

08/2024

CONVENTION COLLECTIVE



SAS

Valable
du 01.01.2025 au 31.12.2027

INFO@LCGB.LU

WWW.LCGB.LU

[f LCGB.LU](https://www.facebook.com/LCGB.LU)

[X @LCGB_Luxembourg](https://twitter.com/LCGB_Luxembourg)

[ig lcgb_luxembourg](https://www.instagram.com/lcgb_luxembourg)

LE LCGB, UN SYNDICAT REPRESENTATIF SUR LE PLAN NATIONAL

Fort de l'appui de plus de 47.000 membres, le LCGB est un syndicat innovant et efficace qui défend les droits et acquis des salariés et retraités.



Renforcement du pouvoir d'achat des salariés et retraités



Amélioration des prestations en cas de maladie, dépendance ou pension

Négociation de conventions collectives modernes



Amélioration des qualifications professionnelles par une adaptation et évolution des formations



Réduction des inégalités sociales



Sauvegarde des emplois et acquis sociaux des salariés

Négociation de solutions efficaces pour un meilleur aménagement du temps de travail



Amélioration des dispositions relatives à la santé et sécurité au travail



Accompagnement humain et social de la digitalisation



Lutte contre toute forme de discrimination et de harcèlement

Personnes de contact



Céline CONTER

Secrétaire syndicale

☎ +352 49 94 24 243

☎ +352 691 733 027

✉ cconter@lcgb.lu



Rafael MINEIRO

Assistant syndical

☎ +352 49 94 24 251

☎ +352 691 733 030

✉ rmineiro@lcgb.lu



Carlo WAGNER

Secrétaire syndical adjoint

☎ +352 81 90 38-20

✉ cwagener@lcgb.lu



LCGB SERVICES

Questions sur nos services

☎ +352 49 94 24-600

🕒 Lundi-vendredi

8h00 – 12h00 & 13h00 – 18h00

✉ services@lcgb.lu



Gestion Membres

Changement de vos coordonnées

☎ +352 49 94 24-410 /-412

🕒 Lundi-vendredi

8h00 – 12h00 & 13h00 – 18h00

✉ membres@lcgb.lu



LCGB INFO-CENTER

Aide et assistance

☎ +352 49 94 24-222

🕒 Lundi-vendredi

(sauf mercredi après-midi)

8h30 – 12h00 & 13h00 – 17h00

✉ infocenter@lcgb.lu

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} janvier 2025 au 31 décembre 2027

1



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature, the letters 'SI', 'BS', 'SS', 'a', 'MM', and '11/12'.

Table des matières

1. Dispositions introductives	5
Article 1. Préambule	5
Article 2. Durée et dénonciation.....	5
Article 3. Champ d'application	5
Article 4. Définition d'un régime général et de dispositions particulières.....	9
Article 5. Commission paritaire	9
2. Conditions régissant l'embauche et la résiliation du contrat de travail	9
Article 6. Embauche.....	9
Article 7. Assurance responsabilité civile.....	10
Article 8. Résiliation du contrat de travail.....	10
3. Organisation du temps de travail	10
Article 9. Organisation du temps de travail.....	10
A. LA DURÉE DE TRAVAIL ET SA RÉPARTITION	10
A.1. La définition de la durée de travail	10
A.2. Les durées de travail semi-nette annuelle / mensuelle	11
A.3. La période de référence mensuelle moyenne (PRMM)	11
A.4. Les périodes de référence mensuelles (PRM)	11
A.5. Le plan de travail individuel (PTI).....	12
B. LA PLANIFICATION.....	12
B.1. Le régime de travail d'un service (RTS)	12
B.2. Le nombre maximal de jours de travail par an	13
B.3. La limite supérieure du temps de travail journalier.....	14
B.4. Pauses.....	14
B.5. Le repos ininterrompu hebdomadaire	14
B.6. L'établissement du plan de travail individuel (PTI)	15
B.7. L'adaptation du plan de travail individuel.....	16
B.8. L'application modifiée de certains dispositifs en cas d'événements imprévisibles à large envergure	16
B.9. Relevé des heures mises en compte	16
B.10. Télétravail.....	16
C. LE TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE.....	17
C.1. La définition des heures de travail supplémentaires	17
C.2. La majoration du temps de travail supplémentaire.....	17
C.3. Les dispositions dérogatoires	17
C.4. Les adaptations du PTI suite à des convenances personnelles	18
C.5. Les heures de travail inférieures aux heures fixées au PTI.....	18

Handwritten notes and signatures in blue ink:
 f
 a
 B
 Nr
 M
 M
 M

C.6.	La procédure d'autorisation du travail supplémentaire	18
C.7.	La compensation par du temps libre	18
C.8.	Le paiement.....	19
D.	LE SERVICE D'ASTREINTE	19
D.1.	Les définitions.....	19
D.2.	La compensation par du temps libre	20
D.3.	Le travail effectif au cours du service d'astreinte.....	20
E.	LES DISPOSITIONS FINALES.....	20
E.1.	Les applications techniques.....	20
E.2.	Les dispositions en cas de maladie	20
F.	MODALITÉS D'APPLICATION SPÉCIFIQUES RELATIVES AUX REMPLAÇANTS SOUS CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE.....	21
4.	Travail de dimanche, de jour férié légal et de nuit	21
Article 10.	Travail de dimanche	21
Article 11.	Travail de jour férié	21
Article 12.	Travail de nuit	22
Article 13.	Suppléments pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié.....	22
Article 14.	Calcul des suppléments pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié pendant les congés annuels et congés de maladie	22
Article 15.	(Article Abrogé).....	22
5.	Congés.....	22
Article 16.	Congé annuel de récréation	22
Article 17.	Congé légal extraordinaire	22
Article 18.	Congé sans solde après congé de maternité considéré comme période d'activité quant à l'ancienneté.....	22
Article 19.	Congé sans solde pour autres raisons ne comptant pas comme période de service quant à l'ancienneté.....	23
Article 20.	Congé social	24
6.	Rémunérations	25
Article 21.	Valeur du point indiciaire SAS.....	25
Article 22.	Dispositions générales.....	25
Article 23.	Tableau des carrières et grilles des rémunérations	26
Article 24.	Traitement initial et avancements	29
Article 25.	Prise en compte de périodes de travail antérieures à l'entrée en service (fixation du début de carrière fictif).....	29
Article 26.	Allocation de fin d'année.....	30
Article 27.	Autres éléments de rémunération.....	30
Article 28.	Évolution de la présente convention collective de travail	32
7.	Particularités.....	33
Article 29.	Formation continue.....	33
Article 30.	Repas	34

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Ta', 'NR', 'SS', and 'MM'.

Article 31. Fermeture d'un service.....	34
Article 32. Obligations des salariés et sanctions.....	34
Article 33. Protection contre le harcèlement sexuel et/ou moral à l'occasion des relations de travail	35
Article 34. Mesures en faveur de la représentation des intérêts des salariés	35
Article 35. Dispositions transitoires et dérogatoires	35
Article 36. Droit à la déconnexion du salarié.....	36

Handwritten initials and signatures in blue ink:
Tc, NP, R, G, SS, M, and a 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} janvier 2025 au 31 décembre 2027. 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.

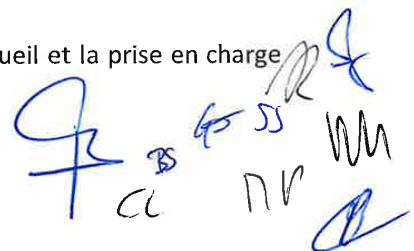
Article 3. Champ d'application

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.

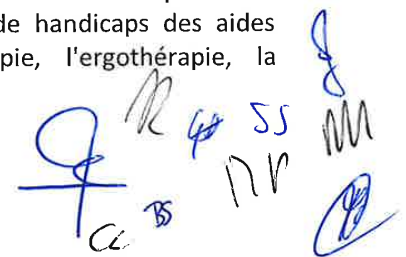
Liste non exhaustive d'établissements tombant sous le champ d'application de la convention collective de travail

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



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 ;
- 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 convention.

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 H et L.

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 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 travail 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.

Sauf disposition contraire du contrat de travail, l'article 9 de la CCT s'applique à la relation de travail à temps partiel. Le contrat de travail à temps partiel précisera quelle organisation du temps de travail est retenue par les parties, en l'occurrence l'article 9 et, le cas échéant le RTS, sont applicables et/ou le cas échéant des dérogations spécifiques individuelles à l'article 9.

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 par toute voie de communication qu'il jugera utile, notamment la voie électronique.

L'offre est identifiée par un numéro de référence et comporte au moins comme informations le lieu de travail (ville, région, équipe volante,...) ainsi que le type de contrat (CDD/CDI). 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 travail

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 périodiquement aux calculs préconisés par les points A.2., A.3. et A.4.

A.2. Les durées de travail semi-nette annuelle / mensuelle

La durée de travail semi-nette annuelle respectivement mensuelle est obtenue par la multiplication du nombre de jours de calendrier 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. Ce calcul est fait par la commission paritaire pour chaque année ainsi que pour chaque mois individuellement, le total annuel étant la « Durée de travail semi-nette annuelle » (DTSNA) et le total de chaque mois étant la « Durée semi-nette mensuelle » (DTSNM).

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 mensuelle moyenne (PRMM) est obtenue en divisant la durée de travail semi-nette annuelle par 12.

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

Les périodes de références mensuelles sont déterminées pour chaque salarié en respectant les limites supérieures et inférieures suivantes :

La limite supérieure est déterminée en augmentant de 10 % la PRMM ou la DTSNM, la valeur la plus élevée étant retenue pour la fixation du couloir. La limite inférieure est déterminée en réduisant de 10 % la PRMM ou la DTSNM, la valeur la plus basse étant retenue pour la fixation du couloir (cf. calcul fait par la commission paritaire).

Les PRM fixées pour chaque mois et pour chaque salarié sont à la base des régimes de travail de service (RTS) et des plans de travail individuels (PTI) et des décomptes des heures de travail supplémentaires. Chacune des 12 périodes de référence mensuelles (PRM) 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 (DTSNA) ;
- b) aucune PRM ne peut être inférieure au nombre d'heures de la limite minimale définie ci-avant hormis les dérogations fixées au point B.1.3.;
- c) aucune PRM ne peut dépasser le nombre d'heures de la limite maximale définie ci-avant hormis les dérogations fixées au point B.1.3.

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. 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 individuel (PTI)

Sur base du régime de travail d'un service, le plan de travail individuel (PTI) de chaque salarié détermine la répartition de son travail sur le mois.

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) un délai relatif à l'accord ou au refus d'une demande de congé. La demande de congé est considérée comme accordée d'office si le délai n'est pas respecté ;
- f) les procédures d'autorisation des heures supplémentaires ;
- g) les dispositions particulières dans le cadre des régimes de travail dérogatoires prévus au point B.1.3. ;
- h) les autres dispositions particulières (p.ex. horaire mobile prévu à l'article L.211-8 du Code du Travail) ;
- i) les dispositions applicables en matière de télétravail.

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 point 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 individuels 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 le

point 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, telle que modifiée, 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 pour non-respect des 44 heures de repos hebdomadaire consécutives.

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.

En ce qui concerne les limites journalière et hebdomadaire maximales de travail des salariés à temps partiel, l'article L.123-1 (3) du Code du travail s'applique

B.4. Pauses

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. Dès la fin d'un repos hebdomadaire, le prochain repos hebdomadaire doit intervenir endéans les prochains sept jours.

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.

Le compteur correspondant au nombre d'occurrences de non-respect du repos ininterrompu de 44 heures n'est pas remis à 0 lors du passage à une nouvelle année calendaire.

Le repos ininterrompu hebdomadaire coïncidera avec le week-end au moins 20 fois par an, sauf demande contraire de la part du salarié ou disposition dérogatoire arrêtée au niveau du RTS. Le week-end s'étend sur une période de deux jours consécutifs situés entre 6 heures le samedi matin et 6 heures le mardi matin.

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

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

Chaque plan de travail individuel 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 10 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 ;
5. le total des heures du PTI (en conformité avec l'article 9 point A.4.) ;
6. le repos hebdomadaire de quarante-quatre heures consécutives et, le cas échéant, le congé compensatoire prévu à l'article 9 point 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 7 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 7 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 7 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.

Handwritten notes and signatures in blue ink:
Tce
MM
AP
A

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 individuel, le RTS pourra prévoir le fonctionnement d'un horaire mobile, tel qu'il est défini par les dispositions légales y afférentes.

B.7. L'adaptation du plan de travail individuel

Après sa date de publication, le plan de travail individuel pourra faire l'objet d'une ou de plusieurs adaptations sur instruction de la part de l'employeur communiquées, dans la mesure du possible par écrit, avec l'objectif de garantir le bon fonctionnement du service.

B.8. L'application modifiée de certains dispositifs 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 chaque période de référence mensuelle :

1. les différents jours de travail du salarié (réunions de service incluses) ;
2. l'horaire de travail journalier presté ;
3. le total des heures de travail ;
4. les jours/heures de congé respectivement de compensation ; la nature des congés (congé de maladie inclus) ;
5. les heures supplémentaires majorées ou non ;
6. le nombre maximal de jours de travail par an restant ;
7. l'état du « compteur » des 44 heures de repos hebdomadaire non respectées ;
8. L'état du « compteur » des 20 week-ends chômés sur l'année calendrier ;
9. Crédits employeurs / salariés

B.10. Télétravail

Le télétravail est applicable selon la convention signée le 20 octobre 2020 entre les partenaires sociaux qui a été déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021. Le télétravail est applicable selon les spécificités de l'activité de l'employeur et des tâches du salarié. Les dispositions spécifiques sont définies via le régime de travail du service (RTS).

C. LE TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

C.1. La définition des heures de travail supplémentaires

Les heures supplémentaires définies ci-dessous sont soit comptabilisées dans les crédits d'heures définis au point C.7 soit payées directement avec majoration selon les modalités du point C.8.

- a) Sont à considérer comme heures de travail supplémentaires les heures de travail effectivement prestées sur ordre de l'employeur dépassant la durée de travail journalière prévue au PTI.

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.

- b) Sont également à considérer comme heures supplémentaires toutes heures réellement prestées dépassant la limite maximale fixée par le point A.4., en l'occurrence la limite maximale d'établissement du PTI.
- 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.

C.2. La majoration du temps de travail supplémentaire

Sous réserve des dispositions dérogatoires prévues aux points C3 et C4, la majoration de 50% des heures supplémentaires prestées est comptabilisée dans le crédit « salarié » selon les modalités du point C.7.

Alternativement, et en accord avec le salarié, l'employeur peut procéder au paiement des majorations des heures supplémentaires au taux de 50% (cf. modalités point C.8.).

Chaque heure supplémentaire ne peut donner lieu qu'à une seule majoration pour travail supplémentaire.

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, s'il a été communiqué au salarié plus de 120 heures (5 jours de calendrier) en avance.
- b) Une adaptation 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.
- c) Les services de soins ou d'aides à domicile et les services des soins palliatifs sont caractérisés par une durée de travail à variation substantielle due aux besoins spécifiques non prévisibles des clients. Pour les salariés concernés par cette variation substantielle, l'employeur peut, moyennant l'octroi de 16 heures de congé supplémentaire par an (proratisé selon le temps de travail moyen du salarié lors de cette période), déroger au premier alinéa du point C.1. et au point C.5 tel que décrit à l'alinéa suivant.

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 adapté, peuvent être aménagés dans les limites suivantes sans entraîner une majoration

Handwritten notes:
GR S B J
Ta M 170 @

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 adapté, 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 le PTI adapté, 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.

- d) 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 adaptations du PTI suite à des convenances personnelles

Les convenances personnelles d'un salarié ou entre salariés pendant l'application du PTI entraînent des adaptations 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.

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 de l'article 9 point C.3. c), sont applicables.

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

En ce qui concerne la procédure de l'instruction respectivement de l'autorisation de l'employeur en relation avec l'adaptation 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. Ce modèle s'applique si l'employeur et le salarié n'ont pas opté d'un commun accord pour le paiement des heures supplémentaires et/ou des 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 salarié ». Les deux crédits sont plafonnés chacun à 100 heures sauf dispositions contraires arrêtées au RTS

permettant des plafonds inférieurs à 100 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 par le biais du relevé prévu au point B.9.

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) ou demi-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.

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.

C.8. Le paiement

Par dérogation au régime de la compensation par du temps libre, l'employeur peut, après accord du salarié, 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 point C.3.d. 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 points 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 la commission paritaire 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.121-6 du Code du Travail le salarié, incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident, a droit à une indemnité de maladie garantissant le maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail.

Les heures de travail fixées au PTI tel qu'il a été transmis au salarié selon les dispositions de l'article 9 point B.6. sont prises en compte pour le décompte du temps de travail mensuel en cas de maladie. Pour les périodes où il n'existe pas encore de PTI, 8 heures par jour du lundi au vendredi (sauf jour férié) sont prises en compte pour un salarié engagé à

Handwritten notes in blue ink:
J
R
Tce
35
17
40
55
MM
P

BULLETIN D’AFFILIATION

(cases à remplir par le LCGB)

MERCI DE REMPLIR EN LETTRES MAJUSCULES

Je soussigné(e) :

Nom :

Prénom :

Rue : N° :

Code postal : Localité : Pays :

Date de naissance : /JOUR /MOIS /ANNEE Extension matricule CNS :

Lieu de naissance : Nationalité :

Tél. privé : E-mail privée :

Nom employeur :

Adresse : (rue / code / localité)

Affiliation supplémentaire	Statut	Recruteur
CSC <input type="checkbox"/> <small>(pour les frontaliers belges)</small>	Salarié - activités manuelles <input type="checkbox"/> Etudiant <input type="checkbox"/> Salarié - activités admin. et tech. <input type="checkbox"/> Apprenti <input type="checkbox"/> Fonctionnaire <input type="checkbox"/> Rentier <input type="checkbox"/> Act. sans emploi <input type="checkbox"/>	Nom : <input type="text"/> Prénom : <input type="text"/> N° LCGB : <input type="text"/> Employeur : <input type="text"/>

Code BIC/SWIFT :

IBAN :

Paiement par domiciliation récurrent : mensuel semestriel annuel

Mandat Core Sepa Direct Debit
 (avec une cotisation réduite STARTER de 14,60 € /mois pour la 1^{ère} année d’affiliation)

En signant ce formulaire de mandat SDD-CORE, vous autorisez le LCGB à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du LCGB.

Vous bénéficiez d’un droit au remboursement par votre banque. Une demande de remboursement doit être présentée :

- dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte ;
- dans les 13 mois suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement non autorisé.

Créancier

Identifiant de créancier

Je déclare avoir pris connaissance des statuts du LCGB, en comprendre la teneur et accepter les règles et principes y énoncés.

Votre signature apposée ci-dessous autorise le LCGB et la LUXMILL Mutuelle à traiter vos données personnelles en conformité avec les lois et réglementations applicables régissant la protection des données à caractère personnel (depuis le 25 mai 2018, le Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l’égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données). Pour plus d’informations relatives au traitement des données personnelles, veuillez consulter les conditions générales sur www.lcgb.lu.

Fait à _____, le _____ Signature _____



LCGB SERVICES

Questions sur nos services
☎ +352 49 94 24-600
✉ services@lcgb.lu

GESTION MEMBRES

Changement de vos coordonnées
☎ +352 49 94 24-410 /-412
✉ membres@lcgb.lu

LCGB INFO-CENTER

Consultations et informations
☎ +352 49 94 24-222
✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU | LCGB.LU | @LCGB_Luxembourg | lcgb_luxembourg

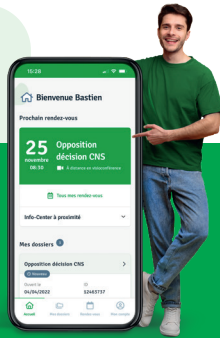
LES AVANTAGES D'ÊTRE MEMBRE DU LCGB

Visite TonLCGB.lu et connecte-toi

- Rendez-vous et visio-conférence
- Suivi de dossiers dans un espace sécurisé



Découvre
« **TonLCGB** »,
Tous les services
LCGB dans ta poche



Fort de l'appui de plus de 47.000 membres, le LCGB est un syndicat innovant et efficace qui défend les droits et acquis des salariés et retraités.

Au sein des entreprises, le LCGB :

- négocie de meilleurs salaires ;
- négocie de meilleures conditions de travail ;
- négocie des modèles de temps de travail en vue d'améliorer la qualité de vie ;
- veille au respect des mesures de santé et de sécurité ;
- lutte contre toute discrimination ;
- agit contre le harcèlement au travail ;
- veille à la prévention du stress.

Les actions syndicales, les conventions collectives de travail, les délégués du personnel dans les entreprises ainsi que l'engagement solidaire des salariés qui défendent leurs droits légitimes sont les moyens utilisés par le LCGB.

Dans le domaine de la sécurité sociale, le LCGB est représenté dans les organes de gestion et s'engage :

- pour des bonnes prestations de maladie ;
- pour des bonnes prestations de dépendance.
- en faveur de pensions sûres et justes ;

Au niveau du droit du travail et du droit social, le LCGB participe au processus législatif par :

- ses représentants à la Chambre des salariés (CSL), où des avis sont élaborés au sujet des différents projets de loi ;
- ses représentants auprès des tribunaux de travail et des instances de recours de la sécurité sociale ;
- l'influence que le LCGB exerce sur le Parlement et le Gouvernement.

Au niveau de l'économie et de l'emploi :

Le LCGB est un syndicat représentatif sur le plan national et représenté dans la tripartite nationale, au comité permanent de l'emploi, au comité de conjoncture, au conseil économique et social, etc.

Au niveau de ses membres :

Le LCGB s'engage pour une meilleure employabilité ainsi que la sauvegarde et défense des intérêts de tous les salariés sur leur lieu de travail par :

Information, consultation, aide

- aide et assistance pour toute démarche relative à la vie privée ou en relation avec les administrations publiques ;
- assistance juridique gratuite dans tous les litiges concernant le droit du travail et les affaires sociales dans les limites prévues (règlement téléchargeable via www.lcgb.lu) ;
- assistance juridique pour chauffeurs professionnels, salariés conduisant dans le cadre de leur activité professionnelle, titulaires des brevets de la navigation fluviale et agents de sécurité ;
- responsabilité civile professionnelle et protection juridique pour les salariés exerçant une profession de santé ;
- simulation et estimation de la pension ;
- aide et assistance pour remplir la déclaration d'impôt.

Développement professionnel

- organisation de séminaires et formations syndicales ;
- formations gratuites pour la recherche d'un emploi (p.ex. rédaction d'un CV, d'une lettre de motivation, etc.) ;
- coaching individuel (rechercher un 1^{er} emploi, retrouver / changer d'emploi) ;
- simulations d'entretien d'embauche ;
- bilans de compétences.

Prestations complémentaires

- indemnité en cas de décès de l'affilié(e) par le biais de notre caisse de décès LUXMILL Mutuelle ;
- affiliation à la CMCM sans contribution annuelle à la FNML ;
- remise de 10% sur les assurances « Habitation » et « Santé » et de 15% sur les assurances « Auto » et « Moto » d'AXA ;
- conditions avantageuses pour les produits Tango SMART+ et Infinity+ ;
- pour les frontaliers français : affiliation à la HARMONIE MUTUELLE à un tarif préférentiel ;
- accès gratuit aux services de la Patientie Vertriebung ASBL en cas de litige entre patient et prestataire de soins ;
- bourses d'études pour étudiants.

Coopérations internationales

- pour les salariés belges : sur demande double affiliation à la CSC, avec bénéfice des avantages que la plus grande centrale syndicale belge offre à ses membres ;
- pour les salariés italiens : coopération avec l'INAS (Institut National d'Assistance Sociale), qui est un service de la CISL, un des plus importants syndicats italiens ;
- pour les salariés portugais : collaboration avec Maître Sónia Falcão da Fonseca et l'organisation syndicale portugaise UGT-P (Union générale des travailleurs).

temps plein. Un salarié occupé à temps partiel bénéficie du nombre d'heures journalières correspondant au prorata de son taux d'occupation. Par contre, il est formellement reconnu que pour les périodes de travail résultant d'une adaptation du 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 prévues au point C.7. du présent article (crédits employeur et crédits salarié), les périodes de maladie, reconnues comme telles par certificat médical, ne sont pas décomptées des crédits employeur ou salarié.

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.

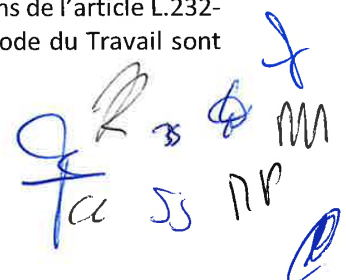
4. Travail de dimanche, de jour férié légal et de nuit

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 H et L 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

En ce qui concerne le calcul des suppléments pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié pendant les congés annuels, l'article L.233-14 du Code du travail est applicable.

En ce qui concerne le calcul des suppléments pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié pendant les congés de maladie, l'article L.121-6 du Code du travail est applicable.

Article 15. (Article Abrogé)

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 34 jours ouvrables par année (y compris les jours fériés d'usage). Toutefois, elle est de 36 jours ouvrables à partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle le salarié atteint l'âge de 50 ans et de 37 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

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

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.

En tout état de cause le salarié devra d'abord avoir demandé les congés extraordinaires, auxquels il a droit en vertu du Code de Travail (Article L. 233-16) avant de pouvoir bénéficier des congés sociaux fixés par la présente convention.

En ce qui concerne le congé pour raisons familiales, le salarié devra d'abord demander le congé auquel il a droit en vertu du Code du Travail et qui est remboursable à l'employeur par la Caisse Nationale de Santé selon les modalités suivantes :

- si l'enfant du salarié est âgé de 0 à moins de 4 ans accomplis : avoir pris au moins 3 jours de congé pour raisons familiales par an ;

- si l'enfant du salarié est âgé de 4 ans accomplis à moins de 13 ans accomplis : avoir pris au moins 2 jours de congé pour raisons familiales par an ;
- si l'enfant du salarié est âgé de 13 ans accomplis jusqu'à l'âge de 18 ans accomplis et est hospitalisé : avoir pris au moins 1 jour de congé pour raisons familiales par an.

Les nombres de congés pour raisons familiales sont doublés pour les enfants visés au troisième alinéa de l'article L.234-51 du Code du travail et les nombres de jours de congé à prendre selon les modalités visées ci-dessus seront doublés en conséquence le cas échéant.

S'il est remboursé il ne sera pas imputé sur la durée du congé social.

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: 2,41733€ (valeur au 1^{er} janvier 2021).

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, relatif à une formation décidée d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, 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.

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-

Handwritten signatures and initials:
 J. R. J. S. G. B. f.
 T. ce M. M. P. e.

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 si cela devait être plus favorable, son ancienneté dans la nouvelle carrière sera reconstituée en reconnaissant la durée minimum requise pour la formation comme des années d'ancienneté. Le mois au cours duquel le salarié rejoindra la nouvelle carrière sera à considérer comme le nouveau mois anniversaire à partir duquel il avancera tous les ans d'un grade d'ancienneté.

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	CCP Assistant d'accompagnement au quotidien, Aide socio-familiale ¹
	Professions administratives, logistiques et techniques avec 5 ^{ème} ESC (ou équivalent) ou 5 ^{ème} ESG et 2 années d'expérience
	Professions artisanales et manuelles (CCP)
C3	Aide-soignant
	Auxiliaire économiste / Auxiliaire de vie, Agent d'inclusion, Agent d'éducation
	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} ESC ou 3 ^{ème} ESG ou certificat de fin d'études de l'enseignement moyen
	Éducateur diplômé
	Éducateur-instructeur avec certificat de fin d'études secondaires classiques ou de fin d'études secondaires générales
	Ingénieur technicien
C5	Professions administratives, logistiques et techniques avec certificat de fin d'études secondaires classiques ou de fin d'études secondaires générales
	Infirmier diplômé
	ATM de laboratoire
C5*	Professions administratives, logistiques et techniques avec BTS
	ATM en chirurgie
	ATM de radiologie
	Infirmier anesthésiste
	Infirmier en pédiatrie
	Infirmier psychiatrique
C6	Sage-femme
	Assistant d'hygiène sociale
	Assistant social
	Diététicien
	Éducateur gradué
	Ergothérapeute
	Infirmier hospitalier gradué
	Kinésithérapeute avec Bachelor
	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
	Kinésithérapeute avec Master
	Professions socio-éducatives avec Master

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

¹ A ces professions s'ajoute le personnel relevant de l'accord complémentaire signé en date du 9 février 2023

Handwritten notes and signatures in blue ink, including initials like 'R', 'B', 'MP', 'Cc', 'mm', and a circled 'e'.

Grille de rémunérations exprimées en points							
Ancienneté	C1	C2	C3	C4	C5/C5*	C6	C7
0	128	145	167	210	237	321	354
1	128	145	167	210	237	321	354
2	134	152	176	221	249	338	373
3	136	156	181	226	255	345	380
4	138	159	186	232	261	351	386
5	140	163	191	238	267	357	392
6	142	166	197	244	273	363	398
7	145	170	201	250	279	370	405
8	148	173	206	256	285	376	411
9	150	177	211	262	292	382	418
10	152	180	217	267	299	389	424
11	155	183	221	273	305	395	430
12	157	187	226	279	311	401	437
13	159	190	231	285	317	408	443
14	162	194	237	291	324	414	450
15	164	197	241	297	330	420	456
16	166	201	246	302	336	427	462
17	169	204	251	308	342	433	469
18	171	208	256	314	349	439	475
19	174	211	261	320	355	445	482
20	176	215	266	326	361	452	488
21	178	218	271	332	368	458	494
22	181	221	276	337	374	464	501
23	183	225	282	343	380	471	507
24	186	228	287	349	386	477	514
25	189	232	292	355	393	483	520
26	191	235	297	361	399	491	520
27	193	239	302	367	405	496	520
28	195	243	307	374	412	496	520
29	198	247	311	378	412	496	520
30	199	249	311	378	412	496	520
31	199	249	311	378	412	496	520
32	199	249	311	378	412	496	520
33	199	249	311	378	412	496	520
34	199	249	311	378	412	496	520
35	199	249	311	378	412	496	520
36	199	249	311	378	412	496	520
37	199	249	311	378	412	496	520
38	199	249	311	378	412	496	520
39	199	249	311	378	412	496	520

Handwritten notes in blue ink:
 R 558 35
 F # nr
 cc mm

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 famille de professions et la même carrière 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.

Cependant des dérogations à ces principes restent possibles si elles font l'objet d'une demande écrite par courrier recommandé du salarié auprès de son employeur. Cette mesure est applicable à partir du 1/1/2025.

Les reconnaissances d'ancienneté antérieures au 1/1/2025 restent applicables et ne peuvent pas faire l'objet d'un recours ou d'une quelconque réévaluation. 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 par l'employeur ou par la CNS en cas de prise en charge par cette dernière, 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, le pécule de vacances et la prime unique.

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

L'employeur a la possibilité d'accorder des primes aux salariés ayant à assumer des responsabilités hiérarchiques ou particulières.

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

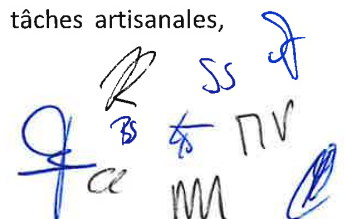
Le personnel détenteur d'un brevet de maîtrise bénéficie d'une prime de 15 points, pour autant que ce brevet de maîtrise soit en rapport direct avec le travail exigé du salarié en question.

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 à la disposition de leurs salariés effectuant des tâches artisanales,



manuelles ou de soins les vêtements professionnels déclarés indispensables par l'employeur pour répondre aux exigences d'hygiène et de sécurité, 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 est de € 200 ,- 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 subsidé à la masse d'habillement est la suivante :

- le subsidé 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 subsidé à partir du moment où il obtient son contrat définitif ;
- le salarié engagé sous contrat à durée déterminée a droit au subsidé s'il travaille pendant une période de 6 mois au cours d'une même année.

Pécule de vacances

Le salarié bénéficie d'un pécule de vacances, payable avec le traitement du mois de juin, ou le cas échéant à la fin du contrat de travail. Ce pécule s'élève à 42 points indiciaires à partir de 2025.

Le pécule de vacances n'est pas dû en cas de licenciement pour faute grave.

Le salarié reçoit autant de douzièmes des montants prédéfinis qu'il a presté de mois entiers au cours des derniers douze mois (juillet N-1 à juin N) auprès de son employeur. Le pécule de vacances est proratisé selon le temps de travail moyen du salarié lors de la période de référence.

En juin 2025, seul le montant relatif à une demi-période (correspondant aux 6 premiers mois de 2025) sera payé.

Paiement d'une prime unique en 2025

A titre exceptionnel, tous les salariés sous contrat et parmi les effectifs de l'employeur en date du 1^{er} janvier 2025, en ce compris ceux dont le contrat est suspendu pour des motifs tels que congé parental, congés sans solde (article 18), sont éligibles à une prime unique à l'exception des salariés ayant opté pour la prise d'un congé sans solde tel que précisé à l'article 19 de la présente convention. La prime unique d'une valeur de 3.670,- € est payable avec le traitement du mois de juin 2025, ou le cas échéant à la fin du contrat de travail entre janvier 2025 et juin 2025.

L'employeur effectif au 1^{er} janvier 2025 paiera la prime unique dans sa globalité et le salarié ne pourra plus la réclamer à d'autres employeurs a posteriori. La prime unique est proratisée selon le temps de travail moyen du salarié au cours de la période de référence comprise entre le 1^{er} janvier 2025 et le 30 juin 2025. Le cas échéant, la période de référence sera adaptée en fonction de la date de fin du contrat de travail comprise entre janvier 2025 et juin 2025.

Handwritten notes in blue ink:
SS
B
T
M
N
M

La condition pour l'octroi de la prime unique est l'existence d'un contrat de travail en vigueur au 1^{er} janvier 2025. A ce titre est prise en compte la date de prise d'effet et non la date de signature. Tout contrat de travail ayant pris effet postérieurement au 1^{er} janvier à minuit est exclu de la présente.

La prime unique n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave.

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

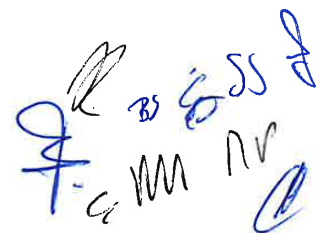
Par adaptations catégorielles et générales des rémunérations, des traitements et des conditions de travail dans la Fonction publique luxembourgeoise (EVOLFP), il y a lieu d'entendre toutes les mesures générales et toutes les mesures spécifiques qui touchent les salariés en service auprès de celle-ci, 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. Le coût de cette formation sur demande de l'employeur est pris en charge par l'employeur.
- 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 responsable de la participation des salariés aux formations continues imposées à ce dernier en vertu d'une disposition légale ou réglementaire.
- d) 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.
- e) 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. Protection contre le harcèlement sexuel et/ou moral à l'occasion des relations de travail

La présente convention se réfère aux articles L 245-1 à L 245-8 du Code de Travail concernant le harcèlement sexuel ainsi qu'à la loi du 29 mars 2023 portant modification du Code de Travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement sexuel et/ou moral à l'occasion des relations de travail.

Article 34. Mesures en faveur de la représentation des intérêts des salariés

En dehors des droits ayant trait à la représentation du personnel inscrits au Livre IV du Code de Travail, les délégations bénéficieront de frais de représentation à hauteur de 0,0065% de la masse salariale de l'employeur de l'exercice N-1. Les membres de la délégation sont obligés de veiller au bon et loyal emploi de ce budget et selon les règlements et procédures internes en vigueur auprès de l'employeur respectif.

Article 35. Dispositions transitoires et dérogatoires

1. **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.

2. **Références dans les annexes des anciennes conventions collectives** : Toute référence dans les annexes H et L 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.
3. **Transition anciennes carrières – nouvelles carrières** : À partir de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, 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 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.

Au moment de la conclusion d'un nouveau contrat de travail, auprès du même ou d'un autre employeur, les salariés en fonction ou en congé sans solde peuvent conserver leur ancienne carrière 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, notamment l'allocation de fin d'année prévue à l'article 26 et le pécule de vacances tel que prévu à l'article 27, tout comme la prime unique prévue au même article. 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. Dans tous les cas, le classement du salarié dans une nouvelle carrière est irréversible.

Article 36. Droit à la déconnexion du salarié

En vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé, l'employeur prend les dispositions nécessaires pour veiller à la déconnexion du salarié. Il contactera le salarié uniquement en cas d'urgence pour assurer la continuité du service. L'absence de réponse à des appels ou courriels en dehors des heures de travail ou d'éventuelles périodes d'astreinte ne peut entraîner ni des conséquences disciplinaires pour le salarié, ni des conséquences négatives au niveau de son organisation du temps de travail.

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	PA5 : 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 économiste avec DAP ou CATP
	Personnel administratif, logistique et technique	PA4 : Technicien, artisan avec brevet de maîtrise, salarié détenteur d'un CATP ou DAP, 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	PE6 : Éducateur Instructeur PE7 : Aidant social et éducatif niveau CATP
	Professions de santé	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
	Professions socio-éducatives	PE4 : Éducateur Instructeur niveau fin d'études secondaires ou secondaires techniques PE5 : Éducateur 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 : Éducateur 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

ANNEXE 1 : Grille de rémunération prévue à l'article 35 (6) de la CCT SAS

Carrières	PA1	PA1b	PA3	PA3b	PA4	PA4b	PA5	PA5b	PA6	PA6b	PA7
[-1]	343		197		156		150		136		131
0	359		210		167		159		145		140
1	367		215		173		163		148		140
2	375		223		178		168		152		149
3	383		229		184		172		156		149
4	392		236		189		178		160		158
5	400		242		195		181		164		158
6	408		249		200		187		168		167
7	449		256		206		190		172		167
8	458		262		211		196	202	176	182	176
9	465		269		217	226	201	208	180	186	176
10	473		275	290	223	232	205	213	184	191	185
11	482		282	296	228	239	210	219	188	196	185
12	490		288	303	234	245	214	224	192	200	193
13	498		295	309	239	252	219	229	196	205	193
14	506		301	316	245	258	223	235	200	210	201
15	515		308	322	250	265	228	240	204	214	201
16	522		315	329	256	272	230	242	208	219	209
17	522		319	333	261	278	231	243	212	224	209
18	522		323	337	263	280	233	245	213	225	217
19	522		327	341	265	282	235	247	215	227	217
20	522		331	346	267	283	236	249	217	229	225
21	522		336	350	268	285	238	250	218	230	225
22	522		340	354	270	287	240	252	220	232	233
23	522		344	358	272	289	241	254	222	234	233
24	522	535	348	363	274	290	243	255	224	235	233
25	522	535	353	367	275	292	245	257	225	237	233
26	522	535	357	371	277	294	246	259	227	239	233
27	522	535	361	375	279	295	248	260	229	240	233
28	522	535	365	379	281	297	250	262	230	242	233
29	522	535	369	384	282	299	251	264	232	244	233
30	522	535	374	388	284	301	253	265	234	246	233
31	522	535	378	392	286	302	255	267	235	247	233
32	522	535	382	396	288	304	256	269	237	249	233
33	522	535	386	401	289	306	258	270	239	251	233
34	522	535	391	405	291	308	260	272	240	252	233
35	522	535	395	409	293	309	261	274	242	254	233
36	522	535	399	413	294	311	263	275	244	256	233
37	522	535	403	417	296	313	265	277	245	257	233
38	522	535	407	422	298	315	266	279	247	259	233
39	522	535	412	426	300	316	268	280	249	261	233
40	522	535	416	430	301	318	270	282	250	262	233
41			420	430	303	318	272	284	252	263	233
42			424	430	305	318	273	285	254	263	233
43			428	430	307	318	275	285	255	263	233
44			430	430	308	318	277	285	257	263	233
45					310	318	278	285	259	263	233
46					312	318	280	285	260	263	233

Handwritten notes in blue ink:
 R 55 f
 F 36 NV
 CC MM

Carrières	PE1	PE1b	PE4	PE4b	PE6	PE6b	PE6c	PE7	PE7b
[-1]	343		197		170			148	
0	359		210		180			157	
1	367		215		185			162	
2	375		223		190			166	
3	383		229		195			171	
4	392		236		200			176	
5	400		242		205			180	
6	408		249		210			185	
7	449		256		215			190	
8	458		262		221			194	
9	465		269		225			199	
10	473		275	290	230			204	215
11	482		282	296	234			208	219
12	490		288	303	239	250		213	224
13	498		295	309	244	255		218	229
14	506		301	316	249	260		222	233
15	515		308	322	254	265		227	238
16	522		315	329	259	270		232	243
17	522		319	333	264	275		236	247
18	522		323	337	269	280		241	252
19	522		327	341	274	285		246	257
20	522		331	346	279	290		250	261
21	522		336	350	284	295		255	266
22	522		340	354	289	300		260	269
23	522		344	358	294	305	316	264	271
24	522	535	348	363	299	310	321	269	271
25	522	535	353	367	304	315	325	271	271
26	522	535	357	371	309	320	331	271	271
27	522	535	361	375	314	324	336	271	271
28	522	535	365	379	319	329	338	271	271
29	522	535	369	384	323	339	338	271	271
30	522	535	374	388	328	339	339	271	271
31	522	535	378	392	333	339	339	271	271
32	522	535	382	396	339	339	339	271	271
33	522	535	386	401	339	339	339	271	271
34	522	535	391	405	339	339	339	271	271
35	522	535	395	409	339	339	339	271	271
36	522	535	399	413	339	339	339	271	271
37	522	535	403	417	339	339	339	271	271
38	522	535	407	422	339	339	339	271	271
39	522	535	412	426	339	339	339	271	271
40	522	535	416	430	339	339	339	271	271
41			420	430	339	339	339	271	271
42			424	430	339	339	339	271	271
43			428	430	339	339	339	271	271
44			430	430	339	339	339	271	271
45					339	339	339	271	271
46					339	339	339	271	271

Handwritten notes:
 R 3 4 NP SS
 F e M

Carrières	PS1	PS5	PAM3	PAM3b
[-1]	265	147	112	
0	286	157	117	
1	297	162	119	
2	307	167	122	
3	318	173	124	
4	329	178	127	
5	339	183	129	135
6	350	188	131	137
7	360	194	134	140
8	371	199	136	142
9	381	204	139	145
10	392	209	141	147
11	403	215	144	150
12	413	220	146	152
13	424	225	148	154
14	434	230	151	157
15	445	235	153	159
16	455	241	156	162
17	466	246	158	164
18	477	251	160	166
19	487	256	163	169
20	487	262	165	171
21	487	267	168	174
22	487	271	170	176
23	487	271	173	179
24	487	271	175	181
25	487	271	177	183
26	488	271	181	187
27	488	271	181	187
28	488	271	181	187
29	488	271	181	187
30	488	271	181	187
31	488	271	181	187
32	488	271	181	187
33	488	271	181	187
34	488	271	181	187
35	488	271	181	187
36	488	271	181	187
37	488	271	181	187
38	488	271	181	187
39	488	271	181	187
40	488	271	181	187
41	488	271	181	187
42	488	271	181	187
43	488	271	181	187
44	488	271	181	187
45		271	181	187
46		271	181	187
47			181	187

Handwritten notes in blue ink:
 R B E J SS
 F-c MM



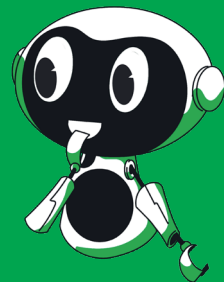
DÉCLARATION D'IMPÔT

Aide et assistance pour les affiliés du LCGB*

*affiliés depuis plus de 6 mois



Pour plus d'informations, contactez-nous :
📞 +352 49 94 24-222 | ✉️ infocenter@lcgb.lu
ou scannez le code QR ou via « TonLCGB.lu »





VOUS AVEZ BESOIN D'AIDE ET D'ASSISTANCE ?

Venez en consultation sans rendez-vous !

Le LCGB vous conseille en matière de

- droit du travail & droit social
- pension
- et beaucoup plus.

Prise de rendez-vous toujours possible
via ✉ rdv@lcgb.lu

☎ +352 49 94 24 555

💻 [TonLCGB.lu](https://tonlcgb.lu)
(visioconférence ou en présentiel)

Rendez-vous obligatoire pour

- service d'impôts
- lecture tachygraphe



Visite [TonLCGB.lu](https://tonlcgb.lu) et connecte-toi

- Disponible en français, allemand, anglais et portugais
- Rendez-vous et visio-conférence
- Suivi de dossiers dans un espace sécurisé
- Contact direct grâce à la fonction de messagerie membres LCGB



Découvre « **TonLCGB** ». Tous les services LCGB dans ta poche

Impressum :

LCGB

**11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg**

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU