

Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten
Collectieve arbeidsovereenkomst van 11/07/2022 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten die worden erkend en/of gesubsidieerd door de Franse Gemeenschapscommissie en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie
Hoofdstuk 1: Toepassingsgebied
Artikel 1.
§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de gezondheidsinrichtingen en -diensten (PC 330 – overgehevelde sectoren) hieronder vermeld die erkend en/of gesubsidieerd worden door de Franse Gemeenschapscommissie en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie:
<ul style="list-style-type: none">- de rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de assistentiewoningen, de dagverzorgingscentra, de centra voor dagopvang, de centra voor kortverblijf voor bejaarden;- de psychiatrische verzorgingstehuizen;- de initiatieven van beschut wonen;- de revalidatiecentra, met inbegrip van de multidisciplinaire begeleidingsequipes voor palliatieve verzorging.
§2. In het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaat men:
<ul style="list-style-type: none">- Onder "werkgever": de natuurlijke of rechtspersoon die krachtens de wet een instelling (gezondheidsdienst of -inrichting) kan vertegenwoordigen en verbinden en die werknemers in dienst heeft die binnen het toepassingsgebied van deze overeenkomst vallen- Onder "werknemer": het loontrekkend mannelijk en vrouwelijk personeel.- Onder "sub-sector": de inrichtingen en diensten die onder elk lid van dit artikel in paragraaf 1 staan.
§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op artsen noch op leidinggevend personeel zoals bedoeld in art. 4, 4° van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen.
§4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de werknemers waarvoor een beslissing tot een beëindiging van hun arbeidsovereenkomst bekend is voor datum E en die 4 weken na datum E niet meer in dienst zijn.
Hoofdstuk 2: Doel
Artikel 2.
§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel nieuwe loonschalen vast te stellen die in de instellingen bedoeld in artikel 1, §1 van toepassing zijn op de werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt de loonschalen voor de functiecategorieën zoals deze zijn vastgelegd in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie" (registratienummer 135642/CO/330).
§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt alle noodzakelijke maatregelen om een invoering van de nieuwe loonschalen tot stand te brengen.
§4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan de maatregelen betreffende de implementatie van IFIC waarin het Protocolakkoord 2021-2024 van 23/12/2021 voorziet voor de non-profit sectoren van de Franse Gemeenschapscommissie, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Hoofdstuk 3: Definities

Artikel 3.

§1. **IFIC-barema:** Het "IFIC-barema" is de sectorale loonschaal die voor elke sectorale functiecategorie wordt vastgesteld. Het is de sectorale minimumschaal waarop werknemers recht hebben. Het IFIC-barema en de kenmerken ervan worden beschreven in hoofdstuk 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. **Startbarema:** Het "startbarema" is de loonschaal, eventueel verhoogd met enkele elementen, die van toepassing is op het ogenblik dat de werknemer zijn recht op het IFIC-barema aanvangt. Het startbarema wordt verder beschreven in hoofdstuk 6, afdeling 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§3. **Datum E:** De "datum E" is de datum waarop de werkgever aan elke werknemer individueel zijn sectorale referentiefunctietoewijzing en de bij deze functietoewijzing behorende individuele salarissimulatie meedeelt. Overeenkomstig de bepalingen van artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14/03/2022 betreffende de procedures voor de invoering van een nieuwe sectorale functieclassificatie, ligt datum E tussen 17/10/2022 en 16/01/2023.

§4. **Haard- of standplaatstoelage:** het aan de werknemer toegekende voordeel conform:
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2002 (KB 23/10/2002 – BS 5/11/2002) betreffende de toekenning van een haard- of standplaatstoelage, afgesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten en -inrichtingen (64175/CO/305).
- De collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2000 betreffende de toekenning van een haard- en of standplaatstoelage (56976/CO/305).

§5. **Functiecomplement:** het aan sommige werknemers diensthoofden toegekende voordeel vanaf 18 jaar geldelijke anciënniteit conform de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2006 (KB 1/10/2008 – BS 27/11/2008) betreffende de toekenning van een functiecomplement voor sommige werknemers, diensthoofden in functie, afgesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten en -inrichtingen (83936/CO/305).
In de sector van de ROB's- RVT's is dit het functiecomplement dat via onderdeel E2 van het forfait wordt toegekend.

§6. **Functietoeslag:** het aan de werknemer toegekende voordeel conform:
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 1992 betreffende de functietoeslag voor de hoofden, afgesloten tussen de werknemersorganisaties en de werkgeversorganisaties (uitgezonderd Becoprivé), vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité voor de privé-ziekenhuizen.
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 augustus 1992 betreffende de toekenning van een functietoeslag voor de diensthoofden, afgesloten in het Paritair Subcomité voor de gezondheidsinrichtingen – en diensten (31.034/CO/305.02).

§7. **Premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT):** het aan de werknemer toegekende voordeel conform hoofdstuk 1 van het Koninklijk besluit van 28 december 2011 betreffende de uitvoering van het attractiviteitsplan voor het verpleegkundig beroep, in bepaalde federale gezondheidssectoren, wat betreft de premies voor de titels en bijzondere beroepsbekwaamheden en ongemakkelijke prestaties.

§8. **Functiecomplement (E1):** het aan sommige werknemers hoofdverpleegkundigen enkel in de rust- en verzorgingstehuizen (RVT), toegekende voordeel in de vorm van een complement op het loon, conform artikel 28 van het ministerieel besluit van 6 november 2003 tot vaststelling van het bedrag en de voorwaarden voor de toekenning van de tegemoetkoming, bedoeld in artikel 37, § 12, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, in de rust- en verzorgingstehuizen en in de rustoorden voor bejaarden.

Hoofdstuk 4 : Algemene principes

Artikel 4.

§1. De invoering van de nieuwe loonschalen mag in geen geval leiden tot een vermindering van het loon van de werknemers die in dienst zijn uiterlijk op de dag vóór de datum E die in de instelling werd vastgelegd.

§2. De werknemer in dienst heeft bij de invoering van de nieuwe loonschalen de keuze tussen het behoud van zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, of een overstap naar het IFIC-barema. De keuze voor het IFIC-barema is onomkeerbaar.

De bestaande loonvoorwaarden blijven van toepassing indien de werknemer niet kiest om het recht op het IFIC-barema te openen.

§ 3. Dit recht om te kiezen tussen enerzijds het behouden van het startbarema en anderzijds het IFIC-barema, en de gevolgen ervan worden verder verduidelijkt in hoofdstuk 6, afdeling 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 4. De werknemers die in dienst treden vanaf datum E genieten geen keuzerecht en vallen onmiddellijk onder het IFIC-barema dat overeenkomt met de categorie van de functie die hen is toegewezen (met uitzondering van de werknemers met een BBT/BBK premie, cf. artikel 11§2).

Artikel 5.

§1. De ondertekenende partijen erkennen dat de aanpassing van de lonen op basis van deze nieuwe sectorale functieclassificatie slechts mogelijk is indien de nodige financiering die in het Protocolakkoord 2021-2024 van 23/12/2021 voor de non-profit sectoren van de Franse Gemeenschapscommissie, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest tussen de sociale partners enerzijds en de Brusselse Regering, het College en het Verenigd College anderzijds is overeengekomen, door de bevoegde overheden wordt gewaarborgd en ter beschikking gesteld en voldoende is. De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe binnen dit budgettair kader te werken.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten onder de opschortende voorwaarde dat de bevoegde overheid op juridisch bindende wijze aan de ondertekenende partijen een aanpassing garandeert van de in lid 1 bedoelde financiering aan de index, aan de evolutie van de anciënniteit en aan de evolutie van het aantal VTE, meer bepaald met het oog op de invoering van het systeem van functieclassificatie en het daaraan gekoppelde loonmodel.

§3. Om te kunnen nagaan hoe het door de overheid beschikbare budget zich verhoudt tot de globale reële kost kan een rapportering van loongegevens worden gedaan. De sociale partners bepalen in voorkomend geval, door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst, de termijnen, de modaliteiten en welke gegevens door IFIC vzw zullen worden verzameld en hoe deze gegevens zullen worden verzameld.

Hoofdstuk 5: Het IFIC-barema

Artikel 6.

§1. Voor elke functiecategorie zoals vastgelegd in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie, legt deze collectieve arbeidsovereenkomst een IFIC-barema vast.

De IFIC-barema's voor elke functiecategorie worden weergegeven in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. De IFIC-barema's worden uitgedrukt als bruto maandloon.

Elke sectorale referentiefunctie uitgeoefend door een werknemer situeert zich in een categorie waar

een doelbarema(s) aan gekoppeld is (zijn).

§ 2. In de functiecategorie 14 wordt, voor zowel de sectorale referentiefuncties als ontbrekende functies van verpleegkundige, opvoeder en begeleider binnen het functiedepartement verpleging en verzorging, een gedifferentieerd doelbarema bepaald:

- 14 voor de verpleegkundigen, opvoeders en begeleiders met een opleiding op bachelor niveau;
- 14B voor de verpleegkundigen, opvoeders en begeleiders met een opleidingsniveau dat lager is dan bachelor niveau.

De werkgever is ertoe gehouden het intern paritair overlegorgaan te informeren over de creatie van iedere nieuwe ontbrekende functie in categorie 14 binnen het departement verpleging en verzorging. Onder intern paritair overlegorgaan wordt verstaan de Ondernemingsraad (OR), bij ontstentenis het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) of bij ontstentenis de Syndicale Delegatie.

§ 3. In geval van hybridering (toewijzing, overeenkomstig de bepalingen van bijlage 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 maart 2022 betreffende de procedures voor de invoering van een nieuwe sectorale functieclassificatie, van meer dan één sectorale referentiefunctie of ontbrekende functie aan een werknemer binnen eenzelfde arbeidsovereenkomst), wordt het IFIC-barema berekend op basis van pro rata verdeling van de arbeidstijd die de werknemer besteedt aan elke sectorale referentiefunctie of ontbrekende functie.

§ 4. Wanneer de hoogst geklasseerde sectorale referentiefunctie of ontbrekende functie voor 70% of meer deel uitmaakt van de contractuele arbeidstijd van de werknemer, dan wordt de werknemer voor 100% van zijn contractuele arbeidstijd vergoed aan het IFIC-barema voor deze functie.

Hoofdstuk 6: Het IFIC-barema voor de werknemers in dienst ten laatste de dag voor datum E

Afdeling 1: Het bepalen van het startbarema van de werknemer

Artikel 7.

§ 1. Het startbarema is gelijk aan de loonschaal, eventueel verhoogd met bepaalde elementen, van toepassing zijnde op de werknemer in de instelling, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, op 30 juni 2022 (of op de datum van indiensttreding in de functie als deze tussen 1 juli 2022 en de dag voor datum E ligt).

Het startbarema is, in voorkomend geval, minimaal gelijk aan de van toepassing zijnde sectorale loonschaal, conform de collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten tot en met 30 juni 2022 in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten – en inrichtingen van toepassing op de ondernemingen en werknemers die gevat worden door het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomsten.

De sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die als referentie dienen om de loonschaal bedoeld in de vorige alinea, vast te leggen, worden opgenomen in bijlage 2 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. Om het startbarema te bepalen wordt de op de werknemer van toepassing zijnde loonschaal, in voorkomend geval voor elk anciënniteitsjaar van de loonschaal, verhoogd met de looncomponenten waarop de werknemer recht heeft, conform de collectieve arbeidsovereenkomsten en koninklijke besluiten vermeld in §§ 4 tot 7 van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Het betreft meer bepaald:

- De haard- of standplaatstoelage
- Het functiecomplement (E2 voor de ROB's – RVT's)

- De functietoeslag
- De premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid en/of een bijzondere beroepstitel.

§ 3. Het startbarema moet, in voorkomend geval, vermeerderd worden met het functiecomplement (E1), zoals vermeld in § 8 van artikel 3 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst, toegekend in de vorm van een looncomplement voor bepaalde hoofdverpleegkundigen in de rust- en verzorgingstehuizen.

§ 4. Het startbarema van de werknemer kan slechts verhoogd worden met andere looncomponenten dan deze vermeld in §§ 2 en 3 van dit artikel, indien zij tegelijkertijd voldoen aan de volgende 3 voorwaarden

- zij zijn onderworpen aan de sociale zekerheid (RSZ);
- zij zijn gerelateerd aan de functie;
- zij worden collectief toegekend aan alle werknemers aan wie in de instelling dezelfde functie is toegewezen.

Deze andere salariscomponenten moeten erop gericht zijn de waarde te verhogen van de elementen die in aanmerking zijn genomen bij de wegingscriteria ter bepaling van de schaalcategorie van de nieuwe IFIC-functies.

§ 5. De onderdelen van het startbarema vermeld in §§ 2 en 4 van dit artikel die toegekend worden over een andere betaalperiode dan maandelijks, moeten worden omgezet in bruto maandbedragen.

Het bruto maandbedrag is gelijk aan het door twaalf gedeelde jaarbedrag, met twee decimalen na de komma.

De afrondingen gebeuren 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.

§ 6. Indien een werknemer meerdere functies uitoefent, vastgelegd in meer dan één arbeidsovereenkomst, dan wordt het startbarema bepaald voor elke arbeidsovereenkomst apart.

Afdeling 2: Het bepalen van het IFIC-barema

Artikel 8.

§ 1. Het IFIC-barema is gelijk aan het barema omschreven in bijlage 1 voor de functiecategorie die op de werknemer van toepassing is.

§ 2. Indien een werknemer meerdere functies uitoefent, vastgelegd in meer dan één arbeidsovereenkomst, dan wordt het IFIC-barema bepaald voor elke arbeidsovereenkomst apart.

Afdeling 3: De keuze van de werknemer

Artikel 9.

§1. De werknemer heeft bij de invoering van de nieuwe loonschalen eenmalig de keuze tussen het behoud van zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, of voor het IFIC-barema zoals beschreven in artikel 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§2. De keuze voor het IFIC-barema is onomkeerbaar.

De werknemer die kiest voor het IFIC-barema heeft bijgevolg geen recht meer op de loonschalen

noch op de andere looncomponenten van zijn startbarema zoals opgenomen in het startbarema conform artikel 7 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

§3. De werknemer die kiest voor het IFIC-barema, maar zich op het ogenblik van de activering van zijn recht op het IFIC-barema in een anciënniteitsjaar bevindt waar het startbarema hoger is dan het IFIC-barema, behoudt zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, tot de maand waarop het IFIC-barema nominaal hoger ligt dan het startbarema, aan eenzelfde tewerkstellingsbreuk. Vanaf die maand volgt hij definitief het IFIC-barema.

Bijgevolg heeft een verpleegkundige die recht heeft op het voordeel beschreven in § 7 van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst (BBT/BBK-premie) en die opteert voor het IFIC-barema, nog steeds recht op de jaarlijkse betaling van deze BBT/BBK-premie, en dit naar rato van het aantal maanden tijdens dewelke hij/zij niet betaald werd volgens het IFIC-barema tijdens de referentieperiode.

§ 4. De werknemer bedoeld in §1 van dit artikel is verplicht zijn keuze schriftelijk bekend te maken aan de werkgever in de 4 weken na datum E en uiterlijk op 13/02/2023. De werknemer die voor die datum geen keuze heeft bekend gemaakt, behoudt zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, en opent niet het recht op het IFIC-barema.

De werknemer die kiest voor het IFIC-barema, heeft voor het eerst recht op betaling van zijn IFIC-barema vanaf de uitbetaling van het salaris van de maand volgend op de kennisgeving van zijn keuze.

Het recht op het IFIC-barema vangt aan vanaf zijn indiensttredingsdatum doch niet eerder dan 1 juli 2022. Bijgevolg dient de werkgever voor de werknemer een looncorrectie te berekenen voor de periode tussen 01/07/2022 (of de datum van indiensttreding indien die ligt tussen 01/07/2022 en de dag voor datum E) en de maand volgend op zijn keuze. De betaling van deze looncorrectie zal gebeuren gelijktijdig met het loon van de maand volgend op de kennisgeving van zijn keuze, op voorwaarde dat de instelling daadwerkelijk de voorziene budgettaire middelen voor de financiering van de implementatie van IFIC in 2022 heeft ontvangen. Zo niet dan kan de looncorrectie worden uitgesteld tot de maand waarin de instelling de budgettaire middelen ontvangt.

De verpleegkundige die recht heeft op het voordeel beschreven in § 7 van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst (BBT/BBK-premie) en kiest voor het IFIC-barema, heeft in september 2022 nog steeds recht op de betaling van de BBT/BBK-premie voor de volledige referentieperiode 2021-2022. Het bedrag van de premie dat overeenkomt met de maanden waarvoor de looncorrectie met terugwerkende kracht geldt (juli en augustus 2022, voor een werknemer die op 1 juli 2022 in dienst was), moet dus in mindering worden gebracht op het totaalbedrag van de salariscorrectie, om dubbele betaling van de premie voor de betrokken maanden te voorkomen.

§ 5. In afwijking op §4 van dit artikel, kan de werknemer die gebruik maakt van de mogelijkheid tot sectoraal of extern beroep, zoals beschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 maart 2022 betreffende de procedures voor de invoering van een nieuwe sectorale functieclassificatie, zijn keuze, zoals bedoeld in §1 van dit artikel, pas maken nadat het besluit van de sectorale of de externe beroepscommissie schriftelijk aan hem is meegedeeld.

Vanaf de kennisname van het besluit van de interne/sectorale beroepscommissie heeft de werknemer 15 kalenderdagen om zijn keuze schriftelijk bekend te maken aan de werkgever.

Indien de werknemer in extern beroep gaat, heeft hij vanaf de kennisname van het besluit van het externe beroepscommissie 15 dagen en ten laatste tot 31 december 2023 om zijn keuze schriftelijk bekend te maken aan de werkgever.

Deze bekendmaking van de keuze gaat gepaard met een expliciete afstand van recht om het dispuut verder te betwisten.

De werknemer die in dit geval opteert om over te stappen naar het IFIC-barema, geniet de uitbetaling van zijn loon volgens het IFIC-barema voor het eerst de maand volgend op de bekendmaking van zijn keuze. In voorkomend geval dient de werkgever voor de werknemer eenmalig een looncorrectie te berekenen voor de periode tussen 1 juli 2022 (of de datum van indiensttreding van de werknemer indien deze ligt tussen 1 juli 2022 en de dag voor datum E) en de maand van de bekendmaking van zijn keuze.

De werknemer die binnen bovenvermelde termijn geen keuze heeft bekend gemaakt, behoudt zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, en opent niet het recht op het IFIC-barema.

Artikel 10.

§ 1. De werkgever informeert de werknemer op datum E over de keuzemogelijkheid. Hiertoe bezorgt hij de werknemer een overzicht van zijn startbarema (met uitzondering van het functiecomplement (E1), bedoeld in §2 van het huidige artikel) en het IFIC-barema, en informeert hij de werknemer over de bepalingen van artikel 9.

De werkgever geeft de werknemer een berekening van het cumulatief loon dat hij nog zou verdienen in elk van beide barema's gedurende de resterende loopbaan. Hierbij wordt vertrokken van de baremieke anciënniteit op 1 juli 2022 (of op de datum van indiensttreding in de functie indien die ligt tussen 01/07/2022 en de dag voor datum E), de leeftijd van de werknemer, zijn wettelijke pensioenleeftijd, zijn arbeidstijd, waarbij voor wat betreft deze berekening wordt verondersteld dat de werknemer in dezelfde functie zou blijven en effectieve prestaties levert tot het einde van zijn loopbaan.

§ 2. Bovendien informeert de werkgever specifiek de hoofdverpleegkundige in een rust- en verzorgingstehuis, die in aanmerking komt voor het functiecomplement (E1), beoogd in § 8 van artikel 3 van de huidige overeenkomst, ervan:

- dat dit functiecomplement E1 geïntegreerd is in zijn startbarema maar dat dit niet geïntegreerd is in de individuele loonsimulatie die hem wordt overhandigd aangezien het bedrag van het complement variabel is in de tijd naargelang factoren gelinkt aan de instelling (deze simulatie dekt alle jaren van de overblijvende carrière);
- dat hij geen recht meer heeft op de uitbetaling van dit functiecomplement (E1), indien hij kiest voor het IFIC barema, en dat hij dus rekening moet houden met dit element bij zijn individuele keuze.

Op het moment van de melding van de keuze conform §§4 en 5 van artikel 9 van de huidige overeenkomst, moet de hoofdverpleegkundige in een rust- en verzorgingstehuis, die voor het IFIC-barema kiest, expliciet vermelden dat hij akkoord gaat om afstand te doen van de betaling van dit functiecomplement (E1). Het ontbreken van deze expliciete kwijtschelding laat niet toe om het recht op het IFIC-barema te openen.

§ 3. Voor werknemers die tussen 1 juli 2022 en de dag vóór datum E binnen de instelling van functie zijn veranderd, verstrekt de werkgever de werknemer een salarissimulatie, als omschreven in lid 1 van dit artikel, op basis van de situatie op 30 juni 2022 en een andere salarissimulatie op basis van de verdeling op de dag vóór datum E. De werknemer maakt op basis van deze simulaties één enkele keuze. Deze keuze geldt dan voor elk van de functies, maar mag voor de situatie voorafgaand aan datum E niet leiden tot een negatieve looncorrectie voor een van de maanden afzonderlijk (met uitzondering van de recuperatie voor de maanden juli en augustus 2022 van een twaalfde van de BBT/BBK-premie voor werknemers die het voordeel genieten beschreven in §7 van artikel 3 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst en die kiezen voor het IFIC-barema).

§ 4. De berekening van het cumulatief loon zoals bedoeld in voorgaande paragrafen dient te gebeuren met de tool die door de VZW IFIC ter beschikking wordt gesteld.

Hoofdstuk 7: Het IFIC-barema voor de werknemers die in dienst treden vanaf datum E

Artikel 11.

§1. De werknemer die vanaf datum E in dienst treedt bij een nieuwe werkgever of in een nieuwe functie bij dezelfde werkgever, heeft onmiddellijk recht op het IFIC-barema dat hoort bij de functiecategorie die op hem van toepassing is. De IFIC-barema's voor elke functiecategorie worden weergegeven in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze barema's zijn uitgedrukt als bruto maandloon.

§2. In afwijking van §1 van dit artikel heeft de verpleegkundige die, alvorens in dienst te treden bij zijn nieuwe werkgever die onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst valt, door middel van een attest kan aantonen dat hij bij zijn vorige werkgever (waaronder zowel de privé- als de overheidswerkgevers vallen) recht had op het voordeel bedoeld in § 7 van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst (BBT/BBK-premie), en die op het ogenblik van de uitdiensttreding een verpleegkundige functie uitoefende, voor zover hij bij zijn nieuwe werkgever een verpleegkundige functie uitoefent, een eenmalige keuze tussen een verloning op basis van de functiecategorie en het overeenkomstige IFIC-barema of een verloning overeenkomstig de voordelen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomsten en de regelgeving bedoeld in artikel 3, §§ 2,4,5,6, en 7 die op deze werknemer van toepassing zijn.

Opdat de verpleegkundige dit voordeel zou kunnen behouden wanneer hij opnieuw van werkgever verandert, ontvangt deze verpleegkundige bij de uitdiensttreding van zijn werkgever een attest waaruit blijkt dat hij op het ogenblik van de uitdiensttreding een verpleegkundige functie uitoefende en nog van dit voordeel genoot (BBT/BBK-premie).

Hoofdstuk 8: Algemene bepalingen

Artikel 12. Integratie loonschalen en looncomponenten

De werknemer waarop het IFIC-barema van toepassing is, heeft vanaf de start van de uitbetaling van het IFIC-barema en voor de duurtijd van de verdere loopbaan, bovenop het toegekende IFIC-barema geen recht meer op de voordelen zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomsten en de koninklijke besluiten opgenomen in artikel 3 §4 tot §7. Hij heeft geen recht meer op de andere looncomponenten die krachtens artikel 7 §3 en §4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst in het startbarema zijn opgenomen. Deze voordelen zijn in het IFIC-barema geïntegreerd.

De werknemer die kiest voor het IFIC-barema heeft geen recht meer op de loonschalen opgenomen in het startbarema conform artikel 7 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief hun toekomstige indexeringen, zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van artikel 9 §3 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 13. Index

§ 1. De in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst voorziene doelbarema's worden gekoppeld aan het spilindexcijfer 103.04 (basis 2013), 1 juni 2017.

De aanpassing gebeurt 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.

§ 2. Het geïndexeerde IFIC-barema is een barema met twee 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 14. Uurloon

Het geïndexeerde uurloon (in het stelsel van de 38-urenweek) is gelijk aan:

$$\frac{\text{maandloon} \times 12}{1976}$$

Het resultaat van deze berekening is een uurloon 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 het gelijk is aan of hoger is dan vijf.

Artikel 15. Informatie aan de werknemer die recht heeft op het IFIC-barema

Ten einde de correcte toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst te kunnen verifiëren maakt de werkgever verplicht schriftelijk aan de werknemer over:

- De code(s) en de titel(s) van de aan de werknemer toegekende sectorale referentiefunctie(s) zoals opgenomen in bijlage 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie" (330/CO/135642), of de melding van een ontbrekende functie. In het geval van een hybride functie, de verdeling van de arbeidstijd tussen de functies;
- De IFIC-baremacategorie(ën) van toepassing op de werknemer.

Voor de werknemers in dienst op datum E vermeldt de werkgever ook:

- Welke loonschaal en welke looncomponenten in het startbarema werden geïntegreerd conform artikel 7 §2 tot §4;
- In voorkomend geval het intern barema dat van toepassing is op de betrokken werknemer;
- De baremieke anciënniteit van de werknemer (op 1 juli 2022 of op de datum van indiensttreding in de functie als deze tussen 1 juli 2022 en de dag voor datum E ligt) uitgedrukt in jaren en maanden.

Voor de toepassing van dit artikel wordt de incorporatie in een schriftelijke overeenkomst (of een avenant aan de arbeidsovereenkomst) tussen de werkgever en de betrokken werknemer beschouwd als een schriftelijke kennisgeving.

Artikel 16. Verworven anciënniteit
De werknemer die het recht opent op het IFIC-barema behoudt zijn verworven baremieke anciënniteit als vertrekpunt voor de verdere evolutie van de anciënniteit.
Artikel 17. Verworven anciënniteit bij functiewijziging
Bij wijziging van functie binnen dezelfde onderneming, heeft de werknemer onmiddellijk recht op de verworven baremieke anciënniteit in de vorige functie.
Hoofdstuk 9: Slotbepalingen
Artikel 18.
§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op datum van <i>slutig</i> , en is gesloten voor onbepaalde duur.
§ 2. Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van twaalf maanden.
§ 3. De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet in een gewone brief aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten te bespreken.
§ 4. Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.
BIJLAGEN: 2

Bijlage 1 : IFIC-barema's

IFIC barema's - Barèmes IFIC																		
spilindexcijfer – indice pivot 103.04 (basis, base 2013), 1/06/2017																		
ANC	CAT 4	CAT 5	CAT 6	CAT 7	CAT 8	CAT 9	CAT 10	CAT 11	CAT 12	CAT 13	CAT 14B	CAT 14	CAT 15	CAT 16	CAT 17	CAT 18	CAT 19	CAT 20
0	1903,79	1913,99	1942,67	1982,09	2027,14	2083,44	2151,02	2235,48	2336,84	2415,67	2.415,67	2612,75	2798,57	3051,96	3299,73	3626,32	3952,91	4279,51
1	1938,72	1956,21	1987,46	2029,62	2077,00	2134,49	2203,48	2282,42	2395,26	2488,14	2.497,80	2706,81	2899,32	3164,89	3415,22	3753,24	4091,27	4429,29
2	1971,62	1989,12	2022,81	2067,59	2117,20	2175,81	2246,14	2326,76	2450,65	2557,19	2.576,36	2796,95	2995,87	3273,21	3525,78	3874,75	4223,72	4572,69
3	2002,57	2020,07	2056,09	2103,38	2155,11	2214,77	2286,37	2368,57	2503,07	2622,82	2.651,31	2883,10	3088,15	3376,83	3631,37	3990,79	4350,21	4709,63
4	2031,65	2049,14	2087,39	2137,05	2190,81	2251,46	2324,25	2407,94	2552,59	2685,10	2.722,65	2965,25	3176,14	3475,72	3731,96	4101,34	4470,71	4840,09
5	2058,94	2076,43	2116,78	2168,71	2224,38	2285,97	2359,87	2444,95	2599,31	2744,07	2.790,42	3043,40	3259,85	3569,86	3827,59	4206,43	4585,27	4964,11
6	2084,52	2109,30	2151,64	2205,71	2263,20	2325,66	2400,62	2479,72	2643,32	2799,82	2.854,67	3117,59	3339,32	3659,31	3918,31	4306,13	4693,94	5081,76
7	2108,47	2133,26	2177,48	2233,57	2292,78	2356,06	2432,00	2512,34	2684,71	2852,43	2.915,47	3187,89	3414,62	3744,12	4004,21	4400,53	4796,85	5193,17
8	2130,88	2155,67	2201,66	2259,67	2320,50	2384,56	2461,42	2542,91	2723,60	2902,02	2.972,90	3254,39	3485,85	3824,39	4085,42	4489,77	4894,13	5298,49
9	2151,83	2176,62	2224,29	2284,10	2346,46	2411,23	2488,96	2571,53	2760,10	2948,68	3.027,08	3317,18	3553,10	3900,23	4162,05	4574,00	4985,94	5397,88
10	2171,40	2196,19	2245,43	2306,94	2370,73	2436,18	2514,72	2598,31	2794,31	2992,53	3.078,10	3376,39	3616,52	3971,77	4234,27	4653,36	5072,45	5491,55
11	2189,67	2221,74	2272,47	2335,57	2400,72	2466,79	2546,09	2623,33	2826,34	3033,70	3.126,09	3432,13	3676,22	4039,16	4302,23	4728,05	5153,87	5579,69
12	2206,70	2238,78	2290,89	2355,50	2421,91	2488,57	2568,57	2646,70	2856,31	3072,31	3.171,18	3484,54	3732,36	4102,56	4366,11	4798,25	5230,39	5662,53
13	2222,58	2254,66	2308,08	2374,08	2441,68	2508,90	2589,56	2668,51	2884,33	3108,47	3.213,49	3533,76	3785,08	4162,12	4426,07	4864,14	5302,22	5740,29
14	2237,38	2269,46	2324,09	2391,41	2460,13	2527,85	2609,13	2688,84	2910,50	3142,32	3.253,14	3579,93	3834,54	4218,01	4482,29	4925,93	5369,57	5813,21
15	2251,16	2283,24	2339,01	2407,56	2477,32	2545,52	2627,37	2707,80	2934,93	3173,97	3.290,28	3623,20	3880,88	4270,41	4534,96	4983,81	5432,67	5881,52
16	2266,27	2299,64	2356,37	2425,97	2500,62	2566,14	2648,42	2732,10	2967,74	3211,42	3.325,02	3668,21	3929,09	4326,11	4582,84	5036,43	5490,03	5943,62
17	2268,73	2308,10	2365,73	2436,30	2515,53	2578,53	2661,21	2735,39	2998,43	3246,48	3.357,49	3710,35	3974,24	4378,30	4627,60	5085,62	5543,65	6001,67
18	2276,58	2315,95	2374,43	2445,89	2529,40	2590,04	2673,10	2747,75	3027,11	3279,26	3.387,82	3749,79	4016,48	4427,16	4669,41	5131,57	5593,73	6055,89
19	2283,87	2323,24	2382,50	2454,80	2542,31	2600,74	2684,15	2759,23	3053,90	3309,89	3.416,13	3786,65	4055,96	4472,86	4708,43	5174,45	5640,47	6106,49
20	2290,64	2330,01	2389,99	2463,07	2554,31	2610,68	2694,41	2769,89	3078,89	3338,48	3.442,54	3821,09	4092,85	4515,57	4744,82	5214,45	5684,07	6153,70
21	2296,91	2343,58	2404,23	2478,04	2572,75	2627,20	2711,23	2779,79	3102,20	3365,16	3.467,15	3853,23	4127,28	4555,45	4778,75	5251,73	5724,71	6197,70
22	2302,73	2349,40	2410,68	2485,17	2583,11	2635,77	2720,07	2788,99	3123,93	3390,04	3.490,09	3883,22	4159,39	4592,67	4810,36	5286,47	5762,58	6238,69
23	2308,13	2354,80	2416,66	2491,78	2592,74	2643,72	2728,28	2797,52	3144,16	3413,21	3.511,44	3911,16	4189,33	4627,38	4839,79	5318,81	5797,83	6276,85
24	2313,14	2359,80	2422,20	2497,91	2601,67	2651,10	2735,90	2805,43	3163,00	3434,80	3.531,31	3937,20	4217,22	4659,73	4867,17	5348,91	5830,64	6312,38
25	2317,78	2364,44	2427,35	2503,59	2609,96	2657,94	2742,96	2812,78	3180,53	3454,90	3.549,79	3961,45	4243,19	4689,86	4892,65	5376,91	5861,16	6345,42
26	2322,08	2376,04	2439,41	2516,15	2624,95	2671,58	2756,81	2819,59	3196,84	3473,59	3.566,98	3984,02	4267,36	4717,91	4916,34	5402,94	5889,54	6376,14
27	2326,06	2380,02	2443,82	2521,04	2630,09	2677,47	2762,88	2825,90	3212,00	3490,98	3.582,96	4005,01	4289,85	4744,01	4938,36	5427,14	5915,92	6404,70
28	2329,76	2383,71	2447,92	2525,57	2638,72	2682,92	2768,52	2831,75	3226,09	3507,15	3.597,80	4024,53	4310,76	4768,29	4958,82	5449,62	5940,43	6431,23
29	2333,18	2387,13	2451,71	2529,76	2644,86	2687,98	2773,74	2837,18	3239,18	3522,17	3.611,59	4042,67	4330,19	4790,86	4977,82	5470,51	5963,19	6458,88
30	2336,35	2390,30	2455,23	2533,65	2650,55	2692,67	2778,58	2842,21	3251,34	3536,12	3.624,39	4059,53	4348,25	4811,84	4995,47	5489,90	5984,33	6478,76
31	2339,28	2400,48	2465,73	2544,49	2663,08	2704,25	2790,30	2846,87	3262,63	3549,08	3.636,27	4075,19	4365,02	4831,33	5011,85	5507,90	6003,95	6500,01
32	2342,00	2403,20	2468,74	2547,83	2667,97	2708,27	2794,46	2851,18	3273,10	3561,11	3.647,30	4089,73	4380,60	4849,43	5027,05	5524,61	6022,16	6519,72
33	2344,52	2405,72	2471,53	2550,92	2672,50	2712,00	2798,31	2855,18	3282,83	3572,28	3.657,54	4103,23	4395,06	4866,24	5041,15	5540,11	6039,06	6538,01
34	2346,85	2408,05	2474,12	2553,78	2676,71	2715,46	2801,87	2858,89	3291,85	3582,64	3.667,03	4115,76	4408,48	4881,84	5054,23	5554,48	6054,73	6554,98
35	2349,01	2410,21	2476,52	2556,43	2680,60	2718,65	2805,17	2862,32	3300,21	3592,25	3.675,83	4127,38	4420,93	4896,32	5066,37	5567,82	6069,27	6570,72

Ter informatie vindt u in de tabel hieronder de IFIC-barema's die van kracht waren ten tijde van het afsluiten van de cao.

IFIC Doelbarema's - Barèmes cibles IFIC																		
Split - Pivot 116,04 - 1/05/2022.																		
ANC	CAT 4	CAT 5	CAT 6	CAT 7	CAT 8	CAT 9	CAT 10	CAT 11	CAT 12	CAT 13	CAT 14B	CAT 14	CAT 15	CAT 16	CAT 17	CAT 18	CAT 19	CAT 20
0	2144,05	2155,54	2187,83	2232,23	2282,97	2346,37	2422,48	2517,60	2631,75	2770,53	2720,53	2942,48	3151,75	3437,12	3716,16	4083,96	4451,77	4819,58
1	2183,39	2203,08	2238,28	2285,76	2339,12	2403,86	2481,56	2570,46	2697,54	2802,14	2813,02	3048,41	3265,21	3564,30	3846,22	4226,90	4607,59	4988,27
2	2220,44	2240,15	2278,09	2328,52	2384,39	2450,40	2529,60	2620,40	2759,92	2879,91	2901,50	3149,93	3373,95	3686,29	3970,73	4363,74	4756,75	5149,76
3	2255,29	2275,00	2315,57	2368,83	2427,08	2494,27	2574,91	2667,48	2818,96	2953,82	2985,91	3246,95	3477,87	3802,90	4089,65	4494,43	4899,21	5303,99
4	2288,04	2307,74	2350,82	2406,75	2467,29	2535,59	2617,57	2711,82	2874,73	3023,96	3066,25	3329,46	3576,97	3914,36	4202,93	4618,93	5034,91	5450,91
5	2318,78	2338,48	2383,92	2442,40	2505,10	2574,46	2657,69	2753,50	2927,34	3090,37	3142,57	3427,48	3671,24	4020,38	4310,63	4737,28	5163,93	5590,58
6	2347,59	2375,49	2423,18	2484,07	2548,82	2619,16	2703,58	2792,66	2976,91	3153,16	3214,93	3511,03	3760,74	4121,11	4412,80	4849,56	5286,32	5723,08
7	2374,56	2402,48	2452,28	2515,45	2582,13	2653,39	2738,92	2829,40	3023,52	3212,41	3283,40	3590,20	3845,55	4216,63	4509,54	4955,88	5402,21	5848,55
8	2399,80	2427,72	2479,51	2544,84	2613,35	2685,49	2772,05	2863,83	3067,32	3268,25	3348,08	3665,09	3925,76	4307,03	4601,00	5056,38	5511,77	5967,16
9	2423,39	2451,31	2505,00	2572,35	2642,58	2715,53	2803,07	2896,06	3108,42	3320,80	3409,10	3735,81	4001,50	4392,44	4697,30	5151,24	5615,17	6079,09
10	2445,43	2473,35	2528,80	2598,08	2669,92	2743,63	2832,08	2926,22	3146,95	3370,19	3466,56	3802,49	4072,92	4473,01	4768,63	5240,61	5712,59	6184,58
11	2466,01	2502,12	2559,26	2630,32	2703,69	2778,10	2867,41	2954,39	3183,02	3416,55	3520,60	3865,26	4140,16	4548,90	4845,17	5324,73	5804,29	6283,85
12	2485,19	2521,31	2580,00	2652,76	2727,56	2802,63	2892,72	2980,71	3216,78	3460,04	3571,38	3924,29	4203,38	4620,30	4917,11	5403,79	5890,47	6377,14
13	2503,07	2539,20	2599,36	2673,69	2749,82	2825,52	2916,36	3005,28	3248,33	3500,76	3619,03	3979,72	4262,76	4687,38	4984,64	5477,99	5971,36	6464,71
14	2519,74	2555,87	2617,39	2693,21	2770,60	2848,86	2938,40	3028,17	3277,81	3538,88	3663,69	4031,72	4318,46	4750,32	5047,95	5547,58	6047,21	6546,84
15	2535,26	2571,38	2634,19	2711,39	2789,96	2866,76	2958,94	3049,52	3305,32	3574,53	3705,51	4080,45	4370,65	4809,34	5107,27	5612,77	6118,27	6623,77
16	2545,52	2589,85	2653,74	2732,13	2816,20	2899,99	2982,65	3065,63	3342,27	3616,70	3744,64	4131,14	4424,94	4872,07	5161,19	5672,03	6182,87	6693,70
17	2555,04	2599,38	2664,29	2743,76	2832,99	2903,94	2997,05	3080,60	3376,83	3656,19	3781,21	4178,60	4475,79	4930,84	5211,60	5727,43	6243,26	6759,08
18	2563,88	2608,22	2674,08	2754,56	2848,61	2916,90	3010,45	3094,52	3409,13	3693,10	3815,36	4223,01	4523,36	4985,87	5258,69	5779,17	6296,66	6820,14
19	2572,09	2616,43	2683,17	2764,60	2863,15	2928,95	3022,89	3107,44	3439,30	3727,60	3847,25	4264,53	4567,87	5037,33	5302,63	5827,47	6352,30	6877,13
20	2579,72	2624,06	2691,61	2773,91	2876,66	2940,15	3034,44	3119,45	3467,45	3759,80	3876,99	4303,31	4609,17	5085,43	5343,62	5872,51	6401,40	6930,30
21	2586,78	2639,34	2707,64	2790,77	2897,43	2958,75	3053,39	3130,60	3493,70	3789,84	3904,70	4339,51	4648,14	5130,35	5381,83	5914,50	6447,17	6979,85
22	2593,33	2645,89	2714,91	2798,80	2909,10	2968,40	3063,34	3140,96	3518,17	3817,86	3930,54	4373,28	4684,31	5172,26	5417,43	5953,62	6489,82	7026,01
23	2599,42	2651,98	2721,64	2806,24	2919,94	2977,36	3072,59	3150,57	3540,95	3843,96	3954,58	4404,75	4718,02	5211,36	5450,57	5990,04	6529,52	7068,99
24	2605,06	2657,61	2727,88	2813,15	2930,00	2985,67	3081,17	3159,48	3562,17	3868,27	3976,96	4434,07	4749,43	5247,79	5481,41	6023,94	6566,47	7109,00
25	2610,28	2662,83	2733,68	2819,54	2939,34	2993,37	3089,12	3167,75	3581,91	3890,91	3997,77	4461,38	4778,68	5281,72	5510,10	6055,48	6600,84	7146,21
26	2615,13	2675,90	2747,76	2833,69	2956,22	3008,73	3104,72	3175,42	3600,28	3911,96	4017,13	4486,80	4805,90	5313,31	5536,78	6084,79	6632,80	7180,81
27	2619,61	2680,38	2752,23	2839,20	2964,26	3015,37	3111,56	3182,53	3617,35	3931,54	4035,13	4510,44	4831,23	5342,70	5561,58	6112,05	6662,51	7212,97
28	2623,78	2684,53	2756,85	2844,30	2971,73	3021,50	3117,91	3189,12	3633,22	3949,75	4051,84	4532,43	4854,78	5370,05	5584,62	6137,36	6690,11	7242,85
29	2627,63	2688,39	2761,12	2849,02	2978,64	3027,20	3123,79	3195,23	3647,96	3966,67	4067,37	4552,85	4876,66	5395,47	5606,02	6160,89	6715,74	7270,61
30	2631,20	2691,96	2765,08	2853,40	2985,05	3032,48	3129,24	3200,90	3661,66	3982,38	4081,79	4571,84	4897,00	5419,09	5625,90	6182,73	6739,55	7296,38
31	2634,50	2703,42	2776,91	2865,60	2999,16	3045,53	3142,44	3206,14	3674,37	3996,97	4095,17	4589,48	4915,89	5441,04	5644,35	6203,00	6761,65	7320,31
32	2637,56	2706,48	2780,29	2869,37	3004,67	3050,05	3147,12	3211,00	3686,17	4010,52	4107,59	4605,85	4933,43	5461,43	5661,46	6221,82	6782,16	7342,51
33	2640,40	2709,32	2783,44	2872,85	3009,77	3054,25	3151,46	3215,50	3697,12	4023,10	4119,12	4621,06	4949,72	5480,36	5677,34	6239,27	6801,19	7363,11
34	2643,02	2711,95	2786,35	2876,07	3014,51	3058,15	3155,47	3219,68	3707,28	4034,77	4129,81	4635,17	4964,83	5497,93	5692,07	6255,46	6818,84	7382,22
35	2645,46	2714,38	2789,06	2879,05	3018,89	3061,74	3159,18	3223,54	3716,70	4045,59	4139,72	4648,26	4978,85	5514,24	5705,75	6270,48	6835,21	7399,94

BIJLAGE 2 : Lijst van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de vaststelling van loonschalen voor de werknemers van de sub-sectoren van het toepassingsgebied (Hoofdstuk 1 – Artikel 1 - § 1)

Lijst van sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten	Liste des conventions collectives de travail sectorielles
PVT en beschut wonen en MBE palliatieve zorgen en netwerken palliatieve zorgen	MSP et initiatives d'habitation protégée et équipes d'accompagnement multidisciplinaire de soins palliatifs
Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 januari 2009 (KB 07/05/2010-BS 27/07/2010) betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden, afgesloten in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen- en diensten (91588/co/330)	Convention collective de travail du 26 janvier 2009 (AR 07/05/2010-MB 27/07/2010) concernant les conditions de travail et de rémunération, conclue dans la commission paritaire des établissements et des services de santé (91588/co/330)
Ouderenzorg	Soins aux personnes âgées
Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 januari 2009 (KB 28/06/2009-BS 01/10/2009) betreffende de harmonisatie van de baremieke weddeschalen van de rustoorden voor bejaarden en van de rust en verzorgingstehuizen met de baremieke weddeschalen voor het personeel van de privé- ziekenhuizen. (91044/co/330)	Convention collective de travail du 26 janvier 2009 (AR 28/06/2009-MB 01/10/2009) concernant l'harmonisation des échelles salariales barémiques des maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins avec les échelles de rémunération barémiques du personnel des hôpitaux privés (91044/co/330)
Revalidatiecentra	Centres de revalidation
Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 januari 2009 (KB 03/08/2012-BS 09/11/2012) betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden in de revalidatiecentra, afgesloten in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen- en diensten. (91047/co/330)	Convention collective de travail du 26 janvier 2009 (AR 03/08/2012-MB 09/11/2012) relative aux conditions de travail et de rémunération dans les centres de revalidation, conclue dans la commission paritaire des établissements et des services de santé. (91047/co/330)

Collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten voor alle federale gezondheidsdiensten.	Conventions collectives de travail conclues pour tous les secteurs fédéraux de la santé
Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 november 2013 (KB 12/05/2014-BS 29/10/2014) betreffende de harmonisatie van de barema's van de zorgkundigen, afgesloten in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen- en diensten. (118385/co/330)	Convention collective de travail du 7 novembre 2013 (AR 12/05/2014-MB 29/10/2014) concernant l'harmonisation des barèmes des aides-soignants, conclue dans la commission paritaire des établissements et des services de santé. (118385/co/330)
Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van 10 januari 2022 173406/CO/330)	Convention Collective de Travail concernant les conditions de rémunération et de travail du 10 janvier 2022 (173406/CO/330)

Commission paritaire des établissements et des services de santé
Convention collective de travail du 11/07/2022 relative à l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les établissements et services de santé qui sont agréés et/ou subventionnés par la Commission communautaire française et la Commission communautaire commune
Chapitre 1° : Champ d'application
Article 1 ^{er} .
§ 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services de santé (CP 330 - secteurs transférés) mentionnés ci-dessous qui sont agréés et/ou subventionnés par la Commission communautaire française et la Commission communautaire commune :
<ul style="list-style-type: none"> - les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les résidences-services, les centres de soins de jour, les centres d'accueil de jour, les centres de court séjour pour personnes âgées ; - les maisons de soins psychiatriques ; - les initiatives d'habitation protégée ; - les centres de rééducation fonctionnelle, y compris les équipes d'accompagnement multidisciplinaire de soins palliatifs.
§ 2. Dans le cadre de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'entendre : <ul style="list-style-type: none"> - par « employeur » : la personne physique ou morale qui, en vertu de la loi, peut représenter et engager une institution (établissement ou service de santé) et qui emploie des travailleurs relevant du champ d'application de la présente convention - par « travailleur » : le personnel salarié masculin et féminin. - par « sous-secteur » : les établissements et services repris sous chaque alinéa du présent article en son §1er.
§ 3. La présente convention collective de travail ne s'applique ni aux médecins, ni au personnel de direction tel que défini à l'art.4, 4° de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales.
§ 4. La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux travailleurs pour lesquels une décision de fin de contrat est connue avant la date E et qui ne sont plus en service 4 semaines après la date E.
Chapitre 2 : Objet
Article 2.
§ 1 ^{er} . La présente convention collective de travail a pour objectif de déterminer de nouvelles échelles salariales applicables dans les institutions visées à l'article 1 ^{er} , §1 ^{er} aux travailleurs qui relèvent du champ d'application de la présente convention collective de travail.
§ 2. La présente convention collective de travail détermine les échelles salariales pour les catégories de fonction telles qu'elles sont fixées à l'article 4 de la convention collective de travail du 28 septembre 2016 déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions (numéro d'enregistrement 135642/CO/330).
§ 3. La présente convention collective de travail établit toutes les mesures nécessaires à l'implémentation des nouvelles échelles salariales.
§ 4. La présente convention collective de travail met en œuvre les mesures concernant l'implémentation de l'IFIC prévues dans le Protocole d'accord 2021-2024 du 23/12/2021 pour les secteurs non marchands de la Commission communautaire française, de la Commission communautaire commune et de la Région de Bruxelles-Capitale.

Chapitre 3 : Définitions

Article 3.

§ 1^{er}. **Barème IFIC** : Le « barème IFIC » correspond à l'échelle salariale sectorielle qui est établie pour chaque catégorie de fonction sectorielle. Il s'agit du barème minimum sectoriel auquel les travailleurs ont droit. Le barème IFIC et ses caractéristiques sont décrits au chapitre 5 de la présente convention collective de travail.

§ 2. **Barème de départ** : Le « barème de départ » correspond à l'échelle salariale, majorée le cas échéant de certains éléments, applicable au moment où le travailleur active son droit au barème IFIC. Le barème de départ et ses caractéristiques sont décrits au chapitre 6, section 1^{ère}, de la présente convention collective de travail.

§ 3. **Date E** : La « date E » est la date à laquelle l'employeur communique individuellement à chaque travailleur son attribution de fonction de référence sectorielle et la simulation salariale individuelle relative à cette attribution de fonction. Conformément aux dispositions de l'article 4 de la convention collective de travail du 14/03/2022 concernant les procédures relatives à l'introduction d'une nouvelle classification sectorielle de fonctions, la date E se situe entre le 17/10/2022 et le 16/01/2023.

§ 4. **Allocation de foyer ou de résidence** : il s'agit de l'avantage octroyé au travailleur conformément :

- à la convention collective de travail du 25 septembre 2002 (AR du 23/10/2002 - MB du 5/11/2002) concernant l'octroi d'une allocation de foyer ou de résidence, conclue dans la Commission paritaire des établissements et services de santé (64175/CO/305) ;
- à la convention collective de travail du 7 décembre 2000 relative à l'octroi d'une allocation de foyer ou de résidence (56976/CO/305).

§ 5. **Complément de fonction** : Il s'agit de l'avantage octroyé à certains travailleurs chefs de service à partir de 18 ans d'ancienneté pécuniaire conformément à la convention collective de travail du 30 juin 2006 (AR du 1/10/2008 - MB du 27/11/2008) concernant l'octroi d'un complément de fonction à certains travailleurs, chefs de service en fonction, conclue dans la Commission paritaire des établissements et services de santé (89936/CO/305).

Dans le secteur des MRPA et MRS, il s'agit du complément de fonction octroyé via la sous-partie E2 du forfait journalier.

§ 6. **Supplément de fonction** : il s'agit de l'avantage octroyé au travailleur conformément à :

- la convention collective de travail du 29 juin 1992 concernant les suppléments de fonction pour les chefs de service, conclue entre organisations syndicales et patronales (à l'exception de Cobéprivé), représentés dans la sous-commission paritaire des hôpitaux privés ;
- la convention collective de travail du 26 août 1992, conclue au sein de la sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé, octroyant un supplément de fonction pour les chefs de service (31.034/CO/305.02).

§ 7. **Primes pour titres (TPP) ou qualifications (QPP) professionnels particuliers** : il s'agit de l'avantage octroyé au travailleur conformément au chapitre 1^{er} de l'arrêté royal du 28 décembre 2011 relatif à l'exécution du plan d'attractivité pour la profession infirmière, dans certains secteurs fédéraux de la santé, en ce qui concerne les primes pour des titres et qualifications professionnels particuliers et les prestations inconfortables.

§ 8. **Complément de fonction (E1)** : il s'agit de l'avantage octroyé sous la forme d'un complément de salaire à certains travailleurs infirmiers en chef uniquement en maison de repos et de soins (MRS) conformément à l'article 28 de l'arrêté ministériel du 6 novembre 2003 fixant le montant et les conditions d'octroi de l'intervention visée à l'article 37, § 12, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, dans les maisons de repos et de soins et dans les maisons de repos pour personnes âgées.

Chapitre 4 : Principes généraux

Article 4.

§ 1^{er}. L'introduction des nouvelles échelles salariales ne peut en aucune manière avoir pour conséquence une diminution du salaire des travailleurs qui sont en service au plus tard le jour précédant la date E, fixée dans l'institution.

§ 2. Lors de l'introduction des nouvelles échelles salariales, le travailleur en service a le choix entre le maintien de ses conditions de rémunération existantes, y compris les augmentations futures convenues, et le passage au barème IFIC. Le choix du barème IFIC est irréversible.

Les conditions de rémunération existantes demeurent d'application si le travailleur n'opte pas pour l'ouverture de son droit au barème IFIC.

§ 3. Ce droit de choisir entre, d'une part, le maintien du barème de départ, et, d'autre part, le barème IFIC, est, au même titre que les conséquences qui en découlent, spécifié au chapitre 6, section 3, de la présente convention collective de travail.

§ 4. Les travailleurs qui entrent en service à partir de la date E ne bénéficient pas du droit de choisir et reçoivent directement le barème IFIC correspondant à la catégorie de la fonction qui leur a été attribuée (à l'exception des travailleurs bénéficiant d'une prime TPP/QPP, cf. article 11 §2).

Article 5.

§ 1^{er}. Les parties signataires reconnaissent que l'adaptation des salaires sur la base de cette nouvelle classification sectorielle de fonctions n'est possible que pour autant que le financement global nécessaire tel que convenu dans le Protocole d'accord 2021-2024 du 23/12/2021 pour les secteurs non marchands de la Commission communautaire française, de la Commission communautaire commune et de la Région de Bruxelles-Capitale entre les partenaires sociaux d'une part, et le Gouvernement bruxellois, le Collège et le Collège réuni d'autre part, soit suffisant, garanti et mis à disposition par les autorités compétentes. Les parties signataires s'engagent à opérer dans ce cadre budgétaire.

§ 2. La présente convention collective de travail est conclue sous la condition suspensive sectorielle que l'autorité compétente garantisse, de manière juridiquement contraignante, aux parties signataires, une adaptation du financement visé au paragraphe 1^{er} à l'index, à l'évolution de l'ancienneté et à l'évolution du nombre d'ETP, spécifiquement en vue de la mise en œuvre du système de classification de fonctions et du modèle salarial qui y est lié.

§ 3. Afin de vérifier la corrélation entre le budget mis à disposition par l'autorité et le coût réel global, un rapportage des données salariales peut être réalisé. Les partenaires sociaux déterminent, au moyen d'une convention collective de travail, les délais, les modalités et quelles seront les données collectées par l'asbl IFIC et la manière dont ces données seront collectées, le cas échéant.

Chapitre 5 : Le barème IFIC

Article 6.

§ 1^{er}. La présente convention collective de travail détermine un barème IFIC pour toutes les catégories de fonctions telles qu'elles sont fixées à l'article 4 de la convention collective de travail du 28 septembre 2016 déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions.

Les barèmes IFIC pour chaque catégorie de fonctions sont repris à l'annexe 1 à la présente convention collective de travail. Les barèmes IFIC sont exprimés en salaire mensuel brut.

Chaque fonction de référence sectorielle exercée par un travailleur se situe dans une catégorie pour laquelle un (des) barème(s) IFIC est(sont) applicable(s).

§ 2. Dans la catégorie de fonctions 14, un barème IFIC différencié est établi tant pour les fonctions de référence sectorielles que pour les fonctions manquantes d'infirmier, d'éducateur et d'accompagnateur au sein du département Infirmier – Soignant :

- 14 pour les infirmiers, éducateurs et accompagnateurs ayant un niveau de formation de bachelier ;
- 14B pour les infirmiers, éducateurs et accompagnateurs ayant un niveau de formation inférieur au niveau de bachelier.

L'employeur est tenu d'informer l'organe de concertation paritaire interne de la création de toute nouvelle fonction manquante dans la catégorie 14 au sein du département infirmier et soignant. Par organe de concertation paritaire interne, on entend le Conseil d'entreprise (CE), à défaut le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou, à défaut, la Délégation syndicale.

§ 3. En cas d'hybridation (attribution, conformément aux dispositions de l'annexe 1 de la convention collective de travail du 14 mars 2022 concernant les procédures d'introduction d'une nouvelle classification sectorielle de fonctions, de plus d'une fonction de référence sectorielle ou manquante à un travailleur au sein d'un même contrat de travail), le barème IFIC est calculé sur la base d'un prorata du temps de travail que le travailleur consacre à chaque fonction de référence sectorielle ou fonction manquante.

§ 4. Lorsque la fonction de référence sectorielle ou fonction manquante ayant la catégorie la plus élevée est attribuée pour 70% ou plus du temps de travail contractuel du travailleur, celui-ci est alors rémunéré pour 100% de son temps de travail contractuel selon le barème IFIC correspondant à cette fonction.

Chapitre 6 : Le barème IFIC pour les travailleurs en service au plus tard la veille de la date E

Section 1^{re}. Détermination du barème de départ du travailleur

Article 7.

§ 1^{er}. Le barème de départ correspond à l'échelle salariale, majorée le cas échéant de certains éléments, d'application pour le travailleur dans l'institution, y compris les augmentations futures convenues, au 30 juin 2022 (ou à la date d'entrée en service dans la fonction si celle-ci se situe entre le 1^{er} juillet 2022 et la veille de la date E).

Le barème de départ est, le cas échéant, au moins égal à l'échelle salariale sectorielle d'application, conformément aux conventions collectives de travail conclues jusqu'au 30 juin 2022 au sein de la Commission paritaire des établissements et services de santé d'application pour les entreprises et travailleurs qui relèvent du champ d'application de ces conventions collectives de travail.

Les conventions collectives de travail sectorielles de référence pour la détermination de l'échelle salariale visée à l'alinéa précédent sont reprises à l'annexe 2 de la présente convention collective de travail.

§ 2. Pour déterminer le barème de départ, l'échelle salariale applicable au travailleur est, le cas échéant, majorée, pour chaque année d'ancienneté de l'échelle salariale, des composantes salariales auxquelles le travailleur a droit conformément aux conventions collectives de travail et arrêtés royaux mentionnés aux §§ 4 à 7 de l'article 3 de la présente convention collective de travail. Cela concerne plus précisément :

- l'allocation de foyer ou de résidence ;
- le complément de fonction (E2 pour les MRPA-MRS) ;
- le supplément de fonction ;
- la prime pour un titre professionnel particulier ou une qualification professionnelle particulière.

§ 3. Le barème de départ doit, le cas échéant, être majoré du complément de fonction (E1), tel que mentionné au § 8 de l'article 3 de la présente convention collective de travail, octroyé sous la forme de complément de salaire à certains infirmiers en chef dans les maisons de repos et de soins (MRS).

§ 4. Le barème de départ d'application pour le travailleur ne peut être majoré d'autres composantes salariales que celles mentionnées aux §§ 2 et 3 du présent article que si elles répondent simultanément aux 3 conditions suivantes :

- être assujetties à la sécurité sociale (ONSS);
- être liées à la fonction;
- être accordées de manière collective à tous les travailleurs à qui la même fonction a été attribuée dans l'institution.

Ces autres composantes salariales doivent viser la valorisation d'éléments qui ont été pris en considération dans les critères de pondération déterminant la catégorie barémique des nouvelles fonctions IFIC.

§ 5. Les éléments du barème de départ, mentionnés aux paragraphes 2 et 4 du présent article, qui sont octroyés sur une période de paiement autre que mensuelle, doivent être convertis en montants mensuels bruts.

Le montant mensuel brut est égal au montant annuel divisé par douze, avec deux décimales après la virgule.

L'arrondissement s'effectue en supprimant le nombre après la décimale à arrondir s'il est inférieur à cinq ou en amenant la décimale à arrondir à l'unité supérieure si cette décimale est égale ou supérieure à cinq.

§ 6. Si un travailleur exerce plusieurs fonctions faisant l'objet de plus d'un contrat de travail, le barème de départ est déterminé pour chaque contrat de travail séparément.

Section 2 : La détermination du barème IFIC

Article 8.

§ 1^{er}. Le barème IFIC est égal au barème défini à l'annexe 1 pour la catégorie de fonction applicable au travailleur.

§ 2. Si un travailleur exerce plusieurs fonctions faisant l'objet de plus d'un contrat de travail, le barème IFIC est déterminé pour chaque contrat de travail séparément.

Section 3 : Le choix du travailleur

Article 9.

§ 1^{er}. Lors de l'introduction des nouvelles échelles salariales, le travailleur a une seule fois le choix entre le maintien de ses conditions de rémunération existantes, y compris les augmentations futures convenues, et le barème IFIC tel que défini à l'article 8 de la présente convention collective de travail.

§ 2. Le choix du barème IFIC est irréversible.

Par conséquent, le travailleur qui opte pour le barème IFIC n'a plus droit aux échelles salariales, ni aux autres composantes salariales de son barème de départ reprises à l'article 7 de la présente convention collective de travail.

§ 3. Le travailleur qui opte pour le barème IFIC, mais qui se trouve au moment de l'activation de son droit au barème IFIC dans une année d'ancienneté durant laquelle le barème de départ est plus élevé que le barème IFIC, conserve ses conditions salariales existantes, en ce compris les augmentations futures convenues, jusqu'au mois durant lequel le barème IFIC atteint une valeur nominale supérieure à celle du barème de départ, à temps de travail identique. À partir de ce mois, il recevra définitivement le barème IFIC.

Par conséquent, l'infirmier ayant droit à l'avantage décrit au § 7 de l'article 3 de la présente convention collective de travail (prime TPP/QPP) et qui fait le choix d'opter pour le barème IFIC a encore droit au paiement annuel de cette prime TPP/QPP, et ce au prorata du nombre de mois pour lesquels il n'a pas été payé selon le barème IFIC durant la période de référence.

§ 4. Le travailleur visé au § 1er du présent article est obligé de notifier son choix à l'employeur par voie écrite dans les 4 semaines à compter de la date E et au plus tard le 13/02/2023. Le travailleur qui n'a pas communiqué son choix à cette date conserve ses conditions salariales existantes, en ce compris les augmentations futures convenues, et n'ouvre pas de droit au barème IFIC.

Le travailleur qui opte pour le barème IFIC bénéficie pour la première fois du paiement de son barème IFIC à partir du paiement du salaire du mois qui suit la notification de son choix.

Le droit au barème IFIC prend cours à compter de sa date d'entrée en service, mais pas avant le 1er juillet 2022. Par conséquent, l'employeur doit effectuer une correction salariale pour le travailleur pour la période entre le 01/07/2022 (ou la date d'entrée en service si celle-ci se situe entre le 01/07/2022 et la veille de la date E) et le mois de la notification de son choix. Le paiement de cette correction salariale s'effectuera simultanément avec le paiement du salaire du mois qui suit la notification de son choix, à condition que l'institution ait effectivement reçu les moyens budgétaires prévus pour le financement de l'implémentation de l'IFIC en 2022. Dans le cas contraire, la correction salariale peut être reportée au mois de la réception des moyens budgétaires par l'institution.

L'infirmier ayant droit à l'avantage décrit au § 7 de l'article 3 de la présente convention collective de travail (prime TPP/QPP) qui fait le choix d'opter pour le barème IFIC a encore droit, en septembre 2022, au paiement de la prime TPP/QPP pour la totalité de la période de référence 2021-2022. Le montant de la prime qui correspond aux mois pour lesquels s'applique la correction salariale rétroactive (juillet et août 2022, pour un travailleur en service au 1er juillet 2022) doit donc être déduit du montant total de la correction salariale, afin d'éviter un double paiement de la prime pour les mois concernés.

§ 5. Par dérogation au § 4 du présent article, le travailleur qui fait usage de la possibilité de recours interne/sectoriel ou externe, tels que décrits dans la convention collective de travail du 14 mars 2022 concernant les procédures d'introduction d'une nouvelle classification sectorielle de fonctions, ne peut faire son choix tel que mentionné au § 1er du présent article qu'après que la décision de la commission de recours interne/sectorielle ou externe lui a été communiquée par voie écrite.

À compter de la prise de connaissance de la décision de la commission de recours interne/sectorielle, le travailleur dispose de 15 jours calendrier pour communiquer son choix par voie écrite à l'employeur.

Si le travailleur introduit un recours externe, il dispose, à compter de la prise de connaissance de la décision de la commission de recours externe, d'un délai de 15 jours calendrier, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023, pour communiquer son choix par voie écrite à l'employeur.

Ce choix s'accompagne d'une renonciation explicite au droit de contester davantage le différend.

Le travailleur qui, dans ce cas, choisit d'opter pour le barème IFIC, recevra pour la première fois le paiement de son salaire selon le barème IFIC le mois qui suit la notification de son choix. Le cas échéant, l'employeur doit effectuer pour ce travailleur une correction salariale unique pour la période entre le 1er juillet 2022 (ou la date d'entrée en service si cette dernière se situe entre le 1er juillet 2022 et la veille de la date E) et le mois de la notification de son choix.

Le travailleur qui n'a pas communiqué son choix dans le délai susmentionné conserve ses conditions salariales existantes, en ce compris les augmentations futures convenues, et n'ouvre pas de droit au barème IFIC.

Article 10.

§ 1^{er}. L'employeur informe, à la date E, le travailleur concernant la possibilité de choix. Pour ce faire, il fournit au travailleur un aperçu indiquant le barème de départ (à l'exception du complément de fonction (E1) visé au § 2 du présent article) et le barème IFIC, et il informe le travailleur des dispositions prévues à l'article 9.

L'employeur fournit au travailleur, pour l'ensemble de sa carrière restante, un calcul du salaire cumulatif qu'il percevrait dans chacun des deux barèmes. Ce calcul est établi sur la base de l'ancienneté barémique au 1^{er} juillet 2022 (ou à la date d'entrée en service dans la fonction si celle-ci se situe entre le 01/07/2022 et la veille de la date E), de l'âge du travailleur, de son âge légal de départ à la retraite, de son temps de travail et, en ce qui concerne ce calcul, en supposant que le travailleur reste dans la même fonction et effectue réellement des prestations jusqu'à la fin de sa carrière.

§ 2. En outre, l'employeur informe spécifiquement l'infirmier en chef en maison de repos et de soins, qui est éligible au paiement du complément de fonction (E1) visé au § 8 de l'article 3 de la présente convention :

- que ce complément de fonction (E1) est intégré à son barème de départ mais que, le montant de ce complément étant variable dans le temps selon des facteurs liés à l'institution, il n'est pas intégré à la simulation salariale individuelle qui lui est remise (cette simulation couvrant toutes les années de carrière restantes) ;
- qu'il n'a plus droit au paiement de ce complément de fonction (E1) s'il opte pour le barème IFIC, et qu'il doit donc tenir compte de cet élément dans son choix individuel.

Au moment de la notification de son choix conformément aux §§4 et 5 de l'article 9 de la présente convention, l'infirmier en chef en maison de repos et de soins, qui opte pour le barème IFIC, doit expressément mentionner qu'il accepte de renoncer au paiement de ce complément de fonction (E1). L'absence de cette renonciation expresse ne permet pas d'ouvrir le droit au barème IFIC.

§ 3. Dans le cas de travailleurs qui ont changé de fonction au sein de l'institution entre le 1^{er} juillet 2022 et la veille de la date E, l'employeur fournit au travailleur une simulation salariale, telle que définie au paragraphe 1^{er} du présent article, sur la base de la situation au 30 juin 2022, et une autre simulation salariale sur la base de l'attribution à la veille de la date E. Le travailleur fait un choix unique sur la base de ces simulations. Ce choix s'applique alors à chacune des fonctions mais ne peut mener, pour la situation antérieure à la veille de la date E, à une correction salariale négative pour aucun des mois pris individuellement (à l'exception de la récupération pour les mois de juillet et août 2022 d'un douzième de la prime TPP/QPP pour les travailleurs bénéficiant de l'avantage décrit au §7 de l'article 3 de la présente convention collective de travail et qui opteraient pour le barème IFIC).

§ 4. Le calcul du salaire cumulatif tel que visé dans les paragraphes précédents doit être effectué au moyen de l'outil mis à disposition par l'asbl IFIC.

Chapitre 7 : Le barème IFIC pour les travailleurs qui entrent en service à partir de la date E

Article 11.

§ 1^{er}. A partir de la date E, le travailleur qui entre en service chez un nouvel employeur ou dans une nouvelle fonction chez le même employeur a directement droit au barème IFIC qui correspond à la catégorie de fonction qui lui est applicable. Les barèmes IFIC pour chaque catégorie de fonction sont repris à l'annexe 1 à la présente convention collective de travail.

Ces barèmes sont exprimés en salaire mensuel brut.

§ 2. Par dérogation au §1 du présent article, l'infirmier qui, avant son entrée en service chez son nouvel employeur ressortissant du champ d'application de la présente convention collective de travail, peut prouver au moyen d'une attestation qu'il avait droit chez son ancien employeur (ce qui inclut aussi bien les employeurs privés que publics) à l'avantage décrit au § 7 de l'article 3 de la présente convention collective de travail (prime TPP/QPP), et qui exerçait au moment de sa sortie de service une fonction infirmière, pour autant qu'il exerce une fonction infirmière chez son nouvel employeur, a une seule fois le choix, au moment de son entrée en service, entre une rémunération basée sur la catégorie de fonction et le barème IFIC correspondant ou une rémunération conforme aux avantages prévus dans les conventions collectives de travail et la réglementation repris à l'article 3 §§ 2,4,5,6 et 7 qui sont d'application à ce travailleur.

Afin que l'infirmier puisse conserver cet avantage lorsqu'il change à nouveau d'employeur, cet infirmier recevra de la part de son employeur lors de sa sortie de service, une attestation faisant preuve qu'au moment de sa sortie de service, il exerçait une fonction infirmière, et bénéficiait encore de cet avantage (prime TPP/QPP).

Chapitre 8 : Dispositions générales

Article 12. Intégration des échelles salariales et composantes salariales

A partir du début du paiement du barème IFIC et pour le restant de sa carrière, le travailleur auquel le barème IFIC s'applique n'a plus droit, en sus du barème IFIC octroyé, aux avantages visés dans les conventions collectives de travail et arrêtés royaux repris à l'article 3, §4 à §7. Il n'a plus droit non plus aux autres composantes salariales qui ont été incorporées au sein du barème de départ en vertu des § 3 et §4 de l'article 7 de la présente convention collective de travail. Ces avantages ont été intégrés dans le barème IFIC.

Le travailleur qui a opté pour le barème IFIC n'a, par conséquent, plus droit aux échelles salariales reprises dans le barème de départ conformément à l'article 7 de la présente convention collective de travail, en ce compris leurs indexations futures, sans porter préjudice aux dispositions du § 3 de l'article 9 de la présente convention collective de travail.

Article 13. Indexation

§ 1^{er}. Les barèmes IFIC prévus à l'annexe 1 à la présente convention collective de travail sont liés à l'indice pivot 103,04 (base 2013), 1^{er} juin 2017.

L'adaptation se fait selon les modalités prévues par la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

§ 2. Le barème IFIC indexé est un barème comprenant deux décimales.

L'arrondissement s'effectue en supprimant le chiffre après la décimale à arrondir s'il est inférieur à cinq et en augmentant la décimale à arrondir à l'unité supérieure si ce chiffre est égal ou supérieur à cinq.

Article 14 Salaire horaire

Le salaire horaire indexé (dans le régime de travail de 38 heures/semaine) est égal à:

Salaire mensuel x 12
1976

Le résultat de ce calcul est un salaire horaire comprenant quatre décimales.

L'arrondissement s'effectue en supprimant le chiffre après la décimale à arrondir s'il est inférieur à cinq, et en augmentant la décimale à arrondir à l'unité supérieure si ce chiffre est égal ou supérieur à cinq.

Article 15. Information au travailleur qui a droit au barème IFIC

Afin que l'application correcte de la présente convention collective de travail puisse être vérifiée, l'employeur mentionne obligatoirement par écrit au travailleur :

- Le(s) code(s) et le(s) titre(s) de la (des) fonction(s) sectorielle(s) de référence attribuée(s) au travailleur tel(s) qu'indiqué(s) à l'annexe 1 à la convention collective de travail du 28 septembre 2016 déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions (330/CO/ 135642) ou la mention de la fonction manquante. Dans le cas d'une fonction hybride, la répartition du temps de travail entre les fonctions ;
- La (les) catégorie(s) barémique(s) IFIC d'application au travailleur.

Pour les travailleurs en service à la date E, l'employeur mentionne également :

- L'échelle salariale prise en considération dans le barème de départ et les composantes salariales prévues à l'article 7 §2 à §4 qui ont été intégrées dans le barème de départ ;
- Le cas échéant, le barème interne qui est d'application pour le travailleur concerné ;
- L'ancienneté barémique du travailleur (au 1^{er} juillet 2022 ou à la date d'entrée en service dans la fonction, si celle-ci se situe entre le 1^{er} juillet 2022 et la veille de la date E) exprimée en années et mois.

Pour l'application du présent article, l'incorporation dans un contrat de travail (ou un avenant au contrat de travail) entre l'employeur et le travailleur concerné est considérée comme une notification écrite.

Article 16. Ancienneté acquise

Le travailleur qui ouvre le droit au barème IFIC conserve l'ancienneté barémique acquise comme point de départ pour une évolution ultérieure de celle-ci.

Article 17. Ancienneté acquise en cas de changement de fonction

Lors d'un changement de fonction au sein de la même entreprise, le travailleur bénéficiera immédiatement de l'ancienneté barémique acquise dans la fonction précédente.

Chapitre 9 : Dispositions finales

Article 18.

§ 1er. La présente convention collective de travail entre en vigueur à la date de sa *Conclusion* et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant le respect d'un préavis de douze mois.

§ 3. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit indiquer, par lettre ordinaire adressée au (à la) président(e) de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, les motifs et déposer des propositions d'amendements. Les autres organisations s'engagent à discuter de cette demande au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé dans le délai d'un mois à dater de sa réception.

§ 4. Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

ANNEXES : 2

Annexe 1 : Barèmes IFIC

IFIC barema's - Barèmes IFIC																			
spilindexcijfer – indice pivot 103.04 (basis, base 2013), 1/06/2017																			
ANC	CAT 4	CAT 5	CAT 6	CAT 7	CAT 8	CAT 9	CAT 10	CAT 11	CAT 12	CAT 13	CAT 14B	CAT 14	CAT 15	CAT 16	CAT 17	CAT 18	CAT 19	CAT 20	
0	1903,79	1913,99	1942,67	1987,09	2027,14	2083,44	2151,02	2235,48	2336,84	2415,67	2.415,67	2612,75	2798,57	3051,96	3299,73	3626,32	3952,91	4279,51	
1	1938,72	1956,21	1987,46	2029,62	2077,00	2134,49	2203,48	2282,42	2395,26	2488,14	2.497,80	2706,81	2899,32	3164,89	3415,22	3753,24	4091,27	4429,29	
2	1971,62	1989,12	2022,81	2067,59	2117,20	2175,81	2246,14	2326,76	2450,65	2557,19	2.576,36	2796,95	2995,87	3273,21	3525,78	3874,75	4223,72	4572,69	
3	2002,57	2020,07	2056,09	2103,38	2155,11	2214,77	2286,37	2368,57	2503,07	2622,82	2.651,31	2883,10	3088,15	3376,83	3631,37	3950,79	4350,21	4706,63	
4	2031,65	2049,14	2087,39	2137,05	2190,81	2251,46	2324,25	2407,94	2552,59	2685,10	2.722,65	2965,25	3176,14	3475,72	3731,96	4101,34	4470,71	4840,09	
5	2058,94	2076,43	2116,78	2168,71	2224,38	2285,97	2359,87	2444,95	2599,31	2744,07	2.790,42	3043,40	3259,85	3569,86	3827,59	4206,43	4585,27	4964,11	
6	2084,52	2109,30	2151,64	2205,71	2263,20	2325,66	2400,62	2479,72	2643,32	2799,82	2.854,67	3117,59	3339,32	3659,31	3918,31	4306,13	4693,94	5081,76	
7	2108,47	2133,26	2177,48	2233,57	2292,78	2356,06	2432,00	2512,34	2684,71	2852,43	2.915,47	3187,89	3414,62	3744,12	4004,21	4400,53	4796,85	5193,17	
8	2130,88	2155,67	2201,66	2259,67	2320,50	2384,56	2461,42	2542,91	2723,60	2902,02	2.972,90	3254,39	3485,85	3824,39	4085,42	4489,77	4894,13	5298,49	
9	2151,83	2176,62	2224,29	2284,10	2346,46	2411,23	2488,96	2571,53	2760,10	2948,68	3.027,08	3317,18	3553,10	3900,23	4162,05	4574,00	4985,94	5397,88	
10	2171,40	2196,19	2245,43	2306,94	2370,73	2436,18	2514,72	2598,31	2794,31	2992,53	3.078,10	3376,39	3616,52	3971,77	4234,27	4653,36	5072,45	5491,55	
11	2189,67	2221,74	2272,47	2335,57	2400,72	2466,79	2546,09	2623,33	2826,34	3033,70	3.126,09	3432,13	3676,22	4039,16	4302,23	4728,05	5153,87	5579,69	
12	2206,70	2238,78	2290,89	2355,50	2421,91	2488,57	2568,57	2646,70	2856,31	3072,31	3.171,18	3484,54	3732,36	4102,56	4366,11	4798,25	5230,39	5662,53	
13	2222,58	2254,66	2308,08	2374,08	2441,68	2508,90	2589,56	2668,51	2884,33	3108,47	3.213,49	3533,76	3785,08	4162,12	4426,07	4864,14	5302,22	5740,29	
14	2237,38	2269,46	2324,09	2391,41	2460,13	2527,85	2609,13	2688,84	2910,50	3142,32	3.253,14	3579,93	3834,54	4218,01	4482,29	4925,93	5369,57	5813,21	
15	2251,16	2283,24	2339,01	2407,56	2477,32	2545,52	2627,37	2707,80	2934,93	3173,97	3.290,28	3623,20	3880,88	4270,41	4534,96	4983,81	5432,67	5881,52	
16	2260,27	2292,35	2348,37	2417,97	2488,62	2558,14	2641,42	2722,10	2957,74	3211,42	3.325,02	3668,21	3929,09	4326,11	4592,84	5036,43	5490,03	5943,62	
17	2268,73	2300,81	2357,33	2427,30	2498,53	2569,53	2653,21	2735,39	2984,43	3246,48	3.357,49	3710,35	3974,24	4378,30	4647,60	5085,62	5543,65	6001,67	
18	2276,58	2308,66	2365,73	2436,30	2508,53	2579,53	2663,21	2744,75	3007,11	3279,26	3.387,82	3749,79	4016,48	4427,16	4696,41	5131,57	5593,73	6055,89	
19	2283,87	2315,95	2373,24	2444,30	2516,53	2588,53	2672,21	2753,39	3016,00	3260,00	3.416,13	3786,65	4055,96	4472,86	4748,43	5194,45	5640,47	6106,49	
20	2290,64	2322,72	2380,41	2451,97	2524,20	2596,20	2680,41	2761,59	3028,89	3280,89	3.442,54	3821,09	4092,85	4515,57	4794,82	5214,45	5664,07	6133,70	
21	2296,91	2329,00	2387,09	2459,24	2531,47	2603,47	2688,20	2769,99	3048,89	3298,89	3.467,15	3853,23	4127,28	4555,45	4838,75	5251,73	5724,71	6197,70	
22	2302,73	2334,81	2392,90	2465,13	2537,36	2609,36	2694,60	2776,79	3054,93	3316,93	3.490,09	3883,22	4159,39	4592,67	4876,36	5286,47	5762,58	6238,69	
23	2308,13	2340,21	2398,30	2470,53	2542,76	2614,76	2700,00	2781,79	3071,74	3335,21	3.511,44	3911,16	4189,33	4627,38	4911,79	5318,81	5797,83	6276,85	
24	2313,14	2345,22	2403,31	2475,53	2547,76	2619,76	2705,00	2786,79	3081,74	3353,50	3.531,31	3937,20	4217,22	4659,73	4887,17	5348,91	5830,64	6312,38	
25	2317,78	2349,86	2407,95	2480,17	2552,40	2624,40	2709,64	2791,43	3091,74	3371,74	3.549,79	3961,45	4243,19	4689,86	4892,65	5376,91	5861,16	6345,42	
26	2322,08	2354,16	2412,25	2484,47	2556,70	2628,70	2714,00	2795,79	3101,74	3389,93	3.566,98	3984,02	4267,36	4717,91	4916,34	5402,94	5889,54	6376,14	
27	2326,06	2358,14	2416,23	2488,45	2560,68	2632,68	2718,00	2799,79	3111,74	3408,12	3.582,96	4005,01	4289,85	4744,01	4938,36	5427,14	5915,92	6404,70	
28	2329,76	2361,84	2419,93	2492,15	2564,38	2636,38	2721,70	2802,49	3121,74	3426,31	3.597,80	4024,53	4310,76	4768,29	4958,82	5449,62	5940,43	6431,23	
29	2333,18	2365,26	2423,35	2495,57	2567,80	2639,80	2725,10	2805,89	3131,74	3444,50	3.611,59	4042,67	4330,19	4790,86	4977,82	5470,51	5963,19	6458,88	
30	2336,35	2368,43	2426,52	2498,74	2570,97	2642,97	2727,30	2808,00	3141,74	3462,69	3.624,39	4059,53	4348,25	4811,84	4995,47	5489,90	5984,33	6478,76	
31	2339,28	2401,36	2459,45	2531,67	2603,90	2675,90	2761,30	2842,21	3151,74	3480,88	3.636,27	4075,19	4365,02	4831,33	5011,85	5507,90	6003,95	6500,01	
32	2342,00	2404,08	2462,17	2534,39	2606,62	2678,62	2764,00	2845,00	3161,74	3499,07	3.647,30	4089,73	4380,60	4849,43	5027,05	5524,61	6022,16	6519,72	
33	2344,52	2406,60	2464,69	2536,91	2608,85	2680,85	2766,20	2847,20	3171,74	3517,26	3.657,54	4103,23	4395,06	4866,24	5041,15	5540,11	6039,06	6538,01	
34	2346,85	2408,93	2467,02	2539,24	2611,47	2683,47	2768,80	2849,80	3181,74	3535,45	3.667,03	4115,76	4408,48	4881,84	5054,23	5554,48	6054,73	6554,98	
35	2349,01	2410,21	2468,30	2540,52	2613,00	2685,00	2770,40	2851,40	3191,74	3553,64	3.675,83	4127,38	4420,93	4896,32	5066,37	5567,82	6069,27	6570,72	

A titre d'information, les barèmes IFIC à l'index en vigueur au moment de la conclusion de la présente CCT sont présentés dans le tableau ci-dessous.

IFIC Doelbarema's - Barèmes cibles IFIC																		
Spil – Pivot 116,04 - 1/05/2022.																		
AHC	CAT 4	CAT 5	CAT 6	CAT 7	CAT 8	CAT 9	CAT 10	CAT 11	CAT 12	CAT 13	CAT 14B	CAT 14	CAT 15	CAT 16	CAT 17	CAT 18	CAT 19	CAT 20
0	2144,05	2155,54	2187,83	2232,23	2282,97	2346,37	2422,48	2517,60	2631,75	2720,53	2720,53	2942,48	3151,75	3437,12	3716,16	4083,96	4451,77	4819,58
1	2183,39	2203,08	2238,28	2285,76	2339,12	2403,86	2481,56	2570,46	2679,54	2802,14	2813,02	3048,41	3265,21	3564,30	3846,22	4226,90	4607,59	4988,27
2	2220,44	2240,15	2278,09	2328,52	2384,39	2450,40	2529,60	2620,40	2759,92	2879,91	2901,50	3149,93	3373,95	3686,29	3970,73	4363,74	4756,75	5149,76
3	2255,29	2275,00	2315,57	2368,83	2427,08	2494,27	2574,91	2667,48	2818,96	2953,82	2985,91	3246,95	3477,87	3802,99	4089,65	4494,43	4899,21	5303,99
4	2288,04	2307,74	2350,82	2406,75	2467,29	2535,59	2617,57	2711,82	2874,73	3023,96	3066,25	3339,46	3576,97	3914,36	4202,93	4618,93	5034,91	5450,91
5	2318,78	2338,48	2383,92	2442,40	2505,10	2574,46	2657,69	2753,50	2927,34	3090,37	3142,57	3427,48	3671,24	4020,38	4310,63	4737,28	5163,93	5590,58
6	2347,59	2375,49	2423,18	2484,07	2548,82	2619,16	2703,58	2792,66	2976,91	3153,16	3214,93	3511,03	3760,74	4121,11	4412,80	4849,56	5286,32	5723,08
7	2374,56	2402,48	2452,28	2515,45	2582,13	2653,39	2738,92	2829,40	3023,52	3212,41	3283,40	3590,20	3845,55	4216,63	4509,54	4955,88	5402,21	5848,55
8	2399,80	2427,72	2479,51	2544,84	2613,35	2685,49	2772,05	2863,83	3067,32	3268,25	3348,08	3665,09	3925,76	4307,03	4601,00	5056,38	5511,77	5967,16
9	2423,39	2451,31	2505,00	2572,35	2642,58	2715,53	2803,07	2896,06	3108,42	3310,80	3409,10	3735,81	4001,50	4392,44	4687,30	5151,24	5615,17	6079,09
10	2445,43	2473,35	2528,80	2598,08	2669,92	2743,63	2832,08	2926,22	3146,95	3370,19	3465,56	3802,49	4072,92	4473,01	4768,63	5240,61	5712,59	6184,58
11	2466,01	2502,12	2559,26	2630,32	2703,69	2778,10	2867,41	2954,39	3181,02	3416,55	3520,60	3865,26	4140,16	4548,90	4845,17	5324,73	5804,29	6283,85
12	2485,19	2521,31	2580,00	2652,76	2727,56	2802,63	2892,72	2980,71	3216,78	3460,04	3571,38	3924,29	4203,38	4620,30	4917,11	5403,79	5890,47	6377,14
13	2503,07	2539,20	2599,36	2673,69	2749,82	2825,52	2916,36	3005,28	3248,33	3500,76	3619,03	3979,72	4262,76	4687,38	4984,64	5477,99	5971,36	6464,71
14	2519,74	2555,87	2617,39	2693,21	2770,60	2846,86	2938,40	3028,17	3277,81	3538,88	3663,69	4031,72	4318,46	4750,32	5047,95	5547,58	6047,21	6546,84
15	2535,26	2571,38	2634,19	2711,39	2789,96	2866,76	2958,94	3049,52	3305,32	3574,53	3705,51	4080,45	4370,65	4809,34	5107,27	5612,77	6118,27	6623,77
16	2545,52	2589,85	2653,74	2732,13	2816,20	2899,99	2982,65	3065,63	3322,27	3616,70	3744,64	4131,14	4424,94	4872,07	5161,19	5672,03	6182,87	6693,70
17	2555,04	2599,38	2664,29	2743,76	2832,99	2903,94	2997,05	3080,60	3376,83	3665,19	3781,21	4178,60	4475,79	4930,84	5211,60	5727,43	6243,26	6759,08
18	2563,88	2608,22	2674,08	2754,56	2848,61	2916,90	3010,45	3094,52	3409,13	3693,10	3815,36	4223,01	4523,36	4985,87	5258,69	5779,17	6299,66	6820,14
19	2572,09	2616,43	2683,17	2764,60	2863,15	2928,95	3022,89	3107,44	3439,30	3727,60	3847,25	4264,53	4567,82	5037,33	5302,63	5827,47	6352,30	6877,13
20	2579,72	2624,06	2691,61	2773,91	2876,66	2940,15	3034,44	3119,45	3467,45	3759,80	3876,99	4303,31	4609,37	5085,43	5343,62	5872,51	6401,40	6930,30
21	2586,78	2631,34	2707,64	2790,77	2897,43	2958,75	3053,39	3130,60	3493,70	3789,84	3904,70	4339,51	4648,14	5130,35	5381,83	5914,50	6447,17	6979,85
22	2593,33	2645,89	2714,91	2798,80	2909,10	2968,40	3063,34	3140,96	3518,17	3817,86	3930,54	4373,28	4684,31	5172,26	5417,43	5953,62	6489,82	7026,01
23	2599,42	2651,98	2721,64	2806,24	2919,94	2977,16	3072,59	3150,57	3540,95	3843,96	3954,58	4404,75	4718,02	5211,36	5450,57	5990,04	6529,52	7068,99
24	2605,06	2657,61	2727,88	2813,15	2930,00	2985,67	3081,17	3159,48	3562,17	3868,27	3976,96	4434,07	4749,43	5247,79	5481,41	6023,94	6566,47	7109,00
25	2610,28	2662,83	2733,68	2819,54	2939,34	2993,37	3089,12	3167,75	3581,91	3890,91	3997,77	4461,38	4778,68	5281,72	5510,10	6055,48	6600,84	7146,21
26	2615,13	2675,90	2747,26	2833,69	2956,22	3008,73	3104,72	3175,42	3600,28	3911,96	4017,13	4486,80	4805,90	5313,31	5536,78	6084,79	6632,80	7180,81
27	2619,61	2680,38	2752,23	2839,20	2964,26	3015,37	3111,56	3182,53	3617,35	3931,54	4035,13	4510,44	4831,23	5342,70	5561,58	6112,05	6662,51	7212,97
28	2623,78	2684,53	2756,85	2844,30	2971,73	3021,50	3117,91	3189,12	3633,22	3949,75	4051,84	4532,43	4854,78	5370,05	5584,62	6137,36	6690,11	7242,85
29	2627,63	2688,39	2761,12	2849,02	2978,64	3027,20	3123,79	3195,23	3647,96	3966,67	4067,37	4552,85	4876,66	5395,47	5606,02	6160,80	6715,74	7270,61
30	2631,20	2691,96	2765,08	2853,40	2985,05	3032,48	3129,24	3200,90	3661,66	3982,38	4081,79	4571,84	4897,00	5419,09	5625,90	6182,73	6739,55	7296,38
31	2634,50	2703,42	2776,91	2865,60	2999,16	3045,53	3142,44	3206,14	3674,37	3996,97	4095,17	4589,48	4915,89	5441,04	5644,35	6203,00	6761,65	7320,31
32	2637,56	2706,48	2780,29	2869,37	3004,67	3050,05	3147,12	3211,00	3686,17	4010,52	4107,59	4605,85	4933,43	5461,43	5661,46	6221,82	6782,16	7342,51
33	2640,40	2709,32	2783,44	2872,85	3009,77	3054,25	3151,46	3215,50	3697,12	4023,10	4119,12	4621,06	4949,72	5480,36	5677,34	6239,27	6801,19	7363,11
34	2643,02	2711,95	2786,35	2876,07	3014,51	3058,15	3155,47	3219,68	3707,28	4034,77	4129,81	4635,17	4964,83	5497,93	5692,07	6255,46	6818,84	7382,22
35	2645,46	2714,38	2789,06	2879,05	3018,89	3061,74	3159,18	3223,54	3716,70	4045,59	4139,72	4648,26	4978,85	5514,24	5705,75	6270,48	6835,21	7399,94

Annexe 2 : Liste des conventions collectives de travail sectorielles relatives à la détermination des échelles salariales barémiques pour les travailleurs des sous-secteurs du champ d'application (Chapitre 1 – Article 1 - §1)

Lijst van sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten	Liste des conventions collectives de travail sectorielles
PVT en beschut wonen en MBE palliatieve zorgen en netwerken palliatieve zorgen	MSP et initiatives d'habitation protégée et équipes d'accompagnement multidisciplinaire de soins palliatifs
Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 januari 2009 (KB 07/05/2010-BS 27/07/2010) betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden, afgesloten in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen- en diensten (91588/co/330)	Convention collective de travail du 26 janvier 2009 (AR 07/05/2010-MB 27/07/2010) concernant les conditions de travail et de rémunération, conclue dans la commission paritaire des établissements et des services de santé (91588/co/330)
Ouderenzorg	Soins aux personnes âgées
Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 januari 2009 (KB 28/06/2009-BS 01/10/2009) betreffende de harmonisatie van de baremieke weddeschalen van de rustoorden voor bejaarden en van de rust en verzorgingstehuizen met de baremieke weddeschalen voor het personeel van de privé- ziekenhuizen.(91044/co/330)	Convention collective de travail du 26 janvier 2009 (AR 28/06/2009-MB 01/10/2009) concernant l'harmonisation des échelles salariales barémiques des maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins avec les échelles de rémunération barémiques du personnel des hôpitaux privés (91044/co/330)
Revalidatiecentra	Centres de revalidation
Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 januari 2009 (KB 03/08/2012-BS 09/11/2012) betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden in de revalidatiecentra, afgesloten in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen- en diensten. (91047/co/330)	Convention collective de travail du 26 janvier 2009 (AR 03/08/2012-MB 09/11/2012) relative aux conditions de travail et de rémunération dans les centres de revalidation, conclue dans la commission paritaire des établissements et des services de santé. (91047/co/330)

Collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten voor alle federale gezondheidsdiensten.	Conventions collectives de travail conclues pour tous les secteurs fédéraux de la santé
Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 november 2013 (KB 12/05/2014-BS 29/10/2014) betreffende de harmonisatie van de barema's van de zorgkundigen, afgesloten in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen- en diensten. (118385/co/330)	Convention collective de travail du 7 novembre 2013 (AR 12/05/2014-MB 29/10/2014) concernant l'harmonisation des barèmes des aides-soignants, conclue dans la commission paritaire des établissements et des services de santé. (118385/co/330)
Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van 10 januari 2022 173406/CO/330)	Convention Collective de Travail concernant les conditions de rémunération et de travail du 10 janvier 2022 (173406/CO/330)