

**Paritair subcomité voor de tandprothese**

Collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling van de arbeids- en beloningsvoorwaarden

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 november 2004*

**Hoofdstuk I : Toepassingsgebied**

**Artikel 1** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen welke onder het Paritair Subcomité voor de tandprothese ressorteren.

Onder "werknemers" wordt verstaan, het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

**Art. 2 - § 1.** De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst stellen de algemene regelen vast welke van toepassing zijn op al de werknemers en beogen slechts minimumlonen te bepalen terwijl aan de partijen de vrijheid wordt gelaten gunstiger voorwaarden overeen te komen, rekening houdende met de bekwaamheden en de persoonlijke verdiensten van de betrokkenen.

Zij mogen geen afbreuk doen aan beschikkingen welke voor de werknemers gunstiger zijn, daar waar dergelijke toestand bestaat.

§ 2. De minimum maandlonen zijn vastgesteld voor een wekelijkse arbeidsduur van maximum 38 uren.

**Hoofdstuk II : Logistiek en technisch personeel**

**Art. 3** - De werknemers worden in 5 categorieën ondergebracht en kunnen tot de hoogste categorie opklimmen.

**Categorie 1 :**

bode - magazijnier/magazijnierster - schoonmaker/schoonmaakster - niet gespecialiseerd onderhoudspersoneel

**Categorie 2 :**

- Arbeider/arbeidster die onder toezicht minstens één discipline uitvoert van de eerste tot de derde discipline
- Gediplomeerde dentaaltechnicus met minder dan 2 jaar praktijk in de sector
- Bestuurder van voertuig, als hoofdactiviteit

**Categorie 3 :**

- Gediplomeerd dentaaltechnicus na 2 jaar

**Sous-commission paritaire de la prothèse dentaire**

Convention collective de travail fixant les conditions de travail et de rémunération

*Convention collective de travail du 23 novembre 2004*

**Chapitre Ier : Champ d'application**

**Article 1<sup>er</sup>** - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de la prothèse dentaire.

Il y a lieu d'entendre par « travailleurs », le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

**Art. 2 - § 1<sup>er</sup>.** Les dispositions de la présente convention collective de travail fixent les règles applicables à tous les travailleurs et ne visent qu'à déterminer les rémunérations minimums, laissant aux parties la liberté de convenir de conditions plus avantageuses en tenant compte des capacités et du mérite personnel des intéressés.

Elles ne peuvent porter atteinte aux dispositions plus favorables aux travailleurs, là ou semblable situation existe.

§ 2. Les rémunérations mensuelles minimums sont fixées pour une durée hebdomadaire du travail de 38 heures maximum.

**Chapitre II : Personnel logistique et technique**

**Art. 3** - Les travailleurs sont répartis en 5 catégories et peuvent progresser jusqu'à la plus haute catégorie.

**Catégorie 1 :**

coursier(ère) - magasinier(ère) - nettoyeur(euse) - personnel d'entretien non spécialisé

**Catégorie 2 :**

- Ouvrier(ière) qui exerce, sous surveillance, une discipline entre la première et la troisième discipline
- Technicien(ne) dentaire diplômé(e) ayant moins de 2 ans de pratique dans le secteur
- Chauffeur en activité principale

**Catégorie 3 :**

- Technicien(ne) dentaire diplômé(e) après 2

NEERLEGGING-DEPOT REGIS

10-12-2004

17-01-2005

73.548 160/30503

- praktijk in de sector
- Arbeider/arbeidster of dentaaltechnicus die ten minste één discipline uitvoert of kan uitvoeren van de 4<sup>de</sup> tot de 9<sup>de</sup> discipline.

**Categorie 4 :**

Gediplomeerd dentaaltechnicus die één discipline uitvoert of kan uitvoeren van de 4<sup>de</sup> tot de 9<sup>de</sup> discipline en er de eindverantwoordelijkheid voor draagt.

**Categorie 5 :**

Gediplomeerd dentaaltechnicus die twee of meer disciplines uitvoert of kan uitvoeren van de 4<sup>de</sup> tot de 9<sup>de</sup> discipline en er de eindverantwoordelijkheid voor draagt.

**Art. 4 -** Deze indeling in categorieën heeft tot doel aan de bedrijven een richtlijn te geven om de toepassing te vergemakkelijken van de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde beloningsminima.

Daarom gelden de functies of werkzaamheden die in elke categorie zijn aangegeven, als voorbeeld. De niet genoemde functies of werkzaamheden worden naar analogie van de aangehaalde voorbeelden ingedeeld.

**Art. 5 -** Een werknemer behoort tot één van de categorieën 2 tot 5, bepaald in artikel 3, als hij één of meerdere disciplines uitvoert of kan uitvoeren van de eerste tot de negende discipline.

De lijst van disciplines wordt als volgt samengesteld:

**Discipline 1.** Alle gipswerken en vervangingsproducten van gips + cuvetten stoppen.

**Discipline 2.** Individuele hulpmiddelen zoals individuele lepels - beetwallen - paradontale hulpmiddelen - uitsculpteren voor waspas - klemmen plooiën.

**Discipline 3.** Afwerken en polijsten kunststoffen - herstellingen - relining - rebasing.

**Discipline 4.** Gebalanceerde opstellingen boven en onder op volwaardige articulator + monteren in articulator met aangezichtsboog.

**Discipline 5.** Orthodontische apparaten.

**Discipline 6.** Metaalstructuur van uitneembare prothesen (skeletten) en solderen en galvanische bewerkingen en precisieverankeringen.

**Discipline 7.** Metaalstructuur van vaste prothesen (kronen en bruggen)

**Discipline 8.** Opbrengen keramiek of hars op structuur voor vaste prothese.

**Discipline 9.** Preciese verankeringen + suprastructuren op implantaten.

**Art. 6 -** De minimumuurlonen van het logistiek

- ans de pratique dans le secteur
- Ouvrier(ière) ou technicien(ne) dentaire qui exerce ou peut exercer au minimum une discipline entre la 4<sup>ème</sup> et la 9<sup>ème</sup> discipline.

**Catégorie 4 :**

Technicien(ne) dentaire diplômé(e) qui exerce ou peut exercer une discipline entre la 4<sup>ème</sup> et la 9<sup>ème</sup> discipline et qui en assure la responsabilité finale.

**Catégorie 5 :**

Technicien(ne) dentaire diplômé(e) qui exerce ou peut exercer deux disciplines ou plus entre la 4<sup>ème</sup> et la 9<sup>ème</sup> discipline et qui en assure la responsabilité finale.

**Art. 4 -** La répartition en catégories a pour but de donner une ligne directrice aux entreprises afin de faciliter l'application des rémunérations minimales déterminées dans la présente convention collective de travail.

C'est la raison pour laquelle les fonctions ou travaux repris dans chaque catégorie valent d'exemple. Les fonctions ou travaux non repris sont répartis par analogie aux exemples cités.

**Art. 5 -** Un travailleur appartient à une des catégories 2 à 5, fixées à l'article 3, quand il exerce ou peut exercer une ou plusieurs disciplines de la première à la neuvième discipline.

La liste des disciplines est définie comme suit :

**Discipline 1.** Tous travaux de plâtre et substitut de plâtre + mise en moufle.

**Discipline 2.** Accessoires individuels comme des porte-empreintes individuels - bourrelets en cire - accessoires paradontaux - finition en cire d'un montage - plier des crochets.

**Discipline 3.** Finition et polissage de la résine - réparations - relining - rebasages.

**Discipline 4.** Montages balancés supérieurs + inférieurs sur articulateur complet + montage en articulateur avec arc facial.

**Discipline 5.** Appareils orthodontiques.

**Discipline 6.** Structure métallique pour squelettique + soudures et traitement galvanique et attachements de précision

**Discipline 7.** Armature métallique pour prothèse fixe (couronnes et bridges).

**Discipline 8.** Habillage de céramique ou résine sur armature pour prothèse fixe.

**Discipline 9.** Attachements de précision + supra structures sur implants.

**Art. 6 -** Les rémunérations horaires minimums

en technisch personeel geldig op 1 januari 2004, staande tegenover de indexspil 111,64 (100 p.c.), worden als volgt vastgesteld in euro:

du personnel logistique et technique applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004, correspondant à l'indice pivot 111,64 (100 pct), sont fixées comme suit en euro:

CATEGORIE	1	2	3	4	5
<b>Jaren dienst in de functie categorie</b> <b>Années de services dans la catégorie de fonction</b>					
<b>0</b>	7,5516	7,8534	8,7322	10,4897	11,8927
<b>1</b>	7,5860	8,2080	9,2588	10,6619	12,0673
<b>2</b>	7,6179	8,5547	9,7829	10,8390	12,1070
<b>3</b>	7,6602	8,9095	9,8199	10,8761	12,1388
<b>4</b>	7,6602	9,2588	9,8199	10,8761	12,1388
<b>5</b>	7,6919	9,7829	9,8571	10,9079	12,1731
<b>7</b>	7,7263	9,8199	9,8916	10,9424	12,2102
<b>9</b>	7,7633	9,8545	9,9286	10,9767	12,2447
<b>11</b>	7,7978	9,8916	9,9603	11,0164	12,2791
<b>13</b>	7,8323	9,9286	9,9974	11,0509	12,3108
<b>15</b>	7,8640	9,9603	10,0318	11,0853	12,3478
<b>17</b>	7,9010	9,9974	10,0662	11,1197	12,3875
<b>19</b>	7,9407	10,0318	10,1007	11,1568	12,4193
<b>20</b>	7,9725	10,0662	10,1349	11,1886	12,4538

**Art.7** Bij overstap van een functie categorie naar een hogere functie categorie moet de werkgever minimaal het hogere minimumloon van de nieuwe categorie betalen, rekening houdend met 0 jaren anciënniteit.

Alleen de anciënniteitjaren binnen dezelfde categorie worden in aanmerking genomen voor de vaststelling van het minimumloon.

Indien dit nieuwe minimumloon lager ligt dan het werkelijk uitbetaald loon bij de overgang naar de hogere categorie, dan blijft het werkelijk uitbetaald loon gewaarborgd tot dit nieuwe minimumloon dit werkelijk loon bereikt of overschrijdt.

Tijdens die periode heeft de werknemer wel recht op de normale loonindexeringen.

### **Hoofdstuk III : Administratief en leidinggevend personeel**

**Art. 8** - De werknemers worden in 4 categorieën ingedeeld, bepaald volgens de hierna vermelde algemene maatstaven :

#### **Categorie 1 :**

Uitvoerend administratief werk en/of eenvoudig kantoorwerk.

Niet in het bezit van een diploma hoger middelbaar onderwijs.

#### **Categorie 2 :**

Administratief personeel in het bezit van een diploma hoger middelbaar onderwijs of

**Art.7** Lors du passage d'une catégorie de fonction à une catégorie de fonction supérieure, l'employeur est tenu de payer au minimum le salaire minimum de la nouvelle catégorie, tenant compte de 0 année d'ancienneté.

Seules les années d'ancienneté dans une même catégorie sont prises en considération pour la détermination du salaire minimum.

Dans le cas où ce nouveau salaire minimum est inférieur au salaire effectivement payé à la date du passage à la catégorie supérieure, le salaire effectivement payé reste dû jusqu'au moment où ce nouveau salaire minimum atteint ou dépasse ce salaire effectif.

Pendant cette période le travailleur a tout de même droit aux indexations normales.

### **Chapitre III : Personnel administratif et dirigeant**

**Art. 8** - Les travailleurs sont réparti en 4 catégories, définies par les critères généraux ci-après :

#### **Catégorie 1 :**

Travail exécutif administratif et/ou travail de bureau simple.

N'est pas porteur d'un diplôme d'enseignement moyen supérieur.

#### **Catégorie 2 :**

Personnel administratif porteur d'un diplôme d'enseignement moyen supérieur, ou formation

gelijkwaardige opleiding of gelijkwaardige kenniservaring.

Kan zelfstandig de administratieve taken uitvoeren.

**Categorie 3 :**

- Afdelingshoofd : Neemt de leiding waar van kleine technische eenheden. Beschikt over de nodige technische en sociale vaardigheden om een groep te leiden.
- Personeel met een diploma van hoger niet-universitair onderwijs.

**Categorie 4:**

- Technisch bedrijfsleider: neemt de leiding waar van het globale productieapparaat.
- Universitair geschoold personeel.

**Art. 9** - Deze indeling in categorieën heeft tot doel aan de bedrijven een richtlijn te geven om de toepassing te vergemakkelijken van de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde beloningsminima.

Daarom gelden de functies of werkzaamheden die in elke categorie zijn aangegeven, als voorbeeld. De niet genoemde functies of werkzaamheden worden naar analogie van de aangehaalde voorbeelden ingedeeld.

**Art. 10** - De minimum maandlonen van het administratief en leidinggevend personeel, geldig op 1 januari 2004, staande tegenover de indexspil 111,64 (100 pct.), worden als volgt vastgesteld:

équivalente, ou équivalent par l'expérience professionnelle.

Peut exécuter les tâches administratives de manière autonome.

**Catégorie 3 :**

- Chef de service : Assume la direction de petites unités techniques. Dispose des aptitudes techniques et sociales nécessaires pour diriger un groupe.
- Personnel qui est détenteur d'un diplôme de l'enseignement supérieur non-universitaire.

**Catégorie 4:**

- Chef technique d'entreprise : assume la direction de l'appareil de production en sa totalité.
- Personnel avec une formation universitaire.

**Art. 9** - La répartition en catégories a pour but de donner une ligne directrice aux entreprises afin de faciliter l'application des rémunérations minimales déterminées dans la présente convention collective de travail.

C'est la raison pour laquelle les fonctions ou travaux repris dans chaque catégorie valent d'exemple. Les fonctions ou travaux non repris sont répartis par analogie aux exemples cités.

**Art. 10** - Les rémunérations mensuelles minimums du personnel administratif et dirigeant, applicables à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2004, correspondant à l'indice pivot 111,64 (100 p.c.), sont fixées comme suit :

CAT.	1	2	3
<b>LEEFTIJD-AGE</b>			
21	1.251,63	1.275,61	1.299,60
22	1.264,04	1.297,73	1.331,43
23	1.276,59	1.324,44	1.372,31
24	1.289,18	1.351,23	1.413,29
25	1.302,00	1.377,98	1.454,01
26	1.314,87	1.404,98	1.495,07
27	1.327,92	1.431,87	1.535,87
28	1.341,05	1.458,94	1.576,80
29	1.354,36	1.485,97	1.617,66
30	1.387,93	1.523,28	1.658,60
31	1.422,31	1.560,83	1.699,43
32	1.450,58	1.592,53	1.734,43
33	1.479,39	1.624,41	1.769,52
34	1.508,81	1.656,67	1.804,53
35	1.538,73	1.689,14	1.839,63
36	1.569,32	1.721,90	1.874,49

<b>CAT 4</b>	
<b>Ancien.</b>	
0	1.838,25 €
1	1.898,34 €
2	1.958,15 €
3	2.018,13 €
4	2.077,87 €
5	2.137,97 €
6	2.197,87 €
7	2.257,81 €
8	2.317,77 €
9	2.377,64 €
10	2.437,63 €

#### **Hoofdstuk IV: Jongerenbarema's**

##### **Art. 11**

De minimumlonen en –weden zoals bepaald bij artikel 6 en 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden vastgesteld voor een minimumleeftijd van 21 jaar. Deze lonen en weden worden met 5 pct. per jaar beneden die leeftijd verminderd volgens de hiernavolgende tabel.

Leeftijd	% van het minimumloon op 21 jaar	Age	% du salaire minimum à 21 ans
20	95	20	95
19	90	19	90
18	85	18	85
17	80	17	80
16	75	16	75
15	70	15	70

#### **Hoofdstuk V : Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen**

##### **Art. 12-**

§ 1. Al de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde lonen en weden, evenals de werkelijk uitbetaalde lonen, worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk.

Zij worden beschouwd als zijnde in overeenstemming met het spilindexcijfer 111,64 (vereffeningscoëfficiënt 100%).

§ 2. Iedere maal dat het gemiddelde van de indexcijfers van de consumptieprijzen van twee opeenvolgende maanden een van de splindexen bereikt of erop wordt teruggebracht, worden alle lonen en weden opnieuw berekend door er de coëfficiënt 1,02 op toe te passen.

Onder spilindexcijfers moet worden verstaan de getallen behorend tot een reeks waarvan het eerste 111,64 is en elk van de volgende wordt bekomen door het voorgaande te vermenigvuldigen met 1,02, terwijl de delen van honderdsten van een punt worden afgerond op het naasthogere honderdste of worden verwaarloosd, naargelang zij al dan niet 50 pct. van een honderdste bereiken.

§ 3. De verhoging of vermindering van de lonen wordt toegepast vanaf de tweede maand welke volgt op het einde van de periode van twee maanden tijdens welke het gemiddelde indexcijfer het cijfer bereikt dat een wijziging rechtvaardigt volgens de hiernavolgende tabel, welke als voorbeeld wordt gegeven, maar niet limitatief is.

#### **Chapitre IV: Barème des jeunes**

##### **Art. 11**

Les salaires et rémunérations minima déterminés aux articles 6 et 10 de la présente convention collective de travail sont fixés pour un âge minimum de 21 ans. Par année en-dessous de cet âge ces salaires et rémunérations seront diminués de 5 p.c. selon de tableau ci-après.

#### **Chapitre V : Liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation**

##### **Art. 12-**

§ 1<sup>er</sup>. Toutes les rémunérations prévues dans la présente convention collective de travail, ainsi que les rémunérations effectivement payées, sont liées à l'indice des prix à la consommation du Royaume.

Elles sont considérées comme étant en corrélation avec l'indice pivot 111,64 (coefficient de liquidation 100%).

§2. Chaque fois que la moyenne des indices des prix à la consommation de deux mois consécutifs atteint l'un des indices pivots ou est ramenée à l'un d'eux, les rémunérations sont calculées à nouveau en les affectant du coefficient 1,02.

Par indices pivots, il faut entendre les nombres appartenant à une série dont le premier est 111,64 et dont chacun des suivants est obtenu en multipliant le précédent par 1,02. Les fractions de centième de point étant arrondies au centième de point supérieur ou négligées selon qu'elles atteignent ou non 50 p.c. d'un centième.

§ 3. L'augmentation ou la diminution des rémunérations est appliquée à partir du deuxième mois qui suit la fin de la période de deux mois pendant laquelle l'indice moyen atteint le chiffre qui justifie une modification selon le tableau suivant donné à titre exemplatif mais non limitatif

§ 4. Bij toepassing van deze bepalingen wordt de volgende niet beperkende tabel opgemaakt:

§ 4. Par application de ces dispositions, le tableau, non limitatif, suivant est établi :

SPIL – PIVOT
111.64
113.87
116.15
118.47
120.84
123.26
125.73
128.24
130.80
133.42
136.09
138.81

§ 5. De indexberekeningen van de uurlonen voor het logistiek en technisch personeel worden telkens berekend tot op 5 cijfers na de decimaal en afgerond tot op het hogere tienduizendste voor zover het vijfde decimale cijfer gelijk is aan of hoger is dan 5. Zo niet wordt het vijfde decimale cijfer verwaarloosd.

§ 5. Les calculs des indexations des rémunérations horaires pour le personnel logistique et technique sont réalisés à 5 chiffres après la décimale et arrondis jusqu'au dix millième supérieur pour autant que la cinquième décimale soit égale à ou supérieure à 5. Autrement, la cinquième décimale est négligée.

De indexberekeningen van de maandlonen voor het administratief en leidinggevend personeel worden telkens berekend tot op 3 cijfers na de decimaal en afgerond tot op de hogere deciem voor zover het derde decimale cijfer gelijk is aan of hoger is dan 5. Zo niet wordt het derde decimale cijfer verwaarloosd.

Les calculs des indexations des rémunérations mensuelles pour le personnel administratif et dirigeant sont réalisés à 3 chiffres après la décimale et arrondis jusqu'au dixième supérieur pour autant que la troisième décimale soit égale à ou supérieure à 5. Autrement, la troisième décimale est négligée.

**Hoofdstuk VI : Slotbepalingen**

**Chapitre VI : Dispositions finales**

**Art. 13** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt vanaf 1 januari 2004 de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2003, gesloten in het Paritair Subcomité voor de tandprothese, tot vaststelling van de arbeids- en beloningsvoorwaarden, neergelegd op 26/01/2004 en geregistreerd op 15/04/2004 onder het nummer 70719/co/305.03.

**Art. 13** - La présente convention collective de travail remplace à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004 la convention collective de travail du 13 novembre 2003, conclue au sein de la Sous-commission paritaire de la prothèse dentaire, fixant les conditions de travail et de rémunération, déposée le 26/01/2004 et enregistrée le 15/04/2004 sous le numéro 70719/co/305.03.

**Art. 14** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2004 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

**Art. 14** - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2004 et est conclue pour une durée indéterminée.

Zij kan worden opgezegd op verzoek van de meest gerede partij, mits een opzegging van drie maanden, gericht bij ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de tandprothese.

Elle peut être dénoncée à la demande de la partie la plus diligente, moyennant un préavis de trois mois, par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire de la prothèse dentaire.