praktijk, van kennis gelijkwaardig aan deze welke wordt verkregen door volledig onderwijs van de vierde graad of door de eerste drie jaren van de middelbare graad;

2° de uitvoering van eenvoudige, weinig uiteenlopende werkzaamheden, waarvoor de verantwoordelijkheid door een rechtstreekse en bestendige controle is beperkt;

3° een beperkte tijd van aanpassing om het verwerven van handigheid in een bepaald werk mogelijk te maken;

Derde categorie : bediende waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

1° een praktische vorming gelijkwaardig aan deze welke wordt verkregen hetzij door volledig middelbaar onderwijs, hetzij door middelbaar onderwijs van een lagere graad aangevuld met speciaal vakonderwijs of door het verwerven van een beroepsopleiding door stages of door het uitoefenen van identieke of gelijkaardige betrekkingen;

2° de uitvoering van een zelfstandig en gevarieerd werk, dat doorgaans initiatief en overleg vergt van degene die het verricht en waarvan de verantwoordelijkheid van de uitvoering ervan is verbonden.

Vierde categorie : bediende waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

1° een vorming gelijkwaardig aan deze welke wordt verkregen door volledig middelbaar onderwijs, aangevuld met speciaal vakonderwijs van eenzelfde niveau of de verwerving van een praktische opleiding door stages of door het bekleden van identieke of gelijkaardige betrekkingen;

2° een beperkte tijd van aanpassing;

3° een meer uiteenlopend zelfstandig werk dat, van degene die het uitvoert een meer dan middelmatige vakkennis, initiatief en verantwoordelijkheidszin vereist;

vijfde categorie : bediende in het bezit van een diploma uitgereikt door een school van hoger technisch onderwijs en vereist bij de aanwerving

### Artikel 10

Aan het administratief personeel worden de volgende baremieke loonschalen toegekend :

Categorie	Baremieke loonschalen - PC 305.01	Baremieke loonschalen - PC 305.02
Eerste	1.22	Cat.1
Tweede	1.26	Cat.2
Derde	1.50	Cat.3
Vierde	1.43-1.55	Cat.4

Vijfde	1.55-1.61-1.77	Cat.5
--------	----------------	-------

### Artikel 11 : Technisch en paramedisch personeel

Het technisch en paramedisch personeel wordt in vijf categorieën ingedeeld, bepaald als volgt :

Eerste categorie : bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

1° het verwerven van kennis welke overeenstemt met deze verkregen door lager onderwijs tot en met de 4e graad;

2° de juiste uitvoering van een eenvoudig werk dat generlei verantwoordelijkheid vereist;

3° een periode van aanpassing van zeer beperkte duur, welke meestal slechts het op de hoogte brengen is;

Tweede categorie : bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

1° het verwerven van kennis welke overeenstemt met deze verkregen door middelbare studies van een lagere graad;

2° een eenvoudig, weinig afwisseld werk, waarvoor hoofdzakelijk kwaliteiten van oplettendheid worden vereist en dat wordt uitgevoerd volgens een bepaalde maatstaf onder rechtstreekse controle;

3° een periode van aanpassing van een bepaalde duur waardoor in een gespecialiseerd werk handigheid wordt verkregen.

Derde categorie : bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

1° het verwerven van kennis welke overeenstemt met deze verkregen door middelbare studies van een lagere graad of door een beroepsvorming verkregen door de praktijk of door de uitoefening van identieke of gelijkaardige beroepen;

2° het zelfstandig uitvoeren van een werk dat initiatief, redenering en praktijk in het behandelen van gespecialiseerde apparaten vergt;

Vierde categorie : bediende houder van een diploma dat werd afgeleverd door een school voor hoger middelbaar technisch onderwijs en vereist bij de indienstneming;

Vijfde categorie : bediende houder van een diploma dat werd afgeleverd door een school voor hoger technisch onderwijs of daarmee gelijkgesteld en vereist bij de indienstneming.

### Artikel 12

Aan het technisch en paramedisch personeel worden de volgende baremieke loonschalen toegekend :

Categorie	Baremieke loonschalen PC 305.01	Baremieke loonschalen PC 305.02
Eerste	1.22	Cat.1
Tweede	1.35	Cat.2
Derde	1.40-1.57	Cat.3
Vierde	1.43-1.55	Cat.4
Vijfde	1.55-1.61-1.77	Cat.5

### **Artikel 13 : Verzorgend - en verplegend personeel**

Het verzorgend en verplegend personeel wordt in de volgende zeven categorieën ingedeeld :

Eerste categorie : bediende waarvan de functie wordt gekenmerkt door de kwalificatie die niet het niveau van hoger secundair onderwijs bereikt zoals : verzorgingshulp, bejaardenhulp, nursing-hostess, enz..

Tweede categorie : bediende waarvan de functie wordt gekenmerkt door de kwalificatie van het minimum niveau van hoger secundair onderwijs zoals : sanitaire hulp, kinderverzorgster, enz..

Derde categorie :

1° ziekenhuisassistent gebrevetteerd in de zin van het koninklijk besluit van 17 augustus 1957;

2° ziekenhuisoppasser in de zin van het besluit van de Regent van 11 januari 1948 tot invoering van een getuigschrift van ziekenhuisoppasser en tot oprichting der studies strekkende tot de verkrijging ervan;

3° verzorger in de zin van het ministerieel besluit van 14 september 1926 betreffende de inrichting van éénjarige cursussen tot het oppassen van zieken.

Vierde categorie : ziekenhuisverpleger gebrevetteerd in de zin van het koninklijk besluit van 9 juli 1960;

Vijfde categorie : gegradueerde verpleegkundige of vroedvrouw;

Zesde categorie :

1° gegradueerde sociale verpleger en gegradueerde verpleger in het bezit van een diploma van bijkomende specialisatie, wanneer deze diploma's bij de indienstneming worden vereist;

2° adjunct-diensthoud in de verpleging;

3° verpleger verantwoordelijk voor een verpleeggroep van minder dan 7 full-time equivalent;

Zevende categorie : hoofdverpleger verantwoordelijk voor een verpleeggroep van minimum 7 full-time equivalent.

### **Artikel.14**

Aan het verzorgend en verplegend personeel worden de volgende baremieke loonschalen toegekend :

Categorie	Baremieke loonschalen PC 305.01	Baremieke loonschalen PC 305.02
Eerste	1.26	Cat.1
Tweede	1.35	Cat.2
Derde	1.40-1.57	Cat.3
Vierde	1.43-1.55	Cat.4
Vijfde	1.55-1.61-1.77	Cat.5
Zesde	1.55-1.61-1.77 +2 jaar	Cat.6
Zevende	1.78S	Cat.7



## **Hoofdstuk V : Gemeenschappelijke bepalingen**

### **Artikel 15**

Op het ogenblik van zijn bevordering van een categorie naar een andere, heeft elk lid van het personeel onmiddellijk recht op de loonschaal van de nieuwe functie welke hij uitoefent, rekening houdend met de verworven ancienniteit.

### **Artikel 16 (gewijzigd per CAO dd. 14/12/2009)**

Al de in deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziene lonen en wedden, evenals de werkelijk uitbetaalde lonen en wedden, worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk, overeenkomstig de modaliteiten welke zijn vastgesteld bij de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen te laste van de Openbare Schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen opgelegd aan de zelfstandigen.

Zij worden beschouwd als zijnde in overeenstemming met het spilindexcijfer 102,02 (basis 1988). Zij zullen worden gekoppeld, zoals zij op een bepaalde datum zullen worden vastgesteld, aan het spilindexcijfer dat er op dezelfde datum op van toepassing is, overeenkomstig artikel 5 van voornoemde wet.

Iedere maal dat het gemiddelde van de viermaandelijke indexcijfers van de consumptieprijzen van twee opeenvolgende maanden een van de spilindexen bereikt of erop wordt teruggebracht, worden de lonen en de wedden gekoppeld aan het spilindexcijfer 102,02 opnieuw berekend door er de coëfficiënt  $1,02^n$  op toe te passen, waarin "n" de rang van het bereikte spilindexcijfer vertegenwoordigt.

Voor het berekenen van de coëfficiënt  $1,02^n$  worden de breuken van een tienduizendste van een eenheid afgerond tot het hogere tienduizendste of weggelaten, naargelang zij al dan niet 50 pct. van een tienduizendste bereiken.

Onder spilindexcijfers moeten worden verstaan de getallen behorend tot een reeks waarvan de eerste 102,02 is, en elk van de volgende wordt bekomen door het voorgaande te vermenigvuldigen met 1,02, terwijl de delen van honderdsten van een punt worden afgerond op het naasthogere honderdste of worden verwaarloosd, naargelang zij al dan niet 50 pct. van de honderdste bereiken.

Elk van deze spilindexcijfers wordt aangeduid door een volgnummer dat zijn rang aanduidt, 1 duidt het spilindexcijfer aan dat volgt op het indexcijfer 102,02.

De verhoging of vermindering van de lonen en wedden wordt toegepast vanaf de tweede maand welke volgt op het einde van de periode van twee maanden tijdens welke het viermaandelijks gemiddeld indexcijfer het cijfer bereikt dat een wijziging rechtvaardigt.

### **Artikel 17 : Gewaarborgd minimumloon**

§1. De bepalingen betreffende het gewaarborgd minimumloon conform de CAO van 19 mei 1992 (algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 26 maart 1993) zullen van toepassing blijven tot 30/09/2003.



§2. Het gewaarborgd minimumloon voor de werknemers van 21 jaar en ouder bedraagt op 01/09/2000 : 46.338,- BEF. per maand ; 281,4,- BEF per uur. Het gewaarborgd minimumloon voor de werknemers van 22 jaar en ouder met een anciënniteit van minimum 12 maanden bedraagt op 01/09/2000 : 46.890,- BEF per maand ; 284,74,- BEF per uur.

§3. Het gewaarborgd minimumloon voor de werknemers van minder dan 21 jaar wordt respectievelijk vastgesteld op :

95 pct. op 20 jaar

90 pct. op 19 jaar

85 pct. op 18 jaar

80 pct. op 17 jaar

75 pct. op 16 jaar en minder.

§4. Voor het deeltijds tewerkgesteld bediendenpersoneel wordt het gewaarborgd minimum maandloon berekend pro rata de duur van de maandelijkse arbeidsprestaties.

§5. De opklimming in de loonschaal wordt slechts toegepast vanaf het ogenblik dat het loon van de loonschaal het gewaarborgd minimum uur- of maandloon bereikt of overschrijdt.

§6. Het gewaarborgd minimumloon is gekoppeld aan het indexcijfer overeenkomstig de principes bepaald in artikel 16 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§7. Vanaf het ogenblik dat de voordelen bedongen in deze collectieve arbeidsovereenkomst effectief worden toegekend zullen, met ingang vanaf 01/10/2003, de bepalingen betreffende het gewaarborgd minimumloon van de instellingen die ressorteren onder het paritair subcomité voor de privé-ziekenhuizen, onderschreven worden, conform de bepalingen gesteld in de CAO

## **Hoofdstuk VI : Overgangs- en slotbepalingen**

### **Artikel 18**

De overeenstemming van de hiervoor vastgestelde baremieke loonschalen, wordt in drie stappen uitgevoerd tussen 1 oktober 2000 en 1 oktober 2003, als volgt :

01/07/01 : verhoging met 50% van het verschil tussen de overeenstemmende baremieke loonschalen

01/10/02 : verhoging met 75% van het verschil tussen de overeenstemmende baremieke loonschalen

01/10/03 : verhoging met 100% van het verschil tussen de overeenstemmende baremieke loonschalen

### **Artikel 19**

§1. Partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de voordelen bedongen in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst slechts effectief aan de werknemers zullen worden toegekend, voor zover de Regering, in uitvoering van het federaal meerjarenplan van 1/03/00, de tenlasteneming van de kost ervan verzekert vanaf de datum van inwerkingtreding.

§2. Partijen komen eveneens overeen dat de in toepassing van vorig lid door de Regering ten laste genomen bedragen, onder de in artikel 1 bedoelde werkgevers worden verdeeld op basis van hun aantal full-time equivalente werknemers.



## **Artikel 20**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 1996 (algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 14 september 1997) en deze van 13 mei 1991 (algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 30 oktober 1991), tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden van sommige werknemers, vanaf het ogenblik dat de voordelen bedongen in deze collectieve arbeidsovereenkomst effectief worden toegekend.

## **Artikel 21**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2000 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd op vraag van de meest gereede partij, mits een opzeggingstermijn van drie maanden gericht bij een ter post aangetekend schrijven, aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de gezondheidsdiensten



## **Harmonisatie barema zorgkundigen**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 november 2013 mbt de harmonisatie van de barema's van de zorgkundigen*

---

C.A.O. 07.11.2013

### **Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en werknemers van de hierna volgende instellingen die ressorteren onder het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en –diensten.

- de inrichtingen die aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn;
- de psychiatrische verzorgingstehuizen;
- de rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen en de dagverzorgingscentra;
- de revalidatiecentra;
- de initiatieven van beschut wonen;
- de diensten voor thuisverpleging;
- de geïntegreerde diensten voor thuisverzorging;
- de diensten voor het Bloed van het Rode Kruis van België;
- de medisch-pediatische centra;
- de wijkgezondheidscentra.

Onder werknemers wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

### **Artikel 2**

§ 1. Het bestaande barema 1.35 wordt op uniforme wijze toegekend aan alle werknemers die beschikken over een definitieve registratie als zorgkundige (of, in voorkomend geval, beschikken over een voorlopige registratie als zorgkundige), zoals bepaald door het Koninklijk Besluit van 12 januari 2006 tot vaststelling van de verpleegkundige activiteiten die de zorgkundigen mogen uitvoeren en de voorwaarden waaronder de zorgkundigen deze handelingen mogen stellen, en door het Koninklijk Besluit van 12 januari 2006 tot vaststelling van de nadere regels om geregistreerd te worden als zorgkundige of in voorkomend geval, beschikken over een voorlopige registratie als zorgkundige, en die effectief de functie van zorgkundige uitoefenen zoals omschreven in de hogervermelde koninklijke besluiten.

§2. Onder het barema 1.35 wordt verstaan wat volgt:

- In de instellingen die onderworpen zijn aan de wet op de ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingstehuizen, het barema bedoeld in Artikel 17, a) 7e alinea van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26/01/2009, tot vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor de privé-ziekenhuizen (KB 7/05/2010, BS 27/07/2010)
- In de rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen en de dagverzorgingscentra, het barema bedoeld in Artikel 6, 4e categorie van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26/01/2009, betreffende de harmonisatie van de baremieke weddenschalen van de rusthuizen voor bejaarden en de rust- en verzorgingstehuizen met



het baremieke weddenscalen van het personeel van de private ziekenhuizen (KB 28/06/2009, BS 1/10/2009).

- In de diensten voor thuisverpleging wordt voor de toepassing van artikel 2, §1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld de gelijkstelling met het "verzorgend en verplegend personeel categorie II", zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 07/12/2000 betreffende de harmonisatie van de baremieke weddeschalen voor het personeel van de sector van de thuisverpleging met de baremieke weddeschalen voor het personeel van de privé-ziekenhuizen, art. 13 en 14 en de weddeschaal 1.35 in de bijlage, (Koninklijk Besluit van 04/05/2004 | Belgisch Staatsblad van 29/06/2004).

- In de revalidatiecentra wordt voor de toepassing van artikel 2, §1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld de gelijkstelling met het "verzorgend en verplegend personeel met de graad van kinderverzorg(st)er en sanitair help(st)er", zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 26/01/2009 betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden, art. 10-12 en de weddeschaal 1.35 in de bijlage, (Koninklijk Besluit van 03/08/2012 | Belgisch Staatsblad van 09/11/2012).

- In de initiatieven voor beschut wonen voor psychiatrische patiënten wordt uitsluitend voor de toepassing van artikel 2, §1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst de regeling toegepast van de privé-ziekenhuizen, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 26/01/2009 tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden voor de privé-ziekenhuizen, artikel 17, a) 7e alinea en de weddeschaal 1.35 in de bijlage, (Koninklijk Besluit van 07/05/2010 | Belgisch Staatsblad van 27/07/2010).

- In de wijkgezondheidscentra wordt voor de toepassing van artikel 2, §1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst de regeling toegepast van de privé-ziekenhuizen, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 11/05/2009 betreffende de loonvoorwaarden in de sector van de wijkgezondheidscentra, art. 2, (Koninklijk Besluit van 15/06/2010 | Belgisch Staatsblad van 19/08/2010).

- In de diensten voor het bloed van het Belgische Rode Kruis wordt voor de toepassing van artikel 2§1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan "De 3e categorie: diploma of getuigschrift van lager middelbaar + technisch diploma. Beroepsvorming verworven door praktijk of door opwerking" zoals bepaald in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 januari 2009 betreffende de harmonisatie van de baremieke weddeschalen van de diensten voor het bloed van het Belgische Rode Kruis met de baremieke weddeschalen voor het personeel van de privé-ziekenhuizen (KB 28/06/2009, BS 11/08/2009).

### **Artikel 3**

§1. Al de in deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziene lonen, evenals de werkelijk uitbetaalde lonen, worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk, overeenkomstig de modaliteiten welke zijn vastgesteld bij de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmede rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid van de arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.



Zij worden beschouwd als zijnde in overeenstemming met het spilindexcijfer 138.01 (basis 1981) (cfr.102.02 basis 1988), vereffening aan 100 % op 1 januari 1990.

Bij het sluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt de vereffeningcoëfficiënt van 160,84% die sinds 1 december 2012 van kracht is.

§2. Het geïndexeerde maandloon is gelijk aan het door twaalf gedeelde geïndexeerde jaarloon met twee decimalen

Het geïndexeerde uurloon is gelijk aan het door 1976 (in het stelsel van de 38-urenweek) gedeelde jaarloon, met vier decimalen.

De afronding gebeurt door het cijfer na de af 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.

#### **Artikel 4**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan gunstigere voorwaarden die reeds bestaan, noch aan de vrijheid van partijen om die in de toekomst overeen te komen.

#### **Artikel 5**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en –diensten.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2013, met uitzondering van de ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingstehuizen waar deze collectieve arbeidsovereenkomst uitwerking heeft met ingang van 1 januari 2014.

Zonder afbreuk te doen aan artikel 4 creëert onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst slechts rechten vanaf de bovenvermelde data van inwerkingtreding.

#### **Artikel 6**

De partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de voordelen bekomen in de huidige collectieve arbeidsovereenkomst slechts aan de werknemers toegekend worden voor zover de Regering volledig uitvoering geeft enerzijds wat de ziekenhuizen en PVT's betreft aan de beslissing van de Algemene Raad van het RIZIV d.d. 14 oktober 2013 en anderzijds wat de ROB, RVT en dagverzorgingscentra betreft, het engagement zoals verwoord in het akkoord dd. 24 oktober 2012 tussen de bevoegde Ministers en de representatieve werknemersorganisaties.



## ***Indexmechanisme***

***Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 December 2009 betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden (indexmechanisme)***

---

CAO 14.12.2009

### **Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van:

-diensten voor thuisverpleging.

Onder de werknemers wordt verstaan, het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

### **Artikel 2**

Vanaf 01/01/2010 zal volgend indexmechanisme van de lonen van toepassing zijn:

#### **§1**

De voorziene lonen, evenals de werkelijk uitbetaalde lonen, alle bedragen van premies en van andere voordelen waarvoor wordt verwezen naar een indexering, worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk, overeenkomstig de modaliteiten welke zijn vastgesteld bij de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmede rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid van de arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

Zij worden beschouwd als zijnde in overeenstemming met het spilindexcijfer 138.01 (basis 1981) (cfr. 102.02 basis 1988), vereffening aan 100% op 1 januari 1990. Bij het sluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt de vereffeningcoëfficiënt van 148,59%.

#### **§2**

Het geïndexeerde maandloon is gelijk aan het door twaalf gedeelde geïndexeerde jaarloon met twee decimalen. Het geïndexeerde uurloon is gelijk aan het door 1976 (in het stelsel van 38-urenweek) gedeelde jaarloon, met vier decimalen.

De afronding gebeurt door het cijfer na de komma af 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.

### **Artikel 3**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2010. Zij is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd door elk der partijen, mits een opzeggingstermijn van drie maanden gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en –diensten.



## **Anciënniteit bij indienstname**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 1975 tot vaststelling van de berekening van de anciënniteit bij de indienstneming van bepaalde werknemers*

---

C.A.O. 01.07.1975

K.B. 27.04.1977

B.S. 17.05.1977

### **Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op het werklieden- en bediendenpersoneel van de instellingen welke onder het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten ressorteren, met uitsluiting van deze voor de tandprothese.

### **Artikel 2**

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst leggen de regels vast welke op alle werknemers van toepassing zijn, onverminderd de bepalingen van de hoofdstukken II, 2 en III, 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 1971 van het Nationaal Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten tot vaststelling van de beloningsvoorwaarden van de werknemers der gezondheidsdiensten, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 november 1971 en van de hoofdstukken II, 2 en III, 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 maart 1974, gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten, tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden van sommige werknemers, respectievelijk algemeen verbindend verklaard bij de koninklijke besluiten van 28 mei 1971, 10 februari 1972 en 3 december 1974.

### **Artikel 3**

De werknemer die, voor zijn indienstneming, was tewerkgesteld in een instelling van dezelfde aard als deze welke hem in dienst heeft genomen en waarvan de arbeidsonderbreking minder dan een jaar bedraagt, ontvangt, gedurende de eerste drie maanden na zijn indienstneming, het aanvangsminimumloon van de categorie waarbij hij is ingedeeld.

Vanaf de vierde tot en met de twaalfde maand tewerkstelling, wordt de werknemer een anciënniteit toegekend vastgesteld op de helft van het aantal jaren dienst in de instelling waarbij hij laatst was tewerkgesteld. Voor de toepassing van dit lid moet onder "laatste instelling" worden verstaan, de instelling waar de werknemer voor het laatst gedurende ten minste dertien maanden was tewerkgesteld. Vanaf de dertiende maand tewerkstelling, kan de resterende helft van het aantal jaren dienst al dan niet gedeeltelijk of volledig worden aangerekend.

### **Artikel 4**

De werknemer die voor zijn indienstneming was tewerkgesteld in een instelling van een andere aard dan deze welke hem in dienst heeft genomen of waarvan de arbeidsonderbreking meer dan een jaar bedraagt, ontvangt gedurende de eerste zes



maanden na zijn indienstneming het aanvangsminimumloon van de categorie waarbij hij is ingedeeld. Vanaf de zevende tot en met de twaalfde maand tewerkstelling, wordt de werknemer een anciënniteit toegekend vastgesteld op de helft van het aantal jaren dienst in de instelling waar hij laatst was tewerkgesteld. Voor de toepassing van dit lid moet onder "laatste instelling" worden verstaan de instelling waar de werknemer voor het laatst gedurende ten minste dertien maanden was tewerkgesteld. Vanaf de dertiende maand tewerkstelling kan de resterende helft van het aantal jaren dienst al dan niet gedeeltelijk of volledig worden aangerekend.

### **Artikel 5**

Indien het resultaat van de deling, bij de berekening van de helft van het aantal jaren dienst bedoeld in de artikel en 3 en 4, een breuk is, wordt het naar de hogere eenheid afgerond.

### **Artikel 6**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 mei 1974 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door een van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten.



## ***Anciënniteit cursisten vormingsproject***

***Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 oktober 2003 betreffende de vaststelling van de berekeningswijze van de anciënniteit van de werknemers die met succes een vorming tot verpleegkundige voltooid hebben***

---

C.A.O. 27.10.2003

### **Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de instellingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten en die behoren tot de zogenaamde "federale" gezondheidssectoren, met name de privé-ziekenhuizen, de rustoorden voor bejaarden en de rust- en verzorgingstehuizen (ROB-RVT), de diensten voor thuisverpleging, de autonome revalidatiecentra en de bloedtransfusiecentra van het Belgische Rode Kruis.

Onder "werknemers" wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

### **Artikel 2**

De werknemer en werkgever kunnen, na het succesvol voltooien door de werknemer van een opleiding tot verpleegkundige, overeenkomen tot een functiewijziging van de werknemer.

Er moet dan een schriftelijk bijvoegsel aan de bestaande arbeidsovereenkomst opgesteld en ondertekend worden door de werkgever en werknemer, dat verplichtend volgende elementen vermeldt:

de nieuwe functie van verpleegkundige;

de nieuwe baremaschaal en desgevallend de overeenstemmende categorie;

de nieuwe baremieke anciënniteit, zoals bepaald in artikel 3 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst;

de datum van inwerkingtreding van dit bijvoegsel.

### **Artikel 3**

De baremieke anciënniteit van de werknemer, bedoeld in huidige collectieve arbeidsovereenkomst, is de in de vorige functie verworven baremieke anciënniteit, maar geplafonneerd tot de anciënniteit die hij zou hebben kunnen doen gelden als hij zijn loopbaan in de nieuwe loonschaal had aangevat, dus rekening houdend met de aanvangsleeftijd in deze loonschaal.

Indien deze wijze van berekening tot een vermindering van de bezoldiging van de werknemer leidt, zal deze in de nieuwe baremaschaal van een baremieke anciënniteit genieten juist boven het bedrag van de bezoldiging die hij in de oude baremaschaal ontving.

### **Artikel 4**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2003.

Zij wordt afgesloten voor onbepaalde tijd en kan te allen tijde door ieder der ondertekenende partijen worden opgezegd mits een vooropzeg van drie maanden bij



aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten gericht.