



### **3400000 Commission paritaire pour les technologies orthopédiques**

|                                                                                                           |          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>Convention collective de travail du 18 mai 2009 (94.250) .....</b>                                     | <b>2</b> |
| <i>Conditions de travail des ouvriers et ouvrières .....</i>                                              | <i>2</i> |
| <b>Convention collective de travail du 3 juillet 2014 (123.392) .....</b>                                 | <b>4</b> |
| <i>Conditions de travail des ouvriers .....</i>                                                           | <i>4</i> |
| <b>Convention collective de travail du 23 octobre 2014 (124.310) .....</b>                                | <b>5</b> |
| <i>Fixation des barèmes minimums sectoriels sur la base de l'expérience<br/>    professionnelle .....</i> | <i>5</i> |
| <b>Convention collective de travail du 2 octobre 2017 (142.855) .....</b>                                 | <b>8</b> |
| <i>Exécution de l'accord interprofessionnel 2017 – 2018 .....</i>                                         | <i>8</i> |



## **Convention collective de travail du 18 mai 2009 (94.250)**

### *Conditions de travail des ouvriers et ouvrières*

#### **CHAPITRE Ier. *Champ d'application***

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux ouvriers, ouvrières et aux travailleurs et travailleuses à domicile, ci-après dénommés "ouvriers", et aux employeurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les chaussures orthopédiques.

Lorsque les dispositions de la présente convention collective de travail ne s'appliquent qu'aux "travailleurs à domicile réguliers", il en est chaque fois fait mention.

Par "travailleur à domicile régulier" on entend : le travailleur à domicile qui, pendant la période d'application concernée, a gagné un salaire s'élevant au moins à 90 p.c. du salaire de référence d'un ouvrier d'usine occupé dans la même classe de fonctions que l'intéressé. Dans le salaire n'est pas comprise l'indemnité pour l'emploi de machine ou matériel propres, ni l'indemnité pour fourniture d'accessoires.

Le salaire de référence, visé à l'alinéa précédent, s'établit en multipliant le salaire horaire minimum conventionnel par le nombre d'heures déterminé ci-après, éventuellement diminué du nombre d'heures perdues par suite de maladie, accouchement, service militaire, congés payés, accident de l'intéressé, ainsi que de ses jours de chômage contrôlés pour la période considérée.

Ce nombre d'heures est fixé à huit heures par jour pour cinq jours de travail par semaine.

#### **CHAPITRE VIII. *Jours de congé d'ancienneté***

Art. 19. Les jours de congé d'ancienneté sont fixés comme suit :

- de 5 à 9 années de services incluses dans la branche d'activité : 1 jour;
- de 10 à 14 années de services incluses dans la branche d'activité : 2 jours;
- de 15 à 19 années de services incluses dans la branche d'activité : 3 jours;
- de 20 à 24 années de services incluses dans la branche d'activité : 5 jours;
- à partir de 25 années de services et plus dans la branche d'activité : 6 jours au maximum.



Les modalités d'application des jours de congé d'ancienneté fixés dans le présent chapitre sont déterminées au niveau de l'entreprise, compte tenu des attributions spécifiques en la matière du conseil d'entreprise, de la délégation syndicale ou du représentant syndical.

## CHAPITRE XI. *Validité*

Art. 22. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.



## **Convention collective de travail du 3 juillet 2014 (123.392)**

### *Conditions de travail des ouvriers*

#### **CHAPITRE Ier. Champ d'application**

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux ouvriers, ouvrières et aux travailleurs et travailleuses à domicile, ci-après dé- nommés "ouvriers", et aux employeurs des entre- prises ressortissant à la Commission paritaire pour les technologies orthopédiques.

Lorsque les dispositions de la présente convention collective de travail ne s'appliquent qu'aux "travail- leurs à domicile réguliers", il en est chaque fois fait mention.

Par "travailleur à domicile régulier" on entend : le travailleur à domicile qui, pendant la période d'application concernée, a gagné un salaire s'élevant au moins à 90 p.c. du salaire de référence d'un ouvrier d'usine occupé dans la même classe de fonctions que l'intéressé. Dans le salaire n'est pas comprise l'indemnité pour l'emploi de machine ou matériel propres, ni l'indemnité pour fourniture d'accessoires.

Le salaire de référence, visé à l'alinéa précédent, s'établit en multipliant le salaire horaire minimum conventionnel par le nombre d'heures déterminé ci- après, éventuellement diminué du nombre d'heures perdues par suite de maladie, accouchement, service militaire, congés payés, accident de l'intéressé, ainsi que de ses jours de chômage contrôlés pour la période considérée.

Ce nombre d'heures est fixé à huit heures par jour pour cinq jours de travail par semaine.

#### **CHAPITRE VIII. Jours de congé d'ancienneté**

Art. 8. Les dispositions du chapitre VIII. Jours de congé d'ancienneté, article 19 de la convention collective de travail du 18 mai 2009 relative aux conditions de travail des ouvriers et ouvrières (n° 94250/CO/128.06, arrêté royal du 19 avril 2010, Moniteur belge du 18 novembre 2010), conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les chaussures orthopédiques, sont intégralement d'application.

#### **CHAPITRE X. Dispositions finales**

Art. 10. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er avril 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.



## **Convention collective de travail du 23 octobre 2014 (124.310)**

### *Fixation des barèmes minimums sectoriels sur la base de l'expérience professionnelle*

#### Préambule :

Considérant que la Commission paritaire pour les technologies orthopédiques (CP 340) a été instituée par l'arrêté royal du 20 septembre 2009 (Moniteur belge du 7 octobre 2009), entré en vigueur le 1er avril 2014;

Considérant qu'avant cette date, les employés et employées des employeurs relevant de ladite commission paritaire CP 340 étaient couverts par les dispositions concernant la fixation des barèmes minimums sectoriels sur la base de l'expérience professionnelle contenues dans la convention collective de travail du 28 septembre 2009, conclue au sein de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés, modifiant l'article 4, § 1er de la convention collective de travail générale du 29 mai 1989 concernant les conditions de travail et de rémunération (n° 94.721/CO/218);

Les parties signataires confirment qu'elles entendent en poursuivre l'application, et disposent ce qui suit.

### **CHAPITRE Ier. *Champ d'application***

Article 1er. § 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire pour les technologies orthopédiques.

§ 2. On entend par "employés" : les employés masculins et féminins.

### **CHAPITRE II. *Barèmes minimums sectoriels***

Art. 2. § 1er. Les salaires mensuels minimums par classe de personnel effectuant des prestations à temps plein, tels que définis à l'article 2 de la convention collective de travail du 23 octobre 2014 concernant la classification professionnelle, sont fixés sur la base du nombre d'années d'expérience professionnelle :

- selon le barème I, repris en annexe 1a de la présente convention collective de travail, à partir de la première année d'entrée en service;
- selon le barème II, repris en annexe 1b de la présente convention collective de travail, pour les employés travaillant depuis 1 an au moins dans la même entreprise.



§ 3. Les salaires de départ fixés dans le barème minimum I pour toutes les classes de fonctions correspondent à 0 année d'expérience professionnelle.

Le passage d'un barème à l'autre se fait au cours du mois qui suit celui où l'employé remplit la condition d'octroi.

L'application des barèmes concerne uniquement les salaires minimums des employés qui remplissent aussi les conditions d'octroi; elle ne peut influencer les salaires des employés payés au-dessus de ces minimums.

§ 4. Les travailleurs occupés à temps partiel doivent, pour un même travail ou un travail de valeur égale, bénéficier d'une rémunération proportionnelle à celle du travailleur occupé à temps plein.

Art. 3. § 1er. On entend par "expérience professionnelle" : la période de prestations professionnelles effectives et assimilées réalisées chez l'employeur auprès de qui l'employé est en service, de même que les périodes de prestations professionnelles effectives et assimilées que l'employé a acquises préalablement à son entrée en service, comme salarié, indépendant ou fonctionnaire statutaire.

§ 2. Pour déterminer la période d'expérience professionnelle, les prestations à temps partiel sont assimilées aux prestations à temps plein.

§ 3. Les périodes de suspension complète de l'exécution du contrat de travail définies ci-dessous sont assimilées à des prestations professionnelles effectives :

- les périodes d'incapacité de travail pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle;
- les périodes d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, autre qu'un accident de travail, avec un maximum de 3 ans;
- les périodes de crédit-temps à temps plein pour raisons thématiques, telles que prévues à l'article 4, § 3 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, et de congé thématique (congé parental, assistance et soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, soins palliatifs), avec un maximum de 3 ans;
- les périodes de crédit-temps à temps plein sans raisons thématiques, avec un maximum de 1 an;
- les périodes de congé de maternité;
- les périodes de congé prophylactique;
- les périodes de congé de paternité;
- les périodes résultant de l'application des mesures de crise telles que prévues par la loi du 19 juillet 2009;
- les autres périodes de suspension complète du contrat de travail, telles que définies dans la loi du 3 juillet 1978, avec maintien de la rémunération.

Les périodes suivantes en dehors de la suspension du contrat de travail sont assimilées à des prestations professionnelles effectives :



- les périodes de chômage complet indemnisé, avec un maximum de 1 an pour les chômeurs indemnisés qui comptent moins de 15 ans d'expérience professionnelle et un maximum de 2 ans pour les chômeurs indemnisés qui comptent plus de 15 ans d'expérience professionnelle.

§ 4. L'expérience et l'ancienneté avant 21 ans, pour laquelle un barème des jeunes est prévu dans l'article 5, sont pris en compte au démarrage du barème d'expérience prévu dans l'article 2.

Commentaire :

Pour la prise en compte de l'expérience professionnelle, aucune période d'assimilation ne peut être cumulée avec une période d'activité professionnelle ou avec une autre période assimilée.

Art. 4. § 1er. Au moment de l'entrée en service, le salaire barémique de l'employé est déterminé conformément au barème lié à l'expérience professionnelle de la classe dont relève sa fonction et sur la base de l'expérience professionnelle telle que définie à l'article 2 de la convention collective de travail du 23 octobre 2014 concernant la classification professionnelle.

La somme des périodes d'expérience professionnelle et des périodes assimilées est exprimée en années et mois.

La première augmentation barémique après l'entrée en service interviendra le premier jour du mois qui suit le moment où l'employé passe à l'année d'expérience professionnelle supérieure.

§ 2. Lorsque la période d'expérience professionnelle augmente de 12 mois depuis la dernière augmentation barémique, le salaire barémique de l'employé augmente - le premier jour du mois suivant - d'une année d'expérience professionnelle selon le barème.

§ 3. Lors d'un nouvel engagement, le candidat transmet à l'employeur toutes les informations nécessaires pour permettre à ce dernier de déterminer le salaire répondant aux dispositions de la présente convention.

Art. 5. § 1er Afin de favoriser l'insertion des jeunes dans le processus de travail, un barème jeunes spécifique est prévu pour les employés suivants :

- 95 p.c. du salaire à 0 année d'expérience pour les jeunes employés de 20 ans;
- 90 p.c. du salaire à 0 année d'expérience pour les jeunes employés de 19 ans;
- 85 p.c. du salaire à 0 année d'expérience pour les jeunes employés de 18 ans;
- 80 p.c. du salaire à 0 année d'expérience pour les jeunes employés de 17 ans;
- 75 p.c. du salaire à 0 année d'expérience pour les jeunes employés de 16 ans.

Art. 6. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1<sup>er</sup> avril 2014.



## **Convention collective de travail du 2 octobre 2017 (142.855)**

*Exécution de l'accord interprofessionnel 2017 – 2018*

### **CHAPITRE Ier. *Champ d'application***

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs occupés dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les technologies orthopédiques - CP 340.

Par "travailleurs", on entend : les travailleurs masculins et féminins, ouvriers et employés.

### **CHAPITRE V. *Congé d'ancienneté et congé d'âge***

Art. 6.

#### **6.1. Congé d'ancienneté**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les systèmes existants (ouvriers et employés) de congé d'ancienneté sont modifiés comme suit :

- De 5 ans à 9 ans d'ancienneté : 1 jour;
- De 10 ans à 14 ans d'ancienneté : 2 jours;
- De 15 ans à 19 ans d'ancienneté : 3 jours;
- De 20 ans à 24 ans d'ancienneté : 4 jours;
- De 25 ans à 29 ans d'ancienneté : 5 jours.

Pour les ouvriers en service au 31 décembre 2017, le système actuel reste d'application.

#### **6.2. Congé d'âge**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, 1 jour de congé d'âge est octroyé à partir de l'âge de 50 ans.

### **CHAPITRE VII. *Durée***

Art. 8. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée; elle produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et prend fin au 31 décembre 2018.