

Paritair comité voor de orthopedische technologieën	Commission paritaire pour les technologies orthopédiques
Nationaal akkoord 2023-2024	Accord national 2023-2024
Toepassingsgebied	Champ d'application
<p>Artikel 1 Dit ontwerp van protocol is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de orthopedische technologieën behoren.</p> <p>Onder "werknemers" wordt verstaan, de mannelijke en vrouwelijke arbeiders en bedienden.</p>	<p>Article 1. Ce protocole s'applique aux employeurs et travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la commission paritaire pour les technologies orthopédiques.</p> <p>Par « travailleurs », on entend le personnel ouvrier et employé, masculin ou féminin.</p>
Fietsvergoeding	Indemnité vélo
<p>Artikel 2 Werknemers hebben recht op een fietsvergoeding van €0,20 per afgelegde kilometer mits zij minstens de helft van de tijd hun afstand tussen woonst en werk uitoefenen met de fiets.</p>	<p>Article 2 Les travailleurs ont droit à une indemnité vélo de 0,20 € par kilomètre parcouru à condition qu'ils parcourent la distance entre leur domicile et lieu de travail au minimum la moitié du temps à vélo.</p>
Koopkrachtpremie	Prime pouvoir d'achat
<p>Art. 3 §1. De werknemers tewerkgesteld op 30/11/2023 hebben recht op een eenmalige koopkrachtpremie in de vorm van consumptiecheques als er voldaan is aan een van de onderstaande scenario's van hoge winst.</p>	<p>Art. 3 §1. Les travailleurs en service au 30/11/2023 ont droit à une prime pouvoir d'achat unique sous forme d'écochèques s'il est satisfait à une des conditions relatives à un bénéfice élevé reprises ci-dessous.</p>
<p>§2. Onder hoge, hogere of uitzonderlijk hoge winst verstaan we onderstaande scenario's waarbij men zal overgaan tot het geven van een koopkrachtpremie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoge winst: premie van 150 € als men een percentage van 10,00% of meer bekomt met volgende formule: Code 9901 in de jaarrekening met betrekking tot de resultaten van 2022 gedeeld door code 70 van de jaarrekening met betrekking tot de resultaten van 2022. - Hogere winst premie van 200 € als men een percentage van 15,00% of meer bekomt met volgende formule: Code 9901 in de jaarrekening met betrekking tot de resultaten van 2022 gedeeld door code 70 van de jaarrekening met betrekking tot de resultaten van 2022. - Uitzonderlijk hoge winst: premie van 250 € 	<p>§2. Par bénéfice élevé, plus élevé ou exceptionnellement élevé l'on entend les situations suivantes dans le cadre desquelles l'on procède à l'octroi d'une prime pouvoir d'achat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bénéfice élevé : une prime de 150 € est octroyée si un pourcentage de 10,00% ou plus est atteint selon la formule suivante : Code 9901 dans les comptes annuels se rapportant aux résultats de 2022 divisé par le code 70 des comptes annuels se rapportant aux résultats de 2022. - Bénéfice plus élevé : une prime de 200 € est octroyée si un pourcentage de 15,00% ou plus est atteint selon la formule suivante : Code 9901 dans les comptes annuels se rapportant aux résultats de 2022 divisé par le code 70 des comptes annuels se rapportant aux résultats de 2022. - Bénéfice exceptionnellement élevé : une prime de 250 € est octroyée si un pourcentage de 20,00% ou plus est

als men een percentage van 20,00% of meer bekommt met volgende formule: Code 9901 in de jaarrekening met betrekking tot de resultaten van 2022 gedeeld door code 70 van de jaarrekening met betrekking tot de resultaten van 2022.	atteint selon la formule suivante : Code 9901 dans les comptes annuels se rapportant aux résultats de 2022 divisé par le code 70 des comptes annuels se rapportant aux résultats de 2022.
§3. Voor ondernemingen met een verkorte jaarrekening is er voor de berekeningswijze een afwijkende formule waarbij we dezelfde percentages en bedragen hanteren. (hier is geen code 70 opgenomen in de jaarrekening) De formule is als volgt: Code 9901 in de jaarrekening met betrekking tot de resultaten van 2022 gedeeld door code 9900 van de jaarrekening met betrekking tot de resultaten van 2022.	§3. Pour les entreprises avec des comptes annuels abrégés, l'on utilise une formule dérogatoire pour le calcul, tout en appliquant les mêmes pourcentages et montants. (dans ce cas, le code 70 n'est pas repris dans les comptes annuels). La formule est la suivante : Code 9901 dans les comptes annuels se rapportant aux résultats de 2022 divisé par le code 9900 des comptes annuels se rapportant aux résultats de 2022.
§4. Voor werknemers met een deeltijdse arbeidsovereenkomst wordt de premie pro rata toegekend op basis van hun contractueel arbeidsregime.	§4. Pour les travailleurs avec un contrat de travail à temps partiel, la prime sera octroyée au prorata sur base de leur régime de travail contractuel.
§5. De cumul van de gegeven koopkrachtpremies mag niet meer bedragen dan 15% van de operationele winst in code 9901 van de neergelegde jaarrekening in het jaar 2023 over de resultaten van 2022. In geval de cumul van de premies dit percentage overstijgen zullen de premies pro rata verminderd worden.	§5. Le cumul des primes pouvoir d'achat octroyées ne peut pas dépasser 15% du bénéfice opérationnel dans le code 9901 des comptes déposés au cours de l'année 2023 relatifs aux résultats de 2022. Au cas où le cumul des primes dépasse ce pourcentage, les primes seront diminuées au prorata.
§ 6. Deze koopkrachtpremie zal ten laatste uitbetaald worden aan de werknemers op 31 december 2023 als de onderneming voldoet aan een van de scenario's van hoge winst zoals hierboven omschreven.	§ 6. Cette prime pouvoir d'achat sera payée au plus tard le 31 décembre 2023 aux travailleurs à condition que l'entreprise satisfasse à une des conditions de bénéfice élevé telles que décrites ci-dessus.
Eindejaarspremie	Prime de fin d'année
Art. 4. Voor de uitbetaling van de eindejaarspremie komen de sociale partners overeen dat voor bepaalde duur, namelijk vanaf 1 januari 2024 tot 31 december 2024, een aantal voorwaarden worden gelijkgesteld tussen arbeiders en bedienden. Zij verbinden zich ertoe om tegen 31 december 2024 verder te werken aan een uniforme regeling voor arbeiders en bedienden.	Art. 4. Pour le paiement de la prime de fin d'année, les partenaires sociaux conviennent qu'un nombre de conditions sont assimilées pour les ouvriers et les employés pour une période déterminée, à savoir du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024. Ils s'engagent à développer un régime uniforme pour les ouvriers et employés pour le 31 décembre 2024.
§1 Arbeiders: 8,33% op het brutoloon van de periode 1 december 2023 tot 30 november 2024. - Pro rata van de contractuele tewerkstelling - Ziekte of ongeval 2 maanden; 4 maanden indien 6 maanden anciënniteit, gedeelte/toevallige of onvrijwillige werkloosheid, zwangerschap/moederschaprust en economische werkloosheid tellen mee voor de berekening en zijn gelijkgesteld. - Wanneer evenwel de arbeidsovereenkomst in de loop van het jaar wordt verbroken, dan	§1 Ouvriers : 8,33% sur le salaire brut de la période du 1 décembre 2023 au 30 novembre 2024. - Au prorata de l'occupation contractuelle - Maladie ou accident 2 mois ; 4 mois en cas de 6 mois d'ancienneté, chômage partiel/accidentel ou involontaire, grossesse/congé de maternité et chômage économique sont pris en compte et assimilés pour le calcul. - Lorsque le contrat de travail est rompu au cours de l'année, le paiement sera effectué avec le dernier paiement du salaire.

<p>geschiedt de betaling tegelijkertijd met de laatste uitbetaling van het loon.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indien er op ondernemingsniveau een betere regeling is blijft deze behouden. <p>Uitbetaling tussen 15 en 31 december 2024.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Si un meilleur règlement existe au niveau de l'entreprise, il restera d'application. <p>Paiement entre le 15 et 31 décembre 2024.</p>
<p>§2 Bedienden: een eindejaarspremie gelijk aan het maandloon indien men in dienst was in het jaar 2024 met onderstaande bemerkingsen en aanvullingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pro rata van de contractuele tewerkstelling - Pro rata van de aantal maanden tewerkstelling in het jaar 2024 - Gelijkgestelde periodes voor berekening: jaarlijkse vakantie, wettelijke feestdagen, kort verzuim, vaderschapsverlof, bevallingsrust, betaald educatief verlof, syndicaal verlof, beroepsziekte, arbeidsongeval, 60 dagen ziekte of ongeval en dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen. - In geval van een vervroegd vertrek wegens pensioen, ontslag krijgen of nemen, SWT, brugpensioen of beëindiging van het contract wegens medische overmacht moet men de eindejaarspremie naar rato betalen. <p>Uitbetaling in de maand december 2024 of conform de mogelijke afwijkingen op ondernemingsniveau.</p>	<p>§2 Employés : une prime de fin d'année correspondant au salaire mensuel à condition d'être en service au cours de l'année 2024 moyennant les remarques/ajouts suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au prorata de l'occupation contractuelle - Au prorata du nombre de mois d'occupation au cours de 2024 - Périodes assimilées pour le calcul : vacances annuelles, jours fériés légaux, petit chômage, congé de paternité, repos d'accouchement, congé éducation payé, congé syndical, maladie professionnelle, accident de travail, 60 jours de maladie ou accident et jours de chômage temporaire pour des raisons économiques. - En cas d'un départ anticipé en raison de départ à la pension, d'un licenciement ou d'une démission, du RCC, de la prépension ou de la résiliation du contrat pour force majeure médicale, la prime de fin d'année doit être payée au prorata. <p>Le paiement est effectué dans le courant du mois de décembre 2024 ou conformément aux dérogations éventuelles au niveau de l'entreprise.</p>
<p>Verlenging van de tewerkstellingsmaatregelen</p>	<p>Prolongation des mesures pour l'emploi</p>
<p>Art. 5. De huidige regelingen worden verlengd tot 30/6/2025, met name</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tijdskrediet en Vlaamse aanmoedigingspremie - Landingsbanen - SWT <p>Art. 5 §1 de regelgeving rond vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid wordt verlengd tot 31/12/2024, daarna volgt ook de verlening tot 31/12/2026 conform CAO 169.</p>	<p>Art. 5 Les régimes actuels sont prolongés jusqu'au 30/6/2025, à savoir</p> <ul style="list-style-type: none"> - le crédit temps et la prime d'encouragement flamande - les emplois de fin de carrière - le RCC <p>Art. 5 §1 le règlement relatif à la dispense de la disponibilité adaptée est prolongé jusqu'au 31/12/2024, et sera ensuite prolongé jusqu'au 31/12/2026 conformément à la cct 169.</p>
<p>Vorming en groeipad</p>	<p>Formation et trajectoire de croissance</p>
<p>Art. 6 §1. Om de participatiegraad aan opleidingen te laten toenemen voorzien de partijen in de volgende maatregelen.</p>	<p>Art. 6 §1. Les parties mettent en place les dispositions suivantes pour augmenter le taux de participation aux formations.</p>
<p>§2. Dit artikel is enkel van toepassing op ondernemingen die minstens 10 werknemers tewerkstellen, berekend overeenkomstig artikel 50,§2</p>	<p>§2. Cet article s'applique uniquement aux entreprises occupant au moins 10 travailleurs, calculé conformément à l'article 50,§2 de la loi du 3 octobre</p>

van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.	2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.
<p>§3. De werkgevers die 10 tot 20 werknemers tewerkstellen, berekend overeenkomstig artikel 50,§2 van de wet van 3 oktober 2022, verbinden zich vanaf 2023 tot een vormingsinspanning die bestaat uit een individueel opleidingsrecht van minimum één opleidingsdag per jaar voor een voltijds tewerkgestelde werknemer. Onverminderd dit minimum aantal opleidingsdagen, bepalen deze werkgevers, jaarlijks vóór 30 september, het aantal opleidingsdagen waarop de werknemers recht hebben, overeenkomstig artikel 58,§1 van de Wet van 3 oktober 2022.</p>	<p>§3. Les employeurs occupant 10 à 20 travailleurs, calculé conformément à l'article 50,§2 de la loi du 3 octobre 2022, s'engagent à partir de 2023 à un effort de formation qui correspond au droit individuel à la formation de minimum un jour de formation par an pour un travailleur occupé à temps plein. Sans préjudice de ce nombre minimum de jours de formation, ces employeurs fixent, chaque année avant le 30 septembre, le nombre de jours de formation auquel les travailleurs ont droit et ce conformément à l'article 58,§1 de la loi du 3 octobre 2022.</p>
<p>§4. De werkgevers die meer dan 20 werknemers tewerkstellen, berekend overeenkomstig artikel 50,§2 van de wet van 3 oktober 2022, verbinden zich :</p> <ul style="list-style-type: none"> - vanaf 2023 tot en met 2025 tot een individueel opleidingsrecht van 3 dagen per jaar per voltijds tewerkgestelde werknemer; - vanaf 2026 tot en met 2029 tot een individueel opleidingsrecht van 4 dagen per jaar per voltijds tewerkgestelde werknemer; - Vanaf 2030 tot een individueel opleidingsrecht van 5 dagen per jaar per voltijds tewerkgestelde werknemer. <p>Dit aantal individuele opleidingsdagen mag niet lager zijn dan een eventueel reeds toegekend recht op meer individuele opleidingsdagen aan de betreffende werknemer bij de werkgever.</p>	<p>§4. Les employeurs occupant plus de 20 travailleurs, calculé conformément à l'article 50,§2 de la loi du 3 octobre 2022, s'engagent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de 2023 à 2025 à un droit individuel de formation de 3 jours par an par travailleur occupé à temps plein ; - de 2026 à 2029 à un droit individuel de formation de 4 jours par an par travailleur occupé à temps plein ; - à partir de 2030 à un droit individuel de formation de 5 jours par an par travailleur occupé à temps plein. <p>Ce nombre de jours individuels de formation ne peut pas être inférieur au nombre de jours individuels de formation que le travailleur aurait déjà acquis auprès de son employeur.</p>
<p>§5. Het aantal opleidingsdagen voor werknemers die niet voltijds worden tewerkgesteld en/of die niet door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden gedurende het ganse kalenderjaar, wordt berekend overeenkomstig artikel 50 § 3 van de Wet van 3 oktober 2022.</p>	<p>§5. Le nombre de jours de formation pour les travailleurs qui ne sont pas occupés à temps plein et/ou qui ne sont pas liés par un contrat de travail pendant toute l'année civile est calculé conformément à l'article 50 § 3 de la loi du 3 octobre 2022.</p>
<p>Bestaanszekerheid bij tijdelijke werkloosheid</p>	<p>Sécurité d'existence en cas de chômage temporaire</p>
<p>Art 7. De sociale partners komen overeen om vanaf 1 januari 2024 tot 31 december 2024 de regeling van de aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid die vandaag van toepassing is op alle arbeiders in dienst op 31 maart 2014 uit te breiden naar alle werknemers van de sector, ongeacht hun statuut. Zij verbinden zich ertoe om tegen 31 december 2024 de teksten verder te vereenvoudigen en/of te verduidelijken, met de bedoeling te komen tot duidelijke teksten van onbepaalde duur.</p>	<p>Art 7. Les partenaires sociaux conviennent d'élargir, du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024, le règlement relatif à l'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire qui est actuellement d'application à tous les ouvriers en service au 31 mars 2014 à tous les travailleurs du secteur, quel que soit leur statut. Ils s'engagent à simplifier et/ou clarifier les textes pour le 31 décembre 2024 dans l'objectif de parvenir à des textes clairs d'une durée indéterminée.</p>

Sociale vrede	Paix sociale
Art. 8. De in het PC 340 vertegenwoordigde vakorganisaties verbinden zich ertoe om in 2023 en 2024 geen bijkomende eisen te stellen op het niveau van het paritair comité en van de ondernemingen in verband met de materies die in deze overeenkomst zijn vervat.	Art. 8. Les organisations syndicales représentées à la CP 340 s'engagent à ne pas introduire en 2023 et 2024 des revendications supplémentaires au niveau de la commission paritaire et des entreprises concernant les matières reprises dans la présente convention.