

**Paritair Comité voor de bedienden uit de  
petroleumnijverheid en –handel**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 oktober  
2019 inzake ervaringsbarema*

**HOOFDSTUK I - Toepassingsgebied**

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel ressorteren. Met bediende en werknemer wordt bedoeld zowel de mannelijke als de vrouwelijke bediende.

**Hoofdstuk II – Verloningssysteem**

**Sectie I - Ervaringsbarema**

Art. 2 - §1. De minimum maandlonen van toepassing op de in artikel 1 bedoelde personeelsleden, worden - op 1 januari 2019 vastgesteld volgens het bij deze CAO opgenomen ervaringsbarema (cfr. bijlagen 1 en 2).

Dit ervaringsbarema bepaalt de minimumlonen in elke categorie volgens de ervaring die de werknemer heeft.

§2. De lonen worden 13 of 14 maal per jaar betaald.

De bedienden die slechts een gedeelte van het jaar in een maatschappij hebben gewerkt, krijgen bovenop de betaalde maandwedge een extra-toelage in verhouding tot het aantal maanden dienst in de loop van het jaar en in verhouding tot de periodiciteit van de betalingen.

**Sectie II - Aanvangslonen**

Art. 3 - §1 - De aanvangslonen zijn de lonen die in het ervaringsbarema worden voorzien voor 0 ervaringsjaren.

§2 - Het aanvangsloon van de houder van een diploma voor een voltooide opleiding van het niveau "bachelor" wordt vastgesteld op niveau 3 van het ervaringsbarema.

**Commission paritaire pour employés de  
l'industrie et du commerce du pétrole**

*Convention collective de travail du 17 octobre 2019  
relative aux barèmes basés sur l'expérience*

**CHAPITRE I - Champ d'application**

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole. Par employé et travailleur, est entendu l'employé du sexe masculin ou féminin.

**Chapitre II – Système de rémunération**

**Section I - Barème d'expérience**

Art. 2 - §1<sup>er</sup>. Les rémunérations mensuelles minimales applicables aux membres du personnel visés à l'article 1<sup>er</sup> sont fixées

- au 1<sup>er</sup> janvier 2019 selon le barème d'expérience repris dans la présente convention (cfr. annexes 1 et 2).

Ce barème d'expérience détermine les rémunérations minimales dans chaque catégorie en fonction de l'expérience du travailleur.

§2. Les rémunérations mensuelles sont payables 13 ou 14 fois par an.

Les employés qui n'ont travaillé qu'une partie de l'année dans une société, reçoivent une gratification en supplément du salaire payé proportionnelle au nombre de mois de service travaillés dans le courant de cette année et proportionnelle à la périodicité des paiements.

**Section II - Rémunérations de départ**

Art. 3 - §1<sup>er</sup> - Les rémunérations de départ sont les rémunérations prévues dans le barème d'expérience pour 0 année d'expérience.

§2 - La rémunération de départ pour le titulaire d'un diplôme pour une formation réussie de niveau « bachelor » est fixée au niveau 3 du barème d'expérience.

Indien het behaalde bachelordiploma een theoretisch langere studiekeerperiode dan 3 jaar betreft, wordt daar eveneens mee rekening gehouden, en wel zo dat elk bijkomend afgewerkt opleidingsjaar recht geeft op een bijkomend ervaringsjaar, met een maximum van 5 jaar.

Indien de werknemer niet over een dergelijke "bachelor" opleiding beschikt, is het ervaringsniveau 0 van toepassing.

§3 - Het aanvangsloon van de houder van een diploma voor een voltooide opleiding van het niveau "master" wordt vastgesteld op niveau 4 van het ervaringsbarema.

Indien de werknemer niet over een dergelijke "master" opleiding beschikt, wordt eventueel niveau 3 toegepast als de voltooide opleiding van het niveau "bachelor" is, zonet is het ervaringsniveau 0 van toepassing.

Indien het behaalde masterdiploma een theoretisch langere studiekeerperiode dan 4 jaar betreft, wordt daar eveneens mee rekening gehouden, en wel zo dat elk bijkomend afgewerkt opleidingsjaar recht geeft op een bijkomend ervaringsjaar, met een maximum van 7 jaar.

§4 – Voor werknemers die geen houder zijn van een bachelor - of mastergetuigschrift, wordt relevante beroepsopleiding waarvoor een diploma en/of een getuigschrift bekomen werd, in aanmerking genomen voor de aanrekening van 3 ervaringsjaren.

§5 – Voor werknemers die reeds houder zijn van een relevant diploma of getuigschrift, wordt een bijkomende relevante beroepsopleiding waarvoor een diploma en/of een getuigschrift bekomen werd, in aanmerking genomen voor de aanrekening van één bijkomend ervaringsjaar.

§6 - In geval een werknemer bij de aanwerving al over ervaring beschikt, wordt deze volgens de bepalingen van artikel 5 §2 in aanmerking genomen.

§7 - Voor de aanrekening van ervaringsjaren is geen cumul mogelijk tussen studiekeerperiodes en andere ervaringsperiodes ("1 maand is 1 maand").

§8. Bij de aanvang van de tewerkstelling is de werkgever ertoe verplicht aan de bediende schriftelijk de ervaringsstap mee te delen, welke met de tussen partijen overeengekomen loonvoorwaarden overeenstemt. Deze verplichting geldt ook bij iedere wijziging.

Lorsque le diplôme obtenu de niveau « bachelor » requiert une durée théorique d'étude supérieure à 3 ans, il est alors tenu compte de cette durée normale d'étude, chaque année de formation complémentaire achevée donne droit à une année d'expérience supplémentaire avec un maximum de 5 années.

Si le travailleur n'atteint pas un tel niveau de formation « bachelor », le niveau d'expérience 0 est d'application.

§3 - La rémunération de départ pour le titulaire d'un diplôme pour une formation réussie de niveau «master »est fixée au niveau 4 du barème d'expérience.

Si le travailleur n'atteint pas un tel niveau de formation « master », le niveau d'expérience 3 est éventuellement d'application, si la formation réussie est du niveau « bachelor ». Sinon, le niveau d'expérience 0 est d'application.

Lorsque le diplôme obtenu de niveau « master » requiert une durée théorique d'étude supérieure à 4 ans, il est alors tenu compte de cette durée normale d'étude, chaque année de formation complémentaire achevée donne droit à une année d'expérience supplémentaire avec un maximum de 7 années.

§4 – Pour les travailleurs qui ne sont pas détenteurs d'un diplôme/certificat de Bachelier ou de Master, la formation professionnelle pertinente qui a abouti à l'octroi d'un diplôme ou certificat est prise en considération pour 3 années d'expérience.

§5 – Pour les travailleurs qui sont déjà détenteurs d'un diplôme/certificat pertinent, une formation professionnelle pertinente additionnelle qui a abouti à l'octroi d'un diplôme ou certificat, est prise en considération comme une (1) année d'expérience supplémentaire.

§6 - Si le travailleur a déjà acquis de l'expérience au moment de son recrutement, celle-ci est prise en considération selon les dispositions visées à l'article 5 §2.

§7 – Pour l'acquisition des années d'expérience, aucun cumul n'est possible entre les périodes d'étude et d'autres périodes d'expérience (« 1 mois est 1 mois »).

§8. Dès le commencement de l'emploi, l'employeur est tenu de communiquer par écrit à l'employé l'expérience qui correspond aux conditions salariales convenues entre les parties. Cette obligation est également d'application lors de tout changement.

### **Sectie III - De evolutie van de lonen in functie van de ervaring**

Art. 4 – Vanaf het aanvangsloon verhogen de minimum maandlonen naar gelang de ervaring van de werknemer toeneemt, en volgens het schema dat in het ervaringsbarema is bepaald.

Art. 5 §1 - Onder ervaring wordt verstaan: de uitoefening van de beroepsactiviteit bij de werkgever waar hij werd aangeworven.

Voor de toekenning van ervaringsjaren wordt geen onderscheid gemaakt tussen voltijdse of deeltijdse prestaties.

Voor de toekenning van ervaringsjaren of met ervaring gelijkgestelde jaren wordt geen onderscheid gemaakt tussen België en het buitenland.

§2 – Wordt met ervaring, zoals bedoeld in §1, gelijkgesteld :

a) iedere beroepservaring met gelijkgestelde periode volgens §3 verworven in andere ondernemingen, vallend onder de paritaire comités n° 211, 117, 207 en 116

b) iedere relevante beroepservaring verworven buiten de ondernemingen bedoeld onder a), als loontrekkende, als zelfstandige, als vrijwilliger of als statutair ambtenaar.

§3 – Volgende schorsingen van de arbeidsovereenkomst bij de werkgever welke gepaard gaan met een vervangingsinkomen, worden gelijkgesteld met beroepservaring zoals bedoeld in §1:

- a) de periodes van schorsing wegens arbeidsongeval en beroepsziekte, thematische verloven, profylactisch verlof of zwangerschapsverlof, zoals bedoeld in de wetgeving terzake
- b) de aansluitende periodes van voltijdse schorsing wegens dezelfde ziekte of ongeval met een maximum van 3 jaar
- c) de periodes van voltijdse schorsing wegens tijdskrediet buiten thematische redenen zoals bedoeld in de wetgeving terzake, met een maximum gelijk aan de periode waarvoor de uitkering wordt uitbetaald.

§4 – De periodes van uitkeringsgerechtigde werkloosheid en de wachtperiode als schoolverlater worden gelijkgesteld met beroepservaring met een maximum van 3 jaar geglobaliseerd.

### **Section III – Evolution des rémunérations selon l'expérience**

Art. 4 - Partant de la rémunération de départ, les rémunérations mensuelles minimales augmentent dans la mesure où l'expérience du travailleur s'accroît, selon le schéma précisé dans le barème d'expérience.

Art. 5 §1<sup>er</sup> - Par expérience, on entend l'exercice de l'activité professionnelle chez l'employeur chez qui le travailleur a été engagé.

Aucune distinction n'est établie entre les prestations à temps plein ou à temps partiel pour l'octroi des années d'expérience.

Pour l'attribution d'années d'expérience ou des périodes assimilées à de l'expérience, il n'est fait aucune distinction entre la Belgique et un autre Etat.

§2 – Est assimilée à l'expérience telle que visée au §1<sup>er</sup> :

a) chaque expérience professionnelle et la période assimilée selon §3 acquise dans d'autres entreprises ressortissant à la Commission paritaire n° 211, 117, 207 et 116

b) chaque expérience professionnelle pertinente acquise en dehors des entreprises visées sous a), comme salarié, indépendant, volontaire ou fonctionnaire sous statut.

§3 – Sont assimilées à l'expérience professionnelle telle que visée au § 1<sup>er</sup>, les suspensions suivantes du contrat de travail chez l'employeur assorties d'un revenu de remplacement :

- a) les périodes de suspension pour, accident de travail et maladie professionnelle, congés thématiques, grossesse ou congé prophylactique telles que visées dans la réglementation en la matière
- b) les périodes ininterrompues de suspension complète pour la même maladie ou le même accident avec un maximum de 3 ans
- c) les périodes de suspension complète pour crédits-temps pour des raisons autres que thématiques tels que visées dans la réglementation en la matière, avec un maximum égal à la période couverte par son allocation sociale.

§4 – Les périodes de chômage complet indemnisé et de stage d'attente sont assimilées à l'expérience professionnelle avec un maximum de 3 ans globalisés.

§5 – De periode als dienstplichtige wordt gelijkgesteld met beroepservaring.

§6 – Beroepservaring en gelijkgestelde periodes kunnen geen aanleiding geven tot dubbeltelling (“1 maand is 1 maand”)

Art. 6 – De toekenning van de loonsverhogingen volgens het ervaringsbarema is afhankelijk van het feit dat de beroepservaring met twaalf maanden toegenomen is sedert de aanwerving of in voorkomend geval, sinds de laatste loonsverhoging ingevolge de ervaringstoename.

#### **Sectie IV – Barema aanpassingen**

Art. 7. Er wordt bij de ondernemingen aangedrongen om in de interne vertaling van het verloningsbeleid voor kaderleden op ondernemingsniveau, bijzondere aandacht te besteden aan het bewaken van een minimale afstand tussen het kadersalaris en de hoogste onderliggende baremieke schaal van toepassing op de bedienden, dit zowel bij de aanvang van deze kaderfunctie als bij de volgende ervaringsjaren

De partijen bevelen de directies van de ondernemingen aan om de bepalingen en de geest van deze CAO om te zetten, voor wat betreft de relevante artikels inzake koopkracht in de CAO Bedienden, naar de werknemers met een kader-functie (dit is een functie buiten de beroepsindeling voor bedienden) met name het toekennen van een minimale koopkrachtverhoging, rekening houdend met de specifieke vereisten van deze functies en de bestaande systemen, en zonder afbreuk te doen aan de bestaande afspraken betreffende deze categorie op ondernemingsniveau.

Art. 7bis. Op 1 januari 2019 wordt het effectief vast maandloon voor de gebaremiseerde bedienden: verhoogd met 1.1%, met voor het gebaremiseerd bediendenpersoneel een minimum van 47 euro (13 betalingen) op het vast maandloon vanaf 1 januari 2019.

§5 – La période de service militaire est assimilée à l'expérience professionnelle.

§6 – L'expérience professionnelle, et les périodes d'assimilation ne peuvent pas donner lieu à une double comptabilisation (« 1 mois est 1 mois »).

Art. 6 – L'octroi d'augmentations salariales en application du barème d'expérience dépend de l'accroissement de l'expérience professionnelle de douze mois depuis le recrutement ou, le cas échéant, depuis la dernière augmentation salariale résultant d'un accroissement de l'expérience.

#### **Section IV – Adaptations des barèmes**

Art. 7. On insiste auprès des entreprises de prêter une attention particulière lors de la transposition interne de la politique salariale pour les cadres au niveau de l'entreprise, à veiller sur l'écart minimal entre la rémunération de cadre et l'échelle barémique sous-jacente la plus haute, applicable aux employés, ceci en début de la carrière ainsi que pour les années d'expérience suivantes.

Les parties recommandent aux directions des entreprises de transposer les dispositions et l'esprit de la présente convention collective de travail concernant les articles en matière de pouvoir d'achat de la convention collective de travail employés vers les travailleurs occupant une fonction cadre (càd une fonction non présente dans la classification des fonctions) prenant en considération les exigences spécifiques à ces emplois et des systèmes existants, et sans renoncer aux accords existants pour cette catégorie au niveau de l'entreprise.

Art. 7bis. Le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les salaires effectifs du personnel employé barémisé sont augmentés de 1,1 %, avec pour le personnel barémisé employé un minimum de 47 euros (13 paiements) sur le salaire mensuel de base à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

#### Art 8. Datum van de jaarlijkse verhoging

- Voor de bedienden in dienst getreden tussen 1 april en 30 september, wordt de verhoging wegens overschrijding van de ervaring in de categorie toegekend op de hiertussen vallende 1ste juli.
- Voor de bedienden in dienst getreden tussen 1 oktober en 31 maart, wordt de verhoging wegens overschrijding van de ervaring in de categorie, toegekend op de ertussen vallende 1ste januari.

#### Art. 9. Vervanging in hogere functie

Aan "baremabedienden" die tijdelijk, op volwaardige wijze een andere "baremabediende" in hogere functie vervangen gedurende een ononderbroken periode van minimum 6 weken, wordt een loontoeslag van 8 % betaald, gedurende deze zelfde periode, zonder dat dit mag leiden tot een hoger loon dan dit van de vervangen persoon, bij gelijke ervaring

### **Sectie V - Overgangsbepalingen**

Art. 10. §1. Voor de werknemers van alle categorieën in dienst op het ogenblik van de ondertekening van deze CAO is het aantal jaren beroepservaring, uitgedrukt in volledige jaren, dat voor hen voor het verleden in aanmerking komt, gelijk aan het aantal jaren dat in het ervaringsbarema overeenstemt met het bedrag van het baremieke loon dat op hen van toepassing zou geweest zijn op 1 januari 2009 indien de vroegere sectorale regeling inzake leeftijd barema's was voortgezet zonder onderbreking.

§ 2. De daaropvolgende baremieke verhogingen worden toegekend 12 maanden na de vorige baremieke verhoging.

§3. De invoering van de nieuwe weddeschaal kan niet leiden tot een vermindering van de effectieve wedde van de werknemer, in dienst op het ogenblik van de inwerkingtreding van de weddeschaal.

#### Article 8. Date des augmentations annuelles

- Pour les employés entrés en service entre le 1<sup>er</sup> avril et le 30 septembre, l'augmentation de progression d'expérience dans la catégorie sera accordée le 1<sup>er</sup> juillet de l'année en cours.
- Pour les employés entrés en service entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 31 mars, l'augmentation de progression d'expérience dans la catégorie sera accordée le 1<sup>er</sup> janvier de celle-ci.

#### Article 9. Remplacement dans une fonction supérieure

Aux employés "barémiques" qui, temporairement, remplacent parfaitement un autre employé "barémique" dans une fonction supérieure pendant une période ininterrompue d'au moins 6 semaines, il sera accordé, pendant la même période, un complément de rémunération de 8 % sans que ceci puisse mener à une rémunération supérieure à celle de la personne remplacée, à expérience égale.

### **Section V – Dispositions transitoires**

Art. 10. §1<sup>er</sup>. Pour les travailleurs de toutes les catégories en service au moment de la signature de cette CCT, le nombre d'années d'expérience professionnelle est exprimé en années complètes. Pour ces travailleurs, les années passées qui sont prises en considération sont égales aux nombres d'années qui dans les barèmes basés sur l'expérience correspondent au montant du salaire qui aurait été d'application pour eux au 1<sup>er</sup> janvier 2009 si la précédente réglementation sectorielle relative aux barèmes à l'âge s'était poursuivie sans interruption.

§ 2. Les augmentations barémiques suivantes seront attribuées 12 mois après la dernière augmentation barémique.

§3. Le lancement de la nouvelle échelle salariale ne peut pas mener à une diminution du salaire effectif du travailleur, en service au moment de l'entrée en vigueur de l'échelle salariale.

### Hoofdstuk III — Raffinaderijpremie

Art. 11. §1 - Uitsluitend voor de technische bedienden en de bedienden in de onderhoudsdiensten wordt een geïndexeerde uurpremie (genaamd raffinaderijpremie I) ingevoerd. Onder technische bedienden verstaat men diegenen werkzaam in process, de onderhoudsdiensten, het laboratorium, het magazijn en de inspectie.

Deze globale omschrijving kan, op het vlak van de onderneming, nader bepaald worden.

Deze regeling geldt niet voor:

- de administratieve functies in de technische diensten, noch voor de bedienden in de administratieve diensten;
- degenen die boven de loonschaal betaald worden, met name, de bedienden waarvan in het loon dergelijk element reeds geïntegreerd wordt;
- degenen aan wie terzake reeds een speciale evenwaardige premie betaald wordt

§2 - Op 1 januari 2019 bedraagt deze Raffinaderijpremie I 0,7128 euro per uur (aan indexspil 105,03).

Met deze premie zal rekening worden gehouden voor de betaling van

- de dertiende/veertiende maand;
- de ploegenpremies;
- de anciënniteitverlofdagen;
- en de arbeidsduurverkortingsdagen.

Premies voortvloeiend uit ondernemingsakkoorden waarbij de raffinaderijpremie opgenomen wordt in een berekeningsbasis conform het sectorale akkoord voor arbeiders, worden eveneens opgenomen voor bedienden.

Art. 11bis. §1 - Er wordt een geïndexeerde premie (genaamd raffinaderijpremie II) toegekend aan alle bedienden die behoren tot de TBE Raffinaderij van ruwe aardolie en waarvan de functie geklasseerd wordt in de functie-categorieën (dit is dus exclusief kaders en directie).

Met deze premie zal rekening worden gehouden voor de betaling van :

- de dertiende/veertiende maand;
- de ploegenpremies;
- de anciënniteitverlofdagen;
- en de arbeidsduurverkortingsdagen.

### Chapitre III Prime de raffinage

Art. 11. §1<sup>er</sup> - Uniquement pour les employés techniques et les employés dans les services d'entretien, il a été instauré, une prime horaire indexée (nommée prime de raffinage I).

Par employés techniques on entend ceux travaillant dans le process, les services d'entretien, le laboratoire, le magasin et l'inspection.

Cette circonscription globale peut être définie avec plus de précision au niveau de l'entreprise.

Ce règlement ne vaudra pas pour.

- les fonctions administratives dans les services techniques, ni pour les employés dans les services administratifs;
- ceux rémunérés au-delà du barème, à savoir, les employés dans les appointements desquels un tel élément est déjà intégré;
- ceux à qui une prime spéciale équivalente est déjà payée à cet effet.

§2 - Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, la prime de raffinage I est de 0,7128 euro l'heure (indice pivot 105,03).

Il sera tenu compte de cette prime pour le paiement

- du treizième /quatorzième mois ;
- des primes d'équipes ;
- des jours de congé d'ancienneté ;
- et des jours de réduction de la durée du travail.

Des primes qui découlent d'un accord d'entreprise dans lequel la prime de raffinage est incluse dans un calcul conforme à l'accord sectoriel pour ouvriers, seront également incluses pour les employés.

Art. 11bis. §1<sup>er</sup> - Il est octroyé une prime indexée (nommée prime de raffinage II) à tous les employés des UTE Raffinerie de pétrole brut et dont la fonction n'est pas reprise dans la classification des fonctions (c.à.d. à l'exclusion des cadres et de la direction).

Il sera tenu compte de cette prime pour le paiement.

- du treizième /quatorzième mois ;
- des primes d'équipes ;
- des jours de congé d'ancienneté ;
- et des jours de réduction de la durée du travail.

Premies voortvloeiend uit ondernemingsakkoorden waarbij de raffinaderijpremie opgenomen wordt in een berekeningsbasis conform het sectoraal akkoord voor arbeiders, worden eveneens opgenomen voor bedienden.

§2 - Op 1 januari 2019 bedraagt deze raffinaderijpremie II 0,2700 euro per uur (aan indexspil 105,03).

#### **Hoofdstuk IV – Duurtijd**

Art. 12. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.

Bijlage 1 : Ervaringsbarema 13x op 1/1/2019

Bijlage 2 : Ervaringsbarema 14x op 1/1/2019

Des primes qui découlent d'un accord d'entreprise dans lequel la prime de raffinage est incluse dans un calcul conforme à l'accord sectoriel pour ouvriers, seront également incluses pour les employés.

§2 - Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, la prime de raffinage II est de 0,2700 euro l'heure (indice pivot 105,03).

#### **Chapitre IV – Durée**

Art. 12. La présente convention collective de travail produit ses effets au 1er janvier 2019 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2020.

Annexe 1: Barèmes d'expérience 13x au 1/1/2019

Annexe 2: Barèmes d'expérience 14x au 1/1/2019

Bijlage/Annexe 1

BAREMA'S VOOR DE BEDIENDEN van toepassing vanaf 1 januari 2019 en geldig voor de schiff:						BAREMES DU PERSONEL EMPLOYE applicables à partir du 1er janvier 2019 et valables pour la tranche					
			102,97		105,03				107,13		
BETAALBAAR 13 KEER PER JAAR						PAYABLES 13 FOIS PAR AN					
ERVARING EXPERIENCE	CAT. 1	CAT. 2	CAT. 3	CAT. 4A	CAT. 4B	CAT. 4B+5%					
0	2.665,79	0	2.715,40								
1	2.673,86	1	2.723,46								
2	2.681,98	2	2.731,56	2	2.854,19						
3	2.690,15	3	2.739,65	3	2.862,33	3	2.989,74	3	3.196,46	3	3.356,28
4	2.727,53	4	2.782,33	4	2.912,17	4	3.046,17	4	3.258,66	4	3.421,59
5	2.764,95	5	2.824,01	5	2.961,62	5	3.103,49	5	3.322,14	5	3.488,25
6	2.803,99	6	2.866,47	6	3.011,83	6	3.160,76	6	3.386,56	6	3.555,89
7	2.840,00	7	2.908,25	7	3.061,48	7	3.218,06	7	3.451,41	7	3.623,98
8	2.877,49	8	2.950,46	8	3.111,76	8	3.275,93	8	3.518,24	8	3.694,15
9	2.914,77	9	2.992,86	9	3.162,35	9	3.334,00	9	3.585,81	9	3.765,10
10	2.951,49	10	3.034,90	10	3.213,30	10	3.394,15	10	3.654,41	10	3.837,13
11	2.989,15	11	3.077,35	11	3.263,70	11	3.454,29	11	3.722,76	11	3.908,90
12	3.026,76	12	3.120,27	12	3.314,69	12	3.515,93	12	3.791,06	12	3.980,61
13	3.064,04	13	3.162,59	13	3.367,31	13	3.577,61	13	3.860,40	13	4.053,42
14	3.101,65	14	3.205,71	14	3.419,90	14	3.640,86	14	3.929,69	14	4.126,17
15	3.139,28	15	3.248,70	15	3.473,53	15	3.703,56	15	3.999,01	15	4.198,96
16	3.176,87	16	3.259,83	16	3.528,20	16	3.766,80	16	4.068,84	16	4.272,28
17	3.214,48	17	3.271,93	17	3.579,30	17	3.830,17	17	4.138,00	17	4.344,90
18		18	3.283,19	18	3.617,66	18	3.893,99	18	4.206,68	18	4.417,01
19		19	3.295,02	19	3.652,46	19	3.957,89	19	4.276,29	19	4.490,10
20		20	3.307,09	20	3.688,09	20	4.002,08	20	4.325,06	20	4.541,31
21		21	3.319,68	21	3.723,56	21	4.044,80	21	4.374,40	21	4.593,12
22		22	3.332,28	22	3.758,82	22	4.087,99	22	4.423,78	22	4.644,97
23		23	3.344,53	23	3.794,09	23	4.131,49	23	4.472,71	23	4.696,35
24		24	3.356,98	24	3.829,85	24	4.174,96	24	4.521,92	24	4.748,02
25		25	3.404,91	25	3.865,98	25	4.217,97	25	4.571,80	25	4.800,39
26		26	3.453,43	26	3.901,53	26	4.261,56	26	4.620,68	26	4.851,71
27		27	3.466,17	27	3.937,27	27	4.305,20	27	4.669,61	27	4.903,09
28		28	3.480,10	28	3.973,34	28	4.348,59	28	4.719,60	28	4.955,58
29		29	3.492,84	29	4.009,06	29	4.392,36	29	4.768,25	29	5.006,66
30		30	3.506,55	30	4.044,46	30	4.429,51	30	4.811,07	30	5.051,62
31		31	3.520,42	31	4.070,26	31	4.467,77	31	4.853,58	31	5.096,26
32		32	3.534,48	32	4.095,64	32	4.503,77	32	4.896,25	32	5.141,06
33		33	3.548,56	33	4.121,17	33	4.541,25	33	4.939,20	33	5.186,16
34		34	3.562,38	34	4.146,79	34	4.578,53	34	4.981,59	34	5.230,67
35		35	3.576,24	35	4.171,90	35	4.607,37	35	5.013,30	35	5.263,97
36		36	3.590,06	36	4.196,82	36	4.636,15	36	5.044,51	36	5.296,74
37		37	3.603,93	37	4.221,78	37	4.665,09	37	5.076,25	37	5.330,06
38		38	3.617,74	38	4.246,71	38	4.693,86	38	5.107,61	38	5.362,99
39		39	3.631,59	39	4.271,67	39	4.722,63	39	5.139,29	39	5.396,25



BAREMA'S VOOR DE BEDIENDEN van toepassing vanaf 1 januari 2019 en geldig voor de schijf:						BAREMES DU PERSONEL EMPLOYE applicables à partir du 1er janvier 2019 et valables pour la tranche					
			102,97		105,03			107,13			
BETAALBAAR 14 KEER PER JAAR						PAYABLES 14 FOIS PAR AN					
ERVARING EXPERIENCE	CAT. 1		CAT. 2		CAT. 3		CAT. 4A		CAT. 4B		CAT. 4B+5%
0	2.475,38	0	2.521,44								
1	2.482,87	1	2.528,93								
2	2.490,41	2	2.536,45	2	2.650,32						
3	2.498,00	3	2.543,96	3	2.657,88	3	2.776,19	3	2.968,14	3	3.116,55
4	2.532,71	4	2.583,59	4	2.704,16	4	2.828,59	4	3.025,90	4	3.177,20
5	2.567,45	5	2.622,30	5	2.750,08	5	2.881,81	5	3.084,84	5	3.239,08
6	2.603,71	6	2.661,72	6	2.796,70	6	2.934,99	6	3.144,66	6	3.301,89
7	2.637,14	7	2.700,52	7	2.842,80	7	2.988,20	7	3.204,88	7	3.365,12
8	2.671,96	8	2.739,71	8	2.889,49	8	3.041,94	8	3.266,94	8	3.430,29
9	2.706,57	9	2.779,08	9	2.936,47	9	3.095,86	9	3.329,68	9	3.496,16
10	2.740,67	10	2.818,12	10	2.983,78	10	3.151,71	10	3.393,38	10	3.563,05
11	2.775,64	11	2.857,54	11	3.030,58	11	3.207,56	11	3.456,85	11	3.629,69
12	2.810,56	12	2.897,39	12	3.077,93	12	3.264,79	12	3.520,27	12	3.696,28
13	2.845,18	13	2.936,69	13	3.126,79	13	3.322,07	13	3.584,66	13	3.763,89
14	2.880,10	14	2.976,73	14	3.175,62	14	3.380,80	14	3.649,00	14	3.831,45
15	2.915,05	15	3.016,65	15	3.225,42	15	3.439,02	15	3.713,37	15	3.899,04
16	2.949,95	16	3.026,99	16	3.276,19	16	3.497,74	16	3.778,21	16	3.967,12
17	2.984,87	17	3.038,22	17	3.323,64	17	3.556,59	17	3.842,43	17	4.034,55
18		18	3.048,68	18	3.359,26	18	3.615,85	18	3.906,20	18	4.101,51
19		19	3.059,66	19	3.391,57	19	3.675,18	19	3.970,84	19	4.169,38
20		20	3.070,87	20	3.424,66	20	3.716,22	20	4.016,13	20	4.216,94
21		21	3.082,56	21	3.457,59	21	3.755,89	21	4.061,94	21	4.265,04
22		22	3.094,26	22	3.490,33	22	3.795,99	22	4.107,80	22	4.313,19
23		23	3.105,64	23	3.523,08	23	3.836,38	23	4.153,23	23	4.360,89
24		24	3.117,20	24	3.556,29	24	3.876,75	24	4.198,93	24	4.408,88
25		25	3.161,70	25	3.589,84	25	3.916,69	25	4.245,24	25	4.457,50
26		26	3.206,76	26	3.622,85	26	3.957,16	26	4.290,63	26	4.505,16
27		27	3.218,59	27	3.656,04	27	3.997,69	27	4.336,07	27	4.552,87
28		28	3.231,52	28	3.689,53	28	4.037,98	28	4.382,49	28	4.601,61
29		29	3.243,35	29	3.722,70	29	4.078,62	29	4.427,66	29	4.649,04
30		30	3.256,08	30	3.755,57	30	4.113,12	30	4.467,42	30	4.690,79
31		31	3.268,96	31	3.779,53	31	4.148,64	31	4.506,90	31	4.732,25
32		32	3.282,02	32	3.803,09	32	4.182,07	32	4.546,52	32	4.773,85
33		33	3.295,09	33	3.826,80	33	4.216,88	33	4.586,40	33	4.815,72
34		34	3.307,92	34	3.850,59	34	4.251,49	34	4.625,76	34	4.857,05
35		35	3.320,79	35	3.873,91	35	4.278,27	35	4.655,21	35	4.887,97
36		36	3.333,63	36	3.897,05	36	4.305,00	36	4.684,19	36	4.918,40
37		37	3.346,51	37	3.920,22	37	4.331,87	37	4.713,66	37	4.949,34
38		38	3.359,33	38	3.943,37	38	4.358,58	38	4.742,78	38	4.979,92
39		39	3.372,19	39	3.966,55	39	4.385,30	39	4.772,20	39	5.010,81