COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR

FOOD EUROPE

TE

OUD-BEIJERLAND

LOOPTIJD
1 januari 2025 tot en met 31 december 2026

Inhoudsopgave

Artikel 1: Definities ... 3
Artikel 2: Algemene verplichtingen van de werkgever ... 4
Artikel 3: Algemene verplichtingen van de vakvereniging ... 5
Artikel 4: Algemene verplichtingen van de werknemer ... 5
Artikel 5: In dienstneming en ontslag ... 5
Artikel 6: Dienstrooster en arbeidsduur ... 6
Artikel 7: Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen ... 8
Artikel 8: Bijzondere beloningen ... 11
Artikel 9: Zon- en feestdagen ... 13
Artikel 11: Vakantie ... 14
Artikel 12: Vakantietoeslag ... 17
Artikel 13: Duurzame Inzetbaarheid 80/85/100 regeling ... 18
Artikel 14: Regeling vervroegd uittreden (RVU) ... 19
Artikel 15: Arbeidsongeschiktheid ... 19
Artikel 15A: Re-integratie ... 21
Artikel 16: Pensioenregeling ... 22
Artikel 17: Tussentijdse wijzigingen ... 23
Artikel 18: Looptijd cao ... 23
BIJLAGE I Functielijst ... 24
BIJLAGE II Salarisschalen per 15 juli 2024 ... 25
BIJLAGE III Salarisschalen per 10 februari 2025 ... 32
BIJLAGE IV Salarisschalen per 1 januari 2026 ... 39
BIJLAGE V Protocol afspraken ... 46
BIJLAGE VII Kwaliteitscriteria re-integratiebedrijven ... 48
BIJLAGE VIII Afbouwregeling bij inkomensvermindering ... 50

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de Partijen

Mars Food Europe C.V. te Oud-Beijerland

en

De Federatie Nederlandse Vakbeweging (hierna: ‘FNV’) te Utrecht

Partijen zijn overeengekomen de tussen hen bestaande cao voor de duur van 24 maanden te verlengen.

Artikel 1

Artikel 1: Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a. werkgever	:	Mars Food Europe C.V. te Oud-Beijerland
b. vakvereniging	:	FNV te Utrecht
c. werknemer voor deze cao	:	iedere werknemer: in dienst van de werkgever, die gebonden is aan deze cao en/of waarvan de functie is opgenomen in bijlage I van deze cao
d. maand	:	een kalendermaand
e. arbeidsuur	:	het aantal uren dat een werknemer per week gewoonlijk werkt. Dit aantal uren is vastgelegd in deze cao en dienstrooster (artikel 6)
f. dienstrooster	:	De werktijdenregeling die normaal gesproken geldt voor de werknemer. Hierin staat hoe laat de werknemer begint, eindigt, pauzeert en/of onderbreekt.
g. dagdienstrooster	:	een werktijdenregeling die (bij voltijds) een normale arbeidsduur in de dagdienst aangeeft van 40 uur per week met een werkrooster van 39,3 uren per week
h. ploegendienst	:	een dienstrooster, waarin op wisselende tijden door elkaar aflossende (2-, 3-, 4-) ploegen binnen ononderbroken bedrijfstijd in een arbeidscyclus met wisselende ochtend-, middag, en nachtdiensten arbeid wordt verricht
i. Technische Dienst (TD)	:	Combinatierooster Shift & Dag
j. betalingsperiode	:	een periode van vier weken.
k periodesalaris	:	het salaris per vier weken als geregeld in bijlage II Salarisschalen
l. basisuurloon	:	periodesalaris gedeeld door vier en vervolgens gedeeld door de arbeidsduur
m. periode-inkomen	:	het periodesalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 8 lid 1 en met eventuele persoonlijke toeslagen als bedoeld in artikel 7 lid 2,4, of 5b
n. jaarsalaris	:	13 keer het periodesalaris
o. klokurenmatrix	:	Instrument aan de hand waarvan voor een ploegendienstrooster wordt berekend welke vaste toeslag van toepassing is

Als in een artikel met een definitie iets anders wordt bedoeld dan wat hiervoor staat, dan wordt dat vermeld in het desbetreffende artikel en geldt die definitie.

Tenzij anders vermeld gelden alle bepalingen in deze cao pro rata voor deeltijdwerknemers.

Artikel 2

Artikel 2: Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze cao geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in artikel 17 van deze cao.

2. De werkgever zal met iedere werknemer die valt onder de werking van deze cao schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin de werknemer wordt gebonden aan deze cao.

3. Fusie en reorganisatie
   In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet Melding Collectief Ontslag dient de werkgever, die overweegt

   - een fusie aan te gaan
   - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
   - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien,

   bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken.

4. Bescherming werkgelegenheid
   a. Tijdens de looptijd van de cao zal in principe geen gedwongen collectief ontslag plaatsvinden van werknemers, anders dan na overleg met de ondernemingsraad en de vakvereniging.

      Voorts zal in het contact met de vakvereniging de werkgever de vakverenigingen informeren over de algemene gang van zaken en de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de onderneming van de werkgever.

   b. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:

      - bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming de werknemers in de onderneming in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren;
      - teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante, volledige en deeltijdvacatures melden aan het desbetreffende UWV Werkbedrijf;
      - Als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming zal de werkgever speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers)

Artikel 3

Artikel 3: Algemene verplichtingen van de vakvereniging

De vakvereniging verplicht zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen stakingen te zullentoepassen en geen actie te zullen voeren of bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan omschreven in artikel 17.

Artikel 4

Artikel 4: Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.

2. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn arbeidsovereenkomst bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

3. De werknemer is gehouden, wanneer dat voor het kunnen vervullen van de functie noodzakelijk is, (voldoet aan de AVG, een periodiek gezondheidsonderzoek (PGO) of periodiek medisch onderzoek (PMO)) zich (al dan niet periodiek) te laten keuren door een door de werkgever aan te wijzen en daartoe bevoegde arts.

Artikel 5

Artikel 5: In dienstneming en ontslag

1. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden ingeval van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar of langer.

   Als sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, langer dan zes maanden en korter dan twee jaar, geldt wederzijds een proeftijd van één maand.

2. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan:

   (a) hetzij voor onbepaalde tijd;

   (b) hetzij voor bepaalde tijd.

   In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd is aangegaan. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

3. Behoudens ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden en behoudens beëindiging van het dienstverband tijdens de proeftijd als bedoeld in lid 1, neemt de arbeidsovereenkomst, tenzij de in de individuele arbeidsovereenkomst anders is bepaald, een einde door opzegging van één van de partijen waarbij de wettelijke opzegtermijnen gelden.

Voor werkgever geldt de volgende wettelijke opzegtermijn:

- bij een werknemer die korter dan vijf jaar in dienst is: 1 maand;
- bij een werknemer die 5 jaar of langer maar korter dan 10 jaar in dienst: 2 maanden;
- bij een werknemer die 10 jaar of langer maar korter dan 15 jaar in dienst is: 3 maanden;
- bij een werknemer die 15 jaar of langer in dienst is: 4 maanden.

Voor de werknemer geldt steeds dat een wettelijke opzegtermijn van 1 maand in acht moet worden genomen. Zowel voor werkgever als werknemer geldt dat opzegging alleen mogelijk is tegen het einde van de maand tenzij in de arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.

Ook bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is tussentijdse opzegging mogelijk, mits in de individuele arbeidsovereenkomst een tussentijds opzegbeding is opgenomen. Daarbij geldt voor beide partijen de wettelijke opzegtermijn zoals hiervoor beschreven.

4. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag dat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt zonder dat hiertoe opzegging is vereist.

Artikel 6

Artikel 6: Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer die gebonden is aan deze cao werkt volgens één van de volgende dienstroosters:

   a. **een dagdienstrooster**, dat een periode van 1 week omvat en een arbeidsduur van 40 uur per week;

   In dagdienst wordt 8 uur per dag gewerkt op de eerste 5 dagen van de week (maandag t/m vrijdag) tussen 06.00 uur en 19.00 uur;

   b. **een 2-ploegendienstrooster**: dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week;

   In 2-ploegendienst wordt op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings vanaf maandag in een ochtend- en middagdienst zijn ingedeeld;

   c. **een 3-ploegendienstrooster**: dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 39,1 uur per week. Met een gemiddelde werkweek op jaarbasis van 37,1 uur; dat te bereiken door 92 roostervrije uren, die na overleg met en instemming van de ondernemingsraad zullen worden ingevuld. De roostervrije uren vervallen indien de werknemer, in geval van arbeidsongeschiktheid, niet in staat was deze te genieten.

   In 3-ploegendienst wordt op de eerste 6 dagen van de week gewerkt (van start nachtdienst op

zondagavond t/m vrijdagavond), waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag-of nachtdienst zijn ingedeeld

d. **een 4-ploegendienstrooster**: dat een periode van 5 aaneengesloten weken omvat en een arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per week.

In 4-ploegendienst wordt op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers wisselend in een ochtend-, middag-, of nachtdienst zijn ingedeeld.

e. **een combinatierooster shift & dag:** voor werknemers van de Technische Dienst. De arbeidsduur voor dit rooster betreft 37 uur per week.

In het combinatierooster Shift&Dag wordt van zondagavond tot en met vrijdagmiddag en op zaterdagochtend gewerkt, waarbij de werknemers wisselend in een ochtend-, middag-, nacht- of dagdienst zijn ingedeeld.

2. Incidentele afwijkingen van de dagelijkse arbeidsduur van een werknemer van een half uur of minder worden voor zowel vol- als deeltijdwerkers geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.

3. Iedere werknemer ontvangt minimaal 28 dagen tevoren van de werkgever mededeling van het dienstrooster.

4. a. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de ondernemingsraad.
   b. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de eerstvolgende week.

5. Werknemers die werkzaam zijn in ploegendiensten waar in het rooster regelmatig nachtdiensten voorkomen, hebben op jaarbasis recht op 3 extra vrije “ploegendagen”. Deze dagen zijn na overleg met de manager vrij opneembaar in het jaar van opbouw, daarna vervallen deze.

6. Voor werknemers van 50 jaar en ouder, die werkzaam zijn in ploegendienst en voor wie het werken in ploegendienst bezwaarlijk wordt, zal werkgever zoeken naar mogelijkheden om desbetreffende werknemer te plaatsen in een functie die qua inhoud of rooster minder bezwaarlijk is. In geval van plaatsing in een ander dienstrooster zal de bestaande Afbouwregeling bij inkomensvermindering (bijlage VII Afbouwregeling bij inkomensvermindering) van toepassing zijn.

7. <u>Extra vrije uren</u>
   Werknemers van 58 en 59 jaar en ouder worden in het kader van duurzame inzetbaarheid in de gelegenheid gesteld een aantal uren per jaar extra vrij te nemen met behoud van 85% van het nettosalaris over de betreffende uren.
   Dit aantal vrije uren kan tevoren in overleg met de bedrijfsleiding op vastgestelde vaste tijdstippen worden vrijgenomen, en wel:
   voor 58-jarigen 24 uur per jaar

voor 59-jarigen en ouder 32 uur per jaar.

Het jaar voor pensionering kan dit verlof gebruikt worden voor de cursus "pensioen in zicht", te betalen door werkgever. Deze extra dagen dienen in het jaar van opbouw te worden opgenomen en kunnen niet meegenomen worden naar een volgend jaar.

Artikel 7

Artikel 7: Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen

1. a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen.
   De indeling is vermeld in bijlage I Functielijst van deze cao.

   b. Bij elke functie staat de bijbehorende salarisschaal vermeld. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II Salarisschalen van deze overeenkomst.

   c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van het functieniveau en de salarisschaal, waarin zijn functie is ingedeeld en zijn periodesalaris.

   d. Uitzendkrachten zullen worden beloond conform de ABU-CAO of de NBBU.

2. Tijdelijke waarneming

   a. Van tijdelijke waarneming is sprake indien dit op verzoek van werkgever geschiedt. Deze waarneming wordt schriftelijk vastgelegd. De periode van waarneming is maximaal voor de duur van 1 jaar. Als de tijdelijke waarneming het jaar lijkt te overschrijden wordt er naar een permanente oplossing gezocht voor de invulling van de werkzaamheden. Werknemers die tijdelijk een functie volledig waarnemen die hoger ingedeeld is dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met hun eigen functie overeenkomt.

   b. Voor de tijdelijke waarneming wordt een waarnemings- of vervangingstoeslag toegekend. De toekenning van deze toeslag vindt plaats met ingang van de eerste dag van de waarneming. De uitbetaling vindt plaats steeds na vijf waargenomen diensten. De uitbetalingsperiode kan hierdoor later liggen omdat er eerst een minimum van 5 waarnemende diensten moet zijn.

      De waarnemings- of vervangingstoeslag wordt berekend op de grondslag van het verschilbedrag van stap 1 tussen de 2 betrokken salarisschalen.

   c. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden en waarvan melding wordt gemaakt in de functieomschrijving.

3. Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie)
   Werknemers die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie, worden in de hogere salarisschaal ingedeeld. Inschaling vindt plaats op de naast hogere stap van de nieuwe schaal nadat het verschil van stap 1 tussen de betrokken schalen is opgeteld bij het huidige schaalsalaris.

4. Plaatsing in een lager ingedeelde functie:

   a. Door eigen toedoen of op eigen verzoek

Werknemers die door eigen toedoen of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de periode volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied, zoals bepaald in bijlage VII in lid 3 Afbouwregeling bij inkomensvermindering.

b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden
Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstkomende periode in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld. Deze werknemers ontvangen een afbouwtoeslag gebaseerd op het verschil in salaris volgens de tabellen van bijlage VII Afbouwregeling bij inkomensvermindering. Deze toeslag maakt géén deel uit van het periodesalaris.

5. Uitvoeringsbepalingen

a. Werknemers, die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken, die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

De duur van deze inschaling in een lagere salarisschaal zal maximaal 3 maanden bedragen. Als werkgever dat noodzakelijk vindt, kan werkgever de termijn nog een keer met 3 maanden verlengen.

b. De tabel in bijlage VII lid 2 Afbouwregeling bij inkomensvermindering (Afbouwregeling voor werknemers ouder dan 55 jaar) is eveneens van toepassing op:
De werknemer jonger dan 55 jaar die op grond van een medische- of sociale indicatie zijn oorspronkelijke functie niet kan vervullen, of een mindervaliden functie vervult. Hierbij wordt rekening gehouden met eventuele te ontvangen uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.

6. Voor elke volledige werkdag of gedeelte van een werkdag gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens Nederlandse militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, willekeurig verzuim, of wegens indiensttreding of ontslag wordt het periode-inkomen met een evenredig deel verminderd.

7. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de 5e werkdag van de volgende periode betaalbaar gesteld.

8. Gegevens over de salarisbetaling
De werkgever is verplicht bij elke salarisbetaling aan de werknemer een duidelijk leesbare (elektronische) specificatie te verstrekken, waarin vermeld moet zijn:

a. de naam van de werknemer;
b. het brutosalarisbedrag over de periode, waarover de specificatie wordt verstrekt, onderscheiden naar vast salaris, toeslagen, overwerkgeld en andere beloningen;
c. de inhouding van loonbelasting en de premies voor de sociale verzekeringswetten;
d. andere toegepaste kortingen, nauwkeurig gespecificeerd.

9. Aanpassing van de salarisschalen

De salarisschalen worden per 10 februari 2025 verhoogd met 4,5% en per 1 januari 2026 met 4%.

Artikel 8

Artikel 8: Bijzondere beloningen

Algemeen

- Het periodesalaris, zoals bepaald in artikel 7 van deze cao, betreft een beloning voor een functievervulling in dagdienst gedurende een periode van 4 weken.

- Bijzondere beloningen zoals toeslagen op het periodesalaris of incidentele extra beloningen worden toegekend, als op de werknemer een groter beroep wordt gedaan dan uit zijn normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.

- Incidentele afwijkingen van de dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder geven geen recht op een bijzondere beloning.

1. Toeslag voor het werken in ploegen

   a. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een ploegentoeslag op het periodesalaris gegeven. De (vaste) ploegentoeslag wordt berekend aan de hand van onderstaande klokurenmatrix:

van	tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
23:00	00:00	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	100,0%	50,0%
22:00	23:00	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	100,0%	50,0%
21:00	22:00	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	75,0%	100,0%
20:00	21:00	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	75,0%	100,0%
19:00	20:00	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	75,0%	100,0%
18:00	19:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
17:00	18:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
16:00	17:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
15:00	16:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
14:00	15:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
13:00	14:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
12:00	13:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
11:00	12:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
10:00	11:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
09:00	10:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
08:00	09:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
07:00	08:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
06:00	07:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
05:00	06:00	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	100,0%
04:00	05:00	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	100,0%
03:00	04:00	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	100,0%
02:00	03:00	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	100,0%
01:00	02:00	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	100,0%
00:00	01:00	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	100,0%

   b. Toepassing van deze matrix leidt bij de huidige ploegendienstroosters tot de volgende vaste gemiddelde ploegentoeslagen:
      - 2-ploegendienst: 6,6 % van het periodesalaris.
      - 3-ploegendienst: 19,5 % van het periodesalaris.
      - 4 ploegendienst: 27,6 % van het periodesalaris.
      - Combinatie Shift&Dag Technische Dienst: 17,9% van het periodesalaris.

c. Als een werknemer niet gedurende een betalingsperiode (4 weken) arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a. genoemde ploegentoeslag gekort voor elke volledige werkdag, gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.

d. Een werknemer die parttime werkt in ploegen zal een individuele ploegentoeslag berekend op de klokurenmatrix ontvangen.

e. Werknemer die op permanente basis ploegentoeslag heeft ontvangen en die buiten zijn schuld een inkomstenvermindering krijgt door overgang naar een lager gewaardeerde ploegendienst of dagdienst, krijgt een afbouwregeling zoals opgenomen in bijlage VII Afbouwregeling bij inkomensvermindering. Als uitgangspunt voor deze Afbouwregeling geldt het totale inkomenseffect (uren per week+ploegentoeslag voor- en na de wijziging)

f. Werknemer die een vrijwillige overgang naar een lager gewaardeerde functie en/of ploegendienst accepteert, ontvangt een afkoopsom (eenmalige buy-out) ter compensatie van het inkomensverlies, zoals opgenomen in bijlage VII Afbouwregeling bij inkomensvermindering, in lid 3.

2. <u>Beloning van afwijkingen van het dienstrooster (overwerk)</u>

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht, waardoor de arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, anders dan in de incidentele afwijkingen als bedoeld in artikel 6 lid 2, geldt de volgende regeling van sub a hieronder:

a. Deze overschrijding van de arbeidsduur zal, ongeacht de daarvoor geldende toeslag als bepaald in artikel 8 lid 2 sub b bij voorkeur, en als de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, worden gecompenseerd in vrije tijd op te nemen binnen 30 dagen na deze overschrijding.

b. De extra beloning in de vorm van een toeslag voor de hier bedoelde overschrijdingen, die niet in tijd zijn gecompenseerd, bedraagt per uur:
   1. op maandag t/m vrijdag: 50% van het basisuurloon
   2. op zaterdagen tot 24.00 uur, zon- en feestdagen zoals bedoeld in artikel 9: 100% van het basisuurloon.

c. De werknemer m.u.v. werknemers van 55 jaar en ouder is gehouden ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voorzover de eisen van het bedrijf dit noodzakelijk maken, de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften, en de bepalingen van deze cao in acht neemt en het vrijwilligheidprincipe wordt geëerbiedigd.

d. Werknemers van 55 jaar en ouder zullen niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.

e. De werknemer is gehouden aan de rust- en werktijden volgens zijn dienstrooster met in achtneming van de wet en de veiligheidsregels van werkgever.

3. <u>Vergoeding "Extra-opkomst" en "Stand-byregeling"</u>

Werknemers, die in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar de locatie van werkgever moeten maken, ontvangen per extra opkomst een vergoeding ter hoogte van 1 basisuurloon extra.

Er is sprake van stand-by dienst indien de werknemer, volgens een hiervoor vooraf opgesteld rooster, beschikbaar is om na een oproep, buiten de normale werktijden, weer aan het werk te gaan. De vergoeding per 1 januari 2024 voor standbydienst is EUR 3,00 bruto per uur. Als een werknemer tijdens een stand-by-dienst (telefonisch) opgeroepen wordt telt de oproep conform de Arbeidstijden Wet als minstens 30 minuten werktijd. Samenloop van werktijd en stand-by-dienst is niet mogelijk.

4. Rusttijd, vereist door overschrijding van de arbeidstijd, zal tot een maximum van een half uur worden betaald.

5. Reiskostenvergoeding
De reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer is gemaximeerd op een enkele reisafstand van 45 kilometer. De vergoeding per km is EUR 0,23.

Artikel 9

Artikel 9: Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze cao verstaan:

   - Nieuwjaarsdag
   - Beide Paasdagen
   - Hemelvaartsdag
   - Beide Pinksterdagen
   - Beide Kerstdagen
   - de door de overheid aangewezen dag ter viering Koningsdag
   - in lustrumjaren, van 5 mei Nationale Bevrijdingsdag, eenmaal in de 5 jaar

2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen in deze cao worden de zon-en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.

3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt voor aanvang van de nachtdienst.

4. Voorzover deze feestdagen op werkdagen vallen en niet wordt gewerkt, wordt het periode-inkomen normaal doorbetaald.

Artikel 10

Artikel 10: Bijzonder verlof

1. Aan werknemer wordt zijn periode-inkomen doorbetaald als sprake is van een van de onderstaande situaties van bijzonder verlof, en werknemer zo mogelijk ten minste één dag tevoren bewijsstukken van het verzuim aan werkgever of diens gemachtigde verstrekt en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont.

   Onder Levenspartner wordt hierna verstaan de echtgeno(o)t(e) of geregistreerd partner dan wel hij of zij met wie de werknemer een duurzame levensrelatie onderhoudt die van tevoren bekend is gemaakt door de werknemer, aan de werkgever.

a. bij overlijden en /of uitvaart van: levenspartner van de werknemer, kinderen, ouders/schoonouders, aangetrouwde kinderen, stief- of pleegkind van de werknemer of levenspartner: *Vanaf de sterfdag tot en met de dag van de begrafenis of crematie met een maximum van negen dagen;*

b. bij overlijden en/of uitvaart van: grootouders, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters van de werknemer of levenspartner: *één dag mits de begrafenis wordt bijgewoond. Als de werknemer de zorg voor de uitvaart heeft, krijgt werknemer betaald verlof vanaf de dag van overlijden tot en met de begrafenis of crematie;*

c. gedurende één dag bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap, te weten de dag van het huwelijk en de daaropvolgende dag; gedurende één dag bij het tekenen van een samenlevingsovereenkomst van de werknemer zelf;

d. gedurende één dag bij huwelijk van één zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;

e. gedurende één dag bij 25-, 40-, 50-, 60- en 65-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders of ouders van de levenspartner;

f. bij bevalling van de levenspartner volgen wij de wettelijke kaders;

g. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de Wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen;

h. gedurende één dag bij het 20-, 30- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;

i. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 uren voor het noodzakelijk bezoek aan arts c.q. specialist, voorzover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats;

j. gedurende één dag bij verhuizing op verzoek van de werkgever (verkleining afstand woon/werk).

Artikel 11

Artikel 11: Vakantie

1. Vakantiejaar
   Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. Duur der vakantie

a. De werknemer verwerft per vakantiejaar op basis van een fulltime dienstverband 25 vakantiedagen met behoud van salaris.

b. De werknemer, die op 1 juni van enig jaar onderstaande leeftijd bereikt heeft per vakantiejaar recht op het aantal vermelde extra vakantiedagen op basis van een fulltime dienstverband. Vanaf 1 januari 2023 vindt toepassing van deze extra vakantiedagen naar rato plaats.

Bereikte leeftijd(sgroep)	**Extra vakantiedagen met behoud van salaris**
17 en jonger	3
18	2
19 tot en met 44	0
45 tot en met 49	1
50 tot en met 54	2
55 tot en met 58	4
59 en ouder	5
60 of ouder in ploegendienst	7

c. De werknemer, die 20 resp. 30 jaar of meer onafgebroken in dienst van de werkgever is, verwerft naast de in lid 2, sub a genoemde vakantierechten per vakantiejaar 1 extra vakantiedag resp. 2 extra vakantiedagen met behoud van salaris (op basis van een fulltime dienstverband).

De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

3. <u>Peildatum vakantiedagen</u>
Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.

Een werknemer die nà de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, wordt geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

4. <u>Aaneengesloten vakantie</u>
a. Van de in lid 2 sub a. genoemde vakantie zullen als regel 15 vakantiedagen aaneengesloten worden verleend.

b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer.
Als regel zal de vakantie in de periode van juni tot en met september worden genoten.
Indien een collectieve vakantie zal gelden, zal dit tijdvak door de werkgever met instemming van de ondernemingsraad worden aangewezen.

c. Indien de aaneengesloten vakantiedagen samenvallen met een collectieve vakantiedag als bedoeld in lid 5a of met een feestdag als bedoeld in artikel 9, kan de aaneengesloten vakantie worden verlengd.

5. Opname losse vakantiedagen
   a. De werkgever kan van de vakantiedagen ten hoogste 2 dagen als collectieve vakantiedagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het kalenderjaar met instemming van de ondernemingsraad geschiedt.

   b. De werknemer kan de overblijvende vakantiedagen opnemen op het tijdstip, dat door de werknemer wordt gewenst, mits tijdig kenbaar gemaakt, tenzij zwaarwichtige redenen zich hiertegen verzetten.

6. Het niet-verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden
   a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd, gedurende welke hij (wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden) geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft, tenzij anders voortvloeit uit art. 7: 635 BW

   b. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hiervoor in dit artikel bedoelde onderbreking is het in lid 3 bepaalde van overeenkomstige toepassing.

   c. Het onder sub a is niet van toepassing als werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
      1. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de Nederlandse Krijgsmacht of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
      2. Het genieten van vakantie gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven maar niet opgenomen vakantie.

   d. De werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantierechten over de tijd, welke hij besteedt aan het volgen van onderwijs, waartoe de werkgever hem krachtens de Wet in de gelegenheid moet stellen.

7. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen, waarop geen arbeid wordt verricht
   a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen genoemd in dit artikel in lid 6 sub c onder 1 en sub d, alsmede in artikel 10 lid 1 gelden niet als vakantiedagen.

   b. Indien een der sub a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of vakantiedag, zullen de dagen, waarop die verhindering zich voordoet, als zijnde vakantiedagen worden geteld, indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of vakantiedag aan de werkgever heeft medegedeeld, dat de verhindering zich zou voordoen.

      Indien het in de gevallen van artikel 10 lid 1 niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze onmiddellijk na afloop van de vakantie of vakantiedag geschieden.

      Als een werknemer tijdens een vastgestelde vakantie ziek is, dan vindt ziekmelding volgens het geldende verzuimprotocol plaats. Als blijkt dat de verhindering te wijten is aan ziekte, zal werkgever, dagen waarop de werknemer tijdens een vastgestelde vakantie ziek is, of ziek is geworden, niet als vakantiedagen aanmerken, tenzij werknemer daarmee heeft ingestemd.

   c. Als ingevolge het in sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg en instemming van de werknemer nieuwe data vaststellen, waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

8. Vakantie bij ontslag

a. Voor het einde van de arbeidsovereenkomst wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.

b. Alle resterende niet-genoten vakantiedagen van werknemer per beëindigingsdatum worden bij de eindafrekening uitgekeerd. Teveel genoten vakantiedagen worden bij de eindafrekening met het salaris verrekend.

c. De werkgever reikt op verzoek van de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

d. Als vakantierechten voor of gedurende de eerste 12 maanden van arbeidsongeschiktheid verworven zijn en deze gedurende de daaropvolgende 12 maanden vanwege voortdurende arbeidsongeschiktheid niet opgenomen konden worden, dan zullen deze door de werkgever worden uitbetaald indien de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van deze laatste 12 maanden al dan niet op verzoek van de werknemer door de werkgever wordt beëindigd.

9. Verjaring van vakantiedagen

In afwijking van de bepaling in het Burgerlijk Wetboek omtrent verjaring van vakantiedagen is met ingang van het cao jaar 2009-2010 overeengekomen dat voor alle vakantiedagen opgebouwd vanaf 1 januari 2009 de verjaringstermijn 5 jaar is.

Vakantiedagen opgebouwd tot 1 januari 2009 verjaren niet.

Bij de opname van vakantiedagen wordt het LIFO-systeem toegepast op achtereenvolgens de wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen.

10. Cao à la Carte

De werknemer kan, na verkregen toestemming van de manager, maximaal 5 extra vakantiedagen kopen dan wel maximaal 5 bovenwettelijke vakantiedagen verkopen.
De waarde van een aangekocht of verkocht vakantie-uur bedraagt het periode-inkomen per uur.

Artikel 12

Artikel 12: Vakantietoeslag

1. Aan de werknemer wordt een vakantietoeslag betaald van 8% over 13 maal het periode-inkomen.

   Vakantietoeslag voor het gehele jaar wordt in één keer volledig in mei (dat is in periode 5, met een narekening in periode 13 (voor werknemers in dienst na periode 5)) uitbetaald. De uitbetaling vindt gelijktijdig plaats met de uitbetaling van het toekomende salaris voor die periode.

   In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele wettelijke vakantie-uitkeringen.

2. De werknemer, die een gedeelte van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest) ontvangt een evenredig deel van deze vakantietoeslag. Teveel ontvangen vakantietoeslag wordt bij het einde van het dienstverband verrekend.

Artikel 13

Artikel 13: Duurzame Inzetbaarheid 80/85/100 regeling

In het kader van duurzame inzetbaarhied is er met ingang van 2025 een keuzerecht op deelname aan een 80/85/100 regeling. Onder deze regeling kan men 80% van de overeengekomen arbeidsduur gaan werken, tegen 85% salaris en 100% pensioenopbouw.
In plaats van deelname aan de 80/85/100 regeling kan men er ook voor kiezen om gebruik te blijven maken van de ontziebepalingen die reeds in deze CAO zijn opgenomen om duurzaam inzetbaar te blijven.

1. Indien men kiest voor deelname aan de 80/85/100 regeling zijn de volgende voorwaarden van toepassing:
   a. Een associate kan deelnemen vanaf 8 jaar voor jouw AOW leeftijd;
   b. De associate is op dat moment al 8 jaar of langer werkzaam bij Mars Food Europe;
   c. Het is een eenmalige keuze die gemaakt kan worden. Deze keuze geldt tot aan het pensioen of ingang AOW-uitkering;
   d. De associate wordt ingeroosterd in de cyclus in overleg met zijn linemanager;
   e. Voordat de associate kan deelnemen is een eventueel vakantiestuwmeer van voor 2009 opgenomen;
   f. De associate valt onder de werkingssfeer van deze CAO.

2. Deelname aan de 80/85/100 regeling heeft de volgende arbeidsvoorwaardelijke consequenties. Alle beloningscomponenten worden tegen 85% uitbetaald:
   a. Een associate ontvangt 85% salaris;
   b. Een associate ontvangt 85% ploegentoeslag;
   c. De vakantie-uren en ADV uren opbouw vindt plaats over de 80% die je werkt;
   d. De pensioenopbouw wordt voor 100% voortgezet;
   e. De regeling eindigt uiterlijk bij de ingangsdatum van het pensioen of het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd.

3. Indien een associate ervoor kiest deel te nemen aan de 80/85/100 regeling vervallen de volgende ontziebepalingen zoals opgenomen in deze CAO:
   a. Artikel 6.5 ploegendienst uren, 24 uur per jaar (naar evenredigheid van de ingangsdatum);
   b. Artikel 6.7 de extra vrije uren, bij een leeftijd van 58 jaar zijn dit 24 vrije uren per jaar en bij een leeftijd van 59 jaar en ouder betreffen dit 32 uur per jaar
   c. Artikel 11.2 lid b Vakantie uren. Dit zijn 56 uren per jaar

4. Indien een associate wenst deel te nemen aan de 80/85/100 regeling dient deze tenminste 2 maanden voorafgaand aan de beoogde ingangsdatum een schriftelijk verzoek hiertoe in bij zijn linemanager.

5. De deelname aan deze regeling zal schriftelijk worden bevestigd

Artikel 14

Artikel 14: Regeling vervroegd uittreden (RVU)

Vanaf 1 januari 2025 is er, voor de duur van de looptijd van deze CAO, een RVU regeling afgesproken. De regeling heeft een looptijd van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026 en vervalt behoudens overeengekomen verlenging van rechtswege.

De voorwaarden voor deelname zijn:

a. Deelname aan de regeling staat open voor:
   I. alle associates in dienst bij Mars Food Europe vanaf 2004 en vallend onder de werkingssfeer
   II. De associates hebben geen eindloonregeling qua pensioenopbouw
   III. De associate is 10 jaar onafgebroken in dienst geweest bij Mars
   IV. De associate heeft gewerkt in een zwaar beroep
   V. Deregeling gaat in maximaal 3 jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd
b. Men kan pas deelnemen aan de regeling vanaf de dag waarop je ervoor in aanmerking komt. De duur kan varieren van 1 tot 36 maanden en stopt als de AOW leeftijd is bereikt
c. Indien men gebruik maakt van de regeling treedt de associate uit dienst bij Mars Food Europe door middel van een vaststellingsoverrenkomst
d. De wijze van uitbetaling van de RVU uitkering is ter beoordeling van Mars Food Europe (eenmalige uitkering of per maand)
e. Er kan geen aanspraak gemaakt worden op een WW uitkering. Indien aanspraak wordt gemaakt op een WW uitkering vervalt het recht op een RVU uitkering en dient de eventueel ten onrechte ontvangen uitkering te worden teruggestort aan de werkgever.
f. Associates die parrtime werken kunnen naar rato deelnemen aan de regeling

2. De associate die wil deelnemen aan de regeling zal voordat hij de aanvraag indient, dit eerst bespreken met zijn linemanager. Na overleg zal de associate de aanvraag tenminste 6 maanden voor de gewenste ingangsdatum van de regeling indienen via de afdeling P&O. Als een associate ook nog verlofdagen wil opnemen voorafgaand aan de regeling dan doet de associate de aanvraag ten minste 6 maanden voor de eerste verlofdag. Binnen een maand na ontvangst van de aanvraag ontvangt de associate een terugkoppeling of deelname aan de regeling mogelijk is. Een aanvraag kan alleen afgewezen worden vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen;
3. De hoogte van de RVU uitkering is gelijk aan het door de overheid vastgestelde RVU drempelbedrag;
4. De aanspraak op de RVU uitkering stopt bij het bereiek van de AOW gerechtigde leeftijd of bij overlijden voor die datum. Bij overlijden voor de AOW datum zal Mars Food Europe bij betaling ineens niets terugvorderen;
5. Indien men gebruik maakt van de RVU regeling zal er geen transitievergoeding worden uitbetaald;
6. Vanaf 1 januari 2026 gelden conform het onderhandelingakkoord van 18 oktober 2024 nieuwe voorwaarden voor de RVU regeling. Deze zullen te zijner tijd verwerkt worden in de Mars Food Europe regeling. Indien deze afwijken van de regeling tot 1 januari 2026 treden de CAO partijen in overleg met elkaar;
7. Een financieel advies over de consequenties van deelname aan de regeling wordt geadviseerd.

Artikel 15

Artikel 15: Arbeidsongeschiktheid

Onder ‘periode-inkomen’ wordt in dit artikel verstaan het periode-inkomen,
dat de werknemer verdiend zou hebben, indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

1. Indien de werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (ZW), voor zwangerschaps- en bevallingsverlof de Wet arbeid en zorg, de Wet verbetering poortwachter en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

   a (Aanvulling op de loondoorbetaling eerste twee ziektejaren)
   Gedurende de eerste twee ziektejaren zoals genoemd in artikel 7:629 BW, ontvangt de werknemer een aanvulling boven op de wettelijke 70% loondoorbetaling tot 100% van het periode-inkomen, mits de werknemer zich houdt aan de regels die bij ziekteverzuim, waaronder de wettelijke bepalingen zoals opgenomen in de Wet Verbetering Poortwachter, in de onderneming van de werkgever gelden.

   Wanneer de werknemer zich niet houdt aan de reintegratieverplichtingen en -bepalingen kan de werkgever, na hierover met deze werknemer te hebben gesproken, het salaris korten tot aan de wettelijke loondoorbetaling van 70%.

   b (Derde jaar en later)
   - *Bij arbeidsongeschiktheid < 35%* zal werkgever zich maximaal inspannen om werknemer aangepast/ ander werk aan te bieden. Aan werknemer zal de verdiencapaciteit worden betaald met een minimum van 80% van het laatstverdiende loon gedurende het derde jaar resp. 70% van het laatstgenoten loon voor de jaren daarna. Hierbij geldt het minimumloon als vloer (deeltijd naar rato).
     Als interne re-integratie niet mogelijk is zal werkgever de werknemer ondersteunen d.m.v. maatwerk ten aanzien van externe re-integratie.

   - *Bij arbeidsongeschiktheid tussen 35% en 80%* zal werkgever zich maximaal inspannen om werknemer zijn resterende verdiencapaciteit te laten benutten. Indien interne re-integratie niet mogelijk is zal werkgever de werknemer ondersteunen d.m.v. maatwerk ten aanzien van externe re-integratie.

   - *Bij arbeidsongeschiktheid > 80% (WGA of IVA)*: aan de werknemer die volledig arbeidsongeschikt wordt verklaard zal bij einde dienstverband een vergoeding worden gegeven die ertoe leidt dat de aanvulling over de periode genoemd onder lid 1 sub a alsnog 100% bedraagt.

2. De in dit artikel genoemde uitkeringen en aanvullende uitkeringen zullen achterwege blijven ingeval van situationele arbeidsongeschiktheid. In dat geval geldt de wettelijke regeling.

3. Indien de werknemer ter zake van de arbeidsongeschiktheid jegens één of meerderen een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zijn de in dit artikel genoemde uitkeringen en aanvullende uitkeringen niet van toepassing.
   Indien en voorzover de werknemer in dit geval echter zijn recht op schadevergoeding ten belope van het bedrag van de in dit artikel genoemde uitkeringen en aanvullende uitkeringen, dat hem anders zou zijn toegekomen, aan de werkgever overdraagt, zal deze laatste hem voorschotten uitkeren tot het bedrag van die uitkeringen c.q. aanvullende uitkeringen.
   Het op deze wijze door de werknemer aan voorschotten is genoten zal met instemming van de werknemer worden verrekend met wat de werkgever van (de) derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

4. De in lid 1en lid 2 bedoelde bovenwettelijke uitkeringen c.q. aanvullingen worden beëindigd, wanneer de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt resp. worden niet toegekend aan werknemers van de AOW-gerechtigde leeftijd of ouder, een en ander voor zover partijen ervoor gekozen hebben de arbeidsovereenkomst niet te laten eindigen op grond van artikel 5 lid 4.

5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullende uitkeringen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemer die:
   a. geweigerd heeft gebruik te maken van voorhanden zijnde en verplichte veiligheidsmiddelen;
   b. misbruik maken van de voorzieningen als opgenomen in lid 1van dit artikel;
   c. de controlevoorschriften overtreden.

Artikel 15A

Artikel 15A: Re-integratie

Afspraken m.b.t. de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers en de Wet Verbetering Poortwachter

1. Herplaatsing in eigen onderneming
   De werkgever zal zich tijdens het re-integratieproces inspannen om de betrokken werknemer te herplaatsen conform het bepaalde in artikel 658a BW. Concreet betekent dit dat werkgever zal trachten werknemer te herplaatsen:
   a. in de eigen functie;
   b. in een passende functie bij de werkgever;
   c. in een passende functie buiten de onderneming van werkgever.

2. Externe re-integratie/suppletie
   - Een aanbod tot passende arbeid bij een andere werkgever zal schriftelijk worden gedaan en behelst bij voorkeur eerst een detacheringperiode van maximaal 3 maanden met behoud van alle rechten en arbeidsvoorwaarden van (huidige) werkgever.
   - Als de detachering een tijdelijk karakter heeft omdat terugkeer in arbeid bij werkgever op termijn mogelijk is, dan wordt in het kader van het plan van aanpak periodiek gesproken over de mogelijkheid het werken bij werkgever te hervatten.
   - Bij bemiddeling naar een definitieve plaatsing bij een andere werkgever zal de (huidige) werkgever het lagere inkomen plus een eventuele WGA-uitkering van de werknemer gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid suppleren tot het in deze cao overeengekomen niveau als zou deze werknemer nog bij (huidige) werkgever werkzaam zijn.
   - Er is sprake van geslaagde externe re-integratie, wanneer de werknemer een periode van minimaal 3 maanden onafgebroken bij de andere werkgever heeft gewerkt.
     In dat geval zal de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever in onderling overleg worden beëindigd, waarbij werkgever en werknemer overleg zullen voeren over de financiële en/of andere voorwaarden waaronder de beëindiging zal plaatsvinden.

3. Inkomen bij uitstel van de WGA-aanvraag of WGA-uitkering
   Werknemer ontvangt tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid het periode-inkomen zoals in deze cao is overeengekomen. Indien de WGA-uitkering niet of later ingaat ten gevolge van een gezamenlijk besluit daartoe van werkgever en werknemer, dan wel een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal loondoorbetaling en de aanvulling daarop worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetalingen en aanvullingen zal maximaal 104 weken bedragen. Indien

werknemer een sanctie krijgt opgelegd zal de werkgever deze niet compenseren.

4. Verplichting van de werknemer
   De werknemer is in geval van verzuim wegens ziekte verplicht om in redelijkheid zijn volle medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe re-integratie. Hierbij is het bepaalde in artikel Boek 7 in artikel 660a BW onverkort van toepassing.

5. Deskundigenoordeel inzake passende arbeid
   Indien de betrokken werknemer passende arbeid niet accepteert zal de loondoorbetaling beëindigd worden. De betrokken werknemer kan evenwel gebruik maken van zijn wettelijk recht op het aanvragen van een deskundigenoordeel (second opinion) bij het UWV. Wanneer hij gebruik maakt van dit recht, geldt het volgende:
   - De aanvraag van een deskundigenoordeel dient binnen twee weken te geschieden, nadat het aanbod van passende arbeid is gedaan.
   - Bij aanvraag van een deskundigenoordeel zal loondoorbetaling en/of aanvulling plaatsvinden tot maximaal 70% van het laatstgenoten inkomen, voor een periode van maximaal 4 weken.
   - Indien de werknemer in het gelijk wordt gesteld, zal de werkgever het alsdan eventueel achterstallige inkomen nabetalen.
   - Tevens komen dan de kosten van het deskundigenoordeel volledig voor rekening van de werkgever.
   - Indien werknemer in het ongelijk wordt gesteld, kan werknemer binnen 2 werkdagen alsnog besluiten het eerder gedane aanbod te accepteren.

6. Informatie tijdens ziekteverzuim
   De werkgever draagt zorg voor tijdige en gedetailleerde voorlichting aan de werknemer over de procedure en de rechten en plichten van zowel werkgever als werknemer die voortvloeien uit de Wet verbetering poortwachter. Het gaat daarbij o.a. over:
   - de ziekmelding,
   - de opstelling van de probleemanalyse,
   - de mogelijkheid om een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV,
   - het in overeenstemming tussen werkgever en werknemer op te stellen plan van aanpak om een snelle terugkeer naar werk te bevorderen,
   - het eventueel op te stellen re-integratieverslag,
   - een eventuele aanvraag van de WGA-uitkering,
   - rechten en plichten van werkgever en werknemer in het kader van de Wet verbetering poortwachter,
   - terugkeer naar werk (re-integratie).

7. Kwaliteitscriteria re-integratiebedrijven
   Om de kwaliteit van de re-integratiebedrijven en de dienstverlening van deze bedrijven te garanderen, zijn inhoudelijke eisen geformuleerd waaraan de te contracteren re-integratiebedrijven moeten voldoen. Deze criteria zijn opgenomen in Bijlage VI Kwaliteitscriteria re-integratiebedrijven.

Artikel 16

Artikel 16: Pensioenregeling

In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waaraan werknemer deelneemt op de grondslag van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden.

Artikel 17

Artikel 17: Tussentijdse wijzigingen

Indien ingeval van bijzondere, onvoorziene omstandigheden, hetzij van sociale, hetzij van economische aard, één der partijen tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen in de lonen en/of tarieven noodzakelijk of gewenst acht, is de wederpartij gehouden daarover overleg te plegen.

Indien dit overleg niet binnen twee maanden na indiening van het wijzigingsvoorstel tot overeenstemming heeft geleid, zijn partijen bevoegd deze overeenkomst met een opzegtermijn van twee maanden op te zeggen.

Artikel 18

Artikel 18: Looptijd cao

Deze cao is ingegaan op 1 januari 2025 en eindigt op 31 december 2026 van rechtswege, zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend:

Mars Food Europe C.V.
Te Oud-Beijerland

FNV
te Utrecht

BIJLAGE I Functielijst

Schaal	Functie
Salarisschaal 10	Shift Technician (Technische Dienst) PM Planner (Technische Dienst) PM Technician (Technische Dienst) Store-keeper (Technische Dienst) Factory IT technician (Technische Dienst) Lead Operator (Operations)
Salarisschaal 12	Area Operator (Operations)
Salarisschaal 14	Sectie Operator (Operations) MQM Operator (Operations)
Salarisschaal 16	Junior Operator (Operations)

BIJLAGE II Salarisschalen per 15 juli 2024

Salarisschalen per 15 juli 2024

15/07/2024	cao verhoging	2,40%				
		REFERENTIE 40 Per 1-1-2024	REFERENTIE 40 Per 15-7-2024	DAGDIENST 39,3 Per 15-7-2024	3 PLOEGEN 37,1 Per 15-7-2024	TECHN DIENST 37 Per 15-7-2024
Salaris-schaal 8	Stap 25	5947,00	6089,72	5983,15	5648,22	5633,00
	Stap 24	5888,12	6029,43	5923,92	5592,30	5577,22
	Stap 23	5829,82	5969,73	5865,26	5536,93	5522,00
	Stap 22	5772,10	5910,63	5807,19	5482,11	5467,33
	Stap 21	5714,95	5852,11	5749,69	5427,83	5413,20
	Stap 20	5658,36	5794,16	5692,77	5374,09	5359,60
	Stap 19	5602,34	5736,80	5636,40	5320,88	5306,54
	Stap 18	5546,87	5680,00	5580,60	5268,20	5254,00
	Stap 17	5491,95	5623,76	5525,34	5216,04	5201,98
	Stap 16	5437,58	5568,08	5470,64	5164,39	5150,47
	Stap 15	5383,74	5512,95	5416,47	5113,26	5099,48
	Stap 14	5330,43	5458,36	5362,84	5062,63	5048,99
	Stap 13	5277,66	5404,32	5309,75	5012,51	4999,00
	Stap 12	5225,40	5350,81	5257,17	4962,88	4949,50
	Stap 11	5173,67	5297,84	5205,12	4913,74	4900,50
	Stap 10	5122,44	5245,38	5153,59	4865,09	4851,98
	Stap 9	5071,73	5193,45	5102,56	4816,92	4803,94
	Stap 8	5021,51	5142,03	5052,04	4769,23	4756,37
	Stap 7	4971,79	5091,12	5002,02	4722,01	4709,28
	Stap 6	4922,57	5040,71	4952,50	4675,26	4662,66
	Stap 5	4873,83	4990,80	4903,46	4628,97	4616,49
	Stap 4	4825,57	4941,39	4854,91	4583,14	4570,78
	Stap 3	4777,79	4892,46	4806,84	4537,76	4525,53
	Stap 2	4730,49	4844,02	4759,25	4492,83	4480,72
	Stap 1	4683,65	4796,06	4712,13	4448,35	4436,36
	TS A	4637,28	4748,58	4665,48	4404,30	4392,43
	TS B	4591,37	4701,56	4619,28	4360,70	4348,94
	TS C	4545,91	4655,01	4573,55	4317,52	4305,88
	TS D	4500,90	4608,92	4528,26	4274,77	4263,25
	TS E	4456,34	4563,29	4483,43	4232,45	4221,04
Salaris-schaal 9	Stap 25	5271,07	5397,58	5303,12	5006,25	4992,76
	Stap 24	5218,88	5344,14	5250,62	4956,69	4943,33
	Stap 23	5167,21	5291,23	5198,63	4907,61	4894,38
	Stap 22	5116,05	5238,84	5147,16	4859,02	4845,92
	Stap 21	5065,40	5186,97	5096,20	4810,91	4797,94
	Stap 20	5015,25	5135,61	5045,74	4763,28	4750,44
	Stap 19	4965,59	5084,76	4995,78	4716,12	4703,41
	Stap 18	4916,43	5034,42	4946,32	4669,42	4656,84
	Stap 17	4867,75	4984,57	4897,34	4623,19	4610,73
	Stap 16	4819,55	4935,22	4848,86	4577,42	4565,08

	Stap 15	4771,83	4886,36	4800,85	4532,10	4519,88
	Stap 14	4724,59	4837,98	4753,31	4487,22	4475,13
	Stap 13	4677,81	4790,08	4706,25	4442,80	4430,82
	Stap 12	4631,50	4742,65	4659,65	4398,81	4386,95
	Stap 11	4585,64	4695,69	4613,52	4355,26	4343,52
	Stap 10	4540,24	4649,20	4567,84	4312,13	4300,51
	Stap 9	4495,28	4603,17	4522,61	4269,44	4257,93
	Stap 8	4450,78	4557,59	4477,84	4227,17	4215,77
	Stap 7	4406,71	4512,47	4433,50	4185,32	4174,03
	Stap 6	4363,08	4467,79	4389,61	4143,88	4132,71
	Stap 5	4319,88	4423,56	4346,14	4102,85	4091,79
	Stap 4	4277,11	4379,76	4303,11	4062,23	4051,28
	Stap 3	4234,76	4336,39	4260,51	4022,01	4011,16
	Stap 2	4192,83	4293,46	4218,32	3982,18	3971,45
	Stap 1	4151,32	4250,95	4176,56	3942,76	3932,13
	TS A	4110,22	4208,86	4135,21	3903,72	3893,20
	TS B	4069,52	4167,19	4094,26	3865,07	3854,65
	TS C	4029,23	4125,93	4053,73	3826,80	3816,49
	TS D	3989,34	4085,08	4013,59	3788,91	3778,70
	TS E	3949,84	4044,63	3973,85	3751,40	3741,29
Salaris-schaal 10	Stap 25	4690,17	4802,74	4718,69	4454,54	4442,53
	Stap 24	4643,74	4755,19	4671,97	4410,44	4398,55
	Stap 23	4597,76	4708,11	4625,71	4366,77	4355,00
	Stap 22	4552,24	4661,49	4579,91	4323,53	4311,88
	Stap 21	4507,16	4615,34	4534,57	4280,72	4269,19
	Stap 20	4462,54	4569,64	4489,67	4238,34	4226,92
	Stap 19	4418,36	4524,40	4445,22	4196,38	4185,07
	Stap 18	4374,61	4479,60	4401,21	4154,83	4143,63
	Stap 17	4331,30	4435,25	4357,63	4113,69	4102,60
	Stap 16	4288,41	4391,33	4314,49	4072,96	4061,98
	Stap 15	4245,95	4347,86	4271,77	4032,64	4021,77
	Stap 14	4203,91	4304,81	4229,47	3992,71	3981,95
	Stap 13	4162,29	4262,19	4187,60	3953,18	3942,52
	Stap 12	4121,08	4219,99	4146,14	3914,04	3903,49
	Stap 11	4080,28	4178,20	4105,09	3875,28	3864,84
	Stap 10	4039,88	4136,84	4064,44	3836,92	3826,57
	Stap 9	3999,88	4095,88	4024,20	3798,93	3788,69
	Stap 8	3960,28	4055,32	3984,36	3761,31	3751,17
	Stap 7	3921,07	4015,17	3944,91	3724,07	3714,03
	Stap 6	3882,24	3975,42	3905,85	3687,20	3677,26
	Stap 5	3843,81	3936,06	3867,18	3650,69	3640,85
	Stap 4	3805,75	3897,09	3828,89	3614,55	3604,81
	Stap 3	3768,07	3858,50	3790,98	3578,76	3569,11
	Stap 2	3730,76	3820,30	3753,44	3543,33	3533,78
	Stap 1	3693,82	3782,47	3716,28	3508,24	3498,79
	TS A	3657,25	3745,02	3679,49	3473,51	3464,15
	TS B	3621,04	3707,94	3643,06	3439,12	3429,85
	TS C	3585,19	3671,23	3606,99	3405,07	3395,89
	TS D	3549,69	3634,88	3571,27	3371,35	3362,27
	TS E	3514,54	3598,89	3535,91	3337,97	3328,98
Salaris-	Stap 25	4186,19	4286,66	4211,64	3975,88	3965,16

schaal 11	Stap 24	4144,74	4244,22	4169,94	3936,51	3925,90
	Stap 23	4103,70	4202,19	4128,66	3897,53	3887,03
	Stap 22	4063,07	4160,59	4087,78	3858,95	3848,54
	Stap 21	4022,85	4119,39	4047,30	3820,74	3810,44
	Stap 20	3983,02	4078,61	4007,23	3782,91	3772,71
	Stap 19	3943,58	4038,23	3967,56	3745,45	3735,36
	Stap 18	3904,53	3998,24	3928,27	3708,37	3698,37
	Stap 17	3865,88	3958,66	3889,38	3671,65	3661,76
	Stap 16	3827,60	3919,46	3850,87	3635,30	3625,50
	Stap 15	3789,70	3880,66	3812,74	3599,31	3589,61
	Stap 14	3752,18	3842,23	3774,99	3563,67	3554,07
	Stap 13	3715,03	3804,19	3737,62	3528,39	3518,88
	Stap 12	3678,25	3766,53	3700,61	3493,45	3484,04
	Stap 11	3641,83	3729,23	3663,97	3458,86	3449,54
	Stap 10	3605,77	3692,31	3627,70	3424,62	3415,39
	Stap 9	3570,07	3655,75	3591,78	3390,71	3381,57
	Stap 8	3534,72	3619,56	3556,22	3357,14	3348,09
	Stap 7	3499,73	3583,72	3521,01	3323,90	3314,94
	Stap 6	3465,08	3548,24	3486,14	3290,99	3282,12
	Stap 5	3430,77	3513,11	3451,63	3258,41	3249,62
	Stap 4	3396,80	3478,32	3417,45	3226,15	3217,45
	Stap 3	3363,17	3443,88	3383,62	3194,20	3185,59
	Stap 2	3329,87	3409,79	3350,12	3162,58	3154,05
	Stap 1	3296,90	3376,03	3316,95	3131,26	3122,82
	TS A	3264,26	3342,60	3284,10	3100,26	3091,91
	TS B	3231,94	3309,51	3251,59	3069,57	3061,29
	TS C	3199,94	3276,74	3219,40	3039,17	3030,98
	TS D	3168,26	3244,30	3187,52	3009,08	3000,97
	TS E	3136,89	3212,17	3155,96	2979,29	2971,26
Salaris-schaal 12	Stap 25	3980,80	4076,34	4005,01	3780,81	3770,62
	Stap 24	3941,39	4035,98	3965,35	3743,37	3733,29
	Stap 23	3902,37	3996,02	3926,09	3706,31	3696,32
	Stap 22	3863,73	3956,46	3887,22	3669,62	3659,72
	Stap 21	3825,47	3917,29	3848,73	3633,28	3623,49
	Stap 20	3787,60	3878,50	3810,63	3597,31	3587,61
	Stap 19	3750,10	3840,10	3772,90	3561,69	3552,09
	Stap 18	3712,97	3802,08	3735,54	3526,43	3516,92
	Stap 17	3676,21	3764,43	3698,56	3491,51	3482,10
	Stap 16	3639,81	3727,16	3661,94	3456,94	3447,63
	Stap 15	3603,77	3690,26	3625,68	3422,72	3413,49
	Stap 14	3568,09	3653,72	3589,78	3388,83	3379,69
	Stap 13	3532,76	3617,55	3554,24	3355,28	3346,23
	Stap 12	3497,78	3581,73	3519,05	3322,06	3313,10
	Stap 11	3463,15	3546,27	3484,21	3289,16	3280,30
	Stap 10	3428,86	3511,16	3449,71	3256,60	3247,82
	Stap 9	3394,91	3476,39	3415,56	3224,35	3215,66
	Stap 8	3361,30	3441,97	3381,74	3192,43	3183,82
	Stap 7	3328,02	3407,89	3348,26	3160,82	3152,30
	Stap 6	3295,07	3374,15	3315,10	3129,53	3121,09
	Stap 5	3262,45	3340,74	3282,28	3098,54	3090,19
	Stap 4	3230,14	3307,67	3249,78	3067,86	3059,59

	Stap 3	3198,16	3274,92	3217,61	3037,49	3029,30
	Stap 2	3166,50	3242,49	3185,75	3007,41	2999,31
	Stap 1	3135,15	3210,39	3154,21	2977,64	2969,61
	TS A	3104,11	3178,60	3122,98	2948,16	2940,21
	TS B	3073,37	3147,13	3092,06	2918,97	2911,10
	TS C	3042,94	3115,97	3061,44	2890,07	2882,28
	TS D	3012,81	3085,12	3031,13	2861,45	2853,74
	TS E	2982,98	3054,58	3001,12	2833,12	2825,48
Salaris-schaal 13	Stap 25	3811,88	3903,37	3835,06	3620,37	3610,62
	Stap 24	3774,14	3864,72	3797,09	3584,53	3574,87
	Stap 23	3736,77	3826,46	3759,49	3549,04	3539,47
	Stap 22	3699,78	3788,57	3722,27	3513,90	3504,43
	Stap 21	3663,14	3751,06	3685,42	3479,11	3469,73
	Stap 20	3626,88	3713,92	3648,93	3444,66	3435,38
	Stap 19	3590,97	3677,15	3612,80	3410,56	3401,36
	Stap 18	3555,41	3640,74	3577,03	3376,79	3367,69
	Stap 17	3520,21	3604,70	3541,61	3343,35	3334,34
	Stap 16	3485,36	3569,01	3506,55	3310,25	3301,33
	Stap 15	3450,85	3533,67	3471,83	3277,48	3268,64
	Stap 14	3416,68	3498,68	3437,45	3245,03	3236,28
	Stap 13	3382,85	3464,04	3403,42	3212,90	3204,24
	Stap 12	3349,36	3429,74	3369,72	3181,09	3172,51
	Stap 11	3316,20	3395,79	3336,36	3149,59	3141,10
	Stap 10	3283,36	3362,16	3303,33	3118,41	3110,00
	Stap 9	3250,86	3328,88	3270,62	3087,53	3079,21
	Stap 8	3218,67	3295,92	3238,24	3056,96	3048,72
	Stap 7	3186,80	3263,28	3206,18	3026,70	3018,54
	Stap 6	3155,25	3230,97	3174,43	2996,73	2988,65
	Stap 5	3124,01	3198,98	3143,00	2967,06	2959,06
	Stap 4	3093,08	3167,31	3111,88	2937,68	2929,76
	Stap 3	3062,45	3135,95	3081,07	2908,59	2900,76
	Stap 2	3032,13	3104,90	3050,57	2879,80	2872,03
	Stap 1	3002,11	3074,16	3020,36	2851,28	2843,60
	TS A	2972,39	3043,72	2990,46	2823,05	2815,44
	TS B	2942,96	3013,59	2960,85	2795,10	2787,57
	TS C	2913,82	2983,75	2931,53	2767,43	2759,97
	TS D	2884,97	2954,21	2902,51	2740,03	2732,64
	TS E	2856,40	2924,96	2873,77	2712,90	2705,59
Salaris-schaal 14	Stap 25	3634,75	3721,99	3656,85	3452,14	3442,84
	Stap 24	3598,76	3685,13	3620,65	3417,96	3408,75
	Stap 23	3563,13	3648,65	3584,80	3384,12	3375,00
	Stap 22	3527,85	3612,52	3549,30	3350,62	3341,58
	Stap 21	3492,93	3576,76	3514,16	3317,44	3308,50
	Stap 20	3458,34	3541,34	3479,37	3284,59	3275,74
	Stap 19	3424,10	3506,28	3444,92	3252,07	3243,31
	Stap 18	3390,20	3471,56	3410,81	3219,88	3211,20
	Stap 17	3356,63	3437,19	3377,04	3188,00	3179,40
	Stap 16	3323,40	3403,16	3343,60	3156,43	3147,92
	Stap 15	3290,49	3369,47	3310,50	3125,18	3116,76
	Stap 14	3257,91	3336,10	3277,72	3094,24	3085,90
	Stap 13	3225,66	3303,07	3245,27	3063,60	3055,34

	Stap 12	3193,72	3270,37	3213,14	3033,27	3025,09
	Stap 11	3162,10	3237,99	3181,33	3003,24	2995,14
	Stap 10	3130,79	3205,93	3149,83	2973,50	2965,49
	Stap 9	3099,79	3174,19	3118,64	2944,06	2936,12
	Stap 8	3069,10	3142,76	3087,76	2914,91	2907,05
	Stap 7	3038,72	3111,64	3057,19	2886,05	2878,27
	Stap 6	3008,63	3080,84	3026,92	2857,48	2849,77
	Stap 5	2978,84	3050,33	2996,95	2829,18	2821,56
	Stap 4	2949,35	3020,13	2967,28	2801,17	2793,62
	Stap 3	2920,15	2990,23	2937,90	2773,44	2765,96
	Stap 2	2891,23	2960,62	2908,81	2745,98	2738,58
	Stap 1	2862,61	2931,31	2880,01	2718,79	2711,46
	TS A	2834,27	2902,29	2851,50	2691,87	2684,62
	TS B	2806,20	2873,55	2823,26	2665,22	2658,04
	TS C	2778,42	2845,10	2795,31	2638,83	2631,72
	TS D	2750,91	2816,93	2767,64	2612,70	2605,66
	TS E	2723,67	2789,04	2740,23	2586,84	2579,86
Salaris-schaal 15	Stap 25	3496,62	3580,54	3517,88	3320,95	3312,00
	Stap 24	3462,00	3545,09	3483,05	3288,07	3279,21
	Stap 23	3427,72	3509,99	3448,56	3255,52	3246,74
	Stap 22	3393,79	3475,24	3414,42	3223,28	3214,59
	Stap 21	3360,18	3440,83	3380,61	3191,37	3182,77
	Stap 20	3326,92	3406,76	3347,14	3159,77	3151,25
	Stap 19	3293,98	3373,03	3314,00	3128,49	3120,05
	Stap 18	3261,36	3339,63	3281,19	3097,51	3089,16
	Stap 17	3229,07	3306,57	3248,70	3066,84	3058,58
	Stap 16	3197,10	3273,83	3216,54	3036,48	3028,29
	Stap 15	3165,45	3241,42	3184,69	3006,41	2998,31
	Stap 14	3134,10	3209,32	3153,16	2976,65	2968,62
	Stap 13	3103,07	3177,55	3121,94	2947,18	2939,23
	Stap 12	3072,35	3146,09	3091,03	2918,00	2910,13
	Stap 11	3041,93	3114,94	3060,43	2889,10	2881,32
	Stap 10	3011,81	3084,10	3030,12	2860,50	2852,79
	Stap 9	2981,99	3053,56	3000,12	2832,18	2824,54
	Stap 8	2952,47	3023,33	2970,42	2804,14	2796,58
	Stap 7	2923,24	2993,39	2941,01	2776,37	2768,89
	Stap 6	2894,29	2963,76	2911,89	2748,88	2741,47
	Stap 5	2865,64	2934,41	2883,06	2721,67	2714,33
	Stap 4	2837,26	2905,36	2854,51	2694,72	2687,46
	Stap 3	2809,17	2876,59	2826,25	2668,04	2660,85
	Stap 2	2781,36	2848,11	2798,27	2641,62	2634,50
	Stap 1	2753,82	2819,91	2770,56	2615,47	2608,42
	TS A	2726,56	2791,99	2743,13	2589,57	2582,59
	TS B	2699,56	2764,35	2715,97	2563,93	2557,02
	TS C	2672,83	2736,98	2689,08	2538,55	2531,71
	TS D	2646,37	2709,88	2662,46	2513,41	2506,64
	TS E	2620,17	2683,05	2636,10	2488,53	2481,82
Salaris-schaal 16	Stap 25	3248,37	3326,33	3268,12	3085,17	3076,86
	Stap 24	3216,21	3293,40	3235,76	3054,63	3046,39
	Stap 23	3184,37	3260,79	3203,73	3024,38	3016,23
	Stap 22	3152,84	3228,51	3172,01	2994,44	2986,37

	Stap 21	3121,62	3196,54	3140,60	2964,79	2956,80
	Stap 20	3090,71	3164,89	3109,51	2935,44	2927,52
	Stap 19	3060,11	3133,56	3078,72	2906,37	2898,54
	Stap 18	3029,82	3102,53	3048,24	2877,60	2869,84
	Stap 17	2999,82	3071,81	3018,06	2849,11	2841,43
	Stap 16	2970,12	3041,40	2988,17	2820,90	2813,29
	Stap 15	2940,71	3011,29	2958,59	2792,97	2785,44
	Stap 14	2911,59	2981,47	2929,30	2765,31	2757,86
	Stap 13	2882,77	2951,95	2900,29	2737,94	2730,56
	Stap 12	2854,22	2922,72	2871,58	2710,83	2703,52
	Stap 11	2825,96	2893,79	2843,15	2683,99	2676,75
	Stap 10	2797,98	2865,14	2815,00	2657,41	2650,25
	Stap 9	2770,28	2836,77	2787,12	2631,10	2624,01
	Stap 8	2742,85	2808,68	2759,53	2605,05	2598,03
	Stap 7	2715,70	2780,87	2732,21	2579,26	2572,31
	Stap 6	2688,81	2753,34	2705,16	2553,72	2546,84
	Stap 5	2662,19	2726,08	2678,37	2528,44	2521,62
	Stap 4	2635,83	2699,09	2651,85	2503,40	2496,66
	Stap 3	2609,73	2672,36	2625,60	2478,62	2471,94
	Stap 2	2583,89	2645,90	2599,60	2454,08	2447,46
	Stap 1	2558,31	2619,71	2573,86	2429,78	2423,23
	TS A	2532,98	2593,77	2548,38	2405,72	2399,24
	TS B	2507,90	2568,09	2523,15	2381,90	2375,48
	TS C	2483,07	2542,66	2498,17	2358,32	2351,96
	TS D	2458,48	2517,49	2473,43	2334,97	2328,68
	TS E	2434,14	2492,56	2448,94	2311,85	2305,62
Salaris-schaal 17	Stap 25	3082,38	3156,36	3101,12	2927,52	2919,63
	Stap 24	3051,86	3125,11	3070,42	2898,54	2890,72
	Stap 23	3021,65	3094,16	3040,02	2869,84	2862,10
	Stap 22	2991,73	3063,53	3009,92	2841,42	2833,76
	Stap 21	2962,11	3033,20	2980,12	2813,29	2805,71
	Stap 20	2932,78	3003,17	2950,61	2785,44	2777,93
	Stap 19	2903,74	2973,43	2921,40	2757,86	2750,42
	Stap 18	2874,99	2943,99	2892,47	2730,55	2723,19
	Stap 17	2846,53	2914,84	2863,83	2703,52	2696,23
	Stap 16	2818,34	2885,98	2835,48	2676,75	2669,53
	Stap 15	2790,44	2857,41	2807,40	2650,25	2643,10
	Stap 14	2762,81	2829,12	2779,61	2624,01	2616,93
	Stap 13	2735,46	2801,11	2752,09	2598,03	2591,02
	Stap 12	2708,37	2773,37	2724,84	2572,30	2565,37
	Stap 11	2681,56	2745,91	2697,86	2546,84	2539,97
	Stap 10	2655,01	2718,73	2671,15	2521,62	2514,82
	Stap 9	2628,72	2691,81	2644,70	2496,65	2489,92
	Stap 8	2602,69	2665,16	2618,52	2471,93	2465,27
	Stap 7	2576,92	2638,77	2592,59	2447,46	2440,86
	Stap 6	2551,41	2612,64	2566,92	2423,23	2416,69
	Stap 5	2526,15	2586,78	2541,51	2399,23	2392,77
	Stap 4	2501,14	2561,16	2516,34	2375,48	2369,08
	Stap 3	2476,37	2535,81	2491,43	2351,96	2345,62
	Stap 2	2451,85	2510,70	2466,76	2328,67	2322,40
	Stap 1	2427,58	2485,84	2442,34	2305,62	2299,40

	TS A	2403,54	2461,23	2418,16	2282,79	2276,64
	TS B	2379,75	2436,86	2394,21	2260,19	2254,09
	TS C	2356,18	2412,73	2370,51	2237,81	2231,78
	TS D	2332,85	2388,84	2347,04	2215,65	2209,68
	TS E	2309,76	2365,19	2323,80	2193,72	2187,80
Salaris-schaal 18	Stap 25	2924,87	2995,07	2942,65	2777,92	2770,44
	Stap 24	2895,91	2965,41	2913,52	2750,42	2743,01
	Stap 23	2867,24	2936,05	2884,67	2723,19	2715,85
	Stap 22	2838,85	2906,98	2856,11	2696,23	2688,96
	Stap 21	2810,74	2878,20	2827,83	2669,53	2662,34
	Stap 20	2782,91	2849,70	2799,83	2643,10	2635,98
	Stap 19	2755,36	2821,49	2772,11	2616,93	2609,88
	Stap 18	2728,08	2793,55	2744,67	2591,02	2584,04
	Stap 17	2701,07	2765,89	2717,49	2565,37	2558,45
	Stap 16	2674,33	2738,51	2690,59	2539,97	2533,12
	Stap 15	2647,85	2711,40	2663,95	2514,82	2508,04
	Stap 14	2621,63	2684,55	2637,57	2489,92	2483,21
	Stap 13	2595,67	2657,97	2611,46	2465,27	2458,62
	Stap 12	2569,97	2631,65	2585,60	2440,86	2434,28
	Stap 11	2544,53	2605,60	2560,00	2416,69	2410,18
	Stap 10	2519,34	2579,80	2534,65	2392,76	2386,31
	Stap 9	2494,39	2554,26	2509,56	2369,07	2362,69
	Stap 8	2469,69	2528,97	2484,71	2345,62	2339,29
	Stap 7	2445,24	2503,93	2460,11	2322,39	2316,13
	Stap 6	2421,03	2479,14	2435,75	2299,40	2293,20
	Stap 5	2397,06	2454,59	2411,64	2276,63	2270,50
	Stap 4	2373,33	2430,29	2387,76	2254,09	2248,02
	Stap 3	2349,83	2406,23	2364,12	2231,77	2225,76
	Stap 2	2326,56	2382,40	2340,71	2209,68	2203,72
	Stap 1	2303,53	2358,81	2317,53	2187,80	2181,90
	TS A	2280,72	2335,46	2294,59	2166,14	2160,30
	TS B	2258,14	2312,34	2271,87	2144,69	2138,91
	TS C	2235,78	2289,44	2249,38	2123,46	2117,73
	TS D	2213,65	2266,77	2227,10	2102,43	2096,77
	TS E	2191,73	2244,33	2205,05	2081,62	2076,01

BIJLAGE III **Salarisschalen per 10 februari 2025**

10/02/2025 **cao verhoging** **4,50%**

		REFERENTIE 40 Per 15-7-2024	REFERENTIE 40 Per 10-2-2025	DAGDIENST 40 Per 10-2-2025	3 PLOEGEN 37,1 Per 10-2-2025	TECHN DIENST 37 Per 10-2-2025
Salaris-schaal 8	Stap 25	6089,72	6363,76	6252,40	5902,39	5886,48
	Stap 24	6029,43	6300,75	6190,49	5843,95	5828,20
	Stap 23	5969,73	6238,37	6129,20	5786,09	5770,49
	Stap 22	5910,63	6176,61	6068,51	5728,80	5713,36
	Stap 21	5852,11	6115,45	6008,43	5672,08	5656,79
	Stap 20	5794,16	6054,90	5948,94	5615,92	5600,78
	Stap 19	5736,80	5994,95	5890,04	5560,32	5545,33
	Stap 18	5680,00	5935,60	5831,72	5505,27	5490,43
	Stap 17	5623,76	5876,83	5773,98	5450,76	5436,07
	Stap 16	5568,08	5818,64	5716,82	5396,79	5382,24
	Stap 15	5512,95	5761,03	5660,21	5343,36	5328,95
	Stap 14	5458,36	5703,99	5604,17	5290,45	5276,19
	Stap 13	5404,32	5647,52	5548,68	5238,07	5223,95
	Stap 12	5350,81	5591,60	5493,75	5186,21	5172,23
	Stap 11	5297,84	5536,24	5439,35	5134,86	5121,02
	Stap 10	5245,38	5481,42	5385,50	5084,02	5070,32
	Stap 9	5193,45	5427,15	5332,18	5033,68	5020,12
	Stap 8	5142,03	5373,42	5279,38	4983,85	4970,41
	Stap 7	5091,12	5320,22	5227,11	4934,50	4921,20
	Stap 6	5040,71	5267,54	5175,36	4885,64	4872,47
	Stap 5	4990,80	5215,39	5124,12	4837,27	4824,23
	Stap 4	4941,39	5163,75	5073,38	4789,38	4776,47
	Stap 3	4892,46	5112,62	5023,15	4741,96	4729,18
	Stap 2	4844,02	5062,00	4973,42	4695,01	4682,35
	Stap 1	4796,06	5011,88	4924,18	4648,52	4635,99
	TS A	4748,58	4962,26	4875,42	4602,50	4590,09
	TS B	4701,56	4913,13	4827,15	4556,93	4544,65
	TS C	4655,01	4864,49	4779,36	4511,81	4499,65
	TS D	4608,92	4816,32	4732,04	4467,14	4455,10
	TS E	4563,29	4768,64	4685,18	4422,91	4410,99
Salaris-schaal 9	Stap 25	5397,58	5640,47	5541,76	5231,54	5217,43
	Stap 24	5344,14	5584,62	5486,89	5179,74	5165,78
	Stap 23	5291,23	5529,33	5432,57	5128,45	5114,63
	Stap 22	5238,84	5474,58	5378,78	5077,68	5063,99
	Stap 21	5186,97	5420,38	5325,52	5027,40	5013,85
	Stap 20	5135,61	5366,71	5272,80	4977,63	4964,21
	Stap 19	5084,76	5313,58	5220,59	4928,34	4915,06
	Stap 18	5034,42	5260,97	5168,90	4879,55	4866,40
	Stap 17	4984,57	5208,88	5117,72	4831,24	4818,21
	Stap 16	4935,22	5157,31	5067,05	4783,40	4770,51
	Stap 15	4886,36	5106,24	5016,88	4736,04	4723,28

	Stap 14	4837,98	5055,69	4967,21	4689,15	4676,51
	Stap 13	4790,08	5005,63	4918,03	4642,72	4630,21
	Stap 12	4742,65	4956,07	4869,34	4596,76	4584,36
	Stap 11	4695,69	4907,00	4821,13	4551,24	4538,98
	Stap 10	4649,20	4858,42	4773,39	4506,18	4494,03
	Stap 9	4603,17	4810,31	4726,13	4461,57	4449,54
	Stap 8	4557,59	4762,69	4679,34	4417,39	4405,48
	Stap 7	4512,47	4715,53	4633,01	4373,65	4361,87
	Stap 6	4467,79	4668,84	4587,14	4330,35	4318,68
	Stap 5	4423,56	4622,62	4541,72	4287,48	4275,92
	Stap 4	4379,76	4576,85	4496,75	4245,03	4233,58
	Stap 3	4336,39	4531,53	4452,23	4203,00	4191,67
	Stap 2	4293,46	4486,67	4408,15	4161,38	4150,17
	Stap 1	4250,95	4442,24	4364,50	4120,18	4109,08
	TS A	4208,86	4398,26	4321,29	4079,39	4068,39
	TS B	4167,19	4354,71	4278,51	4039,00	4028,11
	TS C	4125,93	4311,60	4236,14	3999,01	3988,23
	TS D	4085,08	4268,91	4194,20	3959,41	3948,74
	TS E	4044,63	4226,64	4152,68	3920,21	3909,64
Salaris-schaal 10	Stap 25	4802,74	5018,86	4931,03	4654,99	4642,45
	Stap 24	4755,19	4969,17	4882,21	4608,90	4596,48
	Stap 23	4708,11	4919,97	4833,87	4563,27	4550,97
	Stap 22	4661,49	4871,26	4786,01	4518,09	4505,91
	Stap 21	4615,34	4823,03	4738,62	4473,36	4461,30
	Stap 20	4569,64	4775,27	4691,71	4429,07	4417,13
	Stap 19	4524,40	4727,99	4645,25	4385,21	4373,39
	Stap 18	4479,60	4681,18	4599,26	4341,80	4330,09
	Stap 17	4435,25	4634,83	4553,72	4298,81	4287,22
	Stap 16	4391,33	4588,94	4508,64	4256,25	4244,77
	Stap 15	4347,86	4543,51	4464,00	4214,11	4202,75
	Stap 14	4304,81	4498,52	4419,80	4172,38	4161,14
	Stap 13	4262,19	4453,98	4376,04	4131,07	4119,94
	Stap 12	4219,99	4409,89	4332,71	4090,17	4079,14
	Stap 11	4178,20	4366,22	4289,81	4049,67	4038,76
	Stap 10	4136,84	4322,99	4247,34	4009,58	3998,77
	Stap 9	4095,88	4280,19	4205,29	3969,88	3959,18
	Stap 8	4055,32	4237,81	4163,65	3930,57	3919,98
	Stap 7	4015,17	4195,85	4122,43	3891,66	3881,17
	Stap 6	3975,42	4154,31	4081,61	3853,12	3842,74
	Stap 5	3936,06	4113,18	4041,20	3814,97	3804,69
	Stap 4	3897,09	4072,46	4001,19	3777,20	3767,02
	Stap 3	3858,50	4032,13	3961,57	3739,80	3729,72
	Stap 2	3820,30	3992,21	3922,35	3702,78	3692,80
	Stap 1	3782,47	3952,69	3883,51	3666,12	3656,23
	TS A	3745,02	3913,55	3845,06	3629,82	3620,03
	TS B	3707,94	3874,80	3806,99	3593,88	3584,19
	TS C	3671,23	3836,44	3769,30	3558,30	3548,70
	TS D	3634,88	3798,45	3731,98	3523,06	3513,57
	TS E	3598,89	3760,84	3695,03	3488,18	3478,78

Salaris-schaal 11	Stap 25	4286,66	4479,56	4401,17	4154,79	4143,59
	Stap 24	4244,22	4435,21	4357,59	4113,65	4102,56
	Stap 23	4202,19	4391,29	4314,44	4072,92	4061,95
	Stap 22	4160,59	4347,81	4271,73	4032,60	4021,73
	Stap 21	4119,39	4304,77	4229,43	3992,67	3981,91
	Stap 20	4078,61	4262,15	4187,56	3953,14	3942,48
	Stap 19	4038,23	4219,95	4146,10	3914,00	3903,45
	Stap 18	3998,24	4178,16	4105,05	3875,25	3864,80
	Stap 17	3958,66	4136,80	4064,40	3836,88	3826,54
	Stap 16	3919,46	4095,84	4024,16	3798,89	3788,65
	Stap 15	3880,66	4055,28	3984,32	3761,28	3751,14
	Stap 14	3842,23	4015,13	3944,87	3724,04	3714,00
	Stap 13	3804,19	3975,38	3905,81	3687,16	3677,23
	Stap 12	3766,53	3936,02	3867,14	3650,66	3640,82
	Stap 11	3729,23	3897,05	3828,85	3614,51	3604,77
	Stap 10	3692,31	3858,46	3790,94	3578,73	3569,08
	Stap 9	3655,75	3820,26	3753,41	3543,29	3533,74
	Stap 8	3619,56	3782,44	3716,24	3508,21	3498,75
	Stap 7	3583,72	3744,99	3679,45	3473,48	3464,11
	Stap 6	3548,24	3707,91	3643,02	3439,09	3429,82
	Stap 5	3513,11	3671,20	3606,95	3405,03	3395,86
	Stap 4	3478,32	3634,85	3571,24	3371,32	3362,23
	Stap 3	3443,88	3598,86	3535,88	3337,94	3328,94
	Stap 2	3409,79	3563,23	3500,87	3304,89	3295,99
	Stap 1	3376,03	3527,95	3466,21	3272,17	3263,35
	TS A	3342,60	3493,02	3431,89	3239,77	3231,04
	TS B	3309,51	3458,43	3397,91	3207,70	3199,05
	TS C	3276,74	3424,19	3364,27	3175,94	3167,38
	TS D	3244,30	3390,29	3330,96	3144,49	3136,02
	TS E	3212,17	3356,72	3297,98	3113,36	3104,97
Salaris-schaal 12	Stap 25	4076,34	4259,78	4185,23	3950,95	3940,30
	Stap 24	4035,98	4217,60	4143,80	3911,83	3901,28
	Stap 23	3996,02	4175,84	4102,77	3873,10	3862,66
	Stap 22	3956,46	4134,50	4062,15	3834,75	3824,41
	Stap 21	3917,29	4093,56	4021,93	3796,78	3786,55
	Stap 20	3878,50	4053,03	3982,11	3759,19	3749,06
	Stap 19	3840,10	4012,90	3942,68	3721,97	3711,94
	Stap 18	3802,08	3973,17	3903,64	3685,12	3675,18
	Stap 17	3764,43	3933,83	3864,99	3648,63	3638,80
	Stap 16	3727,16	3894,89	3826,73	3612,51	3602,77
	Stap 15	3690,26	3856,32	3788,84	3576,74	3567,10
	Stap 14	3653,72	3818,14	3751,32	3541,33	3531,78
	Stap 13	3617,55	3780,34	3714,18	3506,26	3496,81
	Stap 12	3581,73	3742,91	3677,41	3471,55	3462,19
	Stap 11	3546,27	3705,85	3641,00	3437,18	3427,91
	Stap 10	3511,16	3669,16	3604,95	3403,14	3393,97
	Stap 9	3476,39	3632,83	3569,26	3369,45	3360,37
	Stap 8	3441,97	3596,86	3533,92	3336,09	3327,10
	Stap 7	3407,89	3561,25	3498,93	3303,06	3294,16

	Stap 6	3374,15	3525,99	3464,28	3270,35	3261,54
	Stap 5	3340,74	3491,08	3429,98	3237,98	3229,25
	Stap 4	3307,67	3456,51	3396,02	3205,92	3197,27
	Stap 3	3274,92	3422,29	3362,40	3174,17	3165,62
	Stap 2	3242,49	3388,41	3329,11	3142,75	3134,28
	Stap 1	3210,39	3354,86	3296,15	3111,63	3103,24
	TS A	3178,60	3321,64	3263,51	3080,82	3072,52
	TS B	3147,13	3288,75	3231,20	3050,32	3042,10
	TS C	3115,97	3256,19	3199,21	3020,12	3011,98
	TS D	3085,12	3223,95	3167,53	2990,22	2982,16
	TS E	3054,58	3192,03	3136,17	2960,61	2952,63
Salaris-schaal 13	Stap 25	3903,37	4079,02	4007,64	3783,29	3773,09
	Stap 24	3864,72	4038,63	3967,96	3745,83	3735,74
	Stap 23	3826,46	3998,65	3928,67	3708,75	3698,75
	Stap 22	3788,57	3959,06	3889,77	3672,03	3662,13
	Stap 21	3751,06	3919,86	3851,26	3635,67	3625,87
	Stap 20	3713,92	3881,05	3813,13	3599,67	3589,97
	Stap 19	3677,15	3842,62	3775,38	3564,03	3554,42
	Stap 18	3640,74	3804,58	3738,00	3528,74	3519,23
	Stap 17	3604,70	3766,91	3700,99	3493,81	3484,39
	Stap 16	3569,01	3729,61	3664,34	3459,21	3449,89
	Stap 15	3533,67	3692,68	3628,06	3424,96	3415,73
	Stap 14	3498,68	3656,12	3592,14	3391,05	3381,91
	Stap 13	3464,04	3619,92	3556,57	3357,48	3348,43
	Stap 12	3429,74	3584,08	3521,36	3324,24	3315,28
	Stap 11	3395,79	3548,60	3486,50	3291,32	3282,45
	Stap 10	3362,16	3513,46	3451,98	3258,74	3249,95
	Stap 9	3328,88	3478,68	3417,80	3226,47	3217,77
	Stap 8	3295,92	3444,23	3383,96	3194,53	3185,92
	Stap 7	3263,28	3410,13	3350,45	3162,90	3154,37
	Stap 6	3230,97	3376,37	3317,28	3131,58	3123,14
	Stap 5	3198,98	3342,94	3284,44	3100,58	3092,22
	Stap 4	3167,31	3309,84	3251,92	3069,88	3061,60
	Stap 3	3135,95	3277,07	3219,72	3039,48	3031,29
	Stap 2	3104,90	3244,62	3187,84	3009,39	3001,28
	Stap 1	3074,16	3212,50	3156,28	2979,59	2971,56
	TS A	3043,72	3180,69	3125,03	2950,09	2942,14
	TS B	3013,59	3149,20	3094,09	2920,88	2913,01
	TS C	2983,75	3118,02	3063,45	2891,96	2884,17
	TS D	2954,21	3087,15	3033,12	2863,33	2855,61
	TS E	2924,96	3056,58	3003,09	2834,98	2827,34
Salaris-schaal 14	Stap 25	3721,99	3889,48	3821,41	3607,49	3597,76
	Stap 24	3685,13	3850,97	3783,57	3571,77	3562,14
	Stap 23	3648,65	3812,84	3746,11	3536,41	3526,87
	Stap 22	3612,52	3775,09	3709,02	3501,39	3491,96
	Stap 21	3576,76	3737,71	3672,30	3466,73	3457,38
	Stap 20	3541,34	3700,70	3635,94	3432,40	3423,15
	Stap 19	3506,28	3664,06	3599,94	3398,42	3389,26
	Stap 18	3471,56	3627,78	3564,30	3364,77	3355,70

	Stap 17	3437,19	3591,87	3529,01	3331,46	3322,48
	Stap 16	3403,16	3556,30	3494,07	3298,47	3289,58
	Stap 15	3369,47	3521,09	3459,47	3265,81	3257,01
	Stap 14	3336,10	3486,23	3425,22	3233,48	3224,76
	Stap 13	3303,07	3451,71	3391,31	3201,46	3192,83
	Stap 12	3270,37	3417,54	3357,73	3169,77	3161,22
	Stap 11	3237,99	3383,70	3324,49	3138,38	3129,92
	Stap 10	3205,93	3350,20	3291,57	3107,31	3098,93
	Stap 9	3174,19	3317,03	3258,98	3076,54	3068,25
	Stap 8	3142,76	3284,19	3226,71	3046,08	3037,87
	Stap 7	3111,64	3251,67	3194,76	3015,92	3007,79
	Stap 6	3080,84	3219,47	3163,13	2986,06	2978,01
	Stap 5	3050,33	3187,60	3131,82	2956,50	2948,53
	Stap 4	3020,13	3156,04	3100,81	2927,23	2919,34
	Stap 3	2990,23	3124,79	3070,11	2898,24	2890,43
	Stap 2	2960,62	3093,85	3039,71	2869,55	2861,81
	Stap 1	2931,31	3063,22	3009,61	2841,14	2833,48
	TS A	2902,29	3032,89	2979,81	2813,01	2805,42
	TS B	2873,55	3002,86	2950,31	2785,15	2777,65
	TS C	2845,10	2973,13	2921,10	2757,58	2750,15
	TS D	2816,93	2943,69	2892,18	2730,28	2722,92
	TS E	2789,04	2914,55	2863,54	2703,24	2695,96
Salaris-schaal 15	Stap 25	3580,54	3741,66	3676,19	3470,39	3461,04
	Stap 24	3545,09	3704,62	3639,79	3436,03	3426,77
	Stap 23	3509,99	3667,94	3603,75	3402,01	3392,84
	Stap 22	3475,24	3631,62	3568,07	3368,33	3359,25
	Stap 21	3440,83	3595,67	3532,74	3334,98	3325,99
	Stap 20	3406,76	3560,07	3497,76	3301,96	3293,06
	Stap 19	3373,03	3524,82	3463,13	3269,27	3260,46
	Stap 18	3339,63	3489,92	3428,84	3236,90	3228,17
	Stap 17	3306,57	3455,36	3394,90	3204,85	3196,21
	Stap 16	3273,83	3421,15	3361,28	3173,12	3164,57
	Stap 15	3241,42	3387,28	3328,00	3141,70	3133,23
	Stap 14	3209,32	3353,74	3295,05	3110,60	3102,21
	Stap 13	3177,55	3320,54	3262,43	3079,80	3071,50
	Stap 12	3146,09	3287,66	3230,13	3049,31	3041,09
	Stap 11	3114,94	3255,11	3198,15	3019,11	3010,98
	Stap 10	3084,10	3222,88	3166,48	2989,22	2981,16
	Stap 9	3053,56	3190,97	3135,13	2959,63	2951,65
	Stap 8	3023,33	3159,38	3104,09	2930,32	2922,42
	Stap 7	2993,39	3128,10	3073,35	2901,31	2893,49
	Stap 6	2963,76	3097,13	3042,93	2872,58	2864,84
	Stap 5	2934,41	3066,46	3012,80	2844,14	2836,48
	Stap 4	2905,36	3036,10	2982,97	2815,98	2808,39
	Stap 3	2876,59	3006,04	2953,43	2788,10	2780,59
	Stap 2	2848,11	2976,28	2924,19	2760,50	2753,06
	Stap 1	2819,91	2946,81	2895,24	2733,16	2725,80
	TS A	2791,99	2917,63	2866,57	2706,10	2698,81
	TS B	2764,35	2888,74	2838,19	2679,31	2672,09

	TS C	2736,98	2860,14	2810,09	2652,78	2645,63
	TS D	2709,88	2831,82	2782,27	2626,52	2619,44
	TS E	2683,05	2803,79	2754,72	2600,51	2593,50
Salaris-schaal 16	Stap 25	3326,33	3476,02	3415,19	3224,01	3215,32
	Stap 24	3293,40	3441,60	3381,37	3192,09	3183,48
	Stap 23	3260,79	3407,53	3347,89	3160,48	3151,96
	Stap 22	3228,51	3373,79	3314,75	3129,19	3120,75
	Stap 21	3196,54	3340,38	3281,93	3098,21	3089,86
	Stap 20	3164,89	3307,31	3249,43	3067,53	3059,26
	Stap 19	3133,56	3274,57	3217,26	3037,16	3028,97
	Stap 18	3102,53	3242,14	3185,41	3007,09	2998,98
	Stap 17	3071,81	3210,04	3153,87	2977,32	2969,29
	Stap 16	3041,40	3178,26	3122,64	2947,84	2939,89
	Stap 15	3011,29	3146,79	3091,72	2918,65	2910,78
	Stap 14	2981,47	3115,64	3061,11	2889,75	2881,96
	Stap 13	2951,95	3084,79	3030,81	2861,14	2853,43
	Stap 12	2922,72	3054,25	3000,80	2832,81	2825,18
	Stap 11	2893,79	3024,01	2971,09	2804,77	2797,21
	Stap 10	2865,14	2994,07	2941,67	2777,00	2769,51
	Stap 9	2836,77	2964,42	2912,54	2749,50	2742,09
	Stap 8	2808,68	2935,07	2883,71	2722,28	2714,94
	Stap 7	2780,87	2906,01	2855,16	2695,33	2688,06
	Stap 6	2753,34	2877,24	2826,89	2668,64	2661,45
	Stap 5	2726,08	2848,75	2798,90	2642,22	2635,09
	Stap 4	2699,09	2820,55	2771,19	2616,06	2609,00
	Stap 3	2672,36	2792,62	2743,75	2590,15	2583,17
	Stap 2	2645,90	2764,97	2716,58	2564,51	2557,60
	Stap 1	2619,71	2737,59	2689,69	2539,12	2532,27
	TS A	2593,77	2710,49	2663,06	2513,98	2507,20
	TS B	2568,09	2683,65	2636,69	2489,09	2482,38
	TS C	2542,66	2657,08	2610,58	2464,44	2457,80
	TS D	2517,49	2630,77	2584,74	2440,04	2433,47
	TS E	2492,56	2604,73	2559,14	2415,88	2409,37
Salaris-schaal 17	Stap 25	3156,36	3298,39	3240,67	3059,26	3051,01
	Stap 24	3125,11	3265,74	3208,59	3028,97	3020,81
	Stap 23	3094,16	3233,40	3176,82	2998,98	2990,90
	Stap 22	3063,53	3201,39	3145,36	2969,29	2961,28
	Stap 21	3033,20	3169,69	3114,22	2939,89	2931,96
	Stap 20	3003,17	3138,31	3083,39	2910,78	2902,93
	Stap 19	2973,43	3107,24	3052,86	2881,96	2874,19
	Stap 18	2943,99	3076,47	3022,63	2853,43	2845,74
	Stap 17	2914,84	3046,01	2992,71	2825,18	2817,56
	Stap 16	2885,98	3015,85	2963,07	2797,20	2789,66
	Stap 15	2857,41	2985,99	2933,74	2769,51	2762,04
	Stap 14	2829,12	2956,43	2904,69	2742,09	2734,70
	Stap 13	2801,11	2927,16	2875,93	2714,94	2707,62
	Stap 12	2773,37	2898,17	2847,46	2688,06	2680,81
	Stap 11	2745,91	2869,48	2819,26	2661,44	2654,27
	Stap 10	2718,73	2841,07	2791,35	2635,09	2627,99

	Stap 9	2691,81	2812,94	2763,71	2609,00	2601,97
	Stap 8	2665,16	2785,09	2736,35	2583,17	2576,21
	Stap 7	2638,77	2757,51	2709,26	2557,59	2550,70
	Stap 6	2612,64	2730,21	2682,43	2532,27	2525,45
	Stap 5	2586,78	2703,18	2655,87	2507,20	2500,44
	Stap 4	2561,16	2676,42	2629,58	2482,38	2475,68
	Stap 3	2535,81	2649,92	2603,54	2457,80	2451,17
	Stap 2	2510,70	2623,68	2577,77	2433,46	2426,90
	Stap 1	2485,84	2597,70	2552,24	2409,37	2402,88
	TS A	2461,23	2571,98	2526,97	2385,51	2379,08
	TS B	2436,86	2546,52	2501,95	2361,90	2355,53
	TS C	2412,73	2521,30	2477,18	2338,51	2332,21
	TS D	2388,84	2496,34	2452,66	2315,36	2309,12
	TS E	2365,19	2471,63	2428,37	2292,43	2286,25
Salaris-schaal 18	Stap 25	2995,07	3129,85	3075,07	2902,93	2895,11
	Stap 24	2965,41	3098,86	3044,63	2874,19	2866,44
	Stap 23	2936,05	3068,18	3014,48	2845,73	2838,06
	Stap 22	2906,98	3037,80	2984,64	2817,56	2809,96
	Stap 21	2878,20	3007,72	2955,08	2789,66	2782,14
	Stap 20	2849,70	2977,94	2925,83	2762,04	2754,59
	Stap 19	2821,49	2948,46	2896,86	2734,69	2727,32
	Stap 18	2793,55	2919,26	2868,18	2707,62	2700,32
	Stap 17	2765,89	2890,36	2839,78	2680,81	2673,58
	Stap 16	2738,51	2861,74	2811,66	2654,27	2647,11
	Stap 15	2711,40	2833,41	2783,82	2627,99	2620,90
	Stap 14	2684,55	2805,35	2756,26	2601,97	2594,95
	Stap 13	2657,97	2777,58	2728,97	2576,20	2569,26
	Stap 12	2631,65	2750,08	2701,95	2550,70	2543,82
	Stap 11	2605,60	2722,85	2675,20	2525,44	2518,64
	Stap 10	2579,80	2695,89	2648,71	2500,44	2493,70
	Stap 9	2554,26	2669,20	2622,49	2475,68	2469,01
	Stap 8	2528,97	2642,77	2596,52	2451,17	2444,56
	Stap 7	2503,93	2616,60	2570,81	2426,90	2420,36
	Stap 6	2479,14	2590,70	2545,36	2402,87	2396,40
	Stap 5	2454,59	2565,05	2520,16	2379,08	2372,67
	Stap 4	2430,29	2539,65	2495,21	2355,53	2349,18
	Stap 3	2406,23	2514,51	2470,50	2332,20	2325,92
	Stap 2	2382,40	2489,61	2446,04	2309,11	2302,89
	Stap 1	2358,81	2464,96	2421,82	2286,25	2280,09
	TS A	2335,46	2440,55	2397,84	2263,61	2257,51
	TS B	2312,34	2416,39	2374,10	2241,20	2235,16
	TS C	2289,44	2392,47	2350,60	2219,01	2213,03
	TS D	2266,77	2368,78	2327,32	2197,04	2191,12
	TS E	2244,33	2345,33	2304,28	2175,29	2169,43

BIJLAGE IV Salarisschalen per 1 januari 2026

1/01/2026 cao verhoging 4,00%

		REFERENTIE 40 Per 10-2-2025	REFERENTIE 40 Per 01-1-2026	DAGDIENST 40 Per 01-1-2026	3 PLOEGEN 37,1 Per 01-1-2026	TECHN DIENST 37 Per 01-1-2026
Salaris-schaal 8	Stap 25	6363,76	6618,31	6502,49	6138,49	6121,94
	Stap 24	6300,75	6552,79	6438,11	6077,71	6061,33
	Stap 23	6238,37	6487,91	6374,37	6017,53	6001,31
	Stap 22	6176,61	6423,67	6311,26	5957,95	5941,89
	Stap 21	6115,45	6360,07	6248,77	5898,96	5883,06
	Stap 20	6054,90	6297,10	6186,90	5840,56	5824,82
	Stap 19	5994,95	6234,75	6125,64	5782,73	5767,14
	Stap 18	5935,60	6173,02	6064,99	5725,48	5710,04
	Stap 17	5876,83	6111,90	6004,94	5668,79	5653,51
	Stap 16	5818,64	6051,39	5945,49	5612,66	5597,53
	Stap 15	5761,03	5991,47	5886,62	5557,09	5542,11
	Stap 14	5703,99	5932,15	5828,34	5502,07	5487,24
	Stap 13	5647,52	5873,42	5770,63	5447,59	5432,91
	Stap 12	5591,60	5815,26	5713,50	5393,66	5379,12
	Stap 11	5536,24	5757,69	5656,93	5340,25	5325,86
	Stap 10	5481,42	5700,68	5600,92	5287,38	5273,13
	Stap 9	5427,15	5644,24	5545,46	5235,03	5220,92
	Stap 8	5373,42	5588,35	5490,56	5183,20	5169,23
	Stap 7	5320,22	5533,02	5436,20	5131,88	5118,05
	Stap 6	5267,54	5478,24	5382,37	5081,07	5067,37
	Stap 5	5215,39	5424,00	5329,08	5030,76	5017,20
	Stap 4	5163,75	5370,30	5276,32	4980,95	4967,53
	Stap 3	5112,62	5317,13	5224,08	4931,64	4918,34
	Stap 2	5062,00	5264,48	5172,35	4882,81	4869,65
	Stap 1	5011,88	5212,36	5121,14	4834,46	4821,43
	TS A	4962,26	5160,75	5070,44	4786,60	4773,70
	TS B	4913,13	5109,66	5020,24	4739,21	4726,43
	TS C	4864,49	5059,06	4970,53	4692,28	4679,63
	TS D	4816,32	5008,97	4921,32	4645,82	4633,30
	TS E	4768,64	4959,38	4872,59	4599,83	4587,43
Salaris-schaal 9	Stap 25	5640,47	5866,09	5763,43	5440,80	5426,13
	Stap 24	5584,62	5808,01	5706,37	5386,93	5372,41
	Stap 23	5529,33	5750,50	5649,87	5333,59	5319,22
	Stap 22	5474,58	5693,57	5593,93	5280,78	5266,55
	Stap 21	5420,38	5637,20	5538,55	5228,50	5214,41
	Stap 20	5366,71	5581,38	5483,71	5176,73	5162,78
	Stap 19	5313,58	5526,12	5429,41	5125,48	5111,66
	Stap 18	5260,97	5471,41	5375,66	5074,73	5061,05
	Stap 17	5208,88	5417,23	5322,43	5024,49	5010,94
	Stap 16	5157,31	5363,60	5269,74	4974,74	4961,33
	Stap 15	5106,24	5310,49	5217,56	4925,48	4912,21

	Stap 14	5055,69	5257,91	5165,90	4876,72	4863,57
	Stap 13	5005,63	5205,86	5114,75	4828,43	4815,42
	Stap 12	4956,07	5154,31	5064,11	4780,63	4767,74
	Stap 11	4907,00	5103,28	5013,97	4733,29	4720,53
	Stap 10	4858,42	5052,75	4964,33	4686,43	4673,80
	Stap 9	4810,31	5002,73	4915,18	4640,03	4627,52
	Stap 8	4762,69	4953,19	4866,51	4594,09	4581,70
	Stap 7	4715,53	4904,15	4818,33	4548,60	4536,34
	Stap 6	4668,84	4855,60	4770,62	4503,57	4491,43
	Stap 5	4622,62	4807,52	4723,39	4458,98	4446,96
	Stap 4	4576,85	4759,92	4676,62	4414,83	4402,93
	Stap 3	4531,53	4712,79	4630,32	4371,12	4359,33
	Stap 2	4486,67	4666,13	4584,47	4327,84	4316,17
	Stap 1	4442,24	4619,93	4539,08	4284,99	4273,44
	TS A	4398,26	4574,19	4494,14	4242,56	4231,13
	TS B	4354,71	4528,90	4449,65	4200,56	4189,23
	TS C	4311,60	4484,06	4405,59	4158,97	4147,76
	TS D	4268,91	4439,66	4361,97	4117,79	4106,69
	TS E	4226,64	4395,71	4318,78	4077,02	4066,03
Salaris-schaal 10	Stap 25	5018,86	5219,62	5128,27	4841,19	4828,14
	Stap 24	4969,17	5167,94	5077,50	4793,26	4780,34
	Stap 23	4919,97	5116,77	5027,23	4745,80	4733,01
	Stap 22	4871,26	5066,11	4977,45	4698,81	4686,15
	Stap 21	4823,03	5015,95	4928,17	4652,29	4639,75
	Stap 20	4775,27	4966,29	4879,38	4606,23	4593,81
	Stap 19	4727,99	4917,11	4831,06	4560,62	4548,33
	Stap 18	4681,18	4868,43	4783,23	4515,47	4503,30
	Stap 17	4634,83	4820,23	4735,87	4470,76	4458,71
	Stap 16	4588,94	4772,50	4688,98	4426,50	4414,56
	Stap 15	4543,51	4725,25	4642,56	4382,67	4370,86
	Stap 14	4498,52	4678,47	4596,59	4339,28	4327,58
	Stap 13	4453,98	4632,14	4551,08	4296,31	4284,73
	Stap 12	4409,89	4586,28	4506,02	4253,78	4242,31
	Stap 11	4366,22	4540,87	4461,41	4211,66	4200,31
	Stap 10	4322,99	4495,91	4417,23	4169,96	4158,72
	Stap 9	4280,19	4451,40	4373,50	4128,67	4117,54
	Stap 8	4237,81	4407,33	4330,20	4087,79	4076,78
	Stap 7	4195,85	4363,69	4287,32	4047,32	4036,41
	Stap 6	4154,31	4320,48	4244,88	4007,25	3996,45
	Stap 5	4113,18	4277,71	4202,85	3967,57	3956,88
	Stap 4	4072,46	4235,35	4161,23	3928,29	3917,70
	Stap 3	4032,13	4193,42	4120,03	3889,40	3878,91
	Stap 2	3992,21	4151,90	4079,24	3850,89	3840,51
	Stap 1	3952,69	4110,79	4038,85	3812,76	3802,48
	TS A	3913,55	4070,09	3998,87	3775,01	3764,83
	TS B	3874,80	4029,79	3959,27	3737,63	3727,56
	TS C	3836,44	3989,89	3920,07	3700,63	3690,65
	TS D	3798,45	3950,39	3881,26	3663,99	3654,11
	TS E	3760,84	3911,28	3842,83	3627,71	3617,93

Salaris-schaal 11	Stap 25	4479,56	4658,74	4577,21	4320,98	4309,33
	Stap 24	4435,21	4612,61	4531,89	4278,20	4266,67
	Stap 23	4391,29	4566,94	4487,02	4235,84	4224,42
	Stap 22	4347,81	4521,73	4442,60	4193,90	4182,60
	Stap 21	4304,77	4476,96	4398,61	4152,38	4141,19
	Stap 20	4262,15	4432,63	4355,06	4111,27	4100,18
	Stap 19	4219,95	4388,74	4311,94	4070,56	4059,59
	Stap 18	4178,16	4345,29	4269,25	4030,26	4019,39
	Stap 17	4136,80	4302,27	4226,98	3990,35	3979,60
	Stap 16	4095,84	4259,67	4185,13	3950,85	3940,20
	Stap 15	4055,28	4217,50	4143,69	3911,73	3901,18
	Stap 14	4015,13	4175,74	4102,66	3873,00	3862,56
	Stap 13	3975,38	4134,39	4062,04	3834,65	3824,32
	Stap 12	3936,02	4093,46	4021,82	3796,68	3786,45
	Stap 11	3897,05	4052,93	3982,00	3759,09	3748,96
	Stap 10	3858,46	4012,80	3942,58	3721,87	3711,84
	Stap 9	3820,26	3973,07	3903,54	3685,02	3675,09
	Stap 8	3782,44	3933,73	3864,89	3648,54	3638,70
	Stap 7	3744,99	3894,79	3826,63	3612,42	3602,68
	Stap 6	3707,91	3856,22	3788,74	3576,65	3567,01
	Stap 5	3671,20	3818,04	3751,23	3541,24	3531,69
	Stap 4	3634,85	3780,24	3714,09	3506,17	3496,72
	Stap 3	3598,86	3742,81	3677,31	3471,46	3462,10
	Stap 2	3563,23	3705,76	3640,91	3437,09	3427,82
	Stap 1	3527,95	3669,07	3604,86	3403,06	3393,89
	TS A	3493,02	3632,74	3569,17	3369,36	3360,28
	TS B	3458,43	3596,77	3533,83	3336,00	3327,01
	TS C	3424,19	3561,16	3498,84	3302,97	3294,07
	TS D	3390,29	3525,90	3464,20	3270,27	3261,46
	TS E	3356,72	3490,99	3429,90	3237,89	3229,17
Salaris-schaal 12	Stap 25	4259,78	4430,17	4352,64	4108,98	4097,91
	Stap 24	4217,60	4386,31	4309,55	4068,30	4057,33
	Stap 23	4175,84	4342,88	4266,88	4028,02	4017,16
	Stap 22	4134,50	4299,88	4224,63	3988,14	3977,39
	Stap 21	4093,56	4257,31	4182,80	3948,65	3938,01
	Stap 20	4053,03	4215,15	4141,39	3909,56	3899,02
	Stap 19	4012,90	4173,42	4100,39	3870,85	3860,41
	Stap 18	3973,17	4132,10	4059,79	3832,52	3822,19
	Stap 17	3933,83	4091,19	4019,59	3794,58	3784,35
	Stap 16	3894,89	4050,68	3979,79	3757,01	3746,88
	Stap 15	3856,32	4010,58	3940,39	3719,81	3709,78
	Stap 14	3818,14	3970,87	3901,38	3682,98	3673,05
	Stap 13	3780,34	3931,55	3862,75	3646,51	3636,68
	Stap 12	3742,91	3892,62	3824,50	3610,41	3600,68
	Stap 11	3705,85	3854,08	3786,64	3574,66	3565,03
	Stap 10	3669,16	3815,92	3749,15	3539,27	3529,73
	Stap 9	3632,83	3778,14	3712,03	3504,23	3494,78
	Stap 8	3596,86	3740,74	3675,27	3469,53	3460,18
	Stap 7	3561,25	3703,70	3638,88	3435,18	3425,92

	Stap 6	3525,99	3667,03	3602,86	3401,17	3392,00
	Stap 5	3491,08	3630,72	3567,18	3367,49	3358,42
	Stap 4	3456,51	3594,77	3531,87	3334,15	3325,17
	Stap 3	3422,29	3559,18	3496,90	3301,14	3292,24
	Stap 2	3388,41	3523,94	3462,27	3268,46	3259,65
	Stap 1	3354,86	3489,05	3427,99	3236,10	3227,37
	TS A	3321,64	3454,51	3394,05	3204,06	3195,42
	TS B	3288,75	3420,30	3360,45	3172,33	3163,78
	TS C	3256,19	3386,44	3327,18	3140,92	3132,46
	TS D	3223,95	3352,91	3294,23	3109,82	3101,44
	TS E	3192,03	3319,71	3261,62	3079,03	3070,73
Salaris-schaal 13	Stap 25	4079,02	4242,18	4167,94	3934,62	3924,02
	Stap 24	4038,63	4200,18	4126,68	3895,67	3885,17
	Stap 23	3998,65	4158,59	4085,82	3857,10	3846,70
	Stap 22	3959,06	4117,42	4045,36	3818,91	3808,61
	Stap 21	3919,86	4076,65	4005,31	3781,10	3770,90
	Stap 20	3881,05	4036,29	3965,65	3743,66	3733,57
	Stap 19	3842,62	3996,33	3926,39	3706,59	3696,60
	Stap 18	3804,58	3956,76	3887,52	3669,89	3660,00
	Stap 17	3766,91	3917,58	3849,03	3633,56	3623,76
	Stap 16	3729,61	3878,79	3810,92	3597,58	3587,89
	Stap 15	3692,68	3840,39	3773,18	3561,96	3552,36
	Stap 14	3656,12	3802,37	3735,83	3526,70	3517,19
	Stap 13	3619,92	3764,72	3698,84	3491,78	3482,37
	Stap 12	3584,08	3727,45	3662,22	3457,21	3447,89
	Stap 11	3548,60	3690,54	3625,96	3422,98	3413,75
	Stap 10	3513,46	3654,00	3590,06	3389,09	3379,95
	Stap 9	3478,68	3617,82	3554,51	3355,53	3346,49
	Stap 8	3444,23	3582,00	3519,32	3322,31	3313,35
	Stap 7	3410,13	3546,54	3484,47	3289,41	3280,55
	Stap 6	3376,37	3511,42	3449,97	3256,84	3248,07
	Stap 5	3342,94	3476,66	3415,81	3224,60	3215,91
	Stap 4	3309,84	3442,23	3381,99	3192,67	3184,07
	Stap 3	3277,07	3408,15	3348,51	3161,06	3152,54
	Stap 2	3244,62	3374,41	3315,36	3129,76	3121,33
	Stap 1	3212,50	3341,00	3282,53	3098,78	3090,42
	TS A	3180,69	3307,92	3250,03	3068,09	3059,82
	TS B	3149,20	3275,17	3217,85	3037,72	3029,53
	TS C	3118,02	3242,74	3185,99	3007,64	2999,53
	TS D	3087,15	3210,63	3154,45	2977,86	2969,84
	TS E	3056,58	3178,84	3123,22	2948,38	2940,43
Salaris-schaal 14	Stap 25	3889,48	4045,05	3974,27	3751,79	3741,68
	Stap 24	3850,97	4005,00	3934,92	3714,64	3704,63
	Stap 23	3812,84	3965,35	3895,96	3677,86	3667,95
	Stap 22	3775,09	3926,09	3857,38	3641,45	3631,63
	Stap 21	3737,71	3887,22	3819,19	3605,39	3595,68
	Stap 20	3700,70	3848,73	3781,38	3569,70	3560,08
	Stap 19	3664,06	3810,62	3743,94	3534,35	3524,83
	Stap 18	3627,78	3772,90	3706,87	3499,36	3489,93

	Stap 17	3591,87	3735,54	3670,17	3464,71	3455,37
	Stap 16	3556,30	3698,55	3633,83	3430,41	3421,16
	Stap 15	3521,09	3661,94	3597,85	3396,44	3387,29
	Stap 14	3486,23	3625,68	3562,23	3362,82	3353,75
	Stap 13	3451,71	3589,78	3526,96	3329,52	3320,55
	Stap 12	3417,54	3554,24	3492,04	3296,56	3287,67
	Stap 11	3383,70	3519,05	3457,46	3263,92	3255,12
	Stap 10	3350,20	3484,21	3423,23	3231,60	3222,89
	Stap 9	3317,03	3449,71	3389,34	3199,60	3190,98
	Stap 8	3284,19	3415,55	3355,78	3167,93	3159,39
	Stap 7	3251,67	3381,74	3322,56	3136,56	3128,11
	Stap 6	3219,47	3348,25	3289,66	3105,50	3097,13
	Stap 5	3187,60	3315,10	3257,09	3074,76	3066,47
	Stap 4	3156,04	3282,28	3224,84	3044,31	3036,11
	Stap 3	3124,79	3249,78	3192,91	3014,17	3006,05
	Stap 2	3093,85	3217,61	3161,30	2984,33	2976,29
	Stap 1	3063,22	3185,75	3130,00	2954,78	2946,82
	TS A	3032,89	3154,21	3099,01	2925,53	2917,64
	TS B	3002,86	3122,98	3068,32	2896,56	2888,75
	TS C	2973,13	3092,06	3037,94	2867,88	2860,15
	TS D	2943,69	3061,44	3007,87	2839,49	2831,83
	TS E	2914,55	3031,13	2978,09	2811,37	2803,80
Salaris-schaal 15	Stap 25	3741,66	3891,33	3823,23	3609,21	3599,48
	Stap 24	3704,62	3852,80	3785,38	3573,48	3563,84
	Stap 23	3667,94	3814,66	3747,90	3538,09	3528,56
	Stap 22	3631,62	3776,89	3710,79	3503,06	3493,62
	Stap 21	3595,67	3739,49	3674,05	3468,38	3459,03
	Stap 20	3560,07	3702,47	3637,68	3434,04	3424,78
	Stap 19	3524,82	3665,81	3601,66	3400,04	3390,87
	Stap 18	3489,92	3629,51	3566,00	3366,38	3357,30
	Stap 17	3455,36	3593,58	3530,69	3333,04	3324,06
	Stap 16	3421,15	3558,00	3495,73	3300,04	3291,15
	Stap 15	3387,28	3522,77	3461,12	3267,37	3258,56
	Stap 14	3353,74	3487,89	3426,85	3235,02	3226,30
	Stap 13	3320,54	3453,36	3392,93	3202,99	3194,36
	Stap 12	3287,66	3419,17	3359,33	3171,28	3162,73
	Stap 11	3255,11	3385,31	3326,07	3139,88	3131,42
	Stap 10	3222,88	3351,80	3293,14	3108,79	3100,41
	Stap 9	3190,97	3318,61	3260,53	3078,01	3069,71
	Stap 8	3159,38	3285,75	3228,25	3047,54	3039,32
	Stap 7	3128,10	3253,22	3196,29	3017,36	3009,23
	Stap 6	3097,13	3221,01	3164,64	2987,49	2979,43
	Stap 5	3066,46	3189,12	3133,31	2957,91	2949,94
	Stap 4	3036,10	3157,54	3102,29	2928,62	2920,73
	Stap 3	3006,04	3126,28	3071,57	2899,63	2891,81
	Stap 2	2976,28	3095,33	3041,16	2870,92	2863,18
	Stap 1	2946,81	3064,68	3011,05	2842,49	2834,83
	TS A	2917,63	3034,34	2981,24	2814,35	2806,76
	TS B	2888,74	3004,29	2951,72	2786,48	2778,97

	TS C	2860,14	2974,55	2922,49	2758,89	2751,46
	TS D	2831,82	2945,10	2893,56	2731,58	2724,22
	TS E	2803,79	2915,94	2864,91	2704,53	2697,24
Salaris-schaal 16	Stap 25	3476,02	3615,06	3551,80	3352,97	3343,93
	Stap 24	3441,60	3579,27	3516,63	3319,77	3310,82
	Stap 23	3407,53	3543,83	3481,81	3286,90	3278,04
	Stap 22	3373,79	3508,74	3447,34	3254,36	3245,58
	Stap 21	3340,38	3474,00	3413,21	3222,14	3213,45
	Stap 20	3307,31	3439,60	3379,41	3190,23	3181,63
	Stap 19	3274,57	3405,55	3345,95	3158,65	3150,13
	Stap 18	3242,14	3371,83	3312,82	3127,37	3118,94
	Stap 17	3210,04	3338,45	3280,02	3096,41	3088,06
	Stap 16	3178,26	3305,39	3247,55	3065,75	3057,49
	Stap 15	3146,79	3272,67	3215,39	3035,40	3027,22
	Stap 14	3115,64	3240,26	3183,56	3005,34	2997,24
	Stap 13	3084,79	3208,18	3152,04	2975,59	2967,57
	Stap 12	3054,25	3176,42	3120,83	2946,13	2938,19
	Stap 11	3024,01	3144,97	3089,93	2916,96	2909,09
	Stap 10	2994,07	3113,83	3059,34	2888,08	2880,29
	Stap 9	2964,42	3083,00	3029,05	2859,48	2851,77
	Stap 8	2935,07	3052,47	2999,06	2831,17	2823,54
	Stap 7	2906,01	3022,25	2969,36	2803,14	2795,58
	Stap 6	2877,24	2992,33	2939,96	2775,38	2767,90
	Stap 5	2848,75	2962,70	2910,85	2747,91	2740,50
	Stap 4	2820,55	2933,37	2882,03	2720,70	2713,36
	Stap 3	2792,62	2904,32	2853,50	2693,76	2686,50
	Stap 2	2764,97	2875,57	2825,25	2667,09	2659,90
	Stap 1	2737,59	2847,10	2797,27	2640,68	2633,57
	TS A	2710,49	2818,91	2769,58	2614,54	2607,49
	TS B	2683,65	2791,00	2742,16	2588,65	2581,67
	TS C	2657,08	2763,36	2715,01	2563,02	2556,11
	TS D	2630,77	2736,00	2688,12	2537,64	2530,80
	TS E	2604,73	2708,92	2661,51	2512,52	2505,75
Salaris-schaal 17	Stap 25	3298,39	3430,33	3370,30	3181,63	3173,05
	Stap 24	3265,74	3396,37	3336,93	3150,13	3141,64
	Stap 23	3233,40	3362,74	3303,89	3118,94	3110,53
	Stap 22	3201,39	3329,44	3271,18	3088,06	3079,74
	Stap 21	3169,69	3296,48	3238,79	3057,48	3049,24
	Stap 20	3138,31	3263,84	3206,72	3027,21	3019,05
	Stap 19	3107,24	3231,53	3174,97	2997,24	2989,16
	Stap 18	3076,47	3199,53	3143,54	2967,56	2959,57
	Stap 17	3046,01	3167,85	3112,41	2938,18	2930,26
	Stap 16	3015,85	3136,49	3081,60	2909,09	2901,25
	Stap 15	2985,99	3105,43	3051,09	2880,29	2872,52
	Stap 14	2956,43	3074,69	3020,88	2851,77	2844,08
	Stap 13	2927,16	3044,24	2990,97	2823,54	2815,92
	Stap 12	2898,17	3014,10	2961,36	2795,58	2788,04
	Stap 11	2869,48	2984,26	2932,03	2767,90	2760,44
	Stap 10	2841,07	2954,71	2903,00	2740,50	2733,11

	Stap 9	2812,94	2925,46	2874,26	2713,36	2706,05
	Stap 8	2785,09	2896,49	2845,80	2686,50	2679,26
	Stap 7	2757,51	2867,81	2817,63	2659,90	2652,73
	Stap 6	2730,21	2839,42	2789,73	2633,56	2626,46
	Stap 5	2703,18	2811,31	2762,11	2607,49	2600,46
	Stap 4	2676,42	2783,47	2734,76	2581,67	2574,71
	Stap 3	2649,92	2755,91	2707,68	2556,11	2549,22
	Stap 2	2623,68	2728,63	2680,88	2530,80	2523,98
	Stap 1	2597,70	2701,61	2654,33	2505,74	2498,99
	TS A	2571,98	2674,86	2628,05	2480,93	2474,25
	TS B	2546,52	2648,38	2602,03	2456,37	2449,75
	TS C	2521,30	2622,16	2576,27	2432,05	2425,50
	TS D	2496,34	2596,20	2550,76	2407,97	2401,48
	TS E	2471,63	2570,49	2525,51	2384,13	2377,70
Salaris-schaal 18	Stap 25	3129,85	3255,04	3198,08	3019,05	3010,91
	Stap 24	3098,86	3222,81	3166,41	2989,16	2981,10
	Stap 23	3068,18	3190,90	3135,06	2959,56	2951,58
	Stap 22	3037,80	3159,31	3104,02	2930,26	2922,36
	Stap 21	3007,72	3128,03	3073,29	2901,25	2893,43
	Stap 20	2977,94	3097,06	3042,86	2872,52	2864,78
	Stap 19	2948,46	3066,39	3012,73	2844,08	2836,41
	Stap 18	2919,26	3036,03	2982,90	2815,92	2808,33
	Stap 17	2890,36	3005,97	2953,37	2788,04	2780,53
	Stap 16	2861,74	2976,21	2924,13	2760,44	2753,00
	Stap 15	2833,41	2946,74	2895,18	2733,11	2725,74
	Stap 14	2805,35	2917,57	2866,51	2706,05	2698,75
	Stap 13	2777,58	2888,68	2838,13	2679,25	2672,03
	Stap 12	2750,08	2860,08	2810,03	2652,73	2645,58
	Stap 11	2722,85	2831,76	2782,21	2626,46	2619,38
	Stap 10	2695,89	2803,73	2754,66	2600,46	2593,45
	Stap 9	2669,20	2775,97	2727,39	2574,71	2567,77
	Stap 8	2642,77	2748,48	2700,38	2549,22	2542,35
	Stap 7	2616,60	2721,27	2673,65	2523,98	2517,17
	Stap 6	2590,70	2694,33	2647,18	2498,99	2492,25
	Stap 5	2565,05	2667,65	2620,97	2474,24	2467,58
	Stap 4	2539,65	2641,24	2595,02	2449,75	2443,14
	Stap 3	2514,51	2615,09	2569,32	2425,49	2418,95
	Stap 2	2489,61	2589,19	2543,88	2401,48	2395,00
	Stap 1	2464,96	2563,56	2518,70	2377,70	2371,29
	TS A	2440,55	2538,18	2493,76	2354,16	2347,81
	TS B	2416,39	2513,05	2469,07	2330,85	2324,57
	TS C	2392,47	2488,16	2444,62	2307,77	2301,55
	TS D	2368,78	2463,53	2420,42	2284,92	2278,76
	TS E	2345,33	2439,14	2396,45	2262,30	2256,20

BIJLAGE V Protocol afspraken

Aanvang cao-overleg
Cao-partijen hebben de intentie uitgesproken om de onderhandeling op tijd te beginnen zodat een nieuwe cao voor het aflopen van deze cao kan worden afgesloten.

Werkgeversbijdrage
De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWVN en FNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. Deze afspraak wordt voor de duur van deze cao gecontinueerd.

Vakbondscontributie
Ter ondersteuning van het vakbondslidmaatschap vergoedt de werkgever aan het einde van het kalenderjaar, tegen overlegging van het betalingsbewijs van de vakbondscontributie, € 100 (netto) mits er voldoende vrije ruimte is binnen de werkkostenregeling. Indien er niet voldoende ruimte is binnen de werkkostenregeling ontvangt de werknemer € 100 bruto.

Gedifferentieerde premie WGA
De verrekening van het gedifferentieerde deel van de WGA-premie waarbij de helft van deze premie wordt verhaald op de werknemer wordt voor de duur van deze cao gecontinueerd.

Periodiek Overleg
Tijdens de looptijd van deze CAO vindt er minimaal een Periodiek Overleg plaats per kalenderjaar tussen werkgever en FNV.

Onderzoek ploegendienst
In 2025 zal er een onderzoeksgroep worden opgericht om de huidige inrichting van het ploegensysteem te evalueren. In deze groep nemen in ieder geval deel: een kaderlid van het FNV, een vertegenwoordiging vanuit Mars Food Europe CV. en de Associate Relations Manager van Mars Oud-Beijerland. De werkgroep kan eventueel de hulp inschakelen van een deskundige van het FNV.

BIJLAGE VI Bedrijvenwerk

Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming van de werkgever zullen de volgende faciliteiten door werkgever beschikbaar worden gesteld:

1. Op de publicatieborden kunnen de aankondigingen van de vakbondsvergaderingen worden gepubliceerd. Deze publicaties worden volgens de gebruikelijke wijze door P&O verzorgd te weten: inlevering bij P&O die zorgt voor een verantwoorde publicatie en verwijdering hiervan.

2. Met voorafgaande toestemming kan door de leden gebruik worden gemaakt van kopieerapparatuur.

3. Indien noodzakelijk kan door de leden gebruik worden gemaakt van een telefoon.

4. Werkgever zal desgewenst zorgen voor reservering van vergaderruimte ten behoeve van vakbondsvergaderingen inzake bedrijfsaangelegenheden. Dit zal buiten de onderneming van de werkgever geschieden.

BIJLAGE VII Kwaliteitscriteria re-integratiebedrijven

1 De te volgen procedure

In overeenstemming met de ondernemingsraad besluit de werkgever welk re-integratiebedrijf zal worden ingeschakeld. Ook het contract behoeft de instemming van ondernemingsraad. (Er kan– via mantelcontracten – gekozen worden voor één of meerdere re-integratiebedrijven.)
In het kader van een concreet plan van aanpak wordt inschakeling van de gecontracteerde re-integratiebedrijven voorgesteld aan de werknemer. Indien de werknemer bezwaar heeft tegen inschakeling van dit bedrijf dan moet de mogelijkheid bestaan om dit gemotiveerd aan te geven. In dat geval kan de werknemer vervolgens, binnen redelijke grenzen, een alternatief aangeven voor het voorgestelde reïntegratiebedrijf.

2 Gevolgen van een vertrouwensbreuk

De werkgever zal een werknemer een alternatief traject via een ander re-integratiebedrijf aanbieden, als het oorspronkelijk gecontracteerde re-integratiebedrijf en de werknemer gezamenlijk hebben geconstateerd dat voortzetting van het eerst afgesproken traject door een vertrouwensbreuk niet zinvol meer is. Zowel het re-integratiebedrijf als de werknemer moeten hiervoor aan de werkgever aantonen dat ze voldoende inspanningen hebben geleverd om de breuk te voorkomen.

3 Inhoudelijke eisen waaraan te contracteren re-integratiebedrijven moeten voldoen

Het gekozen re-integratiebedrijf dient te voldoen aan de volgende criteria:
Het re-integratiebedrijf beschikt over een privacy- en klachtenreglement en Gedragscode Bejegening. Zij informeert de te begeleiden werknemer schriftelijk over de inhoud daarvan bij aanvang van de dienstverlening.
Daarnaast zal het re-integratiebedrijf tevoren de te begeleiden werknemer schriftelijk informeren over:

a een omschrijving van het doel en de inhoud van ieder traject;
b de eisen waaraan een cliënt moet voldoen;
c de ondersteuning die het re-integratiebedrijf kan/zal bieden.

Het privacyreglement voldoet aan de volgende bepalingen:
De door de opdrachtgever verstrekte gegevens over te begeleiden werknemers zijn persoonsgegevens in de zin van de Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP) of, vanaf de inwerkingtreding daarvan, de Verordening Gegevensbescherming (AVG). Het re-integratiebedrijf dient deze gegevens te behandelen met inachtneming van hetgeen in deze wet en de Wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (SUWI) is bepaald.

Het re-integratiebedrijf behandelt alle informatie over individuele cliënten (zowel medisch als arbeidsdeskundig) die hij ten behoeve van de uitvoering van een met opdrachtgever gesloten contract verkrijgt vertrouwelijk. Wanneer bij uitbesteding aan derden informatie wordt overgedragen kan dit alleen plaatsvinden met instemming van de cliënt. Het re-integratiebedrijf draagt er zorg voor dat deze geheimhoudingsverplichting door zijn ingeschakelde derden wordt nageleefd.

4 Het klachtenreglement

Het re-integratiebedrijf beschikt over een op schrift vastgelegd klachtenreglement. Dit reglement bevat tenminste de volgende bepalingen:

- degene die de klacht behandelt is niet degene die de klacht heeft veroorzaakt;
- de klacht dient op een centraal punt te worden ingediend;
- klager dient de gelegenheid te krijgen de klacht persoonlijk toe te lichten;
- klager heeft het recht op inzage in het onderhavige dossier;
- als de klacht erkend wordt, kan de klager indien gewenst kiezen voor een ander re-integratiebedrijf;
- op de klacht dient in beginsel binnen 4 weken na binnenkomst beslist te zijn;
- bevat de mogelijkheid van een beroepsprocedure bij de afhandeling van klachten indien de te begeleiden werknemer het niet eens is met een beslissing van het re-integratiebedrijf kan hij een beroep doen op deze mogelijkheid.

5 Klachtenprocedures en rapportages

Gedurende het eerste jaar van toepassing van externe re-integratie in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter rapporteert het re-integratiebedrijf de vorderingen aan de werkgever. De werkgever houdt de ondernemingsraad hiervan op de hoogte.
Indien blijkt dat externe re-integratie relatief veel wordt toegepast en hieromtrent klachten voortkomen, zullen partijen in deze cao nadere afspraken maken over de voorschriften ten aanzien van klachtenprocedures en rapportages.

BIJLAGE VIII Afbouwregeling bij inkomensvermindering

Onder jaarinkomen wordt in deze bijlage 13 maal het periode-inkomen plus de vakantietoeslag uit artikel 12 bedoeld.

1. De regeling geldt voor werknemers jonger dan de leeftijd van 55 jaar, die op permanente basis ploegentoeslag of een salaris op een hoger salarisniveau hebben ontvangen en die buiten hun schuld een inkomstenvermindering krijgen door overgang naar een lager gewaardeerde functie en/of ploegendienst of dagdienst.

Deze afbouwregeling is als volgt:

A. Het verschil tussen het huidige jaarinkomen en het nieuwe, lagere jaarinkomen is het 100% afbouwbedrag (de "grondslag"). Boven dit nieuwe, lagere inkomen wordt gelijktijdig met de betaling van het periodesalaris een afbouwtoeslag betaald, die jaarlijks afneemt en wordt uitgedrukt als percentage van het 100% afbouwbedrag (de grondslag). Deze afbouwtoeslag is afhankelijk van het aantal functie - of ploegenjaren zoals weergeven in de volgende tabel. De lengte van de afbouwtermijn kan nooit langer zijn dan de tijd dat iemand in ploegendienst of op het hogere salarisniveau gewerkt heeft.

Tabel: afbouwtoeslag

Aantal dienstjaren op het desbetreffende functie e/o ploegentoeslagniveau	Tot 1 jr	1 tot 2 jr	2 tot 3 jr	3 tot 4 jr	5 tot 9 jr	10 tot 14 jr	15 jr en langer
1e jaar*	55%	60%	70%	75%	80%	85%	90%
2e jaar	-	-	-	55%	60%	65%	70%
3e jaar	-	-	-	-	40%	45%	50%
4e jaar	-	-	-	-	-	25%	30%
5e jaar	-	-	-	-	-	-	10%

*waarvan de eerste 13 weken 100%

B. Vakantietoeslag en eventuele bonussen, worden uitbetaald op basis van het nieuwe lagere jaarinkomen. Ook gemaakte overuren worden uitbetaald op basis van het nieuw ingeschaalde jaarinkomen.

C. Wanneer de werknemer binnen de afbouwperiode promoveert of in een andere ploegendienst met een hogere toeslag komt of een stapverhoging krijgt of bij aanpassing van de bestaande salarisschalen gaat dit af van het 100% afbouwbedrag.

D. Wanneer de werknemer een afbouwtoeslag gaat ontvangen zal door P&O in een gesprek met de betrokken werknemer en zijn manager een overzicht worden gegeven van de afbouwprocedure.

2. Afbouwregeling voor werknemers ouder dan 55 jaar

A. Voor werknemers ouder dan 55 jaar geldt onderstaande tabel die een langzamere afbouw laat zien.

<u>Aantal "toeslag of dienst"-jaren</u> in de betreffende functie voor werknemers ouder dan 55 jaar:

Aantal jaren afbouw	Aantal dienstjaren op het desbetreffende functie e/o ploegentoeslagniveau				
	Tot en met 4 jaar	**Vanaf 5 jaar tot en met 9 jaar**	**Vanaf 10 jaar tot en met 14 jaar**	**Vanaf 15 jaar tot en met 19 jaar**	**Vanaf 20 jaar of meer**
1	80%	85%	90%	95%	100%
2	75%	80%	85%	90%	95%
3	70%	75%	80%	85%	90%
4	65%	70%	75%	80%	85%
5	60%	65%	70%	75%	80%
6	55%	60%	65%	70%	75%
7	50%	55%	60%	65%	70%
8	45%	50%	55%	60%	65%
9	40%	45%	50%	55%	60%
10	35%	40%	45%	50%	55%
11	30%	35%	40%	45%	50%
12	25%	30%	35%	40%	45%

B. Deze afbouwregeling is tevens van toepassing voor werknemers jonger dan 55 jaar die, ongeacht of hier sprake is van ‘op eigen verzoek’, op basis van medische of sociale indicatie geplaatst worden in een lagere functie of in een andere ploegendienst met een lagere toeslag.

3. Eenmalige buy-out bij vrijwillige overgang:
Werknemers die met medewerking van de werkgever vrijwillig overstappen naar een lager gewaardeerde functie en/of ploegendienst komen in aanmerking voor een eenmalige (bruto) afkoopsom De hoogte van deze eenmalige afkoopsom wordt als percentage van de grondslag als volgt vastgesteld:

>5 jaar op hoger inkomensniveau	100%
tussen de 4-5 jaar	80%
tussen de 3-4 jaar	60%
tussen de 2-3 jaar	40%
tussen de 1-2 jaar	20%
korter dan 1 jaar	0%