



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

**POUR LES SALARIÉS DU SECTEUR D'AIDE ET DE SOINS
ET DU SECTEUR SOCIAL**

01.07.2017 - 31.12.2019



VOS PERSONNES DE CONTACT DU LCGB

Céline CONTER
Secrétaire syndicale

☎ +352 49 94 24-243

☎ +352 691 733 027

✉ cconter@lcgb.lu



Paula GONCALVES
Assistante syndicale

☎ +352 49 94 24-242

☎ +352 691 733 037

✉ pgoncalves@lcgb.lu



Joel SCHOLTES
Stéftung Hëllef Doheem
Délégué LCGB

☎ +352 621 278 482

✉ joel.scholtes@shd.lu



Monia HALLER
Hospice de Hamm
Déléguée LCGB

☎ +352 43 60 86 9702

✉ delegation.hch@hcvl.lu



Les prestations et services du LCGB



LCGB HELPDESK

+352 49 94 24-333
du lundi au vendredi
(sauf mercredi après-midi)
8h30 – 12h00
13h00 – 17h00
helpdesk@lrgb.lu

*Wir sind gerne
in allen
Lebenslagen*



Service-Leistungen des LCGB



LCGB HELPDESK

+352 49 94 24-333
Montag bis Freitag
(außer Mittwochnachmittag)
8:30 – 12:00 Uhr
13:00 – 17:00 Uhr
helpdesk@lrgb.lu

*Wir Ratgeber
in allen
Lebenslagen*



La brochure est
disponible sur
notre site Internet :

www.lrgb.lu / publications

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL POUR LES SALARIÉS DU SECTEUR D'AIDE ET DE SOINS ET DU SECTEUR SOCIAL (CCT SAS)

Pour la période du 1^{er} octobre 2017 au 31 décembre 2019

1

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller initials on the right.

Table des matières

1. Dispositions introductives.....	4
Article 1. Préambule	4
Article 2. Durée et dénonciation	4
Article 3. Champ d'application.....	4
Article 4. Définition d'un régime général et de dispositions particulières	8
Article 5. Commission paritaire	8
2. Conditions régissant l'embauche et la résiliation du contrat de travail	8
Article 6. Embauche.....	8
Article 7. Assurance responsabilité civile	9
Article 8. Résiliation du contrat de louage de service	9
3. Organisation du temps de travail	9
Article 9. Organisation du temps de travail.....	9
A. LA DURÉE DE TRAVAIL ET SA RÉPARTITION.....	9
A.1. La définition de la durée de travail	9
A.2. La durée de travail semi-nette annuelle.....	10
A.3. La période de référence mensuelle moyenne (PRMM).....	10
A.4. Les périodes de référence mensuelles (PRM)	10
A.5. Le plan de travail initial (PTI).....	10
B. LA PLANIFICATION.....	10
B.1. Le régime de travail d'un service (RTS).....	10
B.2. Le nombre maximal de jours de travail par an	12
B.3. La limite supérieure du temps de travail journalier	13
B.4. Pauses de travail	13
B.5. Le repos ininterrompu hebdomadaire.....	13
B.6. L'établissement du plan de travail initial (PTI).....	13
B.7. La modification du plan de travail initial	14
B.8. La modification du PTI en cas d'événements imprévisibles à large envergure	14
B.9. Relevé des heures mises en compte.....	14
C. LE TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE	15
C.1. La définition des heures de travail supplémentaires.....	15
C.2. La majoration du temps de travail supplémentaire	15
C.3. Les dispositions dérogatoires.....	15
C.4. Les modifications du PTI suite à des convenances personnelles.....	16
C.5. Les heures de travail inférieures aux heures fixées au PTI.....	16
C.6. La procédure d'autorisation du travail supplémentaire.....	16
C.7. La compensation par du temps libre	17
C.8. Le paiement	17
D. LE SERVICE D'ASTREINTE	18
D.1. Les définitions	18
D.2. La compensation par du temps libre	18
D.3. Le travail effectif au cours du service d'astreinte.....	18

E.	LES DISPOSITIONS FINALES.....	18
E.1.	Les applications techniques	18
E.2.	Les dispositions en cas de maladie	19
F.	MODALITÉS D'APPLICATION SPÉCIFIQUES RELATIVES AUX REMPLAÇANTS SOUS CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE	19
4.	Travail de dimanche, de jour férié légal et de nuit.....	20
	Article 10. Travail de dimanche	20
	Article 11. Travail de jour férié	20
	Article 12. Travail de nuit.....	20
	Article 13. Suppléments pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié.....	20
	Article 14. Calcul des suppléments pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié pendant les congés annuels et congés de maladie.....	20
	Article 15. Compte épargne temps.....	20
5.	Congés.....	21
	Article 16. Congé annuel de récréation.....	21
	Article 17. Congé légal extraordinaire et congé de circonstance.....	21
	Article 18. Congé sans solde après congé de maternité considéré comme période d'activité quant à l'ancienneté	21
	Article 19. Congé sans solde pour autres raisons ne comptant pas comme période de service quant à l'ancienneté	21
	Article 20. Congé social.....	22
6.	Rémunérations.....	24
	Article 21. Valeur du point indiciaire SAS	24
	Article 22. Dispositions générales.....	24
	Article 23. Tableau des carrières et grilles des rémunérations	24
	Article 24. Traitement initial et avancements	27
	Article 25. Prise en compte de périodes de travail antérieures à l'entrée en service (fixation du début de carrière fictif)	27
	Article 26. Allocation de fin d'année	28
	Article 27. Autres éléments de rémunération.....	28
	Article 28. Évolution de la présente convention collective de travail	29
7.	Particularités.....	31
	Article 29. Formation continue.....	31
	Article 30. Repas	31
	Article 31. Fermeture d'un service	31
	Article 32. Obligations des salariés et sanctions	31
	Article 33. Harcèlement sexuel et harcèlement moral.....	32
	Article 34. Preretraite-solidarité.....	33
	Article 35. Dispositions transitoires et dérogatoires	33

Handwritten mark

Handwritten initials and signatures

3

Handwritten signature

1. Dispositions introductives

Article 1. Préambule

La présente convention collective de travail a pour but d'assurer un encadrement de qualité à la population cible des services visés, d'assurer des conditions de travail et de salaire coordonnées ainsi que d'assurer la sauvegarde de la paix sociale au niveau de l'entreprise et de la profession. Ce triple but ne pourra être atteint qu'à condition que cette convention collective de travail soit déclarée d'obligation générale suivant les dispositions légales y relatives.

La présente convention collective de travail pour les salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social abroge et se substitue à toute convention collective de travail antérieure. Néanmoins, en cas de litige en relation avec l'interprétation de la présente convention collective de travail pour les salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social, les conventions collectives abrogées sont consultées afin de reconstituer l'esprit de la disposition litigieuse.

Le terme « salarié » vise le salarié qu'il soit de sexe masculin ou féminin.

Article 2. Durée et dénonciation

La présente convention collective de travail couvre la période du 1^{er} octobre 2017 au 31 décembre 2019. Après cette période, elle est reconduite par accord tacite d'année en année, sauf si l'une des parties signataires la dénonce par lettre recommandée moyennant un préavis de trois mois avant la date de son échéance.

En cas de dénonciation, la convention collective de travail restera en vigueur, conformément à l'article L.162-10(2) du Code du Travail, au plus tard jusqu'au premier jour du douzième mois de sa dénonciation.

Article 3. Champ d'application

La présente convention règle les conditions de travail et de rémunération de tous les salariés sous contrat de travail dans une entreprise ou partie d'entreprise luxembourgeoise ou étrangère visée à l'article 1^{er} de la loi modifiée du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'État et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique et dispensant à titre principal et non occasionnel des prestations d'accueil et d'hébergement de jour et/ou de nuit de plus de trois personnes simultanément ou des prestations de consultation, d'aide, de soins, d'assistance, de guidance, de formation sociale, d'animation ou d'orientation professionnelle sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, ainsi que dans les services de mise à l'emploi ou de réinsertion à l'emploi.

Ne font pas partie du champ d'application de la présente convention les établissements tombant sous les champs d'application de la convention collective de travail intitulée « Convention Collective de Travail des salariés occupés dans les établissements hospitaliers et dans les établissements membres de la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois » (CCT-FHL), de la « Convention collective de travail des salariés du Centre Thermal et de Santé de Mondorf-les-Bains » et de la « Convention collective de travail des salariés de l'Association pour la Gestion des Écoles et Internats de la Doctrine Chrétienne (AGEDOC a.s.b.l.) et de l'Association pour la Gestion des Écoles des Sœurs de Ste. Elisabeth (AGEDESSE a.s.b.l.) », ainsi que les commerçants et les sociétés commerciales qui exploitent des structures du type crèches, garderies et foyers de jour ayant pour objet la garde et l'éducation d'enfants.

4

Liste non exhaustive d'établissements tombant sous le champ d'application de la convention collective de travail

1. les services de prévention, de formation, d'information, d'assistance et d'action socio-familiale : sont visés les services qui développent des initiatives diverses de promotion et d'orientation personnelle, conjugale et familiale; ces initiatives couvrent les formes multiples d'orientation juridique et sociale, de formation affective et parentale, de guidance morale et sociale ; sont exclus des services accordant des aides sous forme de prestations financières et d'accueil en milieu institutionnel ;
2. les services d'animation, de loisirs et de vacances socio-familiaux : sont visés les services qui proposent des initiatives diverses d'animation aux enfants, aux jeunes, aux familles, aux personnes en situation de handicap, aux personnes âgées, aux groupes accueillis dans les institutions socio-familiales ; ces initiatives comprennent notamment l'organisation de séjours prolongés dans des centres de vacances, des camps volants, d'activités sportives et socio-culturelles, de permanences et de portes ouvertes pendant les week-ends ; les services visés gèrent des centres appropriés d'accueil, de restauration et d'hébergement ainsi que des équipements divers d'animation sportive et socioculturelle;
3. les services de consultation relationnelle, conjugale et familiale sans préjudice des dispositions de l'article 5 de la loi du 15 novembre 1978 relative à l'information sexuelle, à la prévention de l'avortement clandestin et à la réglementation de l'interruption de la grossesse ; sont visés les services qui proposent à partir d'un personnel compétent une aide psychique à des personnes de tout âge ayant des difficultés dans leur vie personnelle, relationnelle ou professionnelle dans le but de les accompagner dans la recherche d'une solution appropriée à leurs problèmes ;
4. les services œuvrant en faveur de l'égalité des chances entre hommes et femmes : sont visés les services, qui s'efforcent d'atteindre l'amélioration de la condition féminine. Ils interviennent en informant, en conseillant et en aidant les femmes dans des situations liées à leur vie professionnelle ou à leur vie familiale ;
5. les services d'aide et de guidance sociale ou éducative en milieu ouvert : sont visés tous les services qui ont pour objet de faire bénéficier leurs usagers d'une aide éducative, technique, humaine et sociale, d'une assistance à l'économie domestique et aux démarches administratives et sociales tout en les maintenant dans leur milieu habituel ;
6. les services d'aide aux personnes ainsi qu'aux familles des personnes atteintes d'un déficit ou d'un handicap : sont visés les services qui ont pour objectif d'apporter une aide éducative, sociale et psychologique par des interventions individuelles, principalement à domicile, aux personnes atteintes d'un handicap avéré, mental, physique ou sensoriel et ce à partir de la naissance, ainsi qu'à l'entourage de ces personnes ;
7. les services de placement chez des particuliers : sont visés tous les services qui s'occupent du recrutement et de la guidance de personnes qui accueillent à leur domicile, de manière permanente ou à la journée, des personnes pour leur assurer un encadrement social ;
8. les services offrant un encadrement social aux jeunes travailleurs et chômeurs : sont visés tous les services qui fournissent aux jeunes travailleurs et chômeurs une guidance sociale ou un hébergement ;
9. les services de mise à l'emploi ou de réinsertion à l'emploi ;
10. les internats socio-familiaux : sont visés les services assurant l'accueil et la prise en charge

5

1

h

h

h

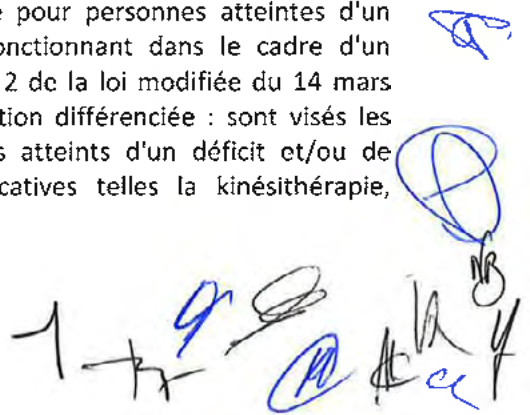
h

h

h

d'élèves et d'étudiants notamment par l'hébergement, la restauration, la surveillance et l'appui des études ainsi que l'animation des loisirs ;

11. les services qui assurent la prise en charge d'élèves en dehors de l'horaire scolaire ;
12. les foyers de jour pour enfants et adolescents : sont visés les services qui accueillent et prennent en charge régulièrement au moins 6 enfants et/ou adolescents âgés de 2 mois à 18 ans pendant une partie de la journée ;
13. les services d'accueil, de garde et d'hébergement pour des mineurs, des personnes sans logis, des personnes en détresse, des personnes en situation de handicap : sont visés les services, l'accueil et l'hébergement aux personnes en difficulté sous forme de placement jour et nuit pour une période déterminée ou indéterminée : le placement comprend en dehors de l'hébergement, l'entretien et l'encadrement socio-familial en relation avec l'état physique, psychique et moral des usagers ;
14. les services d'aide à domicile pour familles, personnes en situation de handicap et personnes âgées: sont visés les services ayant pour objet de fournir à son domicile à une famille, à une personne en situation de handicap ou à une personne âgée une assistance à l'économie domestique et aux démarches administratives et sociales, une aide éducative et technique, humaine et sociale ainsi que les soins corporels et l'hygiène et les prestations telles l'urgence déclenchée par téléphone (téléalarme) et, le cas échéant, l'accompagnement des personnes en fin de vie ;
15. les foyers de jour et foyers de nuit pour personnes âgées : sont visés les services ayant pour objet de fournir à des personnes âgées, dans des locaux appropriés, des prestations telles que des repas, des soins corporels ou d'hygiène, l'organisation d'activités de loisir et des possibilités de repos ainsi que l'assistance à des démarches administratives et sociales ;
16. les maisons de retraite et centres pour personnes âgées: sont visés les services offrant l'accueil, l'hébergement ainsi qu'un encadrement adéquat à au moins 6 personnes âgées valides, ou nécessitant des aides ou soins fortuits ; des centres intégrés pour personnes âgées : sont visés les services offrant l'accueil, l'hébergement et l'encadrement adéquat à au moins 6 personnes âgées nécessitant l'assistance et les soins spéciaux requis par leur état de santé et de dépendance ; des centres de convalescence pour personnes âgées : sont visés les services offrant un accueil temporaire à au moins 6 personnes âgées en vue du rétablissement de leur état physique ou psychique ; des centres de vacances pour personnes âgées : sont visés les services offrant un accueil temporaire à au moins 6 personnes âgées, valides ou non, en vue d'un séjour de récréation et de repos ;
17. les services d'information et de formation socio-thérapeutique : sont visés les services qui, de concert avec la division de la médecine préventive et sociale, œuvrent surtout dans les domaines de la prévention secondaire et tertiaire en matière de santé mentale, l'alcoolisme et de toxicomanie ;
18. les services de prévention, de consultation et d'action médico-sociale ;
19. les services de rééducation ambulatoire et stationnaire pour personnes atteintes d'un déficit ou d'un handicap à l'exception des services fonctionnant dans le cadre d'un établissement hospitalier et des services visés à l'article 2 de la loi modifiée du 14 mars 1973 portant création d'instituts et de services d'éducation différenciée : sont visés les services qui offrent aux enfants et aux jeunes adultes atteints d'un déficit et/ou de handicaps des aides multidisciplinaires surtout rééducatives telles la kinésithérapie, l'ergothérapie, la rééducation psychomotrice ;



20. les services œuvrant dans l'intérêt du développement de nouvelles technologies permettant une meilleure intégration des personnes en situation de handicap au niveau de la vie quotidienne ;
21. les services de consultation, d'aide et de prise en charge pour personnes victimes de la toxicomanie et de maladie alcoolique : sont visés les services œuvrant dans le cadre de la lutte contre la toxicomanie ;
22. les services extrahospitaliers de santé mentale : sont visés les services qui comprennent les structures dites de secteur s'adressant principalement aux personnes souffrant d'incapacité et de troubles relationnels ;
23. les ateliers de travail thérapeutique pour personnes atteintes de maladie mentale : sont visés les services qui, par leur intervention, permettent aux patients de sortir de l'hôpital psychiatrique et d'être intégrés dans un monde de travail adapté à leurs besoins et facultés ;
24. les services de soins à domicile : sont visés les services qui offrent aux personnes âgées qui, pour des raisons de santé et de mobilité ne peuvent que difficilement effectuer un certain nombre d'activités de la vie courante, les soins paramédicaux. Ceux-ci impliquent l'assistance dans les domaines infirmier, de santé et d'hygiène ;
25. les services psycho-gériatriques ambulatoires : sont visés les services qui œuvrent au niveau de la prise en charge des personnes souffrant de démence sénile ou de la maladie d'Alzheimer dans le cadre de foyers de jour ;
26. les maisons de soins : sont visées les structures qui offrent l'accueil, l'hébergement ainsi qu'un encadrement de prise en charge et de soins adéquat non seulement temporaire à au moins 6 personnes nécessitant l'assistance et les soins spéciaux requis par leur état de santé et/ou de dépendance ;
27. les maisons de jeunes et les services pour jeunes.

La convention collective de travail s'applique également aux salariés des fédérations patronales signataires.

Elle s'applique tant aux salariés ayant un contrat à plein temps qu'aux salariés ayant un contrat à temps partiel, aux salariés engagés à durée déterminée et aux salariés engagés à durée indéterminée.

Elle consacre le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et en ce qui concerne les conditions de travail, de même que le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Elle s'applique indifféremment aux salariés présentant un handicap ou une déficience quelconque qu'aux salariés valides. Toute discrimination d'un salarié se référant à un handicap ou à une déficience quelconque est à considérer comme un non-respect de la présente convention.

Elle ne concerne pas les catégories suivantes :

- les salariés dont la relation de travail est régie par un statut légal ou réglementaire du secteur public ;
- les salariés ayant le statut de salarié de l'État ;

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

- les étudiants engagés en vertu de la loi du 22 juillet 1982 ;
- les apprenti(e)s, dont le statut est régi par les dispositions légales en vigueur ;
- les salariés « encadrés » des ateliers protégés, des mesures de mise au travail ou d'insertion professionnelle ou de services comparables, et bénéficiant par conséquent d'un encadrement psychosocial de la part de leur employeur ;
- les bénéficiaires d'une mesure d'insertion ou de réinsertion professionnelle ;
- les salariés remplissant les fonctions de « parent-SOS » auprès de la « Fondation Letzebuerger Kannerduerf » ;
- les cadres supérieurs visés par l'article L.211-27 (5) du Code du Travail. Les salariés qui sont membres d'un conseil d'administration en vertu de leur mandat de représentant du personnel tombent dans le champ d'application de la présente.

Article 4. Définition d'un régime général et de dispositions particulières

Les conditions de la présente convention sont applicables à tous les salariés tombant sous le champ d'application de l'article 3, en tenant compte le cas échéant des dispositions spécifiques reprises dans les annexes particulières.

Article 5. Commission paritaire

Les parties contractantes conviennent d'instituer une commission paritaire comprenant autant de membres de part et d'autre, que de fédérations patronales signataires.

Cette commission aura pour mission :

- de surveiller la mise en œuvre des stipulations de la présente ;
- d'interpréter le texte de la présente en cas de litige ;
- de délibérer des problèmes soulevés par l'application de la convention et de faire le cas échéant des propositions pour les conventions collectives à venir ;
- de préciser l'application de l'article 15 ;
- de faire le bilan de l'application de l'article 20 ;
- de faire le suivi des dispositions concernant la formation continue et de faire des propositions visant à promouvoir la formation professionnelle continue.

À cet effet elle peut créer des groupes de travail spécifiques et se doter d'un secrétariat permanent. Elle sera présidée à tour de rôle par un représentant des fédérations patronales et un représentant des organisations syndicales.

Elle se réunira dans un délai maximum de 6 semaines après convocation écrite d'une des parties signataires de la présente convention collective de travail.

2. Conditions régissant l'embauche et la résiliation du contrat de travail

Article 6. Embauche

Le contrat de louage de service entre employeur et salarié, soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée, doit être conclu par écrit et être établi d'après les dispositions du titre II du Code du Travail.

Le contrat doit être établi en double exemplaire, dont le premier est destiné à l'employeur, le deuxième au salarié, et spécifier, outre les mentions obligatoires prévues au Code du Travail :

1. la carrière et le grade d'ancienneté dans lequel le salarié est classé ;
2. en ce qui concerne l'organisation du travail, et en l'absence d'horaire de travail fixe, le renvoi aux dispositions de l'article 9 ci-après ;
3. le lieu de travail ou le principe que le salarié sera occupé à divers endroits ;
4. la mention de la convention collective de travail régissant les conditions de travail du salarié.

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est régi par les dispositions de l'article L.123-1 et suivants du Code du Travail.

Lors de son entrée en service, toute personne embauchée est avisée de ses droits et devoirs. Elle reçoit un exemplaire de la convention collective, soit sur support imprimé soit par voie électronique.

Avant la publication d'une offre d'emploi, l'employeur est tenu d'en informer la délégation du personnel ainsi que l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Deux fois par an, la délégation du personnel est informée des entrées et des sorties du personnel.

Article 7. Assurance responsabilité civile

L'employeur est tenu de contracter une assurance Responsabilité Civile professionnelle pour son personnel. Le personnel peut prendre connaissance de cette police d'assurance.

Article 8. Résiliation du contrat de louage de service

La résiliation du contrat à durée indéterminée pourra avoir lieu sous la forme prévue par l'article L.124-1 et suivants du Code du Travail.

Avant tout licenciement avec préavis ou pour faute grave, l'employeur est tenu de convier le salarié à un entretien préalable, tel que prévu à l'article L.124-2 du Code du Travail, quel que soit le nombre de ses salariés.

L'entretien préalable n'est pas obligatoire lorsque l'employeur met fin au contrat de travail comportant une clause d'essai, pendant la période d'essai, sous les formes et conditions prévues à l'article L.121-5 du Code du Travail.

3. Organisation du temps de travail

Article 9. Organisation du temps de travail

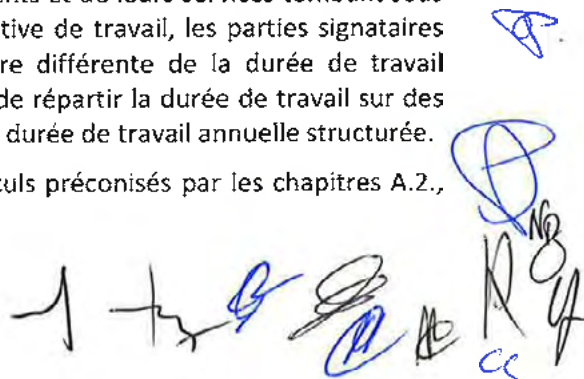
A. LA DURÉE DE TRAVAIL ET SA RÉPARTITION

A.1. La définition de la durée de travail

La durée hebdomadaire brute normale pour un salarié engagé à plein temps est de 40 heures. La durée normale du travail journalier est de 8 heures.

Vu les conditions spécifiques de l'activité des établissements et de leurs services tombant sous le champ d'application de la présente convention collective de travail, les parties signataires conviennent que la durée de travail effective peut être différente de la durée de travail normale définie ci-dessus. À cette fin elles conviennent de répartir la durée de travail sur des périodes de référence mensuelles établies sur base d'une durée de travail annuelle structurée.

La commission paritaire procède chaque année aux calculs préconisés par les chapitres A.2.,



A.3. et A.4.

A.2. La durée de travail semi-nette annuelle

La durée de travail semi-nette annuelle est obtenue par la multiplication du nombre de jours de l'année diminué du nombre des samedis et dimanches et du nombre de jours fériés légaux sauf ceux tombant sur un dimanche ou un samedi, avec la durée journalière de travail brute normale. (cf. décisions de la commission paritaire concernant les données chiffrées)

Les parties signataires conviennent que les jours fériés légaux tombant sur un samedi ou un dimanche seront convertis en jours de congé compensatoire. La procédure de demande et d'octroi est identique à celle en matière de congé de récréation.

A.3. La période de référence mensuelle moyenne (PRMM)

La période de référence moyenne (PRMM) est obtenue en divisant la durée de travail semi-nette annuelle par 12. (cf. décisions de la commission paritaire concernant les données chiffrées)

A.4. Les périodes de référence mensuelles (PRM)

Les périodes de références mensuelles sont déterminées pour chaque salarié en baissant les périodes de référence mensuelles moyennes au maximum jusqu'à 20% et en augmentant les périodes de référence mensuelles moyennes au maximum jusqu'à 20%. (cf. décisions de la commission paritaire concernant les données chiffrées)

Elles sont à la base des régimes de travail de service (RTS) et, pour chaque salarié, des plans de travail initiaux (PTI) et des décomptes des heures de travail supplémentaires. Chacune des 12 périodes de référence mensuelles d'une année civile doit respecter les trois limites suivantes :

- a) la somme des heures des 12 PRM doit correspondre au nombre d'heures préalablement calculé de la durée de travail semi-nette annuelle ;
- b) aucune PRM ne peut être inférieure au nombre d'heures de la limite minimale définie ci-avant ;
- c) aucune PRM ne peut dépasser le nombre d'heures de la limite maximale définie ci-avant.

Pour le salarié ayant un contrat de travail à temps partiel, ces limites sont à adapter proportionnellement à la durée de travail fixée au contrat de travail.

Sur une année les PRM doivent refléter la durée de travail semi-nette annuelle prédéfinie. Toutefois, une fourchette de 20 heures est admise dans le cadre du dépassement du nombre d'heures de la durée de travail semi-nette annuelle prédéfinie. Un maximum de 20 heures non-prestées peuvent être reportées et ne seront donc pas annulées. Pour le salarié travaillant à temps partiel la fourchette n'est pas réduite au prorata de sa tâche.

A.5. Le plan de travail initial (PTI)

Sur base du régime de travail d'un service, le plan de travail initial (PTI) de chaque salarié détermine la répartition de son travail sur le mois. La somme des heures des 12 périodes de référence mensuelles doit correspondre au nombre d'heures préalablement calculé de la durée de travail semi-nette annuelle.

B. LA PLANIFICATION

B.1. Le régime de travail d'un service (RTS)

B.1.1. La définition

Le régime de travail d'un service est fixé par écrit et s'exprime quant à :

- a) la répartition hebdomadaire des jours de travail ;
- b) la durée journalière de travail ;
- c) le début et la fin du temps de travail journalier ;
- d) les dispositions applicables en matière d'organisation des congés ;
- e) les procédures d'autorisation des heures supplémentaires ;
- f) les dispositions particulières dans le cadre des régimes de travail dérogatoires prévus au point B.1.3. ;
- g) les autres dispositions particulières (p.ex. horaire mobile prévu à l'article L.211-8 du Code du Travail).

Dans la mesure du possible, le RTS garantit pour chaque qualification donnée une répartition équitable des jours de travail et des heures de travail journalières entre les membres du personnel du service.

B.1.2. L'introduction ou le changement d'un régime de travail

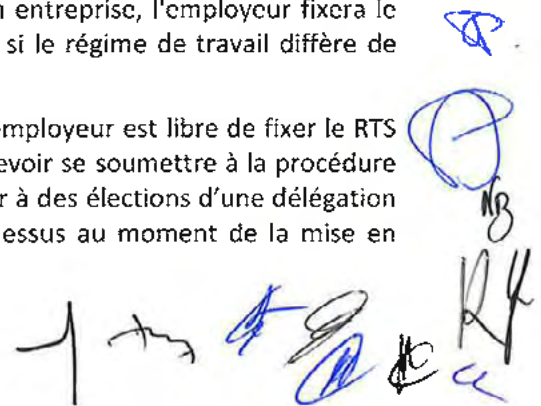
L'introduction ou le changement d'un RTS se fait selon la procédure décrite ci-après. Jusqu'au terme de cette procédure, le RTS en vigueur restera applicable.

- a) Tant l'employeur, que la délégation du personnel, peuvent soumettre à l'autre partie une proposition pour l'introduction ou le changement du régime de travail et ce par écrit. En même temps, la partie en question fera à l'autre partie une proposition de date pour une discussion de la proposition en question.
- b) En cas de désaccord entre les parties lors de cette discussion, la partie la plus diligente soumet une nouvelle proposition, différente de ce qui a été sa position initiale, par écrit à l'autre partie. En même temps, l'employeur fait une proposition de date pour une discussion de cette nouvelle proposition.
- c) Si, à l'issue des propositions et consultations décrites ci-dessus, aucun accord n'est trouvé, la commission paritaire peut être saisie par la partie la plus diligente, afin d'émettre un avis de médiation entre les positions en présence.
- d) En cas de désaccord à l'issue de la médiation, mais au plus tôt le mois suivant la communication de l'avis de la Commission Paritaire, l'employeur prend les décisions nécessaires quant au régime de travail à appliquer.

À défaut d'une délégation du personnel, l'introduction ou le changement d'un régime de travail d'un service est discuté entre le personnel concerné et l'employeur en suivant la même procédure que celle décrite ci-dessus. Le personnel peut se faire assister par les syndicats signataires de la convention lors des discussions en question. Les employeurs peuvent se faire assister par les fédérations patronales signataires.

Lors de la phase de démarrage d'un nouveau service de son entreprise, l'employeur fixera le régime de travail en suivant la procédure décrite ci-dessus, si le régime de travail diffère de ceux des autres services déjà en vigueur.

Lors de la phase de démarrage d'une nouvelle entreprise, l'employeur est libre de fixer le RTS au cours de la première année suivant le point B.1.1. sans devoir se soumettre à la procédure décrite ci-dessus. S'il s'agit d'une entreprise devant procéder à des élections d'une délégation du personnel, il devra déclencher la procédure décrite ci-dessus au moment de la mise en



place de la délégation du personnel.

Lors de son entrée en service, toute personne embauchée reçoit un exemplaire du régime de travail en vigueur. Lors de l'introduction ou du changement d'un régime de travail, les modifications en question seront transmises sur demande à chaque salarié.

B.1.3. Les services à fluctuations considérables

Pour des services dont la nature de fonctionnement présente des fluctuations considérables pendant certaines périodes de l'année, l'employeur peut introduire des régimes de travail spécifiques pour certains mois de l'année dérogeant aux limites minimales et maximales des PRM inscrites au chapitre A.4. Toutes les autres dispositions conventionnelles doivent être respectées. De tels régimes peuvent être introduits pour les salariés des services suivants :

- a) services qui organisent des séjours de vacances d'une durée d'au moins 5 jours de calendrier et qui mettent en compte une compensation par heure de présence en séjour de vacances de plus de 60% d'une heure de travail ;
- b) services de vacances ou services dont le fonctionnement se caractérise par une surcharge de travail significative pour les périodes des vacances scolaires ;
- c) services à périodes de fermeture lors des vacances scolaires ou autres ;
- d) autres services comportant une surcharge de travail conséquente pendant certains mois de l'année.

La commission paritaire peut élargir la liste des services mentionnés ci-dessus. En cas de litige concernant le champ d'application les parties pourront s'adresser à la commission paritaire définie à l'article 5 qui est compétente pour trancher.

B.2. Le nombre maximal de jours de travail par an

Le régime de travail d'un service, ainsi que les plans de travail initiaux d'un salarié, doivent être élaborés de sorte à respecter le nombre maximal de jours de travail par an.

Le nombre de jours de travail maximal est obtenu en diminuant le nombre des jours de l'année du nombre des samedis et dimanches et du nombre de jours fériés légaux ne tombant pas sur un dimanche ou un samedi. Le nombre de jours de travail brut est calculé au tableau sous A.2.

Le nombre de jours travaillés ou chômés pour cause des événements suivants ne peut pas dépasser le seuil indiqué audit tableau :

- a) jours de travail effectifs (toutefois les jours où se tiennent des réunions exclusivement facultatives ne sont pas mis en compte) ;
- b) jours de congé annuel de récréation ;
- c) jours fériés légaux qui tombent sur un dimanche ou un samedi ;
- d) congés légaux extraordinaires et les congés prévus par des lois spéciales ;
- e) congé de maladie, congé de maternité et congé d'accueil ;
- f) formation continue visée par la loi du 26 mars 1992 sur l'exercice et la revalorisation de certaines professions de santé et formation continue visée à l'article 29 a) et b) de la présente convention collective ;
- g) congé social et congé pour raisons familiales ;
- h) jours de repos payés et congés compensatoires conventionnels.

Une tournée de travail s'étendant sur deux journées consécutives ne sera prise en considération que comme une unité en matière de décompte du nombre maximal de jours de travail par an.

Pour les salariés des points de vente et pour les concierges les dispositions en matière de jours de travail maximal par an ne sont pas applicables.

B.3. La limite supérieure du temps de travail journalier

La limite supérieure du temps de travail journalier est de 10 heures. Les parties conviennent de négocier la limite supérieure du temps de travail journalier de 12 heures à partir du moment de la mise en vigueur du règlement grand-ducal prévu par l'article L.211-12 du Code du Travail.

B.4. Pausés de travail

Sous réserve de financement par l'État ou la Caisse Nationale de Santé et en veillant à ce que la continuité du service soit garantie, chaque salarié à temps plein a droit à un temps de pause rémunérée de 15 minutes par jour de travail. Ce temps de pause ne peut être placé ni au début, ni à la fin de la plage de travail et n'est ni reportable, ni cumulable. Le temps de pause est proratisé en cas de contrat à temps partiel et ajusté en fonction du temps de travail journalier. Les modalités d'application sont à convenir avec la délégation du personnel et peuvent être précisées dans le RTS.

B.5. Le repos ininterrompu hebdomadaire

Conformément au Code du Travail art. L.231-11, chaque salarié a droit à un repos ininterrompu de 44 heures par semaine.

Les salariés qui n'ont pas pu jouir dudit repos auront droit à un jour de congé supplémentaire pour chaque période entière de 8 semaines, successives ou non, pendant laquelle le repos ininterrompu de 44 heures par semaine n'est pas accordé. Toute modification législative à ce propos sera prise en considération.

Les réunions de service obligatoires sont prises en compte dans le cadre de l'application du repos ininterrompu de 44 heures par semaine, ce qui ne vaut pas pour la présence à des réunions de service d'un caractère facultatif.

B.6. L'établissement du plan de travail initial (PTI)

Cette disposition ne s'applique pas en cas d'horaire mobile.

Chaque plan de travail initial doit être établi, sur base du régime de travail du service (RTS) et en respectant les périodes de référence mensuelles (PRM), pour au moins la durée d'un mois de calendrier et pour chaque salarié individuellement. Il est communiqué à chaque salarié au plus tard 7 jours de calendrier avant son entrée en vigueur. En cas de publication par affichage, les salariés absents doivent être informés par tous moyens dans les mêmes délais. Il indique pour toute la période de référence mensuelle :

1. les différents jours de travail du salarié (réunions de service obligatoires incluses) ;
2. l'heure de début de travail et l'heure de la fin de travail pour chaque jour de travail, ainsi que le cas échéant la durée d'une interruption de travail non-rémunérée ou rémunérée ;
3. la durée de travail de chaque jour de travail ;
4. les jours de fermeture de l'entreprise, les jours fériés légaux, les jours/heures de congé et de compensation ainsi que la nature des congés ;

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

5. le total des heures du PTI (en conformité avec l'article 9.A.4.) ;
6. le repos hebdomadaire de quarante-quatre heures consécutives et, le cas échéant, le congé compensatoire prévu à l'article 9.B.5. ;
7. les réunions obligatoires et les réunions facultatives.

Les desiderata des salariés doivent parvenir, par écrit et dûment signés, au responsable hiérarchique pour le 15 du mois précédant celui auquel ils se rapportent. Ces desiderata doivent être respectés dans la mesure du possible lors de l'élaboration définitive du PTI à moins que les besoins du service ou les desiderata d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent.

En ce qui concerne les congés prévisibles, comme certains congés extraordinaires (mariage ou déménagement), les congés éducation, les congés pour activité syndicale ou politique, les congés sportifs, les congés pour formation continue, les congés culturels ou toute autre forme de congé à caractère prévisible le salarié informe l'employeur, respectivement adresse sa demande à l'employeur, dès qu'il a connaissance de l'événement et pour le 15 du mois précédant celui au cours duquel le congé est à prendre. Si le salarié peut démontrer qu'il n'a eu connaissance de l'événement en question qu'après le 15 du mois précédent, et qu'il a informé son employeur dans les 48 heures après qu'il a eu lui-même l'information, aucune sanction n'est à appliquer.

Si le salarié omet d'informer son employeur à ce propos dans les délais indiqués, l'employeur émet un avertissement dès la première occurrence. En cas de récurrence le dispositif de l'article 32 s'applique.

Les congés de maladie prévisibles sont également à considérer dans ce contexte.

Alternativement au système du plan de travail initial, le RTS pourra prévoir le fonctionnement d'un horaire mobile, tel qu'il est défini par les dispositions légales y afférentes.

B.7. La modification du plan de travail initial

Après sa date de publication, le plan de travail initial pourra faire l'objet d'une ou de plusieurs modifications sur instruction écrite de la part de l'employeur, modifications devenues nécessaires pour garantir le bon fonctionnement des services. De cette modification du PTI résulte le plan de travail initial modifié (PTI modifié).

B.8. La modification du PTI en cas d'événements imprévisibles à large envergure

En cas de survenance d'événements imprévisibles à large envergure (cas de force majeure), la délégation du personnel et l'employeur peuvent à titre exceptionnel et pour la période de la survenance de l'événement convenir d'une application modifiée des dispositifs définis aux points A.4., B.1.1., B.6., C.1., C.2., C.3., C.5. et C.7. Les délégations du personnel pourront se faire assister par les syndicats signataires. À défaut d'une délégation du personnel, de tels accords peuvent être convenus entre l'employeur et les syndicats signataires.

B.9. Relevé des heures mises en compte

Au cours du mois suivant, l'employeur doit établir pour chaque salarié un relevé détaillé des heures mises en compte pour celui-ci. Une copie est remise au salarié.

Ce relevé doit indiquer obligatoirement pour toutes les périodes de référence mensuelle :

1. les différents jours de travail du salarié (réunions de service incluses) ;
2. l'horaire de travail journalier presté ;

3. la durée de travail de chaque jour de travail ;
4. le total des heures de travail ;
5. les jours/heures de congé respectivement de compensation ; la nature des congés (congé de maladie inclus) ;
6. les heures supplémentaires majorées ou non ;
7. le nombre maximal de jours de travail par an restant ;
8. l'état du « crédit » des 44 heures de repos non respectées.

C. LE TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

C.1. La définition des heures de travail supplémentaires

- a) Sont à considérer comme heures de travail supplémentaires les heures de travail effectivement prestées dépassant la durée de travail journalière prévue au PTI ou le cas échéant prévue au PTI modifié.

S'il s'agit d'un jour de travail où initialement aucune prestation de travail n'était prévue, il est entendu que toute la durée de travail effective est à considérer comme un dépassement journalier du PTI ou le cas échéant prévue au PTI modifié.

- b) Sont également à considérer comme heures supplémentaires toutes heures réellement prestées dépassant la limite maximale fixée par le chapitre A.4.
- c) Sont également à considérer comme heures supplémentaires toutes heures prévues aux PTI qui dépassent le nombre d'heures de la durée de travail semi-nette annuelle prédéfinie de plus de vingt heures.

C.2. La majoration du temps de travail supplémentaire

Les heures de dépassement énumérées au chapitre C.1. sont majorées au taux de 50% si on procède au paiement immédiat de la majoration pour travail supplémentaire (cf. modalités chapitre C.8.)

La majoration de 50% peut être compensée par le biais du crédit « employeur » par du temps libre selon les modalités du chapitre C.7.

Chaque heure supplémentaire ne peut donner lieu qu'à une seule majoration pour travail supplémentaire. Un décompte officiel des heures de travail supplémentaires est à remettre mensuellement au salarié.

C.3. Les dispositions dérogatoires

- a) Un dépassement de la durée de travail journalière fixée au PTI ne donne pas lieu à une majoration pour travail supplémentaire journalier, si cette modification du plan de travail est communiquée au salarié plus de 120 heures (5 jours de calendrier) avant la survenance de l'événement en question.
- b) S'il s'agit d'un jour de travail où initialement aucune prestation de travail n'était prévue, seules les quatre premières heures de travail donnent droit à une majoration.
- c) Une modification du PTI opérée dans le cadre d'une demande de congé pour un des événements énumérés sous l'article 20 de la CCT SAS (congé social) ne donne pas lieu à une majoration. Cette dérogation se limite au demandeur du congé social.
- d) Pour les services caractérisés par une durée de travail à fluctuation journalière

permanente à savoir les services de suivi en milieu ouvert, les services de soins ou d'aide à domicile, les services des soins palliatifs ainsi que les maisons-relais et crèches, le premier alinéa du chapitre C.1. et le chapitre C.5. s'appliquent de la façon suivante par la suite. La Commission Paritaire pourra élargir la liste des services mentionnés.

Le PTI est établi conformément aux dispositions ci-dessus sur base d'une répartition normale de la charge de travail prévisible. Par la suite le PTI, ou le cas échéant le PTI modifié en vertu de la disposition sub. C.3.a., peut être adapté dans les limites suivantes sans entraîner une majoration quelconque : la durée de travail journalière peut chaque fois être augmentée ou réduite d'une heure et quatre fois par mois d'une heure et demie au maximum.

Tout solde des variations ainsi obtenues dépassant le PTI, ou le cas échéant le PTI modifié, de plus de 12 heures par mois, représente des heures supplémentaires majorables ; tout solde des variations ainsi obtenues inférieur à « moins 12 » par rapport au PTI, ou le cas échéant au PTI modifié, est à annuler ; toutes les autres variations du solde sont à ajouter ou à déduire de la durée de travail semi-nette annuelle résiduelle.

La comptabilisation du temps de travail se fera par tranches de 5 minutes. La procédure d'adaptation du PTI peut être précisée au niveau du RTS.

- e) En ce qui concerne le travail presté lors d'interventions dans le cadre des services d'astreinte ou d'astreinte téléphonique : ne seront majorées que les périodes de travail d'intervention d'astreinte dépassant les 120 minutes au cours d'un mois.

C.4. Les modifications du PTI suite à des convenances personnelles

Les convenances personnelles d'un salarié ou entre salariés pendant l'application du PTI entraînent des modifications du PTI et sont soumises à l'accord préalable de l'employeur. Les principes à respecter et la procédure de la notification écrite des actions de convenances personnelles sont fixés au RTS.

Les heures de dépassement du PTI résultant de convenances personnelles d'un salarié ou entre salariés ne donnent droit à aucune majoration pour travail supplémentaire. De même elles ne sont pas prises en compte comme temps de travail supplémentaire à majorer dans le cadre du décompte de dépassement annuel.

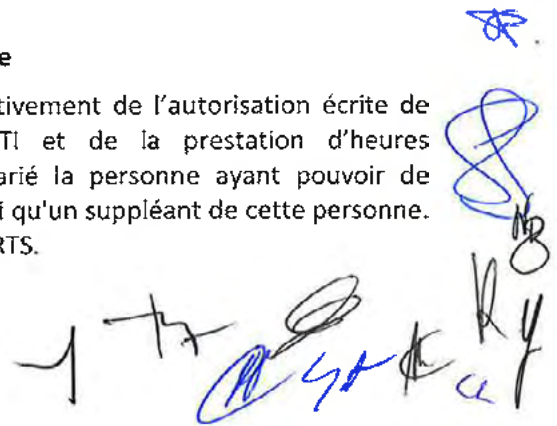
Si le total des heures travaillées pour la période de référence est inférieur au PTI en raison de telles convenances personnelles, cette différence sera reportée sur les futures périodes de référence mensuelles afin d'être compensé dans le cadre de l'arrangement trouvé. De même elles ne sont pas annulées dans le cadre du décompte annuel.

C.5. Les heures de travail inférieures aux heures fixées au PTI

Si, pour des raisons imputables à l'action de l'employeur, le nombre d'heures fixées au PTI n'est pas atteint, la différence sera mise en compte comme temps de travail effectif. Toutefois, les dérogations du chapitre C.3. point d) sont applicables.

C.6. La procédure d'autorisation du travail supplémentaire

En ce qui concerne la procédure de l'instruction respectivement de l'autorisation écrite de l'employeur en relation avec la modification du PTI et de la prestation d'heures supplémentaires, l'employeur définira pour chaque salarié la personne ayant pouvoir de donner ces instructions respectivement autorisations, ainsi qu'un suppléant de cette personne. La procédure exacte y relative est à fixer dans le cadre du RTS.



C.7. La compensation par du temps libre

Un modèle de « crédits d'heures » est institué en vue de la compensation par du temps libre des heures supplémentaires et de leurs majorations. La moitié de chaque heure supplémentaire est versée dans un « crédit employeur ». L'autre moitié est versée dans un « crédit salarié ». Les majorations pour travail supplémentaire exprimées en temps de travail sont intégralement versées dans le « crédit employeur ». Les deux crédits sont plafonnés chacun à 80 heures. Les heures dépassant le plafond seront payées lors du prochain décompte mensuel. L'état des crédits d'heures est porté à la connaissance du salarié à la fin de chaque mois.

En ce qui concerne le « crédit employeur », l'employeur décide de l'utilisation de ce crédit d'heures suivant les besoins du service en faisant bénéficier le salarié d'une compensation par du temps libre. Cette compensation par du temps libre peut être accordée :

- soit en heure(s), avec un maximum de 25% du temps de travail prévu au PTI pour la journée de travail concernée,
- soit par demi-journée de travail,
- soit par journée de travail.

Chaque année pour le 31 mars, l'employeur portera ce crédit d'heures à 40 heures ou moins en payant l'excédent.

D'autres modalités restent néanmoins possibles en cas de commun accord avec le salarié.

Le salarié dispose du « crédit salarié ». Si les besoins du service le permettent, le salarié bénéficiera à sa demande à la date convenue de la compensation par du temps libre. Dans ce cas, le crédit d'heures peut être demandé en heure(s), demi-journée(s) ou journée(s).

Les procédures de demande et d'octroi sont identiques à celles en vigueur pour le congé annuel de récréation.

Pour le 15 janvier au plus tard, le salarié est obligé de faire une demande pour la compensation avant le 31 mars d'un volume d'heures qui est au moins égal au volume d'heures dépassant les 40 heures de crédit à la date du 31 décembre de l'année précédente.

En cas de refus répétés de la part de l'employeur de demandes de compensation présentées en bonne et due forme par le salarié, l'employeur payera à la date du 31 mars l'excédent en question.

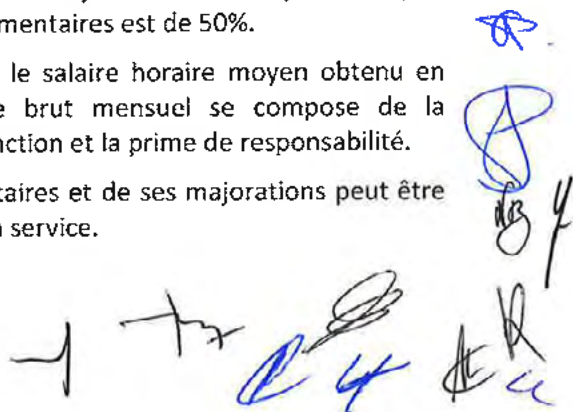
Si le salarié ne formule pas de demande avant le 15 janvier, les heures de dépassement constatées au 31 décembre de l'année précédente sont versées au « crédit employeur ».

C.8. Le paiement

Par dérogation au régime de la compensation par du temps libre, le salarié et l'employeur peuvent d'un commun accord procéder au paiement immédiat, c'est-à-dire au prochain décompte mensuel, des heures supplémentaires et des majorations. Dans pareil cas, le supplément de majoration rémunérée des heures supplémentaires est de 50%.

La base de calcul pour les heures supplémentaires est le salaire horaire moyen obtenu en divisant le salaire brut mensuel par 173. Le salaire brut mensuel se compose de la rémunération de base avec le cas échéant la prime de fonction et la prime de responsabilité.

Le principe général du paiement des heures supplémentaires et de ses majorations peut être arrêté au niveau du RTS pour l'ensemble des salariés d'un service.



D. LE SERVICE D'ASTREINTE

D.1. Les définitions

Un salarié en service d'astreinte est un salarié qui pendant une période déterminée est disponible pour se rendre au lieu de travail dans les trente minutes qui suivent l'appel en vue d'une prestation de service.

Un salarié en service d'astreinte téléphonique est un salarié qui pendant une période déterminée est disponible pour prendre en charge des appels téléphoniques professionnels sans obligation d'être disponible pour se rendre au lieu de travail.

Par tournée d'astreinte ou d'astreinte téléphonique, on entend une durée de service d'astreinte ou d'astreinte téléphonique d'un maximum de 24 heures successives.

Les modalités de fonctionnement d'un service d'astreinte ou d'un service d'astreinte téléphonique sont fixées aux dispositions particulières du régime de travail de service (RTS).

Ne tombe pas sous le service d'astreinte le personnel astreint à un service de conciergerie et bénéficiant d'un logement de service. Les conditions de disponibilité de ce personnel sont réglées par contrat de travail.

A sa demande, le salarié ayant atteint l'âge de 50 ans peut être dispensé du service d'astreinte pour le cas où le service dispose d'un autre salarié ayant la qualification requise à l'exercice du service d'astreinte.

D.2. La compensation par du temps libre

Le salarié effectuant une tournée de service d'astreinte bénéficie d'une compensation d'une heure par tournée d'astreinte à intégrer dans le PTI.

Le salarié assurant une tournée de service d'astreinte téléphonique bénéficie d'une compensation d'une demi-heure par tournée d'astreinte à intégrer dans le PTI.

Alternativement à la compensation par du temps libre, l'employeur et le salarié peuvent opter d'un commun accord pour une compensation pécuniaire correspondant au salaire non majoré dû pour une ½ heure de travail par tournée de service d'astreinte téléphonique ou 1 heure de travail par tournée de service d'astreinte.

D.3. Le travail effectif au cours du service d'astreinte

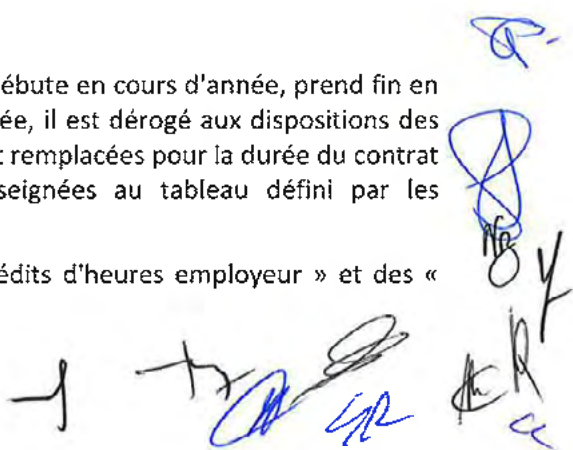
Chaque intervention de prestation effective pendant le service d'astreinte est comptabilisée comme temps de travail. Cette comptabilisation se fera par tranches de dix minutes, y compris le temps de déplacement. Pour le service d'astreinte téléphonique la comptabilisation des interventions effectives se fera également par tranches de dix minutes. Toute tranche entamée est comptée en entier. En ce qui concerne les majorations, le dispositif du chapitre C.3.c. est applicable.

E. LES DISPOSITIONS FINALES

E.1. Les applications techniques

Si une relation contractuelle entre salarié et employeur débute en cours d'année, prend fin en cours d'année ou si la tâche est modifiée en cours d'année, il est dérogé aux dispositions des chapitres A.3. et A.4. de la façon suivante : les PRMM sont remplacées pour la durée du contrat de l'année en question par les PRM effectives, renseignées au tableau défini par les commissions paritaires concernant les données chiffrées.

À la fin de la relation contractuelle, les soldes des « crédits d'heures employeur » et des «



crédits d'heures salariés », ainsi qu'une éventuelle différence entre la somme des PRM effectives et le travail effectif sont convertis en valeur monétaire.

Si le solde ainsi dégagé est positif, ce solde est bonifié au salarié. Si le solde ainsi dégagé est négatif, le salarié remboursera à l'employeur la somme déterminée.

E.2. Les dispositions en cas de maladie

1. Conformément à l'article L.212-6 du Code du Travail, le salarié, incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident, a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail.

Les heures de travail fixées au PTI sont prises en compte pour le décompte du temps de travail mensuel. Pour les périodes où il n'existe pas encore de PTI, 40 heures par semaine sont prises en compte pour un salarié engagé à temps plein. Par contre, il est formellement reconnu que pour les périodes de travail prévues au PTI modifié et dépassant le PTI ni l'indemnité pécuniaire de maladie n'est due, ni aucune autre compensation.

2. Si le salarié tombe malade pendant les périodes de temps libre prévu au chapitre C.7. de la présente (crédits employeur et crédits salarié), les périodes de maladie, reconnues comme telles par certificat médical, ne sont pas décomptées des crédits employeur ou salarié.
3. Au cours des périodes de repos, au cours des jours fériés légaux, au cours des jours fériés reportés, au cours des congés compensatoires pour jours fériés tombant sur un dimanche ou un jour chômé, ni l'indemnité pécuniaire de maladie n'est due, ni aucune autre compensation.

F. MODALITÉS D'APPLICATION SPÉCIFIQUES RELATIVES AUX REMPLAÇANTS SOUS CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

Partant du fait que les dotations de personnel doivent tenir compte notamment des congés de récréation annuels et conventionnels, des congés conventionnels pour formation professionnelle continue et d'un nombre d'heures estimé de congés de maladie, l'engagement de personnel occasionnel ne peut pas être une mesure pour équilibrer une dotation de personnel sous-évaluée.

Est à considérer comme personnel remplaçant sous contrat de travail à durée indéterminée à titre de remplaçant, le personnel engagé pour effectuer essentiellement des tâches de remplacement.

La durée de travail annuelle brute du personnel tombant sous le statut de remplaçant ne peut excéder de plus de 20% la durée de travail annuelle brute de l'ensemble du personnel à remplacer.

La période de référence mensuelle d'un salarié engagé sous contrat de remplaçant n'excédant pas 20 heures par semaine, peut varier entre 0 heures et la limite maximale fixée sous A.4.

Un dépassement de la durée de travail journalière ne donne pas lieu à une majoration pour travail supplémentaire journalier, si cette modification du plan de travail est due à un remplacement pour congé de maladie, congé social ou autre absence non-planifiable et si elle est communiquée au salarié plus de 24 heures avant la survenance de l'évènement en question.

Toutefois, la personne engagée à titre de remplaçant, peut décliner des demandes

d'intervention supplémentaires non prévues au plan de travail initial pendant un maximum de 10 jours par an.

Le travail supplémentaire de tout remplaçant engagé sous contrat à durée indéterminée excédant 20 heures par semaine ainsi que le travail supplémentaire fourni dans le cadre d'une augmentation de tâche pendant une période déterminée, fixée par avenant au contrat de travail de 20 heures ou moins, est à traiter tel que défini sous C.

4. Travail de dimanche, de jour férié légal et de nuit

Article 10. Travail de dimanche

Les dispositions de l'article L.231-7 du Code du Travail sont applicables.

Article 11. Travail de jour férié

Les salariés bénéficient des jours fériés légaux conformément aux dispositions de l'article L.232-2 du Code du Travail. Les dispositions des articles L.232-7 et suivants du Code du Travail sont applicables.

Au cas où un jour férié légal tombe sur un dimanche, les dispositions de l'article L.232-3 du Code du Travail sont applicables.

Article 12. Travail de nuit

Sans préjudice des dispositions particulières des annexes de la présente Convention Collective de Travail, on entend par travail de nuit le travail exécuté entre 22 heures et 6 heures.

Pour chaque heure de nuit prestée, le salarié a droit à un supplément de 25%. Les heures travaillées la nuit d'un dimanche ou d'un jour férié légal donnent droit au cumul des suppléments afférents.

Article 13. Suppléments pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié

Les suppléments pour travail de nuit, pour travail du dimanche et pour travail de jour férié légal sont payés lors du versement du salaire du mois suivant celui au cours duquel ont été effectuées les heures correspondantes.

Article 14. Calcul des suppléments pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié pendant les congés annuels et congés de maladie

L'article L.233-14 du Code du Travail est applicable.

Article 15. Compte épargne temps

L'employeur pourra offrir comme alternative au paiement des suppléments pour travail de nuit, de dimanche ou de jour férié, l'instauration de comptes épargne-temps.

À la demande du salarié, l'employeur pourra ainsi permettre à un salarié de thésauriser jusqu'à 80 heures de congé par an avec un maximum cumulable de 120 heures. À la demande du salarié, ce congé sera autorisé par l'employeur en tenant compte des besoins du service. En cas de changement d'employeur, le décompte du solde positif se fera par analogie aux dispositions en matière de congé légal.

5. Congés

Article 16. Congé annuel de récréation

Les salariés bénéficient d'un congé payé annuel de récréation conformément aux dispositions légales et réglementaires. La durée de ce congé est de 33 jours ouvrables par année (y compris les jours fériés d'usage). Toutefois, elle est de 35 jours ouvrables à partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle le salarié atteint l'âge de 50 ans et de 36 jours ouvrables à partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle le salarié atteint l'âge de 55 ans.

Les éléments du dispositif ci-avant, qui vont au-delà du congé légal en date de la conclusion de la présente, ne sont pas cumulables avec une éventuelle augmentation future du congé légal.

Article 17. Congé légal extraordinaire et congé de circonstance

Le salarié a droit aux congés extraordinaires prévus à l'article L.233-16 du Code du Travail.

Un congé de circonstance supplémentaire de deux jours est accordé pour l'accouchement de l'épouse ou en cas de naissance d'un enfant reconnu. Les éléments du dispositif ci-avant, qui vont au-delà du niveau du congé légal extraordinaire en date de conclusion de la présente, ne sont pas cumulables avec une augmentation future du congé légal extraordinaire.

Article 18. Congé sans solde après congé de maternité considéré comme période d'activité quant à l'ancienneté

Le salarié a droit, à sa demande, à un congé sans solde consécutivement à un congé de maternité ou à un congé d'accueil. Le congé sans solde visé par le présent article ne peut dépasser dix-huit mois. Il est accordé pour la période demandée.

Entre le congé de maternité ou le congé d'accueil et le congé sans solde visé par le présent article ne peut être intercalée aucune période d'activité de service, ni aucune période de congé, à l'exception d'une période de congé parental accordée en vertu des articles L.234-43 et suivants du Code du Travail. En cas de congé parental, la durée cumulée du congé parental et du congé sans solde ne peut dépasser 18 mois.

Le salarié peut demander le congé sans solde et le congé parental à temps partiel. De même la durée cumulée du congé parental et du congé sans solde à temps partiel ne peut toutefois dépasser 18 mois. Lorsque l'employeur refuse d'accorder un congé parental ou un congé sans solde à temps partiel, le salarié sera informé par écrit quant au motif du refus.

Le congé sans solde doit être demandé par lettre recommandée à l'employeur au plus tard quatre semaines avant la date présumée de début du congé sans solde.

La période de congé sans solde visée par le présent article est considérée comme période d'activité de service pour les avancements.

Article 19. Congé sans solde pour autres raisons ne comptant pas comme période de service quant à l'ancienneté

19.1. Un congé sans solde peut être accordé au salarié sur sa demande dans les cas ci-après :

- pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de 15 ans ;
- pour des raisons personnelles, familiales ou professionnelles dûment motivées.

Le congé sans solde visé à l'article 19.1 doit être demandé et accordé par tranches de six mois de calendrier, et en tout cas en une seule fois pour toute la période pour laquelle il est désiré. Sauf circonstances exceptionnelles, il ne peut prendre fin avant son terme, ni être renouvelé.

Ce congé sans solde doit être demandé par lettre recommandée à l'employeur au plus tard deux mois avant la date de son début.

La période de congé sans solde visée par le présent article ne compte ni pour les avancements, ni pour les congés annuels et compensatoires.

19.2. Un congé sans solde doit être accordé au salarié sur sa demande dans les cas ci-après:

- pour venir en aide à son enfant malade, âgé de moins de 15 ans, nécessitant la présence de l'un de ses parents, suivant certificat médical du médecin traitant, mais ne tombant pas dans le champ d'application du règlement grand-ducal du 10 mai 1999 définissant les maladies ou déficiences d'une gravité exceptionnelle dans le sens des articles 14 et 15 de la loi modifiée du 12 février 1999 ;
- pour s'occuper d'un ou de plusieurs enfants à charge ayant des problèmes scolaires accrus, suivant certificat à établir par l'enseignant ou le psychologue compétent ;
- pour venir en aide à un parent, allié du premier degré ou un partenaire (sur présentation d'une fiche de ménage) malade ou dépendant et nécessitant la présence de l'un de ses proches, suivant certificat médical du médecin traitant.

Le congé sans solde visé à l'article 19.2. doit être demandé et accordé par tranches de six mois de calendrier, et en tout cas en une seule fois pour toute la période pour laquelle il est désiré. Il ne peut prendre fin avant son terme, ni être renouvelé. Il ne peut être pris qu'à plein temps et ne peut dépasser 24 mois. Entre le congé sans solde visé par l'article 18 et le congé sans solde visé à l'article 19.2. doit s'intercaler au moins une période de travail de huit mois.

Ce congé doit être demandé par lettre recommandée à l'employeur au plus tard deux mois avant la date de son début.

La période de congé sans solde visée par le présent article ne compte ni pour les avancements, ni pour les congés annuels et compensatoires.

Article 20. Congé social

Le salarié a droit à un congé social selon l'énumération suivante :

1. événements en relation directe avec la personne du salarié demandeur d'un congé social :
 - examens dans le cadre d'études (le congé individuel de formation aura néanmoins la priorité par rapport au congé social) ;
 - incidents majeurs (p.ex. incendie au domicile).
2. événements en relation avec une des personnes composant le ménage du salarié (enfant, conjoint, partenaire - sur présentation d'une fiche de ménage, parents) et pour laquelle l'assistance et l'intervention ponctuelle extraordinaire de la part du salarié s'avère être indispensable :
 - soins et assistance en cas de maladie ou d'accident ;
 - visites médicales, interventions et séances thérapeutiques ;
 - problèmes majeurs en relation avec la scolarité d'un enfant (interventions médico-psycho-pédagogiques).

Si un changement au niveau du plan de travail est possible par simple échange d'une tournée de travail, et ce endéans les 48 heures, le congé social n'est pas accordé.

Si le congé social est demandé pour un événement autre que ceux énumérés ci-dessus, l'employeur pourra donner une suite favorable à la demande du salarié dans la mesure où la bonne marche du service le permettra.

L'octroi du congé social nécessite la demande préalable du salarié auprès de l'employeur. La demande doit être dûment motivée. Les pièces justificatives (certificats, attestations, ...) relatives à l'événement pour lequel le congé social est demandé doivent parvenir à l'employeur endéans les deux jours de la demande.

La demande doit en outre fixer le début et la durée de la période pour laquelle le congé social est demandé. Pour des cas dûment motivés, l'employeur pourra accorder un délai supplémentaire suite à la présentation des pièces justificatives requises.

Le congé social s'élève à un maximum de 40 heures par année (proratisées en cas de travail à temps partiel). Il est fractionnable. Cependant une seule fraction ne pourra pas être inférieure à 4 heures et ne pourra dépasser trois jours de travail consécutifs. Néanmoins l'employeur pourra accorder une prolongation non rémunérée (congé sans solde) au-delà de la limite temporelle de la fraction maximale. Ceci vaut également pour le cas où le salarié aurait déjà bénéficié de la totalité du congé social de l'année en cours.

L'action abusive de la part d'un salarié jouissant du congé social est à considérer comme atteinte aux intérêts de l'employeur. Afin d'éviter des actions abusives et afin de faire respecter les idées et les objectifs fondamentaux des partenaires sociaux quant à l'introduction du congé social, l'employeur prendra des sanctions contre toute action abusive de la part du salarié en relation avec l'octroi d'un congé social. À cet effet, les sanctions suivantes peuvent être décidées en tenant compte de la gravité de l'abus constaté :

1. le congé social dont a bénéficié (ou bénéficie) le salarié en faute est converti en congé sans solde (perte de rémunération) ;
2. mesure sub. 1. + perte du droit du congé social pour l'année en cours ;
3. mesures sub. 1. + 2. + perte du congé social pour l'année subséquente.

Dans chaque entreprise de plus de 15 salariés est instaurée une commission compétente pour certaines questions en relation avec le congé social. Elle se composera de deux personnes (un membre de la direction et un membre de la délégation du personnel). La commission aura pour mission :

1. d'exercer le contrôle sur l'application du congé social, de veiller à une interprétation cohérente et équitable des dispositions concernant l'attribution du congé social et de décider de la prise de mesures de sanction contre toute action abusive de la part d'un salarié jouissant d'un congé social ;
2. d'évaluer l'évolution générale du congé social au sein de l'établissement et de faire un rapport y relatif à la commission paritaire de la convention collective de travail.

En tout état de cause le salarié devra d'abord demander le congé pour raisons familiales, auquel il a droit en vertu du Code du Travail et qui est remboursable à l'employeur par la caisse de santé. S'il est remboursé il ne sera pas imputé sur la durée du congé social. Dans le cas contraire, il y aura imputation.

6. Rémunérations

Article 21. Valeur du point indiciaire SAS

La rémunération de base des salariés se calcule d'après les dispositions de la présente convention, d'après la grille des carrières des salariés de l'article 23 et d'après la valeur du point indiciaire.

La valeur mensuelle du point indiciaire SAS (Secteur d'aide et de soins et du secteur social) au nombre indice 100 de la cote d'application de l'échelle mobile des salaires est fixée comme suit: 2,33546€ (valeur au 1^{er} octobre 2017).

En matière de détermination de la valeur du point indiciaire SAS par application de l'échelle mobile des salaires, les cinq premières positions après la virgule sont reprises en appliquant un arrondi commercial.

Article 22. Dispositions générales

1. L'employeur conserve toute faculté d'engager un salarié, détenteur d'un certificat ou diplôme déterminé, sur un poste de travail correspondant à une carrière différente de celle de son diplôme. Néanmoins en cas d'annonce d'une vacance de poste dans une carrière déterminée, l'employeur ne pourra engager un titulaire du certificat ou diplôme correspondant à la vacance de poste dans une carrière d'un niveau de rémunération inférieure.
2. Les cas litigieux sont à soumettre à la commission paritaire définie à l'article 5, cette dernière a également pouvoir de proposer de nouvelles carrières en cas de besoin dans le respect de la hiérarchie salariale établie.
3. L'obtention d'un nouveau diplôme (autre que celui sur base duquel il a été engagé) ne donne pas droit au salarié à un changement de carrière.
4. Le salarié se destinant à acquérir un certificat ou diplôme en cours d'emploi est embauché dans la carrière qui correspond à la qualification minimale requise pour l'admission à la formation, et ce sans reconnaissance d'une éventuelle ancienneté et pour une durée maximum de six ans. Cette disposition s'applique exclusivement aux formations décidées d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

La non-obtention du diplôme visé à l'issue des six années ou l'abandon de la formation constituent des motifs suffisants à la résiliation du contrat de travail. Ce délai est prorogé du temps d'attente, non imputable au salarié, pour débiter la formation.

En cas de réussite de la formation, le salarié reste classé dans la carrière mentionnée ci-dessus jusqu'au moment où il peut bénéficier d'un classement dans une carrière correspondant à sa nouvelle qualification. Dans ce cas, le salarié rejoindra la nouvelle carrière visée avec reprise du nombre de points acquis ou le cas échéant l'échelon correspondant à la durée prévue pour la formation.

Article 23. Tableau des carrières et grilles des rémunérations

Le salarié est engagé dans la carrière qui correspond à la profession requise pour le poste de travail qu'il occupe et sous réserve qu'il dispose au moins de la qualification requise, sanctionnée par un certificat ou diplôme luxembourgeois ou reconnu équivalent au Grand-Duché de Luxembourg.

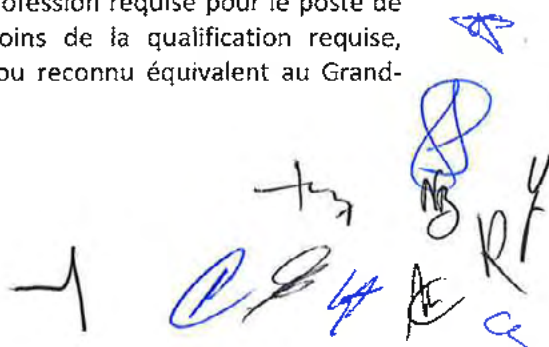


Tableau des professions par carrière

Carrière	Profession et qualification minimale requise
C1	Professions administratives, logistiques et technique sans qualification
	Professions artisanale et manuelle sans qualification
C2	Aide socio-familiale
	Professions administratives, logistiques et techniques avec 5 ^{ème} ES (ou équivalent) ou 9 ^{ème} EST <u>et</u> 2 années d'expérience
	Professions artisanales et manuelles
C3	Aide-soignant
	Auxiliaire économe / Auxiliaire de vie
	Éducateur-instructeur
	Professions artisanales et manuelles avec DAP (CATP)
	Professions administratives, logistiques et techniques avec DAP (CATP)
	Professions administratives, logistiques et techniques avec brevet de maîtrise *
C4	Professions administratives, logistiques et techniques avec 3 ^{ème} ES ou 11 ^{ème} EST ou certificat de fin d'études de l'enseignement moyen
	Éducateur diplômé
	Éducateur-instructeur avec certificat de fin d'études secondaires ou de fin d'études secondaires techniques
	Ingénieur technicien
C5	Professions administratives, logistiques et techniques avec certificat de fin d'études secondaires ou de fin d'études secondaires techniques
	Infirmier diplômé
C5*	Professions administratives, logistiques et techniques avec BTS
	ATM en chirurgie
	ATM de laboratoire
	ATM de radiologie
	Infirmier anesthésiste
	Infirmier en pédiatrie
	Infirmier psychiatrique
Sage-femme	
C6	Assistant d'hygiène sociale
	Assistant social
	Diététicien
	Éducateur gradué
	Ergothérapeute
	Infirmier hospitalier gradué
	Kinésithérapeute
	Laborantin
	Orthophoniste
	Pédagogue curatif
	Psychomotricien
	Professions administratives, logistiques et techniques avec Bachelor
	Professions socio-éducatives avec Bachelor
	Professions de santé avec Bachelor
C7	Professions administratives, logistiques et techniques avec Master
	Professions de santé avec Master
	Professions socio-éducatives avec Master

*Primes de fonction prévues à l'article 27 à prendre en compte

Grille de rémunérations exprimées en points

Ancienneté	C1	C2	C3	C4	C5/C5*	C6	C7
0	123	140	162	210	237	321	354
1	123	140	162	210	237	321	354
2	129	147	171	221	249	338	373
3	131	151	176	226	255	345	380
4	133	154	181	232	261	351	386
5	135	158	186	238	267	357	392
6	137	161	192	244	273	363	398
7	140	165	196	250	279	370	405
8	143	168	201	256	285	376	411
9	145	172	206	262	292	382	418
10	147	175	212	267	299	389	424
11	150	178	216	273	305	395	430
12	152	182	221	279	311	401	437
13	154	185	226	285	317	408	443
14	157	189	232	291	324	414	450
15	159	192	236	297	330	420	456
16	161	196	241	302	336	427	462
17	164	199	246	308	342	433	469
18	166	203	251	314	349	439	475
19	169	206	256	320	355	445	482
20	171	210	261	326	361	452	488
21	173	213	266	332	368	458	494
22	176	216	271	337	374	464	501
23	178	220	277	343	380	471	507
24	181	223	282	349	386	477	514
25	184	227	287	355	393	483	520
26	186	230	292	361	399	491	520
27	188	234	297	367	405	496	520
28	190	238	302	374	412	496	520
29	193	242	306	378	412	496	520
30	194	244	306	378	412	496	520
31	194	244	306	378	412	496	520
32	194	244	306	378	412	496	520
33	194	244	306	378	412	496	520
34	194	244	306	378	412	496	520
35	194	244	306	378	412	496	520
36	194	244	306	378	412	496	520
37	194	244	306	378	412	496	520
38	194	244	306	378	412	496	520
39	194	244	306	378	412	496	520



Article 24. Traitement initial et avancements

À l'entrée en service le salarié est en principe classé au grade d'ancienneté de départ (0) de sa carrière. À partir de ce moment il avance tous les ans d'un grade d'ancienneté. Le mois pour lequel l'avancement est pris en compte étant chaque fois le mois suivant le mois de l'anniversaire de son engagement.

Le salarié du secteur SAS, ayant été engagé sur un poste d'une carrière inférieure (en termes financiers) à celle correspondant à sa qualification, ou bien ayant acquis en cours d'engagement une qualification supérieure, bénéficie, en cas de nouvel engagement auprès du même employeur ou auprès d'un autre employeur du secteur SAS, et ce dans une carrière supérieure du régime général, d'un classement selon les dispositions suivantes: si le niveau en points acquis dans la carrière inférieure, y compris, le cas échéant l'Avantage Individuel Fin de Carrière (AIFC), respectivement le Supplément Individuel concédé conformément à l'annexe particulière Dispositions transitoires - méthode générale, excède le niveau de départ de la carrière supérieure, le salarié est repris dans la nouvelle carrière au niveau précis correspondant au salaire de base qu'il aurait touché dans la carrière inférieure à la date du changement. Puis à partir du mois suivant l'anniversaire du début fictif de l'ancienne carrière, il est classé dans la nouvelle carrière au grade d'ancienneté immédiatement supérieur au salaire défini ci-avant. La présente mesure ne comporte pas d'effet rétroactif.

Pour les salariés bénéficiant, avant le changement de carrière, d'un régime transitoire selon la première option prévue à l'annexe particulière Dispositions transitoires - méthode générale, le droit à un AIFC reste acquis selon les modalités décrites à ladite annexe, sauf si le salarié était déjà bénéficiaire de l'AIFC avant le changement de carrière. L'AIFC que le salarié pourra demander, un an après avoir atteint son niveau de salaire de fin de carrière dans sa nouvelle carrière, sera déterminé en fonction des paramètres de la nouvelle carrière.

Si le salarié est lésé par l'introduction de la présente mesure, il gardera son traitement précédent jusqu'au moment où le traitement que lui attribue la présente disposition s'avère être plus favorable.

Article 25. Prise en compte de périodes de travail antérieures à l'entrée en service (fixation du début de carrière fictif)

Le salarié est classé lors de son entrée en service au grade d'ancienneté correspondant à son ancienneté reconnue dans sa profession suivant les certificats qu'il doit produire. Cette ancienneté lui est bonifiée en mois entiers, chaque mois au cours duquel il a travaillé plus de 15 jours étant compté comme mois entier.

Pour l'application du présent article, les périodes travaillées dans la même profession et auprès du même employeur, respectivement auprès d'un employeur tombant dans le champ d'application de la présente convention collective, respectivement auprès d'un employeur faisant partie de la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois a.s.b.l., respectivement auprès d'un employeur du secteur public luxembourgeois ou du secteur dont les agents sont assimilés au secteur public luxembourgeois, sont prises en considération pour leur totalité.

Les périodes travaillées dans la même profession auprès d'un employeur qui n'est pas visé par l'alinéa précédent sont comptées pour la moitié. Des fractions de mois résultant de cette division ne sont pas considérées.

Toutes autres périodes ne sont pas considérées pour la computation de l'ancienneté.

La carrière du salarié est reconstituée dès son entrée en service comme s'il avait travaillé

auprès de son nouvel employeur durant la période prise en compte.

Si un salarié entre dans le champ d'application de la présente, les périodes de travail dans la profession en dehors du champ d'application de la présente dépassant 24 ans ne sont pas reconnues pour le calcul de l'ancienneté. Les périodes de travail dans la profession en dehors du champ d'application jusqu'à un maximum de 24 ans sont reconnus à raison de 50%.

Article 26. Allocation de fin d'année

Le salarié bénéficie d'une allocation de fin d'année, payable avec le traitement du mois de décembre, ou le cas échéant à la fin du contrat de travail. Cette allocation est égale à un douzième de la somme des salaires de base payés au salarié au cours de l'année considérée. Le salaire de base à prendre en compte se compose des éléments suivants :

- la rémunération correspondant au niveau de carrière et d'ancienneté du salarié telle que reprise dans la grille de rémunération prévue à l'article 23 de la présente convention collective ;
- une éventuelle prime de fonction ou de responsabilité.

Les autres éléments de la rémunération ne seront pas pris en compte. Il s'agit particulièrement des suppléments pour nuits, dimanches et fériés, heures supplémentaires et les indemnités pour astreinte.

L'allocation de fin d'année n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave.

Article 27. Autres éléments de rémunération

La prime de responsabilité

Des primes de responsabilité allant jusqu'à 60 points peuvent être allouées aux salariés ayant à assumer des responsabilités hiérarchiques.

Ces primes peuvent être allouées totalement ou en partie sous forme d'avantages en nature.

Les primes de fonction

La prime pour brevet de maîtrise

Le personnel détenteur d'un brevet de maîtrise bénéficie d'une prime de 15 points, pour autant que ce brevet de maîtrise soit en rapport direct avec le travail exigé du salarié en question.

La prime pour profession de santé spécialisée

Le personnel détenteur d'un diplôme d'infirmier spécialisé ou d'assistant technique médical – professions renseignées sous la carrière C5* - bénéficie d'une prime de 15 points, pour autant que cette spécialisation soit en rapport avec le poste de travail.

La masse d'habillement

Les institutions mettent normalement à la disposition de leurs salariés effectuant des tâches artisanales et manuelles et classés sous les carrières C1 à C3 les vêtements professionnels nécessaires, soit en nature, soit à l'aide de bons d'achat. Ce n'est que lorsque la fourniture en nature est impossible et que l'émission de bons d'achat n'est pas rentable en raison du nombre peu important de vêtements que le subsidé à la masse d'habillement est à convertir en indemnité pécuniaire. Dans ce cas, l'institution veillera à ce que les agents emploient le subsidé alloué pour l'acquisition de vêtements professionnels appropriés.

Dans ce dernier cas, le salarié visé bénéficie de subsidés à la masse d'habillement dont le

montant annuel est de € 190,- par an.

Les montants ci-dessus sont applicables aux salariés travaillant à tâche complète ou dont la tâche partielle est supérieure à 20 heures par semaine. Pour les salariés travaillant 20 heures par semaine, ou moins, les montants sont réduits de moitié.

La procédure de l'allocation du subside à la masse d'habillement est la suivante :

- le subside n'est accordé qu'aux salariés engagés pour une durée indéterminée au 1^{er} octobre de l'année en cours ;
- le salarié qui n'a pas encore terminé la période à l'essai au 1^{er} octobre bénéficie du subside à partir du moment où il obtient son contrat définitif ;
- le salarié engagé sous contrat à durée déterminée a droit au subside s'il travaille pendant une période de 6 mois au cours d'une même année.

Article 28. Évolution de la présente convention collective de travail

Pour les futurs renouvellements de la convention collective de travail des salariés occupés dans les établissements du champ d'application de la présente convention collective de travail, il sera calculé une enveloppe globale définissant et fixant le volume d'évolution.

Cette enveloppe globale sera fixée moyennant une méthode de calcul qui transpose et chiffre les incidences des adaptations catégorielles et générales des rémunérations, des traitements et des conditions de travail dans la Fonction publique luxembourgeoise (EVOLFP) sur les salariés tombant dans le champ d'application de la présente convention collective de travail.

Méthode de calcul pour la détermination des « volumes » à valoriser dans le cadre des futurs renouvellements de la convention collective de travail

Par adaptations catégorielles et générales des rémunérations, des traitements et des conditions de travail dans la Fonction publique luxembourgeoise (EVOLFP), il y a lieu d'entendre toutes les mesures générales et toutes les mesures spécifiques qui touchent les salariés en service auprès de celle-ci, à savoir :

- les augmentations générales des salaires et des traitements ;
- les mesures de carrière à caractère général et définitif ;
- les mesures de carrière à caractère spécifique et définitif ;
- l'introduction ou l'adaptation des gratifications, de primes de fin d'année, de l'allocation de famille, d'allocations générales ;
- les augmentations de suppléments pour travail posté ;
- les augmentations de majorations pour travail supplémentaire ;
- les augmentations des primes d'astreinte ;
- les réductions du temps de travail générales et spécifiques ;
- l'introduction générale ou spécifique de jours de congé supplémentaires ;
- l'introduction ou l'amélioration des dispositions réglant le travail partiel, le congé sans solde, le congé social.

Cette liste est non-limitative.

Les partenaires sociaux préciseront et adapteront la méthode de calcul par des décisions au sein de la commission paritaire prévue par la présente, respectivement lors des négociations

pour le renouvellement de la convention collective de travail.

Méthode de calcul transposant et chiffrant les incidences des adaptations catégorielles et générales des rémunérations, des traitements et des conditions de travail de la Fonction publique luxembourgeoise (EVOLFP) sur les salariés tombant dans le champ d'application de la présente convention collective de travail

La commission paritaire dressera la liste des EVOLFP sous forme de tranches annuelles qui serviront de données de base pour l'application de la méthode de calcul.

Si nécessaire, la commission paritaire estimera et fixera pour les besoins de la méthode de calcul l'impact d'évolution de telle ou telle EVOLFP.

La commission paritaire devra disposer de tous les chiffres et de toutes les statistiques qui sont nécessaires pour la procédure de calcul et de transposition.

La commission paritaire précisera et arrêtera les différents paramètres de la méthode de calcul. Les paramètres devront refléter de la meilleure manière possible la situation chiffrée des différentes composantes des masses salariales pour les différentes catégories professionnelles tombant sous le champ d'application de la convention collective de travail afin de pouvoir déterminer d'une manière précise les impacts des EVOLFP en vue de la fixation des EVOLCCT.

Les taux d'évolution des EVOLFP, appliqués aux paramètres mentionnés ci-avant, détermineront les EVOLCCT exprimées en volume financier, respectivement en taux d'évolution.

L'enveloppe globale, chiffrée grâce à cette méthode de calcul, déterminera le volume d'évolution de la convention collective de travail (EVOLCCT) à renouveler.

Vu les différents décalages temporels qui peuvent surgir entre le secteur de la Fonction publique luxembourgeoise et celui de la présente convention collective de travail, les partenaires sociaux conviennent d'appliquer les principes suivants :

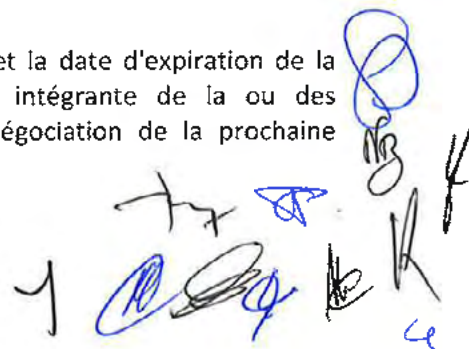
1. Suivant les dates de leur mise en vigueur, les EVOLFP sont regroupées par tranche(s) annuelle(s).

La méthode de calcul chiffre le ou les impact(s) annuel(s) et donc la ou les enveloppe(s) annuelle(s) pour l'EVOLCCT.

2. Afin de réduire le plus possible d'éventuels retards d'application en défaveur des salariés tombant dans le champ d'application de la présente convention collective de travail, il est convenu que les EVOLFP, exprimées en EVOLCCT, seront introduites dans la convention collective de travail qui sera négociée après écoulement de la période au cours de laquelle elles sont survenues.

3. Pour le cas d'EVOLFP qui ont été décidées, mais dont la date de la mise en vigueur est ultérieure à la négociation de la convention collective de travail, il y aura lieu de tenir compte de leur impact en tant que EVOLCCT. Ces EVOLCCT feront alors partie intégrante de la ou des enveloppe(s) annuelle(s) prévue(s) pour la convention collective de travail en voie de négociations.

4. Les EVOLFP qui sont décidées entre la date de signature et la date d'expiration de la présente convention collective de travail feront partie intégrante de la ou des enveloppe(s) annuelle(s) calculée(s) et fixée(s) pour la négociation de la prochaine convention collective de travail.



7. Particularités

Article 29. Formation continue

Les parties signataires soulignent l'importance d'un développement de la formation continue individuelle et collective. À cet effet la commission paritaire est chargée de faire le suivi de la politique de formation continue au sein du champ d'application de la présente.

- a) Au niveau de la formation professionnelle continue directement liée à l'activité de l'entreprise, les parties signataires invitent les entreprises à établir des plans de formation et d'associer la ou les délégations de personnel à l'élaboration de ces plans de formation. Les heures de participation à une formation continue, qui se fait sur demande de l'employeur, sont à considérer comme heures de travail.
- b) Le personnel peut participer à toute autre forme de formation continue après accord préalable de l'employeur. Dans ce dernier cas les heures de formation continue seront prises en considération selon une procédure spécifique à chaque employeur.
- c) L'employeur est tenu d'accorder un minimum de 24 heures par an de formation continue pour un salarié travaillant à plein temps (ou bien 48 heures sur une période de deux ans). Ces durées sont proratisées en fonction du temps de travail du salarié.
- d) En ce qui concerne les professionnels de la santé il y a lieu de se référer aux dispositions légales en la matière.

Article 30. Repas

Le personnel assurant pendant son repas des tâches d'encadrement ou d'assistance à l'alimentation des usagers est exempt de toute contribution aux frais dudit repas.

Article 31. Fermeture d'un service

Avant toute décision sur l'externalisation d'un service d'une entreprise, les syndicats signataires seront informés et consultés sans préjudice des dispositions légales en matière de transfert d'entreprise. Pour le maintien des droits des salariés en cas de transfert d'entreprise, les dispositions de l'article L.127-1 du Code du Travail sont applicables.

Dans les établissements, entreprises et groupes d'entreprises occupant plus de 100 salariés, aucun salarié ne sera licencié suite à la fermeture d'un service dont les prestations seront assumées par une firme nouvelle, indépendante de l'entreprise ou du groupe d'entreprises en question. Les emplois de ces salariés seront garantis par des mutations internes sans perte de revenu.

Dans les établissements, entreprises ou groupes d'entreprises occupant moins de 100 salariés, l'employeur s'efforcera de maintenir le personnel touché par une telle mesure par des mutations internes sans perte de revenu. Si des mutations internes s'avèrent impossibles, l'employeur payera une indemnité supplémentaire équivalente à la période de préavis et négociera avec le nouvel employeur dans le sens d'une reprise du personnel avec maintien de la convention collective de travail pour le service en question.

Article 32. Obligations des salariés et sanctions

Les salariés doivent observer strictement les heures de service prévues et ils doivent remplir consciencieusement les devoirs et charges qui leur sont confiés. Ils doivent respecter les instructions émanant de leurs préposés hiérarchiques. Tous les salariés sont soumis à la stricte observation du secret professionnel.



En outre, les professionnels de santé doivent exercer leur profession suivant les dispositions qui leur sont imposées par la loi modifiée du 26 mars 1992 sur l'exercice et la revalorisation de certaines professions de santé et par les règlements afférents.

En ce qui concerne le personnel salarié à plein temps, tout autre emploi est subordonné à l'accord de l'employeur, la délégation des salariés entendus en leur avis au préalable. En ce qui concerne le personnel salarié à temps partiel, le salarié est tenu d'informer dès son embauche son employeur de tout autre emploi qu'il occupe ou qu'il envisage d'occuper. Les dispositions du présent alinéa sont également valables pour les salariés en congé sans solde.

En cas de manquement à la déontologie professionnelle, aux prescriptions de la présente convention ou au règlement intérieur, le salarié est passible de sanctions disciplinaires. Toute sanction est prononcée par l'employeur après avoir entendu l'intéressé. Le salarié concerné peut se faire assister par un salarié de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative sur le plan national représentée au sein de la délégation du personnel de l'établissement.

Les sanctions pouvant être appliquées :

1. un avertissement ;
2. une retenue de salaire ne pouvant dépasser un dixième du salaire de la journée ou des journées de travail où le manquement s'est produit ;
3. le refus des augmentations de salaire ;
4. le déclassement dans un grade d'ancienneté inférieur ;
5. le licenciement avec préavis pour motif réel et sérieux selon les dispositions légales ;
6. le licenciement immédiat pour motif grave selon les dispositions légales.

Pour les deux dernières sanctions il y a lieu de respecter les dispositions relatives à l'entretien préalable.

Article 33. Harcèlement sexuel et harcèlement moral

Le salarié doit s'abstenir de tout fait constitutif de harcèlement sexuel ou moral à l'occasion des relations de travail.

Constitue un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail, au sens de la législation concernant la protection contre le harcèlement sexuel, tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne au travail, lorsqu'une des trois conditions suivantes est remplie :

- a) le comportement est intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet ;
- b) le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part de l'employeur, d'un travailleur, d'un client ou d'un fournisseur, est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les droits de cette personne en matière de formation professionnelle, d'emploi, de maintien de l'emploi, de promotion, de salaire ou de toute autre décision relative à l'emploi;
- c) un tel comportement crée un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'humiliation à l'égard de la personne qui en fait l'objet.

Le comportement visé peut être physique, verbal ou non-verbal. L'élément intentionnel du comportement est présumé.

Constituent un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail, au sens de la présente convention collective de travail, les actions communicatives négatives d'une ou de plusieurs personnes envers une autre personne, qui se produisent à de multiples reprises pendant une longue période et qui caractérisent ainsi la relation entre le ou les auteurs et la victime.

Cette définition souligne les caractéristiques fondamentales du harcèlement moral et le différencie de semblables formes de communication. Les caractéristiques sont : confrontation, harcèlement, non-respect de la personnalité (atteinte à la possibilité de communiquer, aux relations sociales, à la réputation sociale, à la qualité des situations professionnelles et privées, à la santé), fréquence d'au moins une fois par semaine et étendue sur une période de six mois ou plus.

Le salarié qui s'est rendu coupable d'un acte de harcèlement sexuel ou moral vis-à-vis d'un collègue de travail est passible, conformément à l'article 33 de la présente, d'une sanction disciplinaire.

Article 34. Preretraite-solidarité

Le bénéfice de la préretraite solidarité peut être accordé aux salariés du secteur dans les conditions des stipulations y relatives du Code du Travail. Les critères de priorité pour l'admission à la préretraite seront établis au sein de chaque établissement en vertu des dispositions de la loi.

Article 35. Dispositions transitoires et dérogatoires

1. En ce qui concerne le **relevé des heures mises en compte** prévu à l'article 9(B.9), les employeurs disposent d'une année pour fournir les détails mentionnés au point 8 (L'état du « crédit » des 44 heures de repos non respectées).
2. **Statut unique** : Toute référence dans les contrats de travail individuels à la convention collective de travail pour les employés privés du secteur d'aide et de soins et du secteur social ou à la convention collective de travail pour les ouvriers du secteur d'aide et de soins et du secteur social est à considérer comme référence à la présente convention collective de travail pour les salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social.
3. **Références dans les annexes des anciennes conventions collectives** : Toute référence dans les annexes à l'ancienne convention collective de travail pour les employés privés du secteur d'aide et de soins et du secteur social ou à l'ancienne convention collective de travail pour les ouvriers du secteur d'aide et de soins et du secteur social est à considérer comme référence à la présente convention collective de travail pour salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social.
4. **Transition anciennes carrières – nouvelles carrières** : À partir de la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les salariés classés dans les carrières anciennement intitulées PS2, PS3, PS4, PE3, PE5, PAM1, PAM2 sont reclassés dans une nouvelle carrière conformément au tableau de conversion des anciennes carrières figurant ci-après.

À cette date, les salariés classés dans les carrières anciennement intitulées PS1, PS5, PE1, PE4, PE6, PE7, PA1, PA3, PA4, PA5, PA6, PA7 et PAM3 conservent comme droit acquis leur ancienne carrière (même en cas de changement d'employeur) exprimée en points telle qu'elle est déterminée à l'article 23 de la convention collective de travail du secteur d'aides et de soins et du secteur social dénoncée le 29 septembre 2015. Toutes autres dispositions de la présente convention collective leur sont applicables et notamment la valeur du point

adaptée selon l'article 21 et l'allocation de fin d'année prévue à l'article 26. À partir du 1^{er} octobre 2017, les salariés tombant sous la présente disposition transitoire pourront opter à tout moment pour un reclassement dans la nouvelle carrière conformément au tableau de conversion des anciennes carrières figurant ci-après. Cette décision devra être notifiée par écrit à leur employeur avec un préavis minimal d'un mois et entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'échéance du préavis. Cette décision est irréversible.

Tableau de conversion des anciennes carrières

Carrière	Ancien sous-groupe	Anciennes carrières / professions
C1	Personnel à tâche artisanale et manuelle	PAM3 : Salarié sans diplôme
	Personnel administratif, logistique et technique	PA6 : Salarié avec une qualification inférieure à une 5 ^{ème} secondaire ou une 9 ^{ème} secondaire technique
		PA7 : Salarié sans diplôme
C2	Personnel à tâche artisanale et manuelle	PAM 2 : Salarié non diplômé chargé de travaux artisanaux / salarié à tâche artisanale / aide socio- familial
	Personnel administratif, logistique et technique	PAS : Salarié ayant réussi une 5 ^{ème} secondaire ou équivalent ou la classe 9 ^{ème} secondaire technique et ayant une expérience professionnelle de 2 ans au moins
C3	Personnel à tâche artisanale et manuelle	PAM1 : Artisan détenteur d'un DAP ou CATP Auxiliaire économe avec DAP ou CATP
	Personnel administratif, logistique et technique	PA4 : Technicien, artisan avec brevet de maîtrise, salarié détenteur d'un CATP ou CAP, salarié ayant réussi la classe de 3 ^{ème} secondaire, salarié détenteur du certificat de fin d'études de l'enseignement moyen, salarié ayant réussi 5 années d'enseignement secondaire technique dans le régime technique ou dans le régime du technicien
		Professions socio-éducatives
	Professions de santé	PE7 : Aidant social et éducatif niveau CATP
		PS5 : Aide-soignant
C4	Personnel administratif, logistique et technique	PA3 : Salarié détenteur du certificat de fin d'études secondaires ou du certificat de fin d'études secondaires techniques et l'ingénieur technicien
		PE4 : Educateur Instructeur niveau fin d'études secondaires ou secondaires techniques
	Professions socio-éducatives	PE5 : Educateur diplômé
C5	Professions de santé	PS4 : Infirmier
C5*	Professions de santé	PS2 : Sage-femme, ATM chirurgie, infirmier anesthésiste, masseur
		PS3 : Infirmier psychiatrique, infirmier en pédiatrie
		PS4 : Assistant technique médical de radiologie et assistant technique médical de laboratoire
C6	Professions socio-éducatives	PE3 : Educateur gradué
	Professions de santé	PS1 : Assistant social, assistant d'hygiène sociale, ergothérapeute, kinésithérapeute, infirmier hospitalier gradué, laborantin, diététicien, ergothérapeute, psychomotricien, orthophoniste, pédagogue curatif
C7	Personnel administratif, logistique et technique	PA1 : Salarié administratif, logistique ou technique universitaire
	Professions socio-éducatives	PE1 : Universitaire

Fort de l'appui de ses **42.000 membres**, le **LCGB** est un syndicat qui s'engage à améliorer les conditions de rémunération et de travail de ses affiliés tout en préservant et en favorisant l'emploi



Moderniser la politique contractuelle

Négocier des meilleures conditions de travail

Veiller à ce que les mesures de sécurité soient respectées

Améliorer l'information des salariés

Lutte contre toute discrimination

Veiller à la prévention du stress sur le lieu du travail

Syndicat représentatif sur le plan national

Renforcer l'employabilité des salariés par des formations initiales et continues

Négocier des dispositions anti-harcèlement dans les conventions collectives de travail

Négocier des meilleurs salaires



Négocier des modèles de temps de travail afin d'améliorer la qualité de vie



Améliorer les prestations sociales

Délégués du personnel dans les entreprises

Lutte pour de bonnes prestations en cas de maladie ou de dépendance



Garantir la stabilité de l'existence de tous les salariés et de leurs familles

En faveur de pensions sûres et justes

Actions syndicales



Conventions collectives de travail

Aide et assistance

Prestations et services



Aide professionnelle pour toute démarche relative à la vie privée ou en relation avec les administrations publiques

- Renouvellement du permis de conduire
- Renouvellement du passeport
- Questions sur le surendettement
- Questions générales sur les douanes et accises (p.ex. : enregistrement d'une voiture)

Assistance en vie privée

- Déclaration d'impôts
- Service pensions
- Assistance juridique en vie privée
- Assurances

Prestations complémentaires

- Vita
- Medicis Hospi
- Harmonie Transfrontaliers
- Bourses d'études

Droit du travail & droit social

Aide, assistance et consultations gratuites :

- Assurance maladie-maternité
- Chômage et reclassement professionnel
- Prestations familiales
- Assurance pension et invalidité
- Assurance accident
- Assurance et assistance sociale

Assistance juridique gratuite

- Valable pour tous les litiges du droit du travail et des affaires sociales
- Pas de temps de carence
- Obligation de rester membre pendant toute la procédure ainsi que les 24 mois qui suivent
- Remboursement des frais d'avocats si le membre démissionne avant la fin de la procédure et dans les 24 mois qui suivent

LCGB HELPDESK

☎ +352 49 94 24-333

du lundi au vendredi
(sauf mercredi après-midi)
8h30 – 12h00 et 13h00 – 17h00

✉ helpdesk@lrgb.lu

LCGB INFO-CENTER

☎ +352 49 94 24-222

du lundi au vendredi
(sauf mercredi après-midi)
8h30 – 12h00 et 13h00 – 17h00

✉ infocenter@lrgb.lu



LCGB

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg

LCGB INFO-CENTER

📞 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU