

**Convention Collective de Travail des salariés
occupés dans les établissements hospitaliers
et dans les établissements membres de la
Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois
(CCT FHL)**

**texte coordonné
du 16 décembre 2014**

INDEX

INDEX	3
Chapitre préliminaire généralités.....	8
Article préliminaire	8
Article 1er but	8
Article 2 durée et champ d'application de la convention	8
2 A). durée et dénonciation	8
2 B). champ d'application	8
Article 3 embauchage	9
3 A). occupation à plein temps	9
3 B). occupation à temps partiel	9
Article 4 résiliation du contrat de louage de service	10
Chapitre 1 gestion de la durée de travail.....	11
Article 5 durée de travail et sa répartition	11
5 A). définition de la durée de travail	11
5 B). répartition de la durée de travail (calculs de base)	11
5 B).1. calcul de la durée de travail brute annuelle	11
5 B).2. calcul de la durée de travail semi-nette annuelle et conversion de jours fériés d'usage et de jours fériés légaux en jours de congé conventionnel non affectés à une date de calendrier précise.....	11
5 B).3. calcul de la période de référence mensuelle moyenne.....	11
5 B).4. calcul de la période de référence mensuelle minimum et de la période de référence maximum	12
5 C). périodes de référence mensuelles et la procédure de leur mise en vigueur	12
5 C).1. généralités	12
5 C).2. types possibles de périodes de référence mensuelles et les procédures de leur mise en vigueur	12
5 C).2.a). périodes de référence mensuelles nationales (PRMN)	12
5 C).2.b). autres périodes de référence mensuelles	12
5 C).3. contrôle de conformité et communication aux salariés.....	13
Article 6 plans de travail	13
6 A). généralités	13
6 A). 1 organisation des plans de travail des services et/ou unités (OPTS)	13
6 B). horaire mobile	14
6 C). nombre maximal de jours de travail par an (nombre de jours de travail théoriques)	14
6 D). délai de publication et durée minimale d'un plan de travail initial	15
6 E). période de référence mensuelle et plan de travail initial	15
6 E).1. dépassement et souspassement de la période de référence mensuelle par le plan de travail initial	15
6 E).2. modification du plan de travail initial pour garantir la dotation de personnel nécessaire au bon fonctionnement de service	15
6 E).3. changement du plan de travail initial en cas d'événements imprévisibles à très large envergure	15
Article 7 temps de travail supplémentaire et sa compensation	15
7 A). définition des heures de travail supplémentaires	15
7 B). majoration des heures supplémentaires	16
7 C). compensation du travail supplémentaire et de sa majoration	16
Article 8 service de permanence.....	17
8 A). définition	17
8 B). indemnités	17
8 C). jours de repos	18
8 D). dispositions générales	18
Article 9 pauses et périodes de repos légales et conventionnelles.....	18
9 A). temps de travail intermittent (coupé)	18
9 B). pause de travail	18

9 C).	durée de repos continu par jour de travail	18
9 D).	durée de repos ininterrompu par semaine	19
9 E).	repos de compensation pour travail de nuit	19
Article 10	principe du week-end libre tous les 15 jours	19
10 A).	définition	19
10 B).	réglementation	19
10 C).	exception	19
Article 11	congés	20
11 A).	types de congés	20
11 A).1.	jours de congé légaux	20
11 A).2.	jours de congé conventionnels	20
11 A).3.	décompte des jours de congé légaux et des jours de congé conventionnels	20
11 A).4.	congé extraordinaire	20
11 A).5.	congé social	20
11 A).6.	congé sans solde	22
11 A).6.a).	congé sans solde consécutivement à un congé de maternité/d'allaitement ou à un congé d'accueil ou à un premier congé parental	22
11 A).6.b).	congé sans solde pour motifs spécifiques	22
11 A).6.c).	congé sans solde sans motifs spécifiques	22
11 A).6.d).	disposition générale	24
11 A).7.	congé de maladie	24
11 A).8.	congé parental	24
11 B).	rémunération des congés	24
11 B).1.	calcul de l'indemnité pour congé de récréation, pour congé social et pour le congé légal extraordinaire	24
11 B).2.	calcul de l'indemnité pour les jours de congé conventionnels	25
11 B).3.	calcul de l'indemnité de maladie	25
Article 12	aménagements particuliers	25
12 A).	période de service ininterrompu	25
12 B).	contrat de travail à mi-temps	25
12 C).	congé sans solde pour travail à mi-temps (contrat de travail à mi-temps à durée déterminée)	26
Chapitre 2	rémunérations	28
Article 13	salaire et la valeur du point indiciaire	28
Article 14	détermination du début de carrière et bonification d'ancienneté	28
14 A).	détermination du début de carrière	28
14 B).	bonification d'ancienneté	29
Article 15	classification	29
15 A).	grilles des carrières	29
15 B).	prise en compte des années de service dans la carrière OU 1.0	29
15 C).	carrière des opérateurs en informatique	30
Article 16	primes de responsabilité hiérarchique ou de fonction « staff »	30
Article 17	calcul des suppléments pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié légal	30
17 A).	définition du salaire horaire	30
17 A).1.	formule	30
17 A).2.	durée de travail mensuelle théorique	31
17 B).	supplément pour travail de dimanche	31
17 C).	supplément pour travail de jour férié légal	31
17 D).	supplément pour travail de nuit	31
Article 18	rémunération des heures supplémentaires	32
Article 19	allocation de fin d'année	32
Article 20	allocation de famille	32
Article 20 bis	abolition de l'allocation de famille : régime intermédiaire	34
Article 21	pécule de vacances	35
Article 22	masse d'habillement	35

Article 23	valeurs des avantages en nature	35
Chapitre 3	obligations des salariés et sanctions.....	37
Article 24	obligations des salariés.....	37
Article 25	protection contre le harcèlement à l'occasion des relations de travail	37
25 A).	protection contre le harcèlement sexuel	37
25 B).	protection contre le harcèlement moral	37
25 B).1.	protection du salarié contre le harcèlement moral	37
25 B).2.	prévention et lutte contre le harcèlement moral	38
25 B).3.	assistance aux personnes concernées par des actes de harcèlement moral	38
25 B).4.	gestion des conflits.....	38
25 B).5.	révision des dispositions en matière de harcèlement	38
Article 26	sanctions	39
Chapitre 4	autres dispositions.....	40
Article 27	commission paritaire de la convention	40
Article 28	méthode de calcul pour la détermination des « volumes » à valoriser dans le cadre des futurs renouvellements de la convention collective de travail.....	40
Article 29	formation professionnelle continue	42
	plan de formation.....	43
Article 30	association pour la Formation Professionnelle Continue dans le secteur hospitalier	43
Article 31	actions d'évaluation	44
Article 32	la commission de sécurité.....	45
Article 33	Service Interentreprises de Santé au Travail (SIST)	45
Article 34	préretraite-solidarité.....	45
Article 35	droit d'affichage.....	45
Article 36	protection de l'emploi et de la condition sociale.....	46
Article 37	mesures en faveur de la représentation des intérêts des salariés	46
Article 38	dispositions nulles.....	47
Article 39	assurance responsabilité civile	47
Article 40	organigramme	47
Article 41	traduction du texte coordonné	47
Chapitre 5	dispositions transitoires	48
Article 42	bonification d'ancienneté.....	48
Article 43	plate-formes paritaires	48
43 A).	service de permanence : limites supérieures	48
43 B).	temps de travail réduit pour les salariés quinquagénaires	48
43 C).	rémunération par fonction et revalorisation des carrières	48
43 D).	sauvegarde de l'emploi	49
Chapitre 6	annexes.....	51
	ANNEXE 1	52
	Règlement d'exécution article 2.....	52
	ANNEXE 2	54
	Délais de préavis en cas de résiliation du contrat de travail	54
	ANNEXE 3	55
	Congés extraordinaires	55
	ANNEXE 4	56
	Formules pour le calcul des moyennes de congé et de maladie.....	56
	ANNEXE 5	57
	Classifications et grilles des carrières	57
	ANNEXE 6	63

Païement de l'allocation de fin d'année.....	63
ANNEXE 7	67
Païement du pécule de vacances et de la surprime.....	67
ANNEXE 8	71
Liste des moyens informatiques et de télécommunication	71

Entre

a) **LA FEDERATION DES HOPITAUX LUXEMBOURGEOIS, (FHL)**

association sans but lucratif, ayant son siège social à L-8070 Bertrange, 5, rue des Mérovingiens, regroupant les établissements suivants:

- 1) Centre François Baclesse d'Esch-sur-Alzette ;
- 2) Centre Hospitalier de Luxembourg ;
- 3) Centre Hospitalier du Nord d'Ettelbruck ;
- 4) Centre Hospitalier Emile Mayrisch d'Esch-sur-Alzette ;
- 5) Centre Hospitalier Neuro-Psychiatrique d'Ettelbruck ;
- 6) Centre National de Rééducation Fonctionnelle et de Réadaptation de Luxembourg (Rehazenter) ;
- 7) Clinique Privée Dr Emile Bohler de Luxembourg ;
- 8) Clinique Ste Marie d'Esch-Alzette ;
- 9) Hôpital Intercommunal de Steinfort ;
- 10) Hôpital Kirchberg, Luxembourg ;
- 11) Institut National de Chirurgie et de Cardiologie Interventionnelle de Luxembourg (INCCI) ;
- 12) Zithaklinik de Luxembourg ;

ladite FHL représentée par son secrétaire général, Monsieur Marc HASTERT et par son Président, Monsieur Paul Junck,

d'une part, et

b) **LES ORGANISATIONS SYNDICALES** dont:

LA CONFEDERATION SYNDICALE INDEPENDANTE,

Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGB-L),

établie à Esch-sur-Alzette, 60, bd J.F. Kennedy, représentée par Madame Nora BACK, Secrétaire Centrale de l'OGB-L et Monsieur Paul BECKER, Président du Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGB-L,

LA CONFEDERATION LUXEMBOURGEOISE DES SYNDICATS CHRETIENS,

Letzebuerger Chreschtliche Gewerkschaftsbond (LCGB),

établie à Luxembourg, 11, rue du Commerce, représentée par Madame Céline CONTER, secrétaire syndicale du LCGB, et Monsieur Marc HUBSCH, Président de la Fédération Santé, Soins et Socio-éducatif du LCGB,

d'autre part,

ont convenu d'arrêter le texte ci-dessous pour le renouvellement de la convention collective de travail des salariés occupés dans les établissements hospitaliers et dans les établissements membres de la FHL.

Article préliminaire

La présente convention consacre le principe de l'égalité des rémunérations, c'est-à-dire que les dispositions y prévues s'appliquent indistinctement tant aux salariés féminins que masculins sans discrimination aucune.

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 professionnelles, et les conditions de travail selon les dispositions du livre II, titre IV du Code du Travail relatif à l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Les parties contractantes s'engagent à demander et à soutenir l'obligation générale de la présente convention collective de travail.

Article 1er but

La présente convention règle les rapports entre les établissements énumérés ci-dessus et tous les salariés y occupés à plein temps ou à temps partiel.

Dès son embauchage tout salarié reçoit un exemplaire de la présente convention collective de travail.

Article 2 durée et champ d'application de la convention

2 A). durée et dénonciation

La présente convention est conclue pour la durée de 18 mois prenant cours le 1er janvier 2014 pour expirer le 30 juin 2015.

Toutefois, elle est susceptible de se poursuivre par tacite reconduction d'année en année, à moins que l'une ou l'autre des parties contractantes ne la dénonce par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception au moins trois mois avant le terme convenu.

2 B). champ d'application

La présente convention collective de travail règle les conditions de travail et de rémunération de tous les salariés sous contrat de travail dans :

1. un établissement ou partie d'établissement luxembourgeois ou étranger qui relève du champ d'application de la loi du 28 août 1998 sur les établissements hospitaliers, tel que défini par l'article 1^{er} de ladite loi.

Ne font pas partie du champ d'application de la présente convention les salariés tombant sous le champ de la « Convention collective de travail des salariés du Centre Thermal et de Santé de Mondorf-les-Bains » ainsi que les salariés du « Centre de Convalescence Emile Mayrisch de la Croix-Rouge luxembourgeoise » tombant sous le champ des « Conventions collectives de travail du secteur d'aide et de soins et du secteur social », aussi longtemps que lesdits salariés tombent sous ces champs d'application respectifs.

2. un établissement ou partie d'établissement luxembourgeois ou étranger membre de la « Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois, asbl » (FHL).

Les dispositions de la présente convention collective de travail seront d'application automatique également pour les établissements qui rejoindront la Fédération des Hôpitaux luxembourgeois après signatures.

L'admission de nouveaux membres à la FHL sera donc conditionnée par leur adhésion aux accords intervenus dans le cadre des négociations entre partenaires sociaux en ce qui concerne les salariés de ces divers établissements, sauf incompatibilités éventuelles découlant directement du statut des salariés concernés (fonctionnaire de l'Etat, employé de l'Etat, fonctionnaire communal, employé communal

fonctionnarisé, salarié tombant sous le champ d'application de la CCT des ouvriers de l'Etat, respectivement d'une CCT d'une commune). Le règlement d'exécution relatif aux dispositions du présent alinéa est annexé à la présente convention collective de travail (cf. annexe 1).

3. une entité de droit luxembourgeois ou étranger, quelle que soit sa forme juridique, correspondant à un objectif de mutualisation de ressources au sein d'une structure, ayant comme objet social exclusivement une mission de prestations médicales, de prestations de soins ou de prestations de services hospitaliers pour un ou plusieurs établissements hospitaliers tombant sous le champ d'application de la loi sur les établissements hospitaliers.

Les dispositions de la présente convention collective de travail sont également d'application pour le personnel de la FHL.

Article 3 embauchage

3 A). occupation à plein temps

Un contrat de louage de service, documentant l'engagement et devenant effectif dès son approbation par les autorités compétentes et par le salarié, sera conclu entre l'employeur et le salarié dans la forme prévue par le Livre I Titre II du Code du Travail.

Le contrat de travail doit comporter notamment les mentions suivantes:

- l'identité des parties
- la date du début de l'exécution du contrat de travail
- le lieu de travail
- la nature de l'emploi occupé et, le cas échéant, la description des fonctions ou tâches assignées au moment de l'engagement
- la durée de travail hebdomadaire du salarié
- le salaire de base, les compléments de salaire, les accessoires de rémunération
- la durée de la période d'essai
- les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties auront convenu
- la mention de la présente convention collective de travail régissant les conditions de travail du salarié

La période de travail à l'essai comptera plus tard pour l'ancienneté de service.

Selon les besoins de service, ce contrat est à établir en plusieurs exemplaires dont un est remis au salarié et un autre à la délégation du personnel concernée, sous la réserve expresse du consentement préalable du salarié.

3 B). occupation à temps partiel

Les conditions de travail et de rémunération des salariés occupés, soit à temps partiel, soit à temps réduit en considération de leurs convenances personnelles, seront réglées par contrat individuel, conformément au Livre I, Titre II, Chapitre III du Code du Travail concernant le travail à temps partiel.

En dehors des mentions inscrites sous A). du présent article, le contrat de travail du salarié à temps partiel doit mentionner

- les modalités de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine (une modification éventuelle de cette répartition ne peut avoir lieu que d'un commun accord des parties du contrat)

Ce contrat stipulera que le salarié pourra le soumettre à l'un des syndicats préqualifiés, pour contrôle, au moins trois jours avant son entrée en vigueur.

La période de référence mensuelle fixant la quantité d'heures à prester est déterminée proportionnellement à la durée de travail prévue par le contrat de travail.

La carrière sera établie d'après les critères valables pour le personnel travaillant à temps plein. La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualification égale, occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Article 4 résiliation du contrat de louage de service

La résiliation du contrat à durée indéterminée devra avoir lieu dans la forme prévue par le Code du Travail (cf. annexe 2).

Les parties conviennent de la généralisation de l'entretien préalable lors d'un projet de licenciement.

Chapitre 1 gestion de la durée de travail

Article 5 durée de travail et sa répartition

5 A). définition de la durée de travail

La durée hebdomadaire brute normale se définit par une durée journalière de travail brute normale de 7,6 heures par jour, répartie sur 5 jours de travail.

5 B). répartition de la durée de travail (calculs de base)

Vu les conditions spécifiques de l'activité des établissements sanitaires tombant sous le champ d'application de la présente convention collective de travail, les parties signataires conviennent de déroger à la période de référence hebdomadaire en portant la durée de travail sur une période de référence mensuelle.

Pour les besoins de calcul et de fixation de la durée de travail des périodes de référence mensuelles, la commission paritaire procède pour chaque année aux calculs dans l'ordre chronologique suivant:

5 B).1. calcul de la durée de travail brute annuelle

La durée de travail brute annuelle (hbruta) est obtenue par la multiplication du nombre de jours de l'année (j) diminué du nombre des samedis (s) et du nombre de dimanches (d) avec la durée journalière de travail brute normale (7,6).

Pour l'année n, $hbruta(n) = (j(n) - s(n) - d(n)) \times 7,6$

Exemple pour l'année 2015 : $hbruta(2015) = (365 - 52 - 52) \times 7,6 = 1983,6$.

5 B).2. calcul de la durée de travail semi-nette annuelle et conversion de jours fériés d'usage et de jours fériés légaux en jours de congé conventionnel non affectés à une date de calendrier précise

Pour les besoins de la définition de la durée de travail semi-nette annuelle (hbrutaseminet), 4 jours fériés d'usage et 6 jours fériés légaux sont convertis en jours de congé conventionnel non affectés à une date de calendrier précise. Pour la définition de la durée de travail semi-nette annuelle n'entreront donc que 4 jours fériés légaux en compte.

La durée de travail semi-nette annuelle est obtenue en diminuant la durée de travail brute annuelle du nombre de jours fériés légaux et de jours fériés d'usage non convertis multiplié avec la durée journalière de travail brute normale.

Pour l'année n, $hbrutaseminet(n) = hbruta(n) - (4 \times 7,6)$

Exemple pour l'année 2015 : $hbrutaseminet(2015) = 1983,6 - (4 \times 7,6) = 1953,2$.

5 B).3. calcul de la période de référence mensuelle moyenne

La période de référence mensuelle moyenne (PRMmoy) est obtenue en divisant la durée de travail semi-nette annuelle par 12.

Pour l'année n, $PRMmoy(n) = hbrutaseminet(n) / 12$

Exemple pour l'année 2015 : $PRMmoy(2015) = 1953,2 / 12 = 162,77$.

5 B).4. calcul de la période de référence mensuelle minimum et de la période de référence maximum

La période de référence mensuelle minimum (PRMmin) est déterminée en baissant de 10% la période de référence mensuelle moyenne.

La période de référence mensuelle maximum (PRMmax) est déterminée en augmentant de 10% la période de référence mensuelle moyenne.

Pour l'année n, $PRMmin(n) = PRMmoy(n) - (PRMmoy(n) \times 10\%)$.

Pour l'année n, $PRMmax(n) = PRMmoy(n) + (PRMmoy(n) \times 10\%)$.

Les heures supérieures à la demie sont considérées comme heures entières.

Exemple pour 2015 :

$PRMmin(2015) = 162,7 - (162,7 \times 10\%) = 146,5$ – arrondis à 146

$PRMmax(2015) = 162,7 + (162,7 \times 10\%) = 179$

5 C). périodes de référence mensuelles et la procédure de leur mise en vigueur

5 C).1. généralités

Les périodes de référence mensuelles sont à la base des plans de travail et des décomptes des heures de travail supplémentaires. On distingue quatre types possibles de périodes de référence mensuelles:

- a) les périodes de référence mensuelles nationales (PRMN)
- b) les périodes de référence mensuelles locales (PRML)
- c) les périodes de référence mensuelles au niveau des services (PRMS)
- d) les périodes de référence mensuelles individualisées (PRMI)

Indépendamment du type de périodes de référence mensuelles choisi, la fixation annuelle des 12 périodes de référence mensuelles relatives doit respecter les trois limites suivantes:

- a) la somme des heures des 12 périodes de référence mensuelles doit correspondre au nombre d'heures préalablement calculé de la durée de travail semi-nette annuelle
- b) aucune période de référence mensuelle ne peut souspasser le nombre d'heures préalablement calculé de la période de référence mensuelle minimum.
- c) aucune période de référence mensuelle ne peut dépasser le nombre d'heures préalablement calculé de la période de référence mensuelle maximum.

Pour le salarié ayant un contrat de travail à temps partiel, les limites calculées ci-dessus sont adaptées proportionnellement à son taux d'occupation contractuel.

5 C).2. types possibles de périodes de référence mensuelles et les procédures de leur mise en vigueur

5 C).2.a). périodes de référence mensuelles nationales (PRMN)

Sur le plan national, la Commission Paritaire arrêtera avant le 31 mars de l'année précédant la mise en vigueur les périodes de référence mensuelles nationales.

5 C).2.b). autres périodes de référence mensuelles

Des adaptations des périodes de référence mensuelles définies sur le plan national peuvent être opérées au niveau local (PRML) ou par service (PRMS). En outre, dans le but de mettre en route des systèmes de planification cyclique, il est possible de définir pour un groupe de salariés des modalités de planification décloisonnant les périodes de référence mensuelles définies au niveau local (PRML) ou par service (PRMS) en vue de périodes de référence mensuelles individualisées (PRMI).

Ces différentes adaptations ne pourront se faire que sur base d'accords écrits entre la direction de l'établissement en question et la délégation du personnel concernée et devront respecter les limites prévues au point C).1. de l'article 5. La délégation pourra se faire assister par les syndicats signataires de la convention.

Les accords seront communiqués pour contrôle de conformité à la Commission Paritaire avant le 30 septembre de l'année précédant la mise en vigueur.

5 C).3. contrôle de conformité et communication aux salariés

La Commission paritaire ne peut refuser un projet respectant les limites définies au point C).1. de l'article 5. Par contre les projets non-conformes soumis dans les dates limites sont d'office refusés sur demande d'une des deux parties de la commission paritaire. Dans ce cas, l'établissement devra appliquer le dernier niveau de période de référence mensuel accepté par la Commission Paritaire.

En cas de non-respect des PRML, PRMS et PRMI, la Commission Paritaire pourra être saisie par la partie la plus diligente.

En cas de persistance de non-respect, la Commission paritaire mettra le ou les réfractaire(s) en demeure de se conformer sans délai aux conditions initialement approuvées qui sont considérées comme d'application d'office. En dernier ressort, elle sommera l'établissement d'appliquer le dernier niveau de période de référence accepté par elle.

Les PRMN, PRML, PRMS et PRMI sont portées par la direction de l'établissement à la connaissance des salariés concernés au plus tard le 15 octobre de l'année précédant leur entrée en vigueur par une fiche renseignant les douze nombres d'heures mensuelles fixées suivant le modèle retenu.

Article 6 plans de travail

6 A). généralités

En considération des exigences du service les directions des établissements établissent régulièrement des plans de travail pour les différents services en veillant à une répartition équitable des jours de travail et des heures de travail journalières.

L'élaboration des plans de travail se fait sous l'autorité de la direction. La délégation du personnel vérifie la conformité des plans de travail avec l'OPTS. Lors de l'élaboration des plans de travail il est tenu compte dans la mesure du possible des desiderata du personnel et de certaines convenances personnelles.

6 A). 1 organisation des plans de travail des services et/ou unités (OPTS)

Définition

Sur base de l'organisation des services et/ou unités, l'OPTS fixe les dispositions à respecter lors de l'élaboration des plans de travail.

L'OPTS fixe par écrit pour chaque service et/ou unité les jours de travail annuels et hebdomadaires, les heures de travail par jour, les horaires de travail possibles et le cas échéant les dispositions d'un horaire mobile, s'il en existe pour le service et/ou l'unité en question, tel que défini à l'article 6 B). de la présente convention.

Changement de l'organisation des plans de travail des services et/ou unités

Le changement de l'OPTS se fait selon la procédure décrite ci-après. Jusqu'au terme de cette procédure, l'OPTS en vigueur restera applicable.

- a) Tant l'employeur, que la délégation du personnel, peuvent soumettre par écrit une proposition de discussion pour l'introduction ou le changement de l'OPTS.

- b) En cas d'accord entre parties, la nouvelle OPTS pourra entrer en vigueur dès signature ou à toute autre date sur laquelle les parties se sont mises d'accord. Le cas échéant, les dispositions de l'article L. 121-7 du Code du Travail seront applicables.
- c) Si aucun accord n'est trouvé, la partie la plus diligente saisit la commission paritaire prévue par la présente convention collective, afin d'émettre un avis de médiation. La commission paritaire statuera endéans deux semaines à partir de la date de sa saisine.
- 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 à l'OPTS à appliquer.

Lors de la phase de démarrage d'un nouveau service et/ou unité dans un établissement, l'OPTS sera fixée suivant la procédure décrite ci-dessus, si l'OPTS est différente de celles des autres services et/ou unités déjà en place.

Lors de l'introduction ou du changement de l'organisation des plans de travail d'un service et/ou unité, les parties peuvent prévoir les modalités d'une période d'essai afin de pouvoir évaluer, et le cas échéant, modifier la nouvelle OPTS.

6 B). horaire mobile

Le comité mixte s'il existe, ou d'un commun accord la délégation du personnel et la direction de chaque établissement peuvent introduire pour un/des service(s) défini(s) un horaire journalier mobile qui permet au salarié – tout en respectant la durée de travail journalière fixée au PTI (plan de travail individuel) ainsi que les réglementations relatives au temps de travail supplémentaire – une prestation de service suivant des plages de travail journalières fixes et variables.

Les modalités pratiques de l'horaire mobile sont à fixer dans un règlement interne par le comité mixte respectivement d'un commun accord entre la délégation du personnel et la direction de chaque établissement.

6 C). nombre maximal de jours de travail par an (nombre de jours de travail théoriques)

Les plans de travail d'un salarié doivent être élaborés de sorte à respecter le nombre maximal de jours de travail (j_{max}) par an. Ce nombre maximal de jours de travail par an correspond au nombre de jours de travail théoriques.

Le nombre de jours de travail théoriques est obtenu en diminuant le nombre de jours (j) de l'année du nombre de samedis (s), du nombre de dimanches (d) et du nombre de jours fériés légaux non convertis (4).

Ce nombre de jours de travail théoriques constitue le nombre maximal de jours de travail auquel peut être astreint un salarié.

Pour l'année n, $j_{max}(n) = j(n) - s(n) - d(n) - 4$.

Exemple pour l'année 2015 : $j_{max}(2015) = 365 - 52 - 52 - 4 = 257$.

Pour chaque jour de congé repris sur la liste ci-dessous un jour de travail est comptabilisé:

- congé annuel de récréation;
- congés extraordinaires;
- congé de maladie, selon les stipulations de la présente convention;
- congé pour formation continue visé par la loi du 26 mars 1992 sur l'exercice et la revalorisation de certaines professions de santé;
- congé payé pour formation continue à l'initiative de l'employeur;
- congé social;
- jours de repos payés et congés compensatoires conventionnels.

6 D). délai de publication et durée minimale d'un plan de travail initial

Le plan de travail initial est publié au moins 10 jours calendrier avant sa mise en vigueur. Chaque plan de travail initial indépendamment du type de périodes de référence mensuelles choisi doit être établi pour au moins la durée d'un mois de calendrier.

6 E). période de référence mensuelle et plan de travail initial

Les périodes de référence mensuelles préalablement fixées déterminent de manière exacte le nombre d'heures de travail du plan de travail initial.

6 E).1. dépassement et sous-passement de la période de référence mensuelle par le plan de travail initial

Lors de l'élaboration du plan de travail initial et par dérogation au point E). de l'article 6, un sous-passement, respectivement un dépassement de maximum 10 heures des périodes de référence mensuelles préalablement fixées est possible sans donner lieu à une majoration d'heures supplémentaires pour dépassement mensuel de la période de référence mensuelle définie. Cette opération n'est plus possible après le délai de publication du plan de travail initial.

En outre, les dispositions suivantes doivent être respectées pour l'application du présent article :

- les heures de dépassement mensuel respectivement de sous-passement mensuel ne sont pas cumulables ;
- le plafond de +/- 10 heures s'applique aux salariés temps plein ainsi qu'aux salariés temps partiel dont la tournée de travail normale est de 8 heures ou plus. Pour les salariés temps partiel dont la tournée de travail normale est inférieure à 8 heures, le plafond est ramené à la durée de la tournée normale la plus longue du salarié concerné ;
- le sous-passement respectivement le dépassement de maximum 10 heures ne peut être répété chaque mois. Il faut à chaque fois tenir compte du solde ou report sous-passement respectivement dépassement du mois précédent.

6 E).2. modification du plan de travail initial pour garantir la dotation de personnel nécessaire au bon fonctionnement de service

Après son délai de publication, un plan de travail initial élaboré selon le point 6E). ou 6E).1. pourra faire l'objet d'une ou de plusieurs modifications devenues nécessaires pour garantir aux services concernés la dotation de personnel nécessaire au bon fonctionnement des services.

6 E).3. changement du plan de travail initial en cas d'événements imprévisibles à très large envergure

Par dérogation au point E). de l'article 6, des changements de plan de travail initial pourront être convenus entre la direction et la délégation du personnel en cas de survenance d'événements imprévisibles à très large envergure (cas de force majeure). Ladite délégation pourra se faire assister par les syndicats signataires de la convention.

Article 7 temps de travail supplémentaire et sa compensation

7 A). définition des heures de travail supplémentaires

Sont à considérer comme heures de travail supplémentaires:

- a) Les heures de travail effectivement prestées sur le lieu du travail qui suite à une modification survenue d'après les dispositions du point E).2. de l'article 6 dépassent la durée de travail journalière prévue au plan initial:

Une modification communiquée au salarié dans un délai inférieur à 120 heures (5 jours) avant sa prestation effective est à considérer comme un dépassement journalier du plan de travail initial. 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 plan de travail initial.

Cependant, une modification communiquée au salarié dans un délai égal ou supérieur à 120 heures (5 jours) avant sa prestation effective n'est pas à considérer comme un dépassement journalier du plan de travail initial.

Le simple décalage de l'horaire de travail qui ne dépasse pas celle-ci, ne donne droit à aucune majoration.

- b) Les heures de travail dépassant le nombre d'heures mensuelles définies au plan de travail initial pour le salarié en question selon les dispositions de l'article 6E). ou 6E).1.
- c) Les heures de travail effectivement prestées dans le cadre du service de permanence suivant les stipulations de l'article 8.

7 B). majoration des heures supplémentaires

Chaque heure de travail reconnue comme heure supplémentaire est majorée de 50 %.

Tous les dépassements effectués suite à des convenances personnelles expressément demandées par le salarié ne donnent droit à aucune majoration.

Si le total des heures travaillées pour la période de référence est inférieur à la durée normale de travail (fixée selon les dispositions des points E)., E).1., et E).3. de l'article 6) en raison de convenances personnelles, cette différence sera reportée sur la première période qui suit et déduite avant l'application du coefficient prévu pour la compensation des heures de travail supplémentaires.

Un décompte officiel des heures de travail supplémentaires est à remettre mensuellement au salarié.

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

7 C). compensation du travail supplémentaire et de sa majoration

La moitié de chaque heure de travail supplémentaire majorée est versée dans un "crédit d'heures employeur".

La moitié de chaque heure de travail supplémentaire majorée est versée dans un "crédit d'heures salarié".

Les crédits d'heures respectifs ne sont pas plafonnés.

a) Crédit d'heures employeur:

L'employeur dispose des heures de ce crédit. Si les besoins de fonctionnement du service le permettent, il pourra à la date voulue imposer au salarié la compensation par du temps libre. Cette compensation devra se faire au minimum par journées de travail entières. En cas de travail journalier intermittent défini au point A). de l'article 9, la compensation en demi-journées est possible.

b) Crédit d'heures salarié:

Le salarié dispose de ce crédit d'heures. Si les besoins de fonctionnement du service le permettent, le salarié bénéficiera à la date convenue de la compensation par du temps libre. Le salarié a droit de compenser par heures, demi-journées ou par journées entières.

L'état des crédits d'heures est porté mensuellement à la connaissance du salarié.

Pour autant que le crédit d'heures salarié dépasse le seuil de 60 heures, le salarié doit demander conformément aux dispositions du paragraphe b) de l'article 7 C)., pour le mois prochain la récupération d'un volume d'heures correspondant à au moins une tournée de travail normale. Ces demandes se feront mois par mois, aussi longtemps que le crédit d'heures salarié dépasse 60 heures.

Au 31 octobre de chaque année l'employeur procédera pour chaque crédit au paiement de toutes les heures excédant le nombre de 60 heures.

En cas d'un commun accord, la délégation du personnel et l'employeur peuvent convenir d'un seuil supérieur aux 60 heures susmentionnées.

Article 8 service de permanence

8 A). définition

Par service de permanence on entend la présence du salarié soit dans l'établissement, soit à proximité de celui-ci avec possibilité d'être sur place endéans un certain délai (seuil de disponibilité) suivant l'appel.

Il existe 4 seuils de disponibilité requise :

- 1) la présence du salarié dans l'établissement endéans 10 minutes suivant l'appel
- 2) la présence du salarié dans l'établissement endéans 30 minutes suivant l'appel
- 3) la présence du salarié dans l'établissement endéans 60 minutes suivant l'appel
- 4) la présence du salarié dans l'établissement endéans 240 minutes suivant l'appel

Après avoir entendu l'avis de la délégation du personnel, l'employeur établira pour son établissement la liste de tous les postes de travail astreints au service de permanence et il précisera pour chaque poste en question le seuil de disponibilité requise. L'employeur transmettra la liste à la délégation du personnel.

L'employeur pourra procéder à des modifications de seuil avec un délai de préavis de 4 semaines et dans le respect de la procédure de consultation prédéfinie.

Ne tombe pas sous ce service de permanence 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 des clauses spéciales dans leur contrat de travail.

8 B). indemnités

Les salariés, devant être accessibles, toucheront les indemnités suivantes (à l'indice 100 - situation: valeur du point indiciaire au 01.01.2009):

- pour accessibilité le jour entre 8 heures et 18 heures :
 - pour le seuil 1 (accessibilité en 10 minutes) : taux horaire de base x 125 %
 - pour le seuil 2 (accessibilité en 30 minutes) : taux horaire de base de 0,4122 EUR
 - pour le seuil 3 (accessibilité en 60 minutes) : taux horaire de base x 50 %
 - pour le seuil 4 (accessibilité en 240 minutes) : taux horaire de base x 25 %
- pour accessibilité la nuit entre 18 heures et 8 heures du lendemain matin un supplément de 20% est dû qui s'ajoute à l'indemnité pour accessibilité le jour.
- pour accessibilité le dimanche entre 6 heures du dimanche matin et 6 heures du lundi matin un supplément de 70% est dû qui s'ajoute à l'indemnité pour accessibilité le jour.
- pour accessibilité le jour férié légal entre 6 heures du matin du jour férié et 6 heures du lendemain matin un supplément de 100% est dû qui s'ajoute à l'indemnité pour accessibilité le jour.

Les suppléments accordés sont cumulables.

En cas de changement de la valeur du point indiciaire définie à l'article 13 de la présente convention, les taux horaires des indemnités qui précèdent, seront adaptés dans la même proportion. Les heures de travail prestées par les salariés au cours des services de permanence donnent lieu aux suppléments prévus dans la présente convention.

8 C). jours de repos

Pour chaque période de 365 heures de permanence le salarié a droit à un jour de repos payé en fonction du seuil d'accessibilité suivant le barème ci-après :

Seuil 1	heures de permanence x 1,25
Seuil 2	heures de permanence x 1,00
Seuil 3	heures de permanence x 0,50
Seuil 4	heures de permanence x 0,25

Les heures de permanence sont cumulées en comptabilité permanente.

Pour chaque tranche de 32 heures travaillées effectivement pendant le service de permanence, le salarié a droit à un jour de repos payé. Toutefois le repos résultant de cette disposition est limité à 6 jours par an. Les heures sont cumulées en comptabilité permanente.

La rémunération des jours de repos liés au service de permanence se fait par référence au salaire de base.

8 D). dispositions générales

Pour toute intervention pendant le service de permanence d'une durée inférieure à une heure, une heure entière sera mise en compte, y compris le temps de déplacement de l'aller et retour.

Chaque nouvelle demi-heure entamée dépassant la première heure, sera prise en compte comme demi-heure prestée.

Le salarié astreint au service de permanence peut prétendre à une mise à disposition gratuite d'une possibilité de dormir, dans le cadre des disponibilités existantes dans l'enceinte de l'établissement.

Le salarié ayant atteint l'âge de 50 ans peut être dispensé du service de permanence pour autant que l'organisation du service le permette.

Article 9 pauses et périodes de repos légales et conventionnelles

9 A). temps de travail intermittent (coupé)

Le travail journalier dans le régime de travail à équipes successives ne pourra pas être coupé par une période de temps non-rémunéré sauf pour les repas pris à la cafétéria à l'initiative du salarié.

En ce qui concerne les autres régimes de travail, un coupé ne pourra être ni inférieur à une heure ni supérieur à deux heures. Un seul coupé est autorisé par jour.

Des dérogations à ces principes restent possibles si elles font l'objet d'une demande écrite du salarié auprès de son supérieur hiérarchique ou bien d'accords de groupes conclus entre la direction et la délégation du personnel. La forme écrite d'un tel accord est obligatoire pour avoir valeur.

9 B). pause de travail

La simple collation n'excédant pas quinze minutes ne sera pas déduite de la computation des heures de travail si le salarié travaille au moins cinq heures d'affilée. La délégation du personnel pourra élaborer ou négocier dans chaque établissement avec la direction un règlement interne au sujet des pauses.

9 C). durée de repos continu par jour de travail

Le plan de travail doit prévoir 14 heures de repos continu par jour de travail.

9 D). durée de repos ininterrompu par semaine

Chaque salarié a droit à un repos ininterrompu de 44 heures par semaine.

Les salariés qui n'ont pas pu jouir dudit repos, auront droit à un jour de congé supplémentaire pour chaque période entière de 8 semaines, successives ou non, pendant laquelle le repos ininterrompu de 44 heures par semaine n'est pas accordé. (Règlement grand-ducal 26 juillet 1966 pris en exécution de (*l'article 4 alinéa 6 de la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé*) l'article L.231-11 du Code du Travail).

9 E). repos de compensation pour travail de nuit

Le salarié a droit par 304 heures de travail de nuit à un jour de repos payé. Sont prises en considération les heures pour lesquelles le supplément pour travail de nuit est payé.

Article 10 principe du week-end libre tous les 15 jours

10 A). définition

Le week-end libre se définit comme le week-end pendant lequel le salarié ne fournit pas de prestation de travail sur son lieu de travail.

Le week-end libre s'étend sur une période de deux jours consécutifs libres situés entre 06.00 heures samedi matin et 06.00 heures mardi matin.

10 B). réglementation

Chaque salarié a droit à un minimum de 26 week-ends libres par année et pourra en contrepartie être astreint à travailler 26 week-ends par année. Pour chaque tranche de 3 week-ends travaillés qui dépasse le nombre de 26, le salarié aura droit à un jour de congé conventionnel supplémentaire:

29 week-ends travaillés/année:	un premier jour de congé conventionnel supplémentaire
32 week-ends travaillés/année:	un deuxième jour de congé conventionnel supplémentaire
35 week-ends travaillés/année:	un troisième jour de congé conventionnel supplémentaire

et ainsi de suite.

A la fin de chaque année sera dressé un décompte des week-ends que le salarié aura travaillé. Les jours de congé conventionnel auxquels a droit le salarié en fonction des week-ends travaillés seront à prendre l'année suivant l'année de référence. Les week-ends travaillés qui n'auront pas pu être convertis en jours de congé conventionnel ne pourront être reportés à l'année suivante.

10 C). exception

Constitue une exception à la réglementation prédéfinie le cas de la maladie prolongée. La maladie prolongée s'entend comme l'absence du salarié sur son lieu de travail pour maladie pendant une période supérieure à 2 semaines d'affilée. Pour chaque période de 2 semaines consécutives supplémentaire dépassant cette durée initiale de deux 2 semaines, le droit aux week-ends libres se réduit de 1 unité, parallèlement le nombre de week-ends auxquels peut être astreint un travailleur se réduit aussi de 1 unité.

Article 11 congés

11 A). types de congés

11 A).1. jours de congé légaux

Les salariés bénéficient d'un congé payé annuel de vingt-cinq jours ouvrables.

Toutefois, la durée du congé annuel de récréation est de vingt-sept jours ouvrables à partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle le salarié atteint l'âge de 50 ans. Cette durée est de vingt-huit jours ouvrables à partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle le salarié atteint l'âge de 55 ans.

11 A).2. jours de congé conventionnels

Pour chaque année le nombre minimal de jours de congé légal (voir point 11 A).1.ci-dessus) et de jours de congé conventionnel est fixé par l'addition du nombre de jours de congé de récréation définis par l'article L. 233-4 du Code du Travail et des jours de congé conventionnel obtenus par la conversion de jours fériés légaux et de jours de fête d'usage en jours de travail théoriques:

4 jours fériés d'usage et 6 jours fériés légaux sont convertis en jours de congé conventionnel non affectés à une date de calendrier précise.

Le mode de gestion des jours de congé conventionnels se fera par analogie au mode de gestion du congé légal.

tableau des jours de congé légaux et des jours de congé conventionnels	
jours de congé de récréation légaux	25
jours fériés légaux et jours fériés d'usage convertis en jours de congé conventionnels	10
Total	35

11 A).3. décompte des jours de congé légaux et des jours de congé conventionnels.

Pour chaque jour de congé légal et conventionnel un nombre d'heures équivalent à la durée journalière de travail brute normale est mise en compte.

11 A).4. congé extraordinaire

Le salarié, obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel, aura droit à un congé extraordinaire payé. La définition des congés extraordinaires ainsi que les modalités de prise sont repris en annexe 3.

11 A).5. congé social

Le congé social s'élève à un maximum annuel correspondant à 5 fois la durée journalière de travail brute normale telle que définie à l'article 5 A). Il est fractionnable.

En cas de travail à temps partiel, cette durée est proratisée.

Le salarié a droit au congé social selon la liste limitative suivante:

1) événements en relation directe avec la personne du salarié demandeur d'un congé social.

- convocations judiciaires (affaires personnelles)
- examens dans le cadre d'études
- incidents majeurs (p.ex. incendie au domicile)

- 2) événements en relation avec une des personnes composant le ménage du salarié (enfant, partenaire/conjoint, parents) et pour lesquels l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires de la part du salarié s'avèrent être indispensables:
- 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)

Le droit au congé social se limite aux cas énumérés ci-avant.

Dans chaque établissement est instauré une commission compétente pour toutes les questions en relation avec le congé social (octroi, contrôle, mesures de sanctions, évaluation générale). Elle se composera de deux personnes (un membre de la direction, un membre de la délégation du personnel). Toute décision de la commission devra être prise d'un commun accord. La commission aura pour mission:

- 1) de recevoir et de décider les demandes pour l'octroi d'un congé social sans pouvoir pour autant porter préjudice aux réglementations y afférentes de la convention collective de travail.
- 2) d'exercer le contrôle sur l'application du congé social et de décider de la prise de mesures de sanction contre toute action abusive de la part d'un salarié jouissant d'un congé social.
- 3) d'évaluer l'évolution générale du congé social au sein de l'établissement et de faire un rapport y relatif à la commission paritaire de la convention collective de travail.

Si le congé social est demandé pour un événement autre que ceux énumérés par la présente liste la commission compétente pourra donner une suite favorable à la demande du salarié. La commission pourra aussi accorder une prolongation non rémunérée (congé sans solde) pour le cas où le salarié a déjà bénéficié de la totalité du congé social de l'année en cours.

L'octroi du congé social nécessite la demande préalable du salarié auprès de la commission compétente. La demande doit être dûment motivée et accompagnée des pièces justificatives (certificats, attestations ...) relatives à l'événement pour lequel le congé social est demandé.

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 la commission pourra accorder un délai supplémentaire à la présentation des pièces justificatives requises.

L'action abusive de la part d'un salarié jouissant du congé social est à considérer comme une atteinte aux intérêts du personnel et de l'établissement. Afin d'éviter des actions abusives et dans le but de faire respecter les idées et les objectifs fondamentaux des partenaires sociaux quant à l'introduction du congé social, la commission compétente aura pour mission de prendre des mesures de sanction contre toute action abusive de la part du salarié en relation avec l'octroi d'un congé social.

A cet effet le catalogue de sanctions suivant qui va en croissant avec la gravité de l'abus constaté est arrêté.

Mesures de sanctions:

- 1) le congé social dont a bénéficié (ou bénéficie) le salarié en faute est converti en congé non-payé.
- 2) le congé social dont a bénéficié (ou bénéficie) le salarié en faute est converti en congé non-payé et perte du droit au congé social pour l'année en cours.
- 3) le congé social dont a bénéficié (ou bénéficie) le salarié en faute est converti en congé non-payé et perte du droit au congé social pour l'année en cours et perte du congé social pour l'année subséquente.

11 A).6. congé sans solde

11 A).6.a). congé sans solde consécutivement à un congé de maternité/d'allaitement ou à un congé d'accueil ou à un premier congé parental

Le salarié a droit, à sa demande, à un congé sans solde consécutivement à un congé de maternité/d'allaitement, à un congé d'accueil ou à un premier congé parental. Le congé sans solde visé au présent alinéa est accordé pour une année entière lorsqu'il est pris consécutivement à un congé de maternité/d'allaitement ou un congé d'accueil, et pour six mois lorsqu'il est pris consécutivement à un premier congé parental. Entre le congé de maternité/d'allaitement, le congé d'accueil ou le premier congé parental et le congé sans solde visé au présent alinéa ne peut être intercalée aucune période d'activité de service, ni aucune période de congé.

Le salarié devra toujours avertir son employeur de son retour effectif de congé sans solde un mois avant l'échéance, le cachet postal faisant foi. A défaut, le salarié est considéré comme démissionnaire d'office.

Si, pendant le congé sans solde visé à l'alinéa premier, survient une grossesse ou une adoption, ce congé sans solde prend fin au jour où le congé de maternité ou d'accueil débutera et le salarié a le cas échéant également droit à un nouveau congé sans solde, dans les mêmes conditions et modalités.

Si avant son retour de congé sans solde, la salariée est à nouveau enceinte sans que la nouvelle période de congé de maternité ne tombe dans la période actuelle de congé sans solde, elle devra, dès qu'elle en a connaissance, en avertir l'employeur qui prorogera le congé sans solde jusqu'au jour où la salariée entamera son nouveau congé de maternité.

Le congé sans solde consécutivement à un congé de maternité/d'allaitement, à un congé d'accueil ou à un premier congé parental est considéré - le non-paiement du traitement et le droit au congé annuel et compensatoire mis à part - comme période de service intégral pour les avancements en biennales ou en traitement.

11 A).6.b). congé sans solde pour motifs spécifiques

Un congé sans solde pour motifs spécifiques peut être accordé au salarié 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 doit être demandé et peut être accordé avec un minimum de trois mois et pour une période maximale de trois ans, et en tout cas en une seule fois pour toute la période pour laquelle il est désiré.

Le salarié devra toujours avertir son employeur de son retour effectif de congé sans solde un mois avant l'échéance, le cachet postal faisant foi. A défaut, le salarié est considéré comme démissionnaire d'office.

Si, pendant le congé sans solde visé, survient une grossesse ou une adoption, ce congé sans solde prend fin au jour où le congé de maternité débutera et le salarié a droit à un congé de maternité ou d'accueil, ainsi que, le cas échéant à un nouveau congé sans solde, dans les conditions et selon les modalités prévues aux points A).6.a).et A).6.b).,alinéas 1,2 et 3.

Si avant son retour de congé sans solde, la salariée est enceinte et que la période de congé de maternité ne tombe pas dans la période actuelle de congé sans solde, elle devra, dès qu'elle en a connaissance, en avertir l'employeur qui prorogera la période de congé sans solde jusqu'au jour où la salariée entamera sa période de congé de maternité.

Le congé sans solde pour motifs spécifiques ne compte ni pour les avancements en biennales (ancienneté de service), ni pour les congés annuels et compensatoires, ni pour le calcul de la période de service ininterrompu.

11 A).6.c). congé sans solde sans motifs spécifiques

Le salarié ayant à son actif une période de service ininterrompu de 5 ans auprès du même employeur bénéficie, à sa demande, d'un congé sans solde, ci-après dénommé « congé sans solde sans motifs spécifiques ».

La période de service ininterrompue respectivement d'ancienneté de service comprend à part les périodes de travail effectif, toutes les périodes de congé de maladie, de congés légaux et conventionnels, de congé de maternité/d'allaitement/d'accueil, de congé parental, de dispense de service dans le cadre de la protection de la femme enceinte. Le congé sans solde consécutif au congé de maternité/d'allaitement/d'accueil ou à un premier congé parental est également pris en compte dans le cadre de la définition de période de service ininterrompue (période de stage).

A défaut d'arrangement individuel, le congé sans solde visé est accordé pour une année entière et en une seule fois. Des modalités divergentes peuvent être convenues au sein du comité mixte d'entreprise ou, à défaut, entre la délégation du personnel et la direction statuant suivant les mécanismes de prise de décision tels qu'applicables devant le comité mixte.

Le salarié doit informer par écrit au moins six mois à l'avance son employeur de la volonté d'entrer en jouissance du congé sans solde visé et y indiquer la date de l'entrée en jouissance souhaitée. Il adresse une copie de la lettre à la délégation du personnel. Ces mêmes règles, et notamment le préavis de six mois, s'appliquent également au cas où le salarié désire bénéficier du congé sans solde visé immédiatement après le congé parental ou après le congé sans solde suite au congé de maternité/d'allaitement/d'accueil ou à un premier congé parental.

L'employeur respecte la préférence de la date d'entrée en jouissance exprimée par le salarié. Cependant, au cas où les conditions de service de l'établissement s'opposent de manière établie à la préférence demandée et que les parties ne trouvent pas un autre accord, l'entrée en jouissance a lieu le 1er jour du deuxième mois qui suit la date souhaitée par le salarié. Le congé sans solde visé ne devra pas entraver le bon fonctionnement du service.

Si l'employeur estime que les conditions de service s'opposent de manière établie au congé sans solde visé dans les conditions visées ci-dessus, il devra en informer le salarié endéans les deux mois à partir de la demande moyennant une lettre recommandée à la poste ou encore lettre remise en mains propres contre récépissé énonçant avec précision le ou les motifs, indépendants de sa volonté. Dans les quinze jours qui suivent la notification de cette lettre, le salarié pourra exiger le réexamen de sa demande par le comité mixte d'entreprise ou, à défaut, par la délégation du personnel et la direction statuant suivant les mécanismes de prise de décision tels qu'applicables devant le comité mixte.

Au moins deux mois avant la date d'entrée en jouissance, l'employeur confirme par écrit le congé sans solde visé au salarié y compris les dates de début et de terme. Une copie de la confirmation est communiquée à la délégation du personnel.

Pendant le congé, le salarié reste tenu des obligations inscrites à l'article 24 de la CCT FHL. Celles prévues au dernier alinéa dudit article ne s'imposent cependant qu'en cas d'acceptation d'un emploi dans le secteur FHL ou SAS.

Le salarié a le droit à la réintégration dans l'entreprise au terme du congé sans solde visé aux droits conventionnels acquis et au taux d'occupation ainsi que dans la qualification professionnelle / fonction de responsable hiérarchique ou de staff inscrits dans son contrat de travail. Il sera en principe réintégré dans le service de son ancienne affectation. Sauf changement de plan de service, il a droit à un régime de tournées de service se rapprochant le plus possible de celui appliqué au salarié avant l'entrée en jouissance du droit au congé sans solde visé.

Le salarié devra toujours avertir son employeur par écrit de son retour effectif de congé sans solde au moins trois mois entiers avant l'échéance, le cachet postal faisant foi. A défaut, le salarié est considéré comme démissionnaire d'office.

Après l'écoulement d'une période de stage de 5 ans auprès d'un même employeur prenant cours à partir de la date de la fin du congé, le salarié remplit à nouveau les conditions pour l'ouverture du congé sans solde visé.

Si, pendant le congé sans solde visé, survient une grossesse ou une adoption, ce congé sans solde prend fin au jour où le congé de maternité débutera et le salarié a droit à un congé de maternité ou d'accueil, ainsi que, le cas échéant à un nouveau congé sans solde, dans les conditions et selon les modalités prévues par la convention collective de travail.

Si avant son retour de congé sans solde, la salariée est enceinte et que la période de congé de maternité ne tombe pas dans la période actuelle de congé sans solde, elle devra, dès qu'elle en a connaissance, en avvertir l'employeur qui prorogera la période de congé sans solde jusqu'au jour où la salariée entamera sa période de congé de maternité.

Le congé sans solde visé ne compte ni pour les avancements en biennales (ancienneté de service), ni pour les congés annuels et compensatoires, ni pour le calcul de la période de service ininterrompu.

11 A).6.d). disposition générale

Il est bien entendu que pendant les périodes de congés sans solde visées sous les points A).6.a). A).6.b). et A).6.c). les salariés ne sont pas affiliés aux organes de la sécurité sociale par les soins de l'employeur.

11 A).7. congé de maladie

En cas de congé de maladie, les heures de travail prévues au plan de service sont prises en compte pour le décompte du temps de travail mensuel sans toutefois ouvrir droit à des suppléments pour travail de dimanche, de nuit et de jour férié légal.

Si la personne est malade lors d'un jour de repos, ce jour est caduc. Cependant les jours libres prévus au plan de service et servant à compenser des heures supplémentaires déjà prestées et reconnues comme telles selon les stipulations de l'article 7 de la présente convention restent acquis.

11 A).8. congé parental

Le salarié, en activité de service depuis au moins une année (la date de naissance de l'enfant respectivement la date de l'adoption est pris comme date de référence) auprès du même employeur a droit, à sa demande, à un congé parental et à une indemnité de congé parental tels que définis par le livre II, titre III, chapitre IV, section 6 du Code du Travail.

11 B). rémunération des congés

11 B).1. calcul de l'indemnité pour congé de récréation, pour congé social et pour le congé légal extraordinaire

L'art. L. 233-14 du Code du Travail dispose que: "Pour chaque jour de congé le salarié a droit à une indemnité égale au salaire journalier moyen des trois mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé."

En vue de l'exécution de cette disposition les deux parties contractantes ont adopté l'arrangement suivant:

1) Sont à considérer comme accessoires de la rémunération:

- l'allocation de famille,
- les suppléments pour travail de nuit, de dimanche, de jour férié légal, et des heures supplémentaires
- les indemnités pour service de permanence de jour, de nuit, de dimanche et de jour férié légal

2) Calcul de l'indemnité de congé sur la base de la moyenne des trois derniers mois.

Il est convenu que sont à prendre en considération pour le calcul des moyennes de congé :

- le salaire de base tel que défini à l'article 13 point a), y compris les primes de responsabilité hiérarchique ou de fonction « staff » ;
- l'allocation de famille,
- les suppléments pour travail de nuit, de dimanche, de jour férié légal, et des heures supplémentaires,
- les indemnités pour service de permanence de jour, de nuit, de dimanche et de jour férié légal.

Il est néanmoins convenu que l'allocation de famille et les primes de responsabilité hiérarchique ou de fonction « staff » n'entrent pas dans la formule du calcul de l'indemnité de congé sur base de la moyenne des trois derniers mois alors qu'ils sont payés séparément.

Les formules pour le calcul des moyennes de congé se trouvent renseignées à l'annexe 4 de la présente convention.

- 3) Le nombre indice valable pour le mois au cours duquel l'indemnité de congé est payée est à mettre en compte pour l'application du point 2).

Si pendant la période de référence prévue pour le calcul de l'indemnité de congé ou pendant la durée du congé interviennent des majorations de rémunération définitives résultant du Code du Travail, de la convention collective ou du contrat individuel de travail, il doit, pour chaque mois, en être tenu compte pour le calcul de l'indemnité de congé.

- 4) Il n'est pas nécessaire de calculer à part le congé du salarié ne touchant pas de supplément de rémunération.

- 5) Le congé du salarié travaillant à temps partiel sera calculé proportionnellement à son taux contractuel.

11 B).2. calcul de l'indemnité pour les jours de congé conventionnels

Les jours de congé conventionnels seront rémunérés par référence au salaire de base du salarié, par opposition à la rémunération pour les congés légaux pour lesquels la moyenne des trois mois antérieurs est utilisée.

Indépendamment de leur conversion en jours de congé conventionnels selon les stipulations de l'article 11.A).2., les jours fériés légaux travaillés donneront droit aux suppléments pour travail de jour férié légal.

11 B).3. calcul de l'indemnité de maladie

En cas de congé de maladie, les heures de travail prévues au plan de service sont prises en compte pour le calcul de l'indemnité pécuniaire de maladie.

Pour chaque heure de maladie, le salarié a droit à une indemnité égale au salaire horaire moyen des trois mois précédant le congé de maladie. Pour les trois mois précédant le congé de maladie ne sont pas pris en compte des mois entiers de maladie.

Le calcul de l'indemnité pécuniaire de maladie se fait de la même manière que celui du congé de récréation (11 B).1.) de la présente convention.

Article 12 aménagements particuliers

12 A). période de service ininterrompu

La période de service ininterrompue respectivement d'ancienneté de service visée dans les paragraphes B) et C) qui suivent comprend à part les périodes de travail effectif, toutes les périodes de congé de maladie, de congés légaux et conventionnels, de congé de maternité/d'allaitement/d'accueil, de congé parental, de dispense de service dans le cadre de la protection de la femme enceinte. Le congé sans solde consécutif au congé de maternité/d'allaitement/d'accueil est également pris en compte dans le cadre de la définition de période de service ininterrompue (période de stage).

12 B). contrat de travail à mi-temps

Le salarié ayant à son actif une période de service ininterrompu de 5 ans auprès du même employeur bénéficie, à sa demande, d'un contrat de travail à mi-temps à durée indéterminée, ci-après dénommé « mi-temps ». Néanmoins, le salarié et l'employeur peuvent convenir d'un autre taux d'occupation partielle.

Le salarié doit informer par écrit au moins six mois à l'avance son employeur de la volonté d'entrer en jouissance du mi-temps, y indiquer la date d'entrée en jouissance, le taux horaire journalier ainsi que le régime de tournées préférés. Il adresse une copie de la lettre à la délégation du personnel. Ces mêmes règles, et notamment le préavis de six mois, s'appliquent également au cas où le salarié désire bénéficier du mi-temps immédiatement après le

congé parental ou après le congé sans solde suite au congé de maternité/d'allaitement/d'accueil ou à un premier congé parental.

L'employeur respecte les préférences de la date d'entrée en jouissance, de la durée journalière de travail et de régime de tournées exprimées par le salarié. Cependant, au cas où les conditions de service de l'établissement s'opposent de manière établie aux préférences demandées et que les parties ne trouvent pas un autre accord sur la date d'entrée en jouissance, l'entrée en jouissance a lieu le 1er jour du deuxième mois qui suit la date souhaitée par le salarié, la durée journalière de travail est fixée à 4 heures et l'employeur fixe le régime de tournées. Le mi-temps ne devra pas entraver le bon fonctionnement du service.

Si l'employeur estime que les conditions de service de l'établissement s'opposent de manière établie au mi-temps dans les conditions visées ci-dessus, il devra en informer le salarié endéans les deux mois à partir de la demande moyennant une lettre recommandée à la poste ou encore lettre remise en mains propres contre récépissé énonçant avec précision le ou les motifs, indépendants de sa volonté. Dans les quinze jours qui suivent la notification de cette lettre, le salarié pourra exiger le réexamen de sa demande par le comité mixte d'entreprise ou, à défaut, par la délégation du personnel et la direction statuant suivant les mécanismes de prise de décision tels qu'applicables devant le comité mixte.

Au moins deux mois avant la date d'entrée en jouissance du mi-temps, un avenant au contrat de travail fixe le début du nouveau taux d'occupation, le taux horaire journalier ainsi que les modalités de la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine suivant l'article 3B).. Une copie de l'avenant est communiquée à la délégation du personnel. L'employeur communique par écrit au salarié le service de son affectation pendant le mi-temps avant la signature de l'avenant précité.

Le salarié est protégé dans sa qualification professionnelle inscrite au contrat de travail et dans tous ses droits conventionnels acquis.

Toutefois, si l'employeur le demande, le salarié devra renoncer à une éventuelle fonction de responsable hiérarchique ou de staff. Cette renonciation fera l'objet d'une clause particulière de l'avenant au contrat de travail. Dans pareil cas, la prime de responsabilité ou de staff n'est plus due à partir du premier jour du mi-temps. En cas de maintien dans la fonction de responsable hiérarchique ou de staff, la proratisation de la prime est réglée par un avenant au contrat de travail.

Le comité mixte d'entreprise, ou à défaut de celui-ci, la délégation du personnel et la direction statuant suivant les mécanismes de prise de décision tels qu'applicables devant le comité mixte, précisent les conditions générales suivant lesquelles l'employeur peut procéder à un changement d'affectation de service à partir de l'entrée en jouissance d'un mi-temps.

Le salarié reste tenu pendant son mi-temps des obligations inscrites à l'article 24 de la CCT FHL, et plus particulièrement celles prévues au dernier alinéa dudit article.

Au cas où le salarié demande de pouvoir bénéficier à nouveau d'un contrat de travail à plein temps ou d'un contrat à un autre taux d'occupation, il bénéficie de la priorité lors de nouvelles embauches par l'établissement de personnel de la même qualification professionnelle.

Après l'écoulement d'une période de stage de 5 ans auprès du même employeur prenant cours à partir de la date de la fin d'un mi-temps, le salarié remplit à nouveau les conditions pour l'ouverture d'un mi-temps.

12 C). congé sans solde pour travail à mi-temps (contrat de travail à mi-temps à durée déterminée)

Le salarié ayant à son actif une période de service ininterrompu de 5 ans auprès du même employeur bénéficie, à sa demande, d'un congé sans solde pour travail à mi-temps, ci-après dénommé « congé mi-temps ». Néanmoins, le salarié et l'employeur peuvent convenir d'un congé avec un autre taux d'occupation partielle.

A défaut d'arrangement individuel, le congé mi-temps visé est accordé pour une année entière et en une seule fois. Des modalités divergentes peuvent être convenues au sein du comité mixte ou, à défaut, entre la délégation du personnel et la direction statuant suivant les mécanismes de prise de décision tels qu'applicables devant le comité mixte.

Le salarié doit informer par écrit au moins six mois à l'avance son employeur de la volonté d'entrer en jouissance du congé mi-temps, y indiquer la date d'entrée en jouissance, le taux horaire journalier ainsi que le régime de tournées préférés. Il adresse une copie de la lettre à la délégation du personnel. Ces mêmes règles, et notamment le préavis de six mois, s'appliquent également au cas où le salarié désire bénéficier du congé mi-temps immédiatement après le congé parental ou après le congé sans solde suite au congé de maternité/d'allaitement/d'accueil ou à un premier congé parental.

L'employeur respecte les préférences de la date d'entrée en jouissance, de la durée journalière de travail et de régime de tournées exprimées par le salarié. Cependant, au cas où les conditions de service de l'établissement s'opposent de manière établie aux préférences demandées et que les parties ne trouvent pas un autre accord sur la date d'entrée en jouissance, l'entrée en jouissance a lieu le 1er jour du deuxième mois qui suit la date souhaitée par le salarié, la durée journalière de travail est fixée à 4 heures et l'employeur fixe le régime de tournées. Le congé mi-temps ne devra pas entraver le bon fonctionnement du service.

Si l'employeur estime que les conditions de service de l'établissement s'opposent de manière établie au congé mi-temps dans les conditions visées ci-dessus, il devra en informer le salarié endéans les deux mois à partir de la demande moyennant une lettre recommandée à la poste ou encore lettre remise en mains propres contre récépissé énonçant avec précision le ou les motifs, indépendants de sa volonté. Dans les quinze jours qui suivent la notification de cette lettre, le salarié pourra exiger le réexamen de sa demande par le comité mixte d'entreprise ou, à défaut, par la délégation du personnel et la direction statuant suivant les mécanismes de prise de décision tels qu'applicables devant le comité mixte.

Au moins deux mois avant la date d'entrée en jouissance du droit, un avenant au contrat de travail fixe le début du nouveau taux d'occupation, le taux horaire journalier ainsi que les modalités de la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine suivant l'article 3B).. Une copie de l'avenant est communiquée à la délégation du personnel. L'employeur communique par écrit au salarié le service de son affectation pendant le congé mi-temps avant la signature de l'avenant précité.

Le salarié est protégé dans sa qualification professionnelle inscrite au contrat de travail et dans tous ses droits conventionnels acquis.

Toutefois, si l'employeur le demande, le salarié devra renoncer pour la durée de son congé mi-temps à une éventuelle fonction de responsable hiérarchique ou de staff. Cette renonciation fera l'objet d'une clause particulière de l'avenant au contrat de travail. Dans pareil cas, la prime de responsabilité ou de staff n'est plus due à partir du premier jour du congé mi-temps. En cas de maintien dans la fonction de responsable hiérarchique ou de staff, la proratisation de la prime est réglée par un avenant au contrat de travail.

L'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord l'affectation à un autre service respectivement l'exercice d'une autre fonction de responsabilité respectivement de fonction de staff. Dans le dernier cas, le salarié bénéficiera de l'allocation d'une prime de responsabilité respectivement de staff.

Au terme du congé mi-temps le salarié est réintégré dans sa fonction initiale de responsable hiérarchique ou de staff.

Le comité mixte d'entreprise, ou à défaut de celui-ci, la délégation du personnel et la direction statuant suivant les mécanismes de prise de décision tels qu'applicables devant le comité mixte, précisent les conditions générales suivant lesquelles l'employeur peut procéder à un changement d'affectation de service à partir de l'entrée en jouissance d'un congé mi-temps.

Le salarié reste tenu pendant son congé mi-temps des obligations inscrites à l'article 24 de la CCT FHL, et plus particulièrement celles prévues au dernier alinéa dudit article.

A la fin de son congé mi-temps, le salarié a droit à un régime de tournées de service se rapprochant le plus possible de celui appliqué au salarié avant l'entrée en jouissance du congé mi-temps. A sa demande expresse, il bénéficie d'une priorité d'affectation à son ancien service.

Après l'écoulement d'une période de stage de cinq ans prenant cours à partir de la date de la fin du congé mi-temps, le salarié remplit les conditions pour une nouvelle ouverture du congé mi-temps.

Chapitre 2 rémunérations

Article 13 salaire et la valeur du point indiciaire

Pour toute la durée de son activité de service, le salarié a droit:

- a) au salaire de base correspondant à sa fonction découlant de sa classification dans le tableau énoncé à l'article 15 de la présente convention et y compris le cas échéant la prime de responsabilité hiérarchique ou de fonction « staff » prévue à l'article 16.
- b) à l'allocation de famille, mais à condition seulement qu'elle soit due suivant les stipulations de l'article 20 de la présente convention;
- c) au pécule de vacances selon les dispositions de l'article 21 de la présente convention ;
- d) à la surprime au pécule de vacances selon les dispositions de l'article 20bis de la présente convention ;
- e) à l'allocation de fin d'année selon les dispositions de l'article 19 de la présente convention;
- f) aux majorations et suppléments conformément aux dispositions des articles 17, 18, 22 et 23 de la présente convention;
- g) aux indemnités pour les heures d'accessibilité dans le cadre du service de permanence conformément aux dispositions de l'article 8 de la présente convention.

Remarque générale: Le salaire est payable postnumerando à la fin de chaque mois.

Pour les salariés ayant leur compte en banque au G.D.L., les salariés et les employeurs sont invités à veiller à ce que les dispositions nécessaires soient prises auprès des institutions bancaires afin que les transferts de fonds soient effectués dans les délais souhaités.

Les salaires de base de tous les salariés sont déterminés par la multiplication du nombre de points découlant de leur classification par la valeur du point indiciaire en vigueur.

La valeur mensuelle du point indiciaire au nombre indice 100 du coût de la vie est fixée comme suit:

A partir du 01.01.2015: 2,33035 EUR.

La valeur mensuelle du point indiciaire au nombre indice courant du coût de la vie sera tronquée après la 7^{ième} décimale.

Article 14 détermination du début de carrière et bonification d'ancienneté

14 A). détermination du début de carrière

L'âge fictif de début de carrière est fixé à:

- 18 ans pour les travailleurs à capacité manuelle des carrières A, B et C
- 19 ans pour les aides-soignants et les employés des carrières A et B
- 21 ans pour tous les autres employés et pour les travailleurs à capacité manuelle des carrières D.

Un salarié qui a atteint l'âge fictif de début de carrière est classé au premier échelon de sa carrière.

La rémunération d'un salarié employé qui n'a pas encore atteint l'âge fictif de début de carrière est diminuée de la valeur d'un échelon.

La rémunération d'un salarié travailleur à capacité manuelle âgé de moins de 18 ans sera de:

- 60% du salaire de base du salarié n'ayant pas atteint l'âge fictif de début de carrière à l'âge de 15 ans accomplis.
- 70% du salaire de base du salarié n'ayant pas atteint l'âge fictif de début de carrière à l'âge de 16 ans accomplis.
- 80% du salaire de base du salarié n'ayant pas atteint l'âge fictif de début de carrière à l'âge de 17 ans accomplis.

Si l'anniversaire de la naissance tombe à une date autre que le premier du mois, le début de carrière est reporté au premier du mois suivant.

14 B). bonification d'ancienneté

Tous les salariés, qui entrent en service après l'âge fictif de début de carrière et qui peuvent présenter les diplômes ou certificats reconnus et requis pour l'exercice de leur fonction, bénéficieront d'une reconstitution de carrière au moment de leur engagement en vue de la fixation du point de départ fictif.

Les règles de bonification sont les suivantes:

Les années de service acquises par les travailleurs à capacité manuelle des carrières OU 1.0. et OU 2.0. dans un établissement membre de la FHL peuvent être reconnues à 100% comme bonification d'ancienneté. Les travailleurs à capacité manuelle de la carrière 3.0. peuvent bénéficier d'une bonification d'ancienneté d'après les règles établies pour les autres salariés.

Pour les autres salariés les règles sont les suivantes:

Les années de service acquises dans un établissement membre de la Fédération des Hôpitaux sont comptées à 100% et sans limitations à partir de l'âge fictif de début de carrière.

Les années de service antérieurement acquises par le salarié dans la profession envisagée, et prévue par la présente convention, mais non dans un établissement membre de la FHL, sont comptées à 50% avec une bonification maximale de 12 ans (6 biennales) à partir de l'âge fictif de début de carrière. Les années de spécialisation faites par un salarié d'un établissement membre de la FHL donnent droit à une bonification de 100% dans la nouvelle carrière de son temps de formation, pour autant que celui-ci n'excède pas le temps de la norme prévue, et, de son temps de services antérieurs passés au sein de la FHL.

La bonification se compte par mois entiers, la période ne couvrant pas un mois entier étant négligée.

Le temps que le salarié avait passé dans une carrière inférieure à sa carrière normale dans un établissement membre de la FHL, faute de remplir les conditions d'admission pour la carrière normale, est bonifié dans sa totalité comme ancienneté de service.

Article 15 classification

15 A). grilles des carrières

Les classifications et grilles des carrières employés et travailleurs à capacité manuelle sont reprises en annexe 5 à la présente convention.

Si de nouvelles professions sont créées par le législateur du fait de nouvelles tâches incombant au secteur hospitalier ou du fait de l'élargissement de la FHL à d'autres secteurs tels que le secteur des maisons de soins, la Commission paritaire prévue à la convention collective de travail sera chargée d'élaborer des nouvelles carrières en conséquence et dans le respect de la hiérarchie salariale établie.

15 B). prise en compte des années de service dans la carrière OU 1.0

Les agents ne disposant pas de qualification particulière, mais ayant au moins 9 années de scolarité réussies sont reclassés dans le groupe OU 2.0 après 5 années de bons et loyaux services.

Il faut comprendre 5 années de « bons et loyaux » services, dans le contexte de l'article 24 de la présente convention collective de travail et des sanctions disciplinaires y arrêtées (article 26).

La scolarité obligatoire de 9 années réussies pose problème selon que le travailleur à capacité manuelle est originaire d'un pays qui ne prévoit pas d'office ou qui dans le temps ne prévoyait pas autant d'années scolaires.

Afin d'éviter que les personnes, qui ne peuvent présenter une scolarité de 9 années réussies pour des raisons indépendantes de leur volonté et qui toutefois fournissent de bons et loyaux services suivant les exigences de leur fonction soient exclues de la possibilité d'avance au groupe OU 2.0, il est à procéder également pour ces cas à un reclassement dans le groupe OU 2.0 après 5 années de « bons et loyaux » services à l'exception des cas prévus à l'article 26 de la présente convention collective de travail.

Auxiliaires affectés au département des soins :

Les agents sans diplôme travaillant dans une équipe soignante, regroupés sous le terme « auxiliaires affectés au département des soins » sont classés dans le groupe OU 1.0 + 1 prime de fonction de 10 points indiciaires. Ils sont reclassés dans le groupe OU 2.0 + 10 points indiciaires après 5 ans de « bons et loyaux » services.

Par le terme « auxiliaires affectés au département des soins » on entend le personnel anciennement dénommé aides aux soins, aides paramédicales, aides sanitaires, auxiliaires paramédicaux, ainsi que des agents de stérilisation et des agents de transport patients.

15 C). carrière des opérateurs en informatique

Eu égard au fait que les carrières des opérateurs informatiques actuellement au service des établissements hospitaliers sont classées selon plusieurs modèles (EA1.0, EA2.0, EA3.0, EA3.1), leur formation de base reste l'élément déterminant pour le classement dans leurs carrières respectives.

La fonction de l'opérateur en informatique est classée comme suit:

Pour compenser la formation supplémentaire requise pour exercer la fonction d'opérateur pour autant qu'elle réponde au profil énoncé ci-dessous, il est décidé d'accorder une prime de fonction de 15 points.

Les employés classés dans une carrière supérieure à la carrière EA3.1 sont exclus de la présente disposition.

Profil de l'opérateur en informatique

- 1) affectation prioritaire à l'équipe informatique centrale
- 2) assistance aux utilisateurs lors de problèmes "techniques" mineurs
- 3) Sauvegarde régulière des données informatiques
- 4) Manipulation et installation au niveau du matériel et au niveau des logiciels

Article 16 primes de responsabilité hiérarchique ou de fonction « staff »

Des primes de responsabilité hiérarchique ou de fonction « staff » de 15 à 120 points par tranche de 15 points peuvent être allouées aux salariés, quelle que soit leur carrière définie par la présente convention collective de travail. Les modalités d'attribution de ces primes sont à fixer dans un règlement interne à établir par le comité-mixte s'il existe, ou d'un commun accord par la délégation du personnel et la direction de chaque établissement.

Article 17 calcul des suppléments pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié légal.

17 A). définition du salaire horaire

17 A).1. formule

Le salaire horaire est défini selon la formule suivante:

SM	=	Salaire mensuel de base; (cf. article 13 a)
SF	=	Supplément pour allocation de famille;
IP	=	Indemnité pour service de permanence;
Y	=	Somme des 3 éléments qui précèdent (SM+SF+IP);
DTMT	=	Durée de travail mensuelle théorique en vigueur
Y		
-----	=	SH (salaire horaire)
DTMT		

17 A).2. durée de travail mensuelle théorique

La durée de travail mensuelle théorique est de 164,35 heures.

17 B). supplément pour travail de dimanche

Définition: Par travail de dimanche on entend le travail exécuté entre 6 heures du dimanche matin et 6 heures du lundi matin (HD). Le salarié a droit pour chaque heure travaillée le dimanche à son salaire horaire conventionnel avec un supplément de 70%.

Formule de majoration: $SH \times HD \times 1,7 = Z \text{ euros}$

Si les heures travaillées un dimanche sont compensées par un repos correspondant en semaine, seul le supplément de 70% est dû:

F o r m u l e de **supplément**: $SH \times HD \times 0,7 = Z \text{ euros}$

17 C). supplément pour travail de jour férié légal

Indépendamment de leur conversion en jours de congé conventionnels selon les stipulations de l'article 11.A).2., les jours fériés légaux travaillés donneront droit aux suppléments pour travail de jour férié légal.

Définition: Par travail de jour férié légal on entend le travail exécuté entre 6 heures du matin du jour férié légal et 6 heures du lendemain matin (HF).

Le salarié a droit à son salaire normal conventionnel pour toute la journée. Il a droit en outre:

- 1) à la rémunération des heures effectivement prestées,
- 2) à une majoration de 100% des heures de travail sub 1).

F o r m u l e de majoration: $SH \times HF \times 2 = Z \text{ euros}$

Si le jour férié légal travaillé tombe sur un dimanche, les majorations sont cumulables :

Formule de majoration : $SH \times HF \times 2,7 = Z \text{ euros}$

Si les heures travaillées un jour férié légal sont compensées par un repos correspondant payé en semaine, seul est dû le supplément de 100% sur la rémunération des heures effectivement prestées:

F o r m u l e de supplément: $SH \times HF \times 1 = Z \text{ euros}$

Si les heures travaillées un jour férié légal tombant sur un dimanche sont compensées par un repos correspondant à une journée de travail payé en semaine, seul est dû le supplément de 170% sur la rémunération des heures effectivement prestées:

F o r m u l e de supplément: $SH \times HF \times 1,7 = Z \text{ euros}$

Si les heures travaillées un jour férié légal tombant sur un dimanche sont compensées par un repos correspondant à deux journées de travail payé en semaine, seul est dû le supplément de 70% sur la rémunération des heures effectivement prestées:

F o r m u l e de supplément: $SH \times HF \times 0,7 = Z \text{ euros}$

17 D). supplément pour travail de nuit

Définition: Le terme « nuit » s'étend de 22 heures au lendemain matin 6 heures. Des dérogations à cette règle sont possibles en ce sens que le travail de nuit, rémunéré comme tel, peut être étendu au-delà des heures travaillées

entre 22 heures et 6 heures du lendemain matin (HN). Le salarié, a droit pour chaque heure travaillée la nuit, à son salaire horaire conventionnel avec un supplément de 20%.

F o r m u l e de supplément: $SH \times HN \times 0,2 = Z \text{ euros}$.

Remarque: Les heures travaillées la nuit, un dimanche ou un jour férié légal donnent droit au cumul des suppléments ci-dessus.

Article 18 rémunération des heures supplémentaires

La rémunération des heures supplémentaires (HS) en vertu de l'article 7 de la présente convention se fait d'après la formule suivante:

$$SH \times HS \times 1,5 = Z \text{ euros}$$

Article 19 allocation de fin d'année

Le salarié bénéficie d'une allocation de fin d'année, payable avec le traitement du mois de décembre.

Le montant de cette allocation est égal à 100% du traitement de base dû pour le mois de décembre.

Par traitement de base au sens du présent article, il y a lieu d'entendre le traitement tel qu'il résulte de l'application du tableau des carrières de la présente convention collective de travail augmenté le cas échéant des primes de responsabilité, respectivement des primes de fonction.

Le salarié entré en service en cours d'année reçoit autant de douzièmes du pourcentage prévu du traitement de base du mois de décembre qu'il a presté de mois depuis son entrée.

Le salarié qui quitte le service en cours d'année pour des raisons autres que celles entraînant un licenciement pour faute professionnelle grave, reçoit autant de douzièmes du pourcentage prévu du dernier traitement mensuel qu'il a presté de mois de travail dans l'année.

Le droit à l'allocation de fin d'année ne naît qu'à partir d'un minimum de 3 mois de travail prestés au cours de l'année en question dans les établissements membres de la FHL.

La gestion du paiement de l'allocation de fin d'année est fixée par le règlement d'application du 12 décembre 1995 de la commission paritaire annexé à la présente convention (cf. annexe 6).

Article 20 allocation de famille

1) En dehors de son traitement, le salarié en service à la date du 1^{er} mars 2001 auprès d'un établissement membre de la FHL bénéficie ou pourra devenir bénéficiaire de l'allocation de famille durant toute la durée de son engagement auprès d'un établissement membre de la FHL, suivant les modalités d'attributions inscrites aux alinéas 2 à 10 du présent article.

2) L'allocation de famille est égale à 8,1 pour cent du traitement de base avec un minimum de 25 et un maximum de 29 points indiciaires.

Pour les salariés travaillant à temps réduit l'allocation de famille ainsi déterminée est calculée proportionnellement à leur durée de travail. Les salariés bénéficiant d'un congé sans solde n'ont pas droit à l'allocation de famille pendant la durée du congé.

3) A droit à l'allocation de famille:

a) le salarié marié, non séparé de corps, ou le salarié partenaire au sens de l'article 2 de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats;

b) le salarié veuf, séparé de corps judiciairement, divorcé ou dont le partenariat a été dissous au sens de l'article 13 de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats, ainsi que le salarié célibataire:

- s'il a ou s'il a eu un ou plusieurs enfants à charge. Est considéré comme enfant à charge au sens de la présente disposition l'enfant légitime, l'enfant naturel reconnu ou l'enfant adoptif du salarié pour lesquels il touche ou a touché des allocations familiales;
- s'il contribue d'une façon appréciable à l'entretien d'un parent ou allié jusqu'au quatrième degré inclusivement vivant avec lui en communauté domestique ou s'il est tenu au paiement d'une pension alimentaire en vertu d'une décision judiciaire, sauf si l'allocation revient à l'autre conjoint ou partenaire en exécution de la disposition qui précède.

4) Le salarié de sexe masculin ou féminin, au service d'un établissement membre de la FHL, ne touche pas d'allocation de famille si le conjoint ou le partenaire répond

- soit à la définition d'agent public au sens de la loi du 20 mai 1983, telle qu'elle a modifié l'article 9.4. de la loi sur le régime des fonctionnaires de l'Etat,
- soit à la définition d'employé assimilé au fonctionnaire ou employé public,
- soit à la définition de fonctionnaire ou d'employé communal,
- soit à la définition d'ouvrier au service de l'Etat, de la Couronne, de la Chambre des Députés, du Conseil d'Etat, du Conseil Economique et Social, de Syndicats de communes, d'Etablissements publics placés sous la surveillance de communes, d'Administrations communales ainsi que de la Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois.

Dans le cas où le conjoint ou le partenaire travaille à temps réduit ou si le salarié de l'établissement membre de la FHL bénéficie de par sa rémunération d'une allocation de famille supérieure à celle que touche le conjoint ou le partenaire, l'établissement membre de la FHL verse à son salarié la différence entre l'allocation de famille telle que définie à l'alinéa 2 ci-dessus et l'allocation de famille dont bénéficie son conjoint ou son partenaire.

5) Lorsque les deux conjoints ou partenaires sont salariés d'un établissement membre de la FHL, l'allocation de famille est calculée sur la rémunération la plus élevée. Elle est versée pour moitié à chacun des deux conjoints ou partenaires par l'établissement employeur et aussi prise à charge pour moitié par chaque établissement employeur au cas où deux établissements sont impliqués.

6) Lorsque le conjoint ou le partenaire d'un salarié d'un établissement membre de la FHL exerce une fonction autre que celle de salarié relevant d'un établissement membre de la FHL et qu'il a droit de ce chef à une allocation identique ou analogue à l'allocation de famille, l'allocation payée au conjoint ou au partenaire du salarié de l'établissement membre de la FHL par un employeur étranger à la FHL est portée en déduction de l'allocation de famille qui revient au salarié de l'établissement membre de la FHL.

7) Le constat relatif à l'allocation identique ou analogue du conjoint ou du partenaire susvisé est établi au début de chaque année moyennant certificat à produire par chaque salarié d'un établissement membre de la FHL. La déduction une fois déterminée est maintenue pendant toute l'année. A défaut de production jusqu'au 15 janvier au plus tard du certificat requis ci-dessus, le paiement de l'allocation ne prend cours qu'à partir du mois ultérieur où le certificat aura été produit avant le 16 du mois en question.

Toutefois lorsque le droit à l'allocation de famille prend naissance seulement au cours d'une année, le constat susvisé est établi à ce moment-là moyennant certificat à produire au plus tard dans les 15 jours consécutifs à la naissance du droit. Dans ces conditions le bénéfice de l'allocation de famille prend cours à compter du premier jour du mois où le droit a pris naissance.

Les formulaires pour les certificats visés dans le présent article sont à la disposition du salarié au bureau du personnel de l'établissement membre de la FHL où il travaille.

8) Dans les cas du passage du salarié d'un échelon de traitement à un autre échelon, l'allocation calculée sur le nouveau traitement de base est accordée à partir du mois pour lequel ce traitement est dû.

9) Pour le salarié séparé de corps judiciairement ou divorcé, la situation acquise au 1er janvier 1986, date d'entrée en vigueur du présent article, reste garantie. Pour le salarié en service à la date d'entrée en vigueur du présent article, l'allocation de famille est maintenue en cas de décès du conjoint, même s'il n'a ou n'a pas eu un ou plusieurs enfants à charge.

- 10) En cas de conclusion d'un nouveau contrat de travail auprès d'un autre employeur membre de la FHL le salarié continue à bénéficier de son droit à l'attribution actuelle ou future de l'allocation de famille pour autant qu'il n'y ait pas de période d'interruption de service entre le terme de l'ancien contrat de travail et le début du nouveau contrat de travail.

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu à la date du 1^{er} mars 2001 pour quelque cause que ce soit, et notamment pour cause de congé sans solde ou de congé parental, restera soumis à l'application du présent article.

Le salarié dont l'entrée en service auprès d'un établissement membre de la FHL se situe après la date du 1^{er} mars 2001 et qui ne répond pas aux conditions définies aux alinéas qui précèdent, ne bénéficie pas du droit à l'attribution de l'allocation de famille.

Article 20 bis abolition de l'allocation de famille : régime intermédiaire

Il est introduit, un régime intermédiaire qui s'appliquera aussi longtemps qu'il subsiste de bénéficiaires réels ou potentiels du système de l'allocation de famille défini à l'article 20.

Chaque année, pour le 31 mars au plus tard, la commission paritaire effectuera le calcul comparatif suivant:

16, 195 - MOY PAF n-1

Explication:

16,195 :

Il a été arrêté de manière contractuelle, sur base d'un recensement effectué au 30.06.2000 auprès des établissements membres de la FHL, dûment contrôlé et approuvé par les organisations syndicales signataires de la présente convention collective de travail, que la moyenne effective de points indiciaires d'allocation de famille payés mensuellement par ETP (équivalent temps plein) engagés dans le secteur FHL correspond à 16,195 points indiciaires.

Cette moyenne de 16,195 points indiciaires restera invariable pendant toute la durée du régime intermédiaire et servira de base de référence pour le suivi des économies potentielles à réaliser.

MOY PAF n-1

Moyenne de points indiciaires d'allocation de famille payés par ETP engagés dans le secteur FHL pendant l'année civile précédant celle pendant laquelle le calcul doit être effectué .

MOY PAF n-1 = Total PAF n-1 / (nombre d'ETP moyen « actif » n-1 x 12)

Une différence est à faire entre ETP « actif » et ETP « en service ».

Sont à considérer comme « actifs » tous les ETP ayant eu au moins une heure de travail prestée rémunérée par leur employeur. Sont à considérer comme « en service » tous les ETP, actifs et inactifs, sous contrat de travail non suspendu par un congé sans solde ou un congé parental plein temps.

Le résultat positif du calcul comparatif est à considérer comme une économie réalisée par rapport à l'ancien régime d'allocation de famille.

Chaque année, au 30 juin, cette économie réalisée fera l'objet d'une distribution par ETP d'une surprime qui est ajoutée au pécule de vacances inscrit à l'article 21 de la présente CCT. Le montant annuel par ETP de la surprime s'élève à :

$$12 \times (16,195 - \text{MOY PAF n-1}) \times \text{nombre ETP moyen « actif » n-1}$$

$$\text{nombre ETP moyen « en service » n-1}$$

Le salarié reçoit autant de douzièmes du montant prédéfini qu'il a presté de mois entiers en cours de l'année civile n-1 auprès d'un (des) établissement(s) membre(s) de la FHL. Le taux moyen d'occupation qui est calculé dans le cadre du paiement de l'allocation de fin d'année sera utilisé pour proratiser le paiement de la surprime.

La gestion du paiement de la surprime est fixée par le règlement d'application du 5 juillet 2001 de la commission paritaire annexé à la présente convention (cf. annexe 7).

À partir de l'année au cours de laquelle le calcul comparatif prédéfini constate que $16,195 - \text{MOY PAF } n-1 = 16,195$, c'est-à-dire lorsque $\text{MOY PAF } n-1 = 0$, il sera mis définitivement un terme à l'application du régime intermédiaire. A partir de cette date, la surprime annuelle par ETP s'élève définitivement à 194,34 points indiciaires.

Article 21 pécule de vacances

Chaque année au 30 juin, chaque salarié bénéficie d'une allocation dite « pécule de vacances ».

Le montant du pécule s'élève à 96 points indiciaires à partir du pécule 2013.

En 2017, le montant du pécule de vacances s'élève à 94 points indiciaires.

A partir de 2018, le montant du pécule de vacances s'élève à 83 points indiciaires.

Le salarié reçoit autant de douzièmes des montants prédéfinis qu'il a presté de mois entiers en cours de l'année civile n-1 auprès d'un (des) établissement(s) membre(s) de la FHL. Le taux moyen d'occupation qui est calculé dans le cadre du paiement de l'allocation de fin d'année sera utilisé pour proratiser le paiement du pécule de vacances.

Le droit au pécule de vacances ne naît qu'à partir d'un minimum de 3 mois de travail prestés au cours de l'année en question dans les établissements membres de la FHL.

La gestion du paiement du pécule de vacances est fixée par le règlement d'application du 5 juillet 2001 de la commission paritaire annexé à la présente convention (cf. annexe 7).

Article 22 masse d'habillement

La masse d'habillement est de 3,7184 euros / mois (indice 100).

Pour les établissements mettant à disposition de leurs salariés la tenue de travail et assurant également l'entretien de celle-ci, un règlement interne à élaborer entre la direction et la délégation du personnel arrêtera les modalités spécifiques quant à la quantité, la qualité et la fréquence de l'entretien de la tenue de travail. Le règlement arrêtera également les catégories de salariés pour lesquelles les souliers feront partie de la tenue de travail.

Article 23 valeurs des avantages en nature

La valeur des avantages en nature, énumérés ci-après, dont peuvent bénéficier les salariés et qui sont à porter, le cas échéant, en diminution des salaires mensuels nets, est définie sur base des dispositions légales et réglementaires en vigueur (règlement grand-ducal du 28 décembre 1990 portant exécution de l'article 104, alinéa 3 de la loi du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu tel qu'il a été modifié).

a) un petit déjeuner	0,75
b) un repas principal de midi ou du soir	2,80
c) un repas de midi ou du soir consistant en une simple collation	1,25
d) logement par mois en chambre individuelle	24,7894 à 111,5521
e) logement par mois en chambre à deux lits ou à plusieurs lits	16,9559 à 61,9734
f) prix mensuel pour pension complète avec chambre individuelle	112,9532 à 205,7516
g) prix mensuel pour pension complète avec chambre à deux ou plusieurs lits	112,9532 à 156,1729

Le prix de location des studios et appartements peut être fixé librement par chaque établissement dans les limites des dispositions légales de bail à loyer.

Au cas où un des montants ci-dessus sera modifié par règlement ministériel portant fixation de la valeur moyenne des rémunérations en nature en matière de retenue d'impôt sur les salaires, cette nouvelle valeur sera appliquée automatiquement.

Le salarié actif dont l'état de santé exige un traitement stationnaire, dûment motivé par un certificat médical, sera hospitalisé dans une chambre à un lit de l'établissement dont il fait partie, dans la mesure où l'état d'occupation des chambres le permet, sans que cette hospitalisation ne donne lieu à un supplément de facturation sur le prix de la journée. Au cas où l'intéressé touchera une indemnité de la part de la Caisse Médico Chirurgicale pour son hospitalisation dans une chambre à un lit, il doit céder cette indemnité à l'établissement hospitalier concerné.

Il est précisé qu'il doit s'agir d'un traitement en milieu hospitalier au sens de l'article 17 alinéa 1^{er} point 9 du Code de la Sécurité Sociale. Le bénéfice de cette gratuité d'hospitalisation ne s'étend pas aux membres de la famille du salarié.

La participation de l'assuré à l'entretien en milieu hospitalier (part patient), fixée par disposition légale ou réglementaire, est à charge du salarié.

Chapitre 3 obligations des salariés et sanctions

Article 24 obligations des salariés

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.

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

Tous les salariés sont soumis à la stricte observation du secret professionnel.

L'acceptation de tout emploi en dehors de celui à l'établissement hospitalier est subordonnée à l'accord écrit de la direction, l'intéressé et la délégation du personnel entendus en leurs avis préalables.

Article 25 protection contre le harcèlement à l'occasion des relations de travail

25 A). protection contre le harcèlement sexuel

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

Constitue un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail au sens du livre II, titre IV, chapitre V du Code du Travail relatif au harcèlement sexuel tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne au travail, lorsqu'une des trois conditions suivantes est remplie :

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

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

Le salarié qui s'est rendu coupable d'un acte de harcèlement sexuel vis-à-vis d'un collègue de travail ou vis-à-vis de toute autre personne rencontrée dans l'exercice de son travail est passible, conformément à l'article 26 de la présente convention collective, d'une sanction disciplinaire.

25 B). protection contre le harcèlement moral

25 B).1. protection du salarié contre le harcèlement moral

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral. Est considéré comme constitutif d'un harcèlement moral tout comportement qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (Dir. 2000/78/CE).

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

25 B).2. prévention et lutte contre le harcèlement moral

En vue de la prévention et de la lutte contre le harcèlement moral, le comité mixte d'entreprise ou, à défaut, la délégation du personnel et la direction statuant suivant les mécanismes de prise de décision tels qu'applicables devant le comité mixte, arrêtera un catalogue de mesures à prendre. Ces mesures devront obligatoirement inclure des dispositions concernant le suivi des cas de harcèlement moral ainsi que l'évaluation des mesures prises.

25 B).3. assistance aux personnes concernées par des actes de harcèlement moral

En vue de garantir une assistance aux personnes concernées par des actes de harcèlement moral, le comité mixte d'entreprise ou, à défaut, la délégation du personnel et la direction statuant suivant les mécanismes de prise de décision tels qu'applicables devant le comité mixte, arrêtera des dispositions d'assistance externe et/ou interne et proposera un budget y relatif.

Le salarié est libre d'accepter ou de refuser ces propositions et de choisir, le cas échéant, ses propres mesures d'assistance, dont les frais ne seront pas supportés par l'employeur.

25 B).4. gestion des conflits

Une commission « harcèlement moral » est instituée dans chaque établissement. Cette commission est composée paritairement de deux représentants de l'employeur, désignés par la direction, et de deux représentants des salariés, désignés par la délégation (chaque fois un membre effectif et un membre suppléant). Les membres de cette commission doivent avoir reçu une formation en matière de harcèlement moral et de médiation. Ils sont librement révocables (par la direction pour les représentants de l'employeur, par la délégation pour les représentants des salariés), tant temporairement qu'à titre définitif.

La commission procède à une analyse des faits qui lui sont reportés soit directement soit par personne de confiance interposée pour déterminer s'ils sont constitutifs d'un acte de harcèlement moral. Pour ce faire, elle a le droit de s'entretenir avec toutes les personnes directement et/ou indirectement concernées par les faits incriminés.

La commission pourra mener des entretiens individuels ou de groupe afin de mettre un terme à la situation ressentie comme harcèlement. La victime et l'auteur présumés peuvent se faire assister lors de ces entretiens par une personne de confiance. La commission pourra, en cas de besoin, se faire assister par un expert, sous réserve d'un accord préalable de la direction sur les moyens financiers et les mécanismes de choix de l'expert.

Par rapport au régime de la preuve, dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement mais sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Pour chaque saisine, la commission rédige un rapport circonstancié qui inclut obligatoirement une recommandation de sanction à l'égard de l'auteur pour autant qu'il y ait eu harcèlement.

Les membres de la commission doivent traiter d'une manière très confidentielle toute information reçue, ainsi que le contenu du rapport circonstancié transmis à la direction.

La direction décide en dernier lieu de la sanction à prononcer. A l'égard des auteurs salariés, les sanctions sont celles prévues à l'article 26 de la présente CCT dans le respect des procédures du même article 26.

25 B).5. révision des dispositions en matière de harcèlement

Pour autant que le législateur luxembourgeois adopte un texte définitif relatif à la protection contre le harcèlement moral, les dispositions de la présente CCT feront d'office l'objet d'une révision au niveau des travaux de la commission paritaire prévue par la présente convention collective.

Article 26 sanctions

En cas de manquement répété à la déontologie professionnelle, aux prescriptions de la présente convention ou au règlement interne de l'établissement, le salarié est passible de sanctions disciplinaires. La sanction sera adaptée à la gravité de la faute disciplinaire.

Toute sanction est prononcée par la direction après qu'elle a entendu l'intéressé en présence d'un représentant de la délégation du personnel concernée, ou si l'intéressé le demande en accord avec la délégation du personnel concernée, en présence d'un représentant d'un des syndicats signataires de la présente convention.

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 échelon 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 légales relatives à l'entretien préalable.

Article 27 commission paritaire de la convention

La commission paritaire comprend six membres de la FHL et six membres des syndicats signataires de la présente convention collective de travail. Cette commission aura pour mission de connaître des problèmes qui pourraient être soulevés par l'application de la convention et de proposer les procédures des conventions collectives à conclure pour l'avenir.

La commission paritaire supervise et coordonne l'élaboration des périodes de référence mensuelles suivant les principes retenus.

La commission paritaire est chargée du suivi des mesures qualitatives introduites dans la CCT FHL. Elle pourra en vue des négociations de renouvellement des CCT FHL suivantes élaborer des recommandations pour une réforme des mesures.

La commission paritaire se réunit au moins une fois par an ou à la demande d'une des deux parties. Les demandes de convocation doivent être accompagnées d'une documentation explicite concernant les points à traiter. La commission paritaire doit se réunir au plus tard 1 mois après demande de convocation susmentionnée. Le secrétariat de la commission est assuré par la FHL.

Article 28 méthode de calcul pour la détermination des « volumes » à valoriser dans le cadre des futurs renouvellements de la 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 leur 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 CCT FHL.

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 mesures liées directement à la masse salariale (ENVCT) :

- 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 autres mesures (ENVCTbis) :

- 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, respectivement lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail.

Parenthèse quant à la méthode de calcul transposant et chiffrant les incidences des adaptations catégorielles et générales de 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 CCT FHL.

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 et EVOLCCTbis.

Les taux d'évolution des EVOLFP, appliqués aux paramètres mentionnés ci-avant, détermineront les EVOLCCT et EVOLCCTbis 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 et EVOLCCTbis) à renouveler.

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

A. Calcul de l'ENVCT :

Par rapport aux transpositions des augmentations de la masse salariale pouvant être décidées dans la fonction publique, il est retenu ce qui suit pour les conventions collectives de travail postérieures au 31 décembre 2005 :

- Les CCT FHL prévoient, pour la 1^{ère} et, le cas échéant, la 2^{ème} année de validité de la CCT FHL, des augmentations de la masse salariale identiques à celles dans la fonction publique (FP), pour les mêmes années civiles.
- Les CCT FHL prévoient en outre, pour la 1^{ère} année de validité, une prime équivalente à l'augmentation accordée dans la fonction publique au cours de l'année civile précédente (précédant la 1^{ère} année de validité), avec les intérêts de retard. Les intérêts de retard sont calculés sur base de la moyenne du taux directeur principal tel que fixé par la Banque Centrale Européenne.
- L'affectation des augmentations et de la prime est décidée d'un commun accord des parties.

Exemple d'application :

Année	N	N+1	N+2	N+3	N+4	N+5	N+6	N+7	N+8
FP	100	102	104	106	107	108	109		
FHL	100	100	104 +(2+i)	106	106	108 (+1+i)	109	109	

B. Calcul de l'ENVCTbis :

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'EVOLCCTbis.

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

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 EVOLCCTbis. Ces

EVOLCCTbis feront alors partie intégrante de la ou des enveloppe(s) annuelle(s) prévue(s) pour la convention collective de travail en voie de négociations.

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.

Article 29 formation professionnelle continue

La formation professionnelle continue comprend toutes les activités de formation ou d'enseignement, à l'exclusion de l'enseignement ou de la formation scolaires, pour les salariés du champ d'application de la CCT FHL ayant pour objet :

- le maintien ou l'adaptation de la qualification du salarié par la mise à niveau de ses compétences professionnelles aux évolutions générales et spécifiques de sa profession respectivement de sa fonction de travail,
- le recyclage du salarié en vue d'accéder à une autre activité professionnelle ou de pouvoir réorienter sa perspective professionnelle,
- la promotion du salarié par le biais de sa préparation à des fonctions de travail plus exigeantes ou à des fonctions à plus grande responsabilité par la mise en valeur des compétences ou potentiels non-utilisés.

Chaque salarié, indépendamment de son sexe, de son statut, de sa profession ou de sa fonction de travail et de l'ancienneté de service bénéficie :

- du droit d'accès à la formation dans le cadre du plan de formation de l'établissement,
- ainsi que du droit à l'accès à des actions de formation qui se situent en dehors des priorités de formation de l'établissement et qui ont un lien direct avec le poste, la profession exercée ou la fonction de travail occupée par le salarié.

Sans préjudice des obligations légales ou réglementaires en la matière en vigueur ainsi que du dispositif général fixé à la présente convention collective de travail, la compétence de décision relative à l'organisation de la formation professionnelle continue au niveau de chaque établissement est attribuée au comité mixte d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, à la commission paritaire pour la formation. Cette dernière est composée paritairement de 3 membres de la direction et de 3 membres de la délégation du personnel.

En vue de la réalisation des objectifs de la valorisation de la qualification professionnelle des salariés et de l'évolution générale et spécifique des activités de l'établissement, l'organe compétent de chaque établissement :

- procède à l'analyse détaillée des objectifs et des besoins aussi bien des différents services et lieux d'activité, que des différentes fonctions de travail ou exercices professionnels des salariés. Cette analyse inclut le relevé des propositions et des demandes de formation introduites par les salariés ;
- établit sur base de cette analyse le plan de formation de l'établissement ainsi que le plan de financement relatif. Il peut incorporer des offres de formation visant l'acquisition de nouvelles connaissances générales ou professionnelles qui ne sont pas nécessairement liées de façon directe ou immédiate avec les postes, les professions exercées ou les fonctions de travail occupées par les salariés ;
- dresse périodiquement un bilan quant à l'exécution du plan de formation, compare les résultats obtenus aux objectifs donnés et décide, le cas échéant, les modifications ou rectifications devenues nécessaires. Il évalue la qualité des formations dispensées par les formateurs ou les organismes de formation ;
- dresse annuellement le budget ainsi que le bilan financier de la formation ;
- fixe un règlement interne en relation avec le fonctionnement et l'organisation de la formation professionnelle continue. Ce règlement précise
 1. les principes régissant les droits de participation des salariés aux actions de formation et les procédures d'inscription relatives
 2. les procédures d'autorisation en rapport avec les propositions et les demandes de formation émanant des salariés
 3. la périodicité de la formation professionnelle continue pour le salarié
 4. la procédure du règlement de conflits et de litiges qui peuvent surgir au niveau de l'organisation de la formation ou de l'exécution du plan de formation

5. les principes de fonctionnement de la formation professionnelle continue dans le cadre du dispositif de l'organisation du temps de travail fixé à la convention collective de travail

- exerce la mission d'aplanir et de concilier les litiges et conflits relatifs à l'organisation de la formation et de l'exécution du plan de formation et de prendre les décisions afférentes. Il a l'obligation de traiter dans les meilleurs délais possibles les réclamations et les recours introduits par les salariés
- coordonne dans la mesure du possible ses actions de formation avec celles des autres établissements faisant partie du champ d'application de la convention collective et soutient activement les efforts entrepris en vue d'une coordination sectorielle de la formation professionnelle continue
- a la faculté d'instaurer sous sa direction des structures permanentes ou non au niveau de l'établissement ayant la mission de conseiller l'organe compétent quant à ses démarches futures dans le cadre de l'organisation de la formation professionnelle continue.

plan de formation

- définit les actions de formation directrices de l'établissement ainsi que les axes temporels relatifs. Tout en fixant des priorités de formation il évite dans la mesure du possible le recours à des actions ou à des programmes de formation à participation obligatoire. Il incorpore dans son offre les actions de formation qui se situent en dehors du champ prioritaire de la formation de l'établissement et qui ont un lien avec le poste, la profession exercée ou la fonction de travail occupé par le salarié.
- veille à ce que l'équité de l'offre et de la qualité des actions de formation et des programmes pédagogiques ainsi que la répartition des ressources financières à la formation professionnelle continue soit respectée en toute circonstance et en toute indépendance du sexe, de la nationalité, du statut, de l'ancienneté de service, des fonctions de travail et des professions des salariés de l'établissement.
- établit périodiquement l'offre et le programme détaillés des actions de formation qui sont communiquées aux salariés et qui indiquent
 1. les objectifs de formation et les populations cibles ainsi que le nombre des participants
 2. l'éventuelle structure modulaire à unités capitalisables d'une formation
 3. les calendriers et les horaires et les durées de formation
 4. les formateurs ou organismes de formation
 5. l'agrément ministériel pour les formations spécifiques à l'exercice des professions de santé
 6. les modalités d'inscription et de participation
 7. la certification de fréquentation ou d'épreuve de connaissances

Les frais engagés par l'établissement dans le cadre du financement de la formation, frais de séjours et de déplacement sont non-remboursables.

Ceci n'exclut pas des clauses de partage des frais ou de cofinancement lorsque celles-ci sont explicitement communiquées aux salariés lors de la communication des offres de formation programmées ou lorsque celles-ci sont éventuellement exigées par l'organe compétent en vue de l'autorisation de formations demandées par les salariés en dehors du plan de formation établi.

De telles clauses doivent être préalablement fixées par écrit et signées entre parties au contrat de participation. En aucun cas l'établissement peut obliger les salariés à participer à des formations prévoyant un partage des frais.

Néanmoins le salarié est appelé à rembourser des frais de formation déjà engagés ou perdus en cas d'absence sans excuse ou motif valable du salarié à une action de formation pour laquelle il avait signé un contrat de participation.

Nul salarié ne peut être obligé à participer à une action de formation au cours d'une période de congé de quelque nature que ce soit.

Les dispositions légales prévues pour la formation continue dans les professions de santé seront étendues à d'autres collaborateurs si le besoin s'en fait sentir.

Article 30 association pour la Formation Professionnelle Continue dans le secteur hospitalier

Il est décidé d'un commun accord entre les parties contractantes de constituer une Association pour la Formation Professionnelle Continue dans le secteur hospitalier dénommée Centre de Formation Professionnelle Continue Dr

Robert Widong, en abrégé CFPC Dr Robert Widong, asbl. Les pouvoirs de décision de l'association ainsi que la composition de son conseil d'administration devront fonctionner sur base de critères de parité entre la FHL d'une part et les organisations syndicales signataires de la présente convention collective d'autre part.

Le financement de l'association se fera par le biais

- a) d'une cotisation sociale annuelle prélevée dans le cadre de la part patronale pour chaque salarié équivalant à 0,05 % de sa rémunération annuelle cotisable ;
- b) d'une contribution annuelle de la part de la FHL équivalant à 0,05 % de la masse salariale annuelle cotisable des établissements membres de la FHL.

L'association assurera la promotion et la coordination de la formation professionnelle continue des salariés auprès des établissements membres de la FHL.

Le fonctionnement et les attributions plus spécifiques de cette association ont été déterminés d'un commun accord entre les parties signataires dans le cadre des statuts du CFPC Dr Robert Widong.

Article 31 actions d'évaluation

1. Cas d'ouverture

Le comité-mixte d'entreprise, à défaut la direction et la délégation du personnel statuant suivant les mécanismes de prise de décision tels qu'applicables devant le comité mixte, décident de l'introduction, du maintien, de la modification ou de l'abrogation

- a) d'actions d'évaluation dans le cadre de l'appréciation d'un salarié pendant le cours de la période d'essai d'un contrat de travail,
- b) d'actions d'évaluation dans le cadre de l'appréciation d'un salarié pendant le cours de la durée d'un contrat de travail à durée déterminée au cas où le salarié en question se déclare intéressé à se voir proposer un contrat de travail à durée indéterminée au sein de l'établissement au terme du contrat de travail à durée déterminée,
- c) de procédures d'examen et d'appréciation spécifiques à la sélection de candidats postulant à des fonctions ou à des postes de responsabilité hiérarchique déterminés au sein de l'établissement.
- d) d'actions d'évaluation et d'analyse en vue de garantir des services publics de qualité et de dépister les besoins d'adaptation ou d'acquisition des connaissances professionnelles dans le cadre de l'organisation de la formation professionnelle continue.

Cependant l'application de méthodes ou d'instruments d'évaluation standardisés ou non qui établissent ou qui permettent d'établir un classement individuel du salarié quant à

- 1. sa productivité ou son résultat de travail,
- 2. ses connaissances professionnelles pratiques ou théoriques,
- 3. sa conduite ou attitude de travail

par rapport à une population théorique ou réelle de personnes ou par rapport à un critère d'évaluation préétabli, n'est pas permise.

2. Principes généraux:

Des accords écrits fixent

- a) les décisions en rapport avec l'introduction, du maintien, de la modification ou de l'abrogation des actions d'évaluation ainsi que
- b) la description des instruments et des procédures choisies.

Le comité-mixte d'entreprise, à défaut la direction et la délégation du personnel statuant suivant les mécanismes de prise de décision tels qu'applicables devant le comité mixte, surveillent les actions d'évaluation et ils exercent le

pouvoir de décision quant au choix des procédures ou instruments relatifs aux actions d'évaluation et quant à la nomination ou à la révocation des personnes auxquels est délégué la mission d'évaluer.

Les procédures, les instruments et les actions d'évaluation doivent être conçus ou organisés de sorte à garantir de la meilleure façon possible la transparence, l'impartialité et l'équité de l'évaluation et de l'interprétation des résultats.

Des sujets d'ordre personnel ou privé d'un salarié ne sont pas traités. Des antécédents professionnels négatifs connus ou présumés ne doivent pas influencer sur l'interprétation des résultats.

Le support écrit en rapport avec une action d'évaluation d'un salarié doit être porté à la connaissance de celui-ci et le salarié a le droit de s'exprimer par écrit ou oralement sur l'action d'évaluation ainsi que sur les différentes appréciations et conclusions. Les prises de position du salarié sont jointes à son dossier d'évaluation. Une copie intégrale de ce dernier est remise au salarié.

Les données de l'action d'évaluation d'un salarié tombent sous le secret professionnel. Seules les personnes officiellement mandatées à décider de l'embauche respectivement de la promotion du salarié (points a., b. et c. des cas d'ouverture de l'action d'évaluation) sont autorisées à connaître le dossier d'évaluation.

Au terme des périodes à l'essai non-concluantes d'un contrat de travail, respectivement au terme d'un contrat à durée déterminée, le dossier d'évaluation et toutes les copies de celui-ci en possession de l'établissement ou de personnes autorisées à en avoir connaissance sont détruites sous la responsabilité de la direction de l'établissement.

Il n'est pas admis de demander au salarié de présenter sa copie du dossier d'évaluation ou de lui demander de fournir des informations afférentes à tout autre moment de sa carrière professionnelle.

En cas d'une procédure d'embauche d'un salarié il n'est pas permis de demander au postulant la présentation d'un dossier d'évaluation établi lors de son service auprès d'un ou d'autres établissements ainsi que de s'informer dans ce sens auprès du salarié ou auprès d'un établissement.

Article 32 la commission de sécurité

Une commission de sécurité est installée au sein du secteur hospitalier ayant comme but l'échange des vues dans ce domaine. Elle est composée de préposés à la sécurité représentant les établissements hospitaliers ainsi que des représentants à la sécurité représentant les syndicats. Les modalités de fonctionnement sont définies par la commission paritaire.

Article 33 Service Interentreprises de Santé au Travail (SIST)

Certaines missions et orientations et certaines modalités relatives au fonctionnement du Service Interentreprises de Santé au Travail seront déterminées par les partenaires sociaux.

Article 34 préretraite-solidarité

Le bénéfice de la préretraite-solidarité est accordé aux salariés des établissements dans les conditions du livre V, titre VIII, chapitre 1^{er} du Code du Travail sur la préretraite-solidarité. Les critères de priorité pour l'admission à la préretraite seront établis au sein de chaque établissement en vertu des dispositions du Code du Travail.

Article 35 droit d'affichage

Le droit d'affichage de publications syndicales aux endroits prévus appartient aux seuls syndicats contractant de la convention collective de travail ainsi qu'à ceux qui sont représentés dans la délégation du personnel. Information préalable de tout affichage doit être donnée à la direction de l'établissement.

Article 36 protection de l'emploi et de la condition sociale

1. En cas

- de reprise d'un établissement membre de la FHL par un autre employeur membre de la FHL,
- de reprise d'un service d'activité d'un établissement membre de la FHL par un autre employeur membre de la FHL,
- de reprise d'un service d'activité d'un établissement membre de la FHL par un autre employeur non-membre de la FHL,
- de fusion entre deux ou plusieurs établissements membres de la FHL,
- de fusion entre au moins un établissement membre de la FHL avec un ou plusieurs employeurs non-membres de la FHL,

des licenciements collectifs ou individuels pour un motif non inhérent à la (aux) personne(s) du (des) salarié(s) en service auprès d'un employeur membre de la FHL à la date de la reprise ou de la fusion ne sont pas admis pour une durée de 10 (dix) ans à partir de la date de la reprise ou de la fusion. Le salarié est protégé dans tous ses droits contractuels et conventionnels.

En cas de fusion entre au moins un établissement membre de la FHL avec un ou plusieurs employeurs non-membres de la FHL, la fusion d'établissement doit entraîner l'adhésion de l'établissement à la convention collective de travail FHL.

2. En cas de synergies entre deux ou plusieurs employeurs membres de la FHL

des licenciements collectifs ou individuels pour un motif non inhérent à la (aux) personne(s) du (des) salarié(s) ne sont pas admis pour une durée de 10 ans à partir de la date de la synergie. Le salarié est protégé dans tous ses droits contractuels et conventionnels.

Nul salarié ne peut en principe être obligé à changer l'établissement de son affectation en cas de transfert de poste d'activité ou de service d'activité réalisé dans le cadre d'une démarche de synergie, sauf dans les cas où le salarié, en raison de sa qualification mono-disciplinaire, ne pourrait être affecté à aucun autre poste par mutation interne dans l'établissement de son affectation. Au cas où des mutations internes s'imposent, le comité mixte d'entreprise ou à défaut la direction et la délégation du personnel fixent les modalités de celles-ci et proposent aux salariés concernés les formations professionnelles continues nécessaires dans le cadre de l'adaptation à la nouvelle situation de travail. Ces formations sont mises en compte comme temps de travail. Le salarié est libéré de tous frais de formation.

3. En cas de fermeture d'un service d'activité d'un établissement membre de la FHL dont les prestations seront assumées par une firme externe

Aucun salarié ne sera licencié dans les établissements occupant plus de 100 salariés. Les emplois de ces salariés seront garantis par des mutations internes sans perte de revenu. Le comité mixte d'entreprise ou à défaut la direction et la délégation du personnel fixent les modalités de celles-ci et proposent aux salariés concernés les formations professionnelles continues nécessaires dans le cadre de l'adaptation à la nouvelle situation de travail. Ces formations sont mises en compte comme temps de travail. Le salarié est libéré de tous frais de formation.

Dans les établissements 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 conformément aux stipulations en vigueur de la présente convention collective de travail. Les salariés concernés bénéficient en tous cas d'une priorité à l'embauche auprès de leur ancien employeur pour une durée de cinq ans.

Article 37 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 du Travail, les représentants élus des organisations syndicales signataires de la convention collective de travail disposent des droits énumérés suivants :

- d'un crédit global de 50 heures par mois à répartir aux membres du groupe salarial du comité mixte suivant le résultat des organisations syndicales signataires lors des élections sociales. Ce crédit est mis à disposition pour les travaux d'analyse et de préparation ainsi que pour les réunions ou formations syndicales en rapport avec l'activité du comité mixte. La gestion du crédit se fait sur base d'un décompte mensuel ou annuel.
- d'un crédit de 38 heures par an par chaque délégué effectif ou suppléant du personnel des organisations syndicales signataires élu lors des élections sociales. Ce crédit est mis à disposition pour la formation syndicale ainsi que pour les réunions des instances statutaires des syndicats signataires. La gestion du crédit se fait sur base d'un décompte annuel.
- d'un crédit de 38 heures par mandat pour chaque délégué effectif du personnel des organisations syndicales signataires élu lors des élections sociales. Ce crédit est mis à disposition pour la formation continue visant l'acquisition des connaissances et des aptitudes en matière informatique et de télécommunication. La gestion du crédit se fait sur base d'un décompte pluriannuel. Les frais de cours de formation incombent à l'employeur jusqu'à concurrence des montants des frais normalement engagés pour le financement de formations comparables.

Le président de chaque délégation du personnel est obligé de veiller, comme un chef de service, au bon et loyal emploi des crédits d'heures accordés aux représentants élus. Le président de chaque délégation signera responsable suivant les procédures en vigueur dans les établissements respectifs.

Les établissements membres de la FHL s'engagent à mettre à la disposition de leurs délégations respectives un équipement standard, un meuble de bureau ainsi que du matériel standard de bureau. Ceci inclut les moyens informatiques et de télécommunication dont la liste est établie et adaptée régulièrement par la commission paritaire de la convention collective de travail (cf. annexe 8).

En outre, les délégations bénéficieront d'un fonds de roulement à hauteur de maximum 0,0065 % de la masse salariale de l'établissement, réparti suivant le résultat des élections sociales.

Dans la mesure du possible, les établissements mettent à disposition des délégations du personnel un local de bureau.

Concernant l'élaboration du budget et la négociation annuelle du budget avec la CNS, chaque établissement est tenu d'élaborer des règles d'organisation au sein du Comité mixte, et à défaut, d'un commun accord avec la délégation du personnel, relatives à la participation des représentants élus à cette procédure.

Article 38 dispositions nulles

Est nulle de plein droit toute disposition qui serait de nature à rendre moins avantageuses les conditions existant au moment de la signature de la présente convention. Il est loisible aux parties d'y apporter des stipulations complémentaires, à condition qu'elles soient plus favorables aux salariés.

Article 39 assurance responsabilité civile

Chaque établissement transmettra une copie du contrat de l'Assurance Responsabilité Civile Professionnelle à sa délégation du personnel.

Article 40 organigramme

Chaque établissement transmettra l'organigramme hiérarchique à sa délégation du personnel.

Article 41 traduction du texte coordonné

Le nouveau texte coordonné est traduit en langue allemande. Pour les problèmes d'interprétation, seul le texte français est d'application.

Article 42 bonification d'ancienneté

Les stipulations de l'article 14 B). en relation avec la bonification d'ancienneté, ne peuvent porter préjudice aux droits acquis des salariés en service avant le 31.12.1990.

Article 43 plate-formes paritaires

43 A). service de permanence : limites supérieures

Il a été décidé de créer une plate-forme paritaire pour discuter l'introduction d'une réglementation fixant des limites supérieures en rapport avec les heures de disponibilité de service respectivement de travail effectif dans le cadre du service de permanence. Les conclusions de la plate-forme paritaire seront intégrées dans les négociations pour la prochaine convention collective de travail applicable aux salariés occupés dans les établissements membres de la FHL. Les travaux de la plate-forme « service de permanence » sont prolongés pour la durée de la présente CCT.

43 B). temps de travail réduit pour les salariés quinquagénaires

En vue de l'introduction dans la CCT d'un système de temps de travail réduit pour les salariés quinquagénaires, les parties signataires ont convenu d'établir au sein de la commission paritaire le dispositif et la méthodologie relatifs à ce système. La méthodologie devra répondre aux paramètres suivants:

- l'équilibre financier de la mesure envisagée pour les établissements membres de la FHL ;
- l'efficacité de la gestion des services par les directions concernées ;
- la définition des critères d'accès au droit.

La Commission paritaire établira la méthodologie sus indiquée et évaluera si elle répond aux paramètres 1 à 3 pour l'introduction du système de temps de travail réduit pour les salariés quinquagénaires. Seule une évaluation positive des points 1 à 3 induira la mise en place du système.

Si un ou plusieurs des éléments liés aux paramètres 1 à 3 devaient évoluer ultérieurement à la mise en place du système, la commission paritaire réexaminera celui-ci afin de l'adapter aux nouvelles exigences. Les travaux de la plate-forme « temps de travail réduit pour salariés quinquagénaires » sont prolongés pour la durée de la présente CCT.

43 C). rémunération par fonction et revalorisation des carrières

Vu l'évolution des contenus au niveau des différents enseignements, et notamment l'évolution générale décidée par le législateur du niveau d'études et des diplômes de certaines professions de la santé,

Vu ainsi la revalorisation des études en 1995 de l'assistant technique médical et de l'infirmier de la division des professions de santé et des professions sociales du cycle supérieur du régime technique de l'enseignement secondaire technique menant depuis lors à l'obtention du diplôme de fin d'études secondaires techniques,

Vu la revalorisation des études de l'aide-soignant menant depuis lors à l'obtention du certificat d'aptitude technique professionnelle,

vu que cette évolution générale décidée par le législateur du niveau d'études et des diplômes de ces professions de la santé n'est pas jusqu'à ce jour considérée et reconnue par les lois sur les traitements des fonctionnaires de l'Etat,

vu la déclaration gouvernementale de procéder à une révision de traitements des fonctionnaires de l'Etat et que cette révision devrait logiquement inclure le projet de la revalorisation des carrières de ces professions de santé ainsi que de leurs spécialisations,

vu l'importance du secteur hospitalier dans un contexte social et national,

vu l'opportunité d'améliorer l'équité interne des rémunérations et d'apprécier à leur juste valeur les (nombreuses) nouvelles fonctions qui ont été créées au cours des dernières années,

vu l'intention de la FHL et des syndicats signataires OGB-L et LCGB de sauvegarder à court et à moyen terme la paix sociale dans le secteur hospitalier et de respecter à cette fin l'article 28 de la présente convention collective de travail,

les partenaires sociaux signataires de la présente convention collective de travail

insistent sur la nécessité de promouvoir la sauvegarde et l'amélioration des perspectives de politique du personnel dans le domaine hospitalier luxembourgeois tout en tenant compte du contexte économique national,

décident de créer à cette fin une plate-forme paritaire « rémunération par fonctions et revalorisation des carrières » ayant comme mission :

- de compléter le système de rémunération actuel en intégrant, dans un premier temps pour certaines fonctions, des critères supplémentaires de pondération (en plus de ceux du niveau d'études de base et de l'ancienneté). Ces critères, au nombre de 6 à 8, seront choisis afin de refléter de la manière la plus appropriée l'environnement de travail du secteur hospitalier luxembourgeois.
- de réaliser les travaux relatifs aux étapes ci-dessous :
 1. Établir un inventaire des fonctions
 2. Établir une démarche de projet (priorisation des fonctions à analyser, planification des travaux et des ressources à mettre à disposition, etc.)
 3. Effectuer des simulations de modèles
 - Élaborer les profils de fonctions
 - Choisir les critères sus-mentionnés
 - Réaliser la pesée des fonctions
 - Classer les fonctions en catégories homogènes
 - Calcul d'impact du modèle
 4. Choix du modèle définitif
 5. Arrêter les mesures transitoires.

Le volet de la revalorisation des métiers / professions devra être pris en compte pour la pondération des critères retenus.

Sur base des conclusions qui seront tirées à l'issue des travaux susmentionnés, la plate-forme recommandera le cas échéant les démarches, initiatives et interventions jugées nécessaires à mettre en œuvre auprès du gouvernement et autres instances. En cas d'accord sur un texte signé par les parties, les partenaires sociaux signataires de la présente convention collective de travail interviendront auprès des instances compétentes pour négocier les modalités de mise en place.

Les travaux de la plate-forme « rémunération par fonction et revalorisation des carrières » sont prolongés pour la durée de la présente CCT.

43 D). sauvegarde de l'emploi

Les parties signataires constatent que l'article 36 de la CCT FHL doit être reformulé. Elles retiennent que le délai pour finaliser les travaux et documenter ces modalités est prolongé jusqu'au 31 décembre 2013. Aussi longtemps que ces travaux ne sont pas venus à leur échéance, l'article 36 de la convention collective, texte coordonné du 8 juillet 2005 reste en vigueur dans sa globalité.

Les parties signataires s'engagent ainsi à continuer les discussions autour d'une reformulation de l'article 36 dans le cadre décliné ci-après. Ces dispositions ne constituent qu'un cadre qui devra être défini avec davantage de précisions voire adapté en fonction des réflexions à mener jusqu'au 31 décembre 2013. Les travaux ne pourront être clôturés avant que l'obligation générale de la CCT FHL aura été déclarée ou refusée.

Les différents cas de figure de l'article 36 actuel seront analysés au niveau d'une plate-forme paritaire « sauvegarde de l'emploi ». Pour les cas ci-dessous, il est d'ores et déjà prévu de travailler suivant le cadre ci-après :

En cas

- de synergies entre deux ou plusieurs employeurs membres de la FHL,
- d'externalisation d'un service d'activité d'un établissement membre de la FHL qui est repris par un autre employeur membre de la FHL,
- de fermeture d'un service d'activité d'un établissement membre de la FHL due à une cessation d'activité

Une mesure de sauvegarde de l'emploi est mise en œuvre pour chaque salarié et ce à 2 niveaux :

a) Sauvegarde de l'emploi dans l'établissement concerné :

A ce premier niveau, l'employeur s'efforcera d'identifier toutes les possibilités internes de l'établissement afin de proposer au salarié des solutions de mutation internes sans perte de revenu. Cette procédure se fera dans le cadre du comité mixte de l'établissement, ou le cas échéant, la direction et la délégation et les modalités de mise en œuvre seront fixées suivant les accords qui seront trouvés au niveau d'une plateforme paritaire « sauvegarde de l'emploi » à constituer en 2013.

b) Sauvegarde de l'emploi dans le secteur :

A ce deuxième niveau, les établissements identifieront toutes les possibilités dans le secteur hospitalier afin de proposer au salarié des solutions de mutations intrasectorielles sans perte de revenu.

Cette procédure se fera dans le cadre d'un comité de coordination paritaire, composé de représentants des établissements et de représentants des syndicats. Des représentants de l'ADEM seront invités à ces réunions afin d'élargir la panoplie des alternatives à proposer au salarié.

Pour toute solution proposée, le salarié pourra soit l'accepter soit la refuser.

Le salarié qui accepte la solution proposée, ne peut invoquer les dispositions de son contrat de travail pour s'opposer aux conséquences pouvant résulter, le cas échéant, de la réaffectation quant à la nature et aux conditions du travail, l'aménagement des conditions de salaire étant toutefois subordonné à l'avis préalable du Comité de coordination.

Lorsque le salarié refuse la solution proposée, le contrat de travail peut être dénoncé par l'employeur ou par le salarié conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les modalités de mise en œuvre seront fixées suivant les accords qui seront trouvés au niveau d'une plateforme paritaire « sauvegarde de l'emploi » à constituer en 2013.

Chapitre 6 annexes

En complément de l'article 2 alinéa 3 de la présente convention il est renvoyé au règlement d'exécution de l'annexe 1.

En complément de l'article 4 de la présente convention il est renvoyé à l'annexe 2.

En complément de l'article 11 A).4. de la présente convention il est renvoyé à l'annexe 3.

En complément de l'article 11 B).1. et de l'article 11 B).3. de la présente convention il est renvoyé à l'annexe 4.

En complément de l'article 15 de la présente convention il est renvoyé aux classifications et grilles de l'annexe 5.

En complément de l'article 19 de la présente convention il est renvoyé au règlement de l'annexe 6.

En complément de l'article 21 de la présente convention il est renvoyé au règlement de l'annexe 7.

En complément de l'article 41 de la présente convention il est renvoyé au règlement de l'annexe 8.

Ces annexes font partie intégrante de la présente convention.

Fait en autant d'exemplaires que de parties signataires à Bertrange (plus un exemplaire pour l'ITM ainsi qu'un exemplaire en vue de la déclaration d'obligation générale), le 16 décembre 2014.

Signé pour la FHL

Signé pour le Syndicat OGB-L

Signé pour le Syndicat LCGB

Paul JUNCK
Président

Paul BECKER
Président du Syndicat Santé,
Services Sociaux et Educatifs de l'OGB-L

Marc HUBSCH
Président de la Fédération
Santé, Soins et Socio-éducatif du LCGB

Marc HASTERT
Secrétaire Général

Nora Back
Secrétaire Central
de l'OGB-L

Céline Conter
Secrétaire Syndicale
du LCGB

ANNEXE 1

Règlement d'exécution article 2

Le troisième alinéa de l'article 2 du texte coordonné du 19 novembre 1997 de la Convention Collective de Travail des salariés occupés dans les établissements membres de la FHL prévoit :

que les dispositions de la convention collective de travail des salariés occupés dans les établissements membres de la FHL seront d'application automatique également pour les établissements qui rejoindront la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois après signature, et

que l'admission de nouveaux membres à la FHL est conditionnée par leur adhésion aux accords intervenus dans le cadre des négociations de la Convention Collective de Travail des salariés occupés dans les établissements membres de la FHL en ce qui concerne les salariés de ces divers établissements.

Les parties signataires de la Convention Collective de Travail des salariés occupés dans les établissements membres de la FHL, réunies en commission paritaire à la date du 18 novembre 1997, ont adopté le règlement d'exécution suivant:

Les parties signataires peuvent exceptionnellement accorder à un établissement qui rejoint la FHL après la signature de la Convention Collective de Travail des salariés occupés dans les établissements membres de la FHL certaines souplesses pour lui permettre d'engager de manière ordonnée l'application automatique de la convention collective de travail.

Les modalités et les conditions seront les suivantes:

1. L'établissement devra exposer par écrit à la commission paritaire des motifs valables pour sa demande d'une application progressive des dispositions de la convention.
2. L'approbation de la commission paritaire oblige l'établissement à présenter dans un délai de trois mois depuis le jour de son adhésion un plan et un calendrier précis de la mise en vigueur progressive pour son personnel salarié des différentes dispositions de la Convention Collective de Travail des salariés occupés dans les établissements membres de la FHL.

Le plan et le calendrier doivent être un résultat de négociation signé entre l'employeur de l'établissement et les syndicats signataires de la Convention Collective de Travail des salariés occupés dans les établissements membres de la FHL.

A défaut d'un tel accord dans les limites temporelles prescrites, l'établissement doit sans aucun nouveau délai procéder à l'application automatique et intégrale de la Convention Collective de Travail des salariés occupés dans les établissements membres de la FHL.

3. La procédure d'une mise en vigueur progressive des dispositions de la convention collective de travail doit être achevée au plus tard à la date d'expiration de la convention collective de travail des salariés occupés dans les établissements membres de la FHL au cours de laquelle l'établissement a adhéré à la FHL. Exceptionnellement, la date à considérer pourra être la date d'expiration de la convention collective de travail en cours à laquelle sera ajoutée une période de douze, vingt-quatre ou trente-six mois. La commission paritaire de la convention collective de travail prévue à l'article 24 devra auparavant s'être prononcé en faveur d'une telle procédure et avoir précisé la période à considérer.

La durée de la période transitoire sera fixée par rapport aux contraintes organisationnelles liées à l'évolution de la masse salariale et à la nouvelle gestion du temps de travail. La demande de l'établissement devra donc toujours être motivée en ce sens.

La mise en application de la CCT devra officialiser un plan de mise en conformité par étapes régulièrement réparties sur l'ensemble de la période transitoire.

Lorsque les partenaires sociaux auront convenu d'une entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective de travail remplaçant celle qui aura été dénoncée, les acquis sociaux y contenus seront à intégrer dans l'accord qui aura été convenu entre l'établissement concerné et les organisations syndicales, conformément aux présentes dispositions, c'est-à-dire selon un avenant à l'accord pour une période transitoire qui devra respecter le même plan en étapes. En effet, une fois que la date d'échéance pour la mise en vigueur progressive de la convention collective de travail aura été fixée, elle ne pourra plus être révisée pour le ou les établissement(s) considéré(s).

ANNEXE 2

Délais de préavis en cas de résiliation du contrat de travail (article 4)

A l'égard du salarié :

La résiliation ne pourra avoir lieu que moyennant un préavis à lui notifier par lettre recommandée dans les délais suivants :

- | | |
|---------------------|--|
| 1) de deux mois : | si le salarié se trouve en service depuis moins de cinq ans; |
| 2) de quatre mois : | en cas d'une durée de service de cinq jusqu'à dix ans; |
| 3) de six mois : | si la durée de service est de dix ans et plus |

A l'égard de l'employeur :

La résiliation ne pourra avoir lieu que moyennant un préavis à lui notifier par lettre recommandée dans les délais suivants :

- | | |
|--------------------|--|
| 1) de un mois : | si le salarié se trouve en service depuis moins de cinq ans; |
| 2) de deux mois : | en cas d'une durée de service de cinq jusqu'à dix ans; |
| 3) de trois mois : | si la durée de service est de dix ans et plus |

Tous les délais de dénonciation ne commencent à courir que du quinzième ou du dernier jour du mois de calendrier.

ANNEXE 3

Congés extraordinaires (article 11 A).4.)

- 1) un (1) jour: pour le décès d'un parent au 2e degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire, à savoir: le grand-père, la grand-mère, le petit-fils, la petite-fille, le frère, la sœur, le beau-frère, la belle-sœur;
- 2) deux (2) jours: pour la naissance d'un enfant reconnu, le mariage ou la déclaration de partenariat d'un enfant reconnu, en cas de déménagement (un simple changement de logis n'est pas assimilé à un déménagement) ou l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf si le salarié est bénéficiaire du congé d'accueil prévu par le titre III, chapitre IV, section 8 du Code du Travail;
- 3) deux (2) jours : maximum par an et par enfant à charge de moins de 15 ans nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents. Le congé pour raisons familiales peut être fractionné. En tout état de cause le salarié devra d'abord demander le congé pour raisons familiales remboursable. S'il est remboursé, il ne sera pas imputé sur la durée du congé social prévu à l'article 11 A).5. de la présente convention. Dans le cas contraire, il y aura imputation.
- 4) trois (3) jours: pour le décès du conjoint ou du partenaire ou d'un parent au premier degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire, à savoir: le conjoint, le partenaire, le concubin (sur présentation d'une fiche de ménage et/ou s'il a reconnu l'enfant), le père, la mère, le beau-père, la belle-mère, le fils, la fille, le gendre, la belle-fille;
- 5) quatre (4) jours: pour l'accouchement de l'épouse ou de la partenaire
- 6) six (6) jours: pour le mariage ou la déclaration de partenariat du salarié, tel que défini par la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats;

Le salarié a droit au congé extraordinaire sans observer la période d'attente de trois mois prévue à l'article L. 233-6 du Code du Travail.

Si l'événement donnant droit au congé extraordinaire se produit pendant la maladie du salarié, le congé extraordinaire n'est pas dû.

Les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit ; Ils ne peuvent pas être reportés sur le congé ordinaire. Toutefois, lorsqu'un jour de congé extraordinaire tombe un dimanche, un jour férié légal, un jour ouvrable chômé ou un jour de repos compensatoire, il doit être reporté sur le premier jour ouvrable qui suit l'événement ou le terme du congé extraordinaire.

Si l'événement se produit durant une période de congé ordinaire, celui-ci est interrompu pendant la durée du congé extraordinaire.

ANNEXE 4

Formules pour le calcul des moyennes de congé et de maladie (articles 11 B).1. et 11 B).3.)

Le calcul du taux horaire pour valoriser les heures de congé ou celles de maladie est calculé en tenant compte de la moyenne des suppléments des 3 derniers mois. Ces moyennes de supplément sont ajoutées au taux de base de la période courante.

Soit T_b le taux de base de la période courante.

T_b	=	$(Points * Vp) / prm$
Points	=	points carrière par ETP
Vp	=	valeur du point telle que définie à l'article 13 de la CCT
Prm	=	durée de travail mensuelle théorique telle que définie à l'article 17 A).2. de la CCT

Soient la variable S (suppléments) pour une période p donnée :

$$S(p) = \frac{(\text{Suppléments DFN} + \text{Suppléments HS} + \text{Permanence})}{(prm * \text{taux d'occupation} * \text{indice})}$$

Suppléments DFN	=	Somme des suppléments pour Dimanche, Nuit et jours Fériés à la période p,
Suppléments HS	=	Somme des suppléments pour heures supplémentaires à la période p,
Permanence	=	Indemnité pour service de permanence de jour, de nuit, de dimanche et de jour férié à la période p.

Soit m la période courante :

Sm_{100} est la moyenne (à l'indice 100) des suppléments pour la période m courante :

$$Sm_{100} = \frac{1}{3} \sum S(p) \text{ où la somme est faite sur les périodes } p = m-3, m-2 \text{ et } m-1.$$

$$Sm = Sm_{100} * \text{Indice}.$$

Le taux horaire qui servira pour valoriser les heures de congé ou de maladie à la période m est alors le suivant:

$$T = T_b + Sm.$$

Exemple:

Points	=	150
prm	=	164,35 pour l'année 2000
Vp	=	12,7048 à l'indice 590,84 est la valeur du point.
Indice	=	5,9084.
T_b	=	$150 * 12,7048 / 164,35 = 11,5955$
Taux d'occupation = 100 %		

Période P	Suppléments DFN	Suppléments HS	Permanence	S(p)	Sm_{100}	Sm
200101	166,0887	235,4988	371,8403	0,7965	-	-
200102	118,7410	0	188,3991	0,3163	0,7965	4,7060
200103	146,2572	106,5942	262,7671	0,5310	0,5564	3,2874
200104					0,5479	3,2372

Pour la période 200104, le taux pour valoriser les heures de congé et de maladie est alors :

$$T = 11,5955 + 3,2372 = \mathbf{14,8327}.$$

ANNEXE 5

Classifications et grilles des carrières (article 15)

Employés des professions de santé

ES 1.0: aide-soignant

début de carrière: 153 points
fin de carrière: 263 points
déroulement de la carrière:
10 biennales de 11 points.

ES 2.0: infirmier, assistant technique médical de radiologie et assistant technique médical de laboratoire, éducateur diplômé

début de carrière: 195 points
fin de carrière: 370 points
déroulement de la carrière:
5 biennales de 14 points, 7 biennales de 15 points

ES 3.0: infirmier psychiatrique, infirmier en pédiatrie

début de carrière: 195 points
fin de carrière: 383 points
déroulement de la carrière:
5 biennales de 14 points, 7 biennales de 15 points, 1 biennale de 13 points

ES 4.0: assistant technique médical de chirurgie, infirmier-anesthésiste, masseur, sage-femme

début de carrière: 208 points
fin de carrière: 396 points
déroulement de la carrière:
7 biennales de 14 points, 6 biennales de 15 points

ES 5.0: éducateur-gradué diplômé, infirmier hospitalier gradué, laborantin, diététicien, ergothérapeute, psychomotricien, assistant d'hygiène sociale, assistant social, orthophoniste, kinésithérapeute

début de carrière: 278 points
fin de carrière: 470 points
déroulement de carrière:
8 biennales de 19 points et 2 biennales de 20 points.

ancienneté	points ES 1.0	points ES 2.0	points ES 3.0	points ES 4.0	points ES 5.0
0	153	195	195	208	278
1	153	195	195	208	278
2	164	209	209	222	297
3	164	209	209	222	297
4	175	223	223	236	316
5	175	223	223	236	316
6	186	237	237	250	335
7	186	237	237	250	335
8	197	251	251	264	354
9	197	251	251	264	354
10	208	265	265	278	373
11	208	265	265	278	373
12	219	280	280	292	392
13	219	280	280	292	392
14	230	295	295	306	411
15	230	295	295	306	411
16	241	310	310	321	430
17	241	310	310	321	430
18	252	325	325	336	450
19	252	325	325	336	450
20	263	340	340	351	470
21	263	340	340	351	470
22	263	355	355	366	470
23	263	355	355	366	470
24	263	370	370	381	470
25	263	370	370	381	470
26	263	370	383	396	470

Employés administratifs

- EA 1.0: ancienne carrière A,
employé sans diplôme
- début de carrière: 137 points
fin de carrière: 230 points
déroulement de la carrière:
5 biennales de 9 points, 6 biennales de 8 points
- EA 2.0: ancienne carrière B,
employé avec une qualification inférieure au groupe B1
- début de carrière: 153 points
fin de carrière: 263 points
déroulement de la carrière:
10 biennales de 11 points
- EA 2.1: ancienne carrière B1,
employé ayant réussi la classe 5e secondaire ou la classe 9e secondaire technique et ayant
une expérience professionnelle de 2 ans au moins
- début de carrière: 162 points
fin de carrière: 272 points
déroulement de la carrière:
5 biennales de 12 points, 5 biennales de 10 points
- EA 3.0: ancienne carrière C, (ancien employé-expéditionnaire)
employé détenteur d'un CATP ou CAP
employé détenteur d'un DAP (diplôme d'aptitude professionnelle)
employé ayant réussi la classe de 3e secondaire
employé détenteur du certificat de fin d'études de l'enseignement moyen
employé ayant réussi 5 années d'enseignement secondaire technique dans le régime
technique ou dans le régime du technicien
- début de carrière: 173 points
fin de carrière: 303 points
déroulement de carrière:
10 biennales de 13 points
- EA 3.1: ancienne carrière C1,
technicien, artisan avec brevet de maîtrise
- début de carrière: 196 points
fin de carrière: 322 points
déroulement de la carrière:
9 biennales de 14 points
- EA 4.0: ancienne carrière D,
employé détenteur du certificat de fin d'études secondaires ou du certificat de fin
d'études secondaires techniques et l'ingénieur-technicien
- début de carrière: 208 points
fin de carrière: 400 points
déroulement de la carrière:
8 biennales de 14 points, 4 biennales de 20 points
- EA 5.0: ancienne carrière E,
employé administratif-logistique ayant un niveau de formation post
secondaire Bac +2 et Bac +3

début de carrière: 278 points
fin de carrière: 470 points
déroulement de carrière:
8 biennales de 19 points et 2 biennales de 20 points.

ancienneté	points EA 1.0	points EA 2.0	points EA 2.1	points EA 3.0	points EA 3.1	points EA 4.0	points EA 5.0
0	137	153	162	173	196	208	278
1	137	153	162	173	196	208	278
2	146	164	174	186	210	222	297
3	146	164	174	186	210	222	297
4	155	175	186	199	224	236	316
5	155	175	186	199	224	236	316
6	164	186	198	212	238	250	335
7	164	186	198	212	238	250	335
8	173	197	210	225	252	264	354
9	173	197	210	225	252	264	354
10	182	208	222	238	266	278	373
11	182	208	222	238	266	278	373
12	190	219	232	251	280	292	392
13	190	219	232	251	280	292	392
14	198	230	242	264	294	306	411
15	198	230	242	264	294	306	411
16	206	241	252	277	308	320	430
17	206	241	252	277	308	320	430
18	214	252	262	290	322	340	450
19	214	252	262	290	322	340	450
20	222	263	272	303	322	360	470
21	222	263	272	303	322	360	470
22	230	263	272	303	322	380	470
23	230	263	272	303	322	380	470
24	230	263	272	303	322	400	470
25	230	263	272	303	322	400	470
26	230	263	272	303	322	400	470

Travailleurs à capacité manuelle

- OU 1.0: ancienne carrière A,
travailleur auxiliaire à capacité manuelle
- début de carrière: 106,35 points
fin de carrière: 166 points
déroulement de la carrière:
5 biennales de 4 points, 5 biennales de 5 points et des allongements de 3 biennales à 5 points après 20 années de service.
- OU 2.0: ancienne carrière B,
travailleur à capacité manuelle
- début de carrière: 112 points
fin de carrière: 172 points
déroulement de la carrière:
5 biennales de 4 points, 5 biennales de 5 points et des allongements de 3 biennales à 5 points après 20 années de service.
Le travailleur à capacité manuelle du groupe B peut être promu au groupe C
- OU 3.0: ancienne carrière C,
aide socio-familiale,
travailleurs à capacité manuelle non-diplômés chargés de travaux artisanaux (premier ouvrier de buanderie, cuisinier sans diplôme, magasinier sans diplôme, jardinier sans diplôme, électricien sans diplôme, installateur sans diplôme, menuisier sans diplôme, serrurier sans diplôme, chauffeur,)
- début de carrière: 119 points
fin de carrière: 223 points
déroulement de la carrière;
4 biennales de 6 points et 10 biennales de 8 points
L'ouvrier du groupe C peut être promu au groupe D
- OU 4.0: ancienne carrière D,
artisan détenteur d'un CCM ou CIP
artisan détenteur d'un CCP (certificat de capacité professionnelle)
- début de carrière: 141 points
fin de carrière: 279 points
déroulement de la carrière;
6 biennales de 11 points et 6 biennales de 12 points

Ancienneté	points OU 1.0	points OU 2.0	points OU 3.0	points OU 4.0
0	106,35	112	119	141
1	106,35	112	119	141
2	110	116	125	152
3	110	116	125	152
4	114	120	131	163
5	114	120	131	163
6	118	124	137	174
7	118	124	137	174
8	122	128	143	185
9	122	128	143	185
10	126	132	151	196
11	126	132	151	196
12	131	137	159	207
13	131	137	159	207
14	136	142	167	219
15	136	142	167	219
16	141	147	175	231
17	141	147	175	231
18	146	152	183	243
19	146	152	183	243
20	151	157	191	255
21	151	157	191	255
22	156	162	199	267
23	156	162	199	267
24	161	167	207	279
25	161	167	207	279
26	166	172	215	279
27	166	172	215	279
28	166	172	223	279

ANNEXE 6

Païement de l'allocation de fin d'année (article 19)

**REGLEMENT D'APPLICATION DU 12 DECEMBRE 1995
APPROUVE PAR LA COMMISSION PARITAIRE
PREVUE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DES SALARIES OCCUPES DANS LES ETABLISSEMENTS HOPITALIERS LUXEMBOURGEOIS**

1. droit à l'allocation de fin d'année:

A. règle générale:

Le droit à l'allocation de fin d'année ne naît qu'à partir d'un minimum de 3 mois de travail presté au cours de l'année en question dans un ou plusieurs établissements hospitaliers tombant dans le champ d'application de la présente convention collective de travail.

a.) seront seulement pris en considération les mois de travail entiers:

- c'est-à-dire sans interruption du contrat de travail par une cause autre que les congés légaux ou conventionnels dus en cours de contrat de travail.
- le contrat de travail devra être en vigueur pour trois mois pleins, c'est-à-dire du 1er au dernier du mois. Les fractions de mois ne seront pas prises en considération.

Toutefois, si un salarié change d'employeur en cours de mois et que le nouvel employeur est également membre de la FHL, le mois entier au cours duquel le transfert a eu lieu sera pris en compte, à condition qu'il n'y ait pas eu de période d'interruption.

b.) cas des salariés passant d'un contrat de travail à temps plein à un contrat de travail à temps partiel et vice versa:

Il y a lieu d'appliquer les mêmes règles que celles qui sont d'application pour les salariés occupés à temps plein.

c.) congés légaux et conventionnels:

Ces périodes (congé de maternité/d'allaitement/d'accueil, congé de récréation, congé de maladie, dispense de service dans le cadre de l'application des dispositions du Code du Travail concernant l'emploi de personnes enceintes, accouchées et allaitantes et autres congés légaux et conventionnels dus en cours de période de contrat de travail, sauf en cas de suspension du contrat de travail, notamment pour congé parental ou congé sans solde) compteront comme périodes à considérer dans le calcul du temps de travail qui devra être écoulé pour donner droit à l'allocation de fin d'année.

B. exception à l'obligation d'ancienneté de trois mois:

En cas de changement d'employeur au sein de la FHL (le premier employeur et le ou les employeur(s) ultérieur(s) sont membres de la FHL) toute l'ancienneté sera prise en compte pour le droit à l'allocation de fin d'année pour

autant que la période totale de travail soit de trois mois au moins. Le salarié aura alors droit au paiement d'une allocation de fin d'année.

Exemple: le cas du salarié qui travaille les deux premiers mois de l'année dans un établissement hospitalier A (membre de la FHL) puis entre aux services d'un établissement hospitalier B (membre de la FHL) pour les dix autres mois de l'année.

Exemple: le cas du salarié qui travaille dans plusieurs établissements hospitaliers membres de la FHL pour des périodes successives ou interrompues d'une durée chaque fois inférieure à trois mois_mais dont la totalité des périodes sous contrat de travail est égale ou supérieure à trois mois.

2. montant de l'allocation de fin d'année:

A. règle générale:

a.) périodes sous contrat de travail à considérer:

L'allocation de fin d'année sera calculée par rapport au salaire de décembre. En ce sens seront pris en compte pour le calcul de l'indemnité de fin d'année le salaire de base de décembre ainsi qu'une éventuelle prime de fonction ou de responsabilité.

Si le salarié n'a pas été aux services de l'employeur pendant l'intégralité de l'année écoulée, il touchera une allocation de fin d'année d'un montant proratisé en fonction de la période contractuelle de travail. (Ainsi, si le salarié est embauché par un établissement hospitalier en cours d'année ou s'il quitte un établissement hospitalier en cours d'année ou encore s'il a été aux services de plusieurs employeurs membres de la FHL au cours de contrats de travail successifs avec ou sans interruption de travail entre ces contrats).

Si le salarié quitte un établissement employeur membre de la FHL en cours de mois et débute dans un autre établissement membre de la FHL le jour ouvrable suivant son départ du premier établissement au cours de ce même mois, alors ce mois entier sera pris en compte pour le calcul du montant de l'allocation de fin d'année.

b.) cas des salariés passant d'un contrat de travail à temps plein à un contrat de travail à temps partiel et vice versa:

Sera pris en compte pour le calcul de l'allocation de fin d'année la période de travail proratisée du temps de travail presté par rapport aux 12 mois de l'année.

c.) congés légaux et conventionnels:

Ces périodes (congé de maternité/d'allaitement/d'accueil, congé de récréation, congé de maladie, dispense de service dans le cadre de l'application des dispositions du Code du Travail concernant l'emploi de personnes enceintes, accouchées et allaitantes et autres congés légaux et conventionnels dus en cours de période de contrat de travail, sauf en cas de suspension du contrat de travail, notamment pour congé parental ou congé sans solde) seront prises en compte pour le calcul du montant de l'allocation de fin d'année.

B. contenu du traitement de base:

Le traitement de base à prendre en compte se compose des éléments suivants:

- les points correspondant au niveau de carrière du salarié;
- une éventuelle prime de fonction ou de responsabilité.

Les éléments de la rémunération qui ne seront pas pris en compte:

L'allocation de famille, la prime d'astreinte ainsi que les éventuelles primes qui ne seraient pas en relation avec l'exercice de la fonction, comme par exemple les suppléments pour heures supplémentaires, ne sont pas pris en compte.

3. prise en charge de l'allocation de fin d'année:

L'allocation de fin d'année est en principe payée par l'employeur aux services duquel le salarié est engagé au jour où le paiement devra être effectué, respectivement par plusieurs employeurs au prorata des périodes de travail presté si les différents employeurs sont membres de la FHL.

En ce sens il convient de distinguer:

- Si le salarié a occupé un emploi salarié d'une durée de trois mois pleins et plus dans un établissement autre que l'établissement dans lequel il est salarié au moment où l'allocation de fin d'année sera devenue exigible, chaque établissement paiera une partie de l'allocation de fin d'année au salarié, ceci au prorata des périodes de travail presté.
- Si le salarié a occupé un emploi salarié d'une durée inférieure à trois mois dans un autre établissement (ou plusieurs) que celui dans lequel il est employé au moment où l'allocation de fin d'année deviendra exigible, ou s'il a occupé divers emplois successifs mais avec des périodes d'interruption et que le total des périodes de travail est de plus de trois mois le dernier établissement employeur paiera l'intégralité de l'allocation de fin d'année.

4. date de paiement de l'allocation de fin d'année:

A. règle générale:

Le paiement de l'allocation de fin d'année interviendra fin décembre. La date de référence sera la « date valeur débit du compte de l'établissement employeur » au plus tard le deuxième jour ouvrable avant la fête de Noël.

L'allocation de fin d'année n'est pas une partie du salaire de décembre mais en pratique rien n'empêche l'employeur de payer le montant y relatif par un seul et même virement ou versement à condition que l'allocation de fin d'année soit documentée séparément et que le paiement se fasse dans les délais convenus au présent règlement.

Pour les salariés ayant leur compte en banque au G.D.L., les salariés et les employeurs sont invités à veiller à ce que les dispositions nécessaires soient prises auprès des institutions bancaires afin que les transferts de fonds soient effectués dans les délais souhaités.

B. exceptions:

Le salarié qui quitte son employeur en cours d'année en ayant comptabilisé une durée sous contrat de travail de trois mois pleins, recevra paiement de son allocation de fin d'année, proratisée en fonction de la période au cours de laquelle il a été sous contrat de travail avec cet employeur, à l'occasion de son départ en tenant compte du salaire qu'il aurait dû toucher s'il avait toujours été aux services de cet employeur en décembre (prévision sur le salaire de décembre en fonction de la carrière du salarié mais sans prendre en considération une éventuelle évolution de l'indice des salaires). Au cas où ce salarié est réembauché par un nouvel employeur membre de la FHL, le salarié sera invité à remettre un certificat établi par le (ou les premier(s) établissement(s) indiquant le(s) montant(s) proratisés qui (ont) déjà été payé(s) au titre de l'allocation de fin d'année.

L'allocation sera exigible selon le schéma repris aux exemples ci-dessous:

Exemple 1								
Référence	Période Début	Fin	Employeur	Droit	Exigibilité/ Paiement	Employeur Payeur	Périodes de référence	Prorata
1	1-jan	31-mar	Emp 1	Oui, le 31/3	Oui, le 31/3	Emp 1	1	3/12 ^{ièmes}
2	1-mai	30-jun	Emp 2	Non	Non			
3	1-aoû	31-aoû	Emp 3	Oui, le 31/8	Oui, le 31/8	Emp 3	2 et 3	3/12 ^{ièmes}
4	1-oct	31-déc	Emp 4	Oui, le 31/12	Oui, le 31/12	Emp 4	4	3/12 ^{ièmes}

Exemple 2								
Référence	Période Début	Fin	Employeur	Droit	Exigibilité/ Paiement	Employeur Payeur	Périodes de référence	Prorata
1	1-jan	28-fév	Emp 1	Non	Non			
2	1-avr	30-jun	Emp 2	Oui, le 30/4	Oui, le 30/6	Emp 2	1 et 2	5/12 ^{ièmes}
3	1-aoû	31-aoû	Emp 3	Non	Non			
4	2-oct	31-déc	Emp 4	Oui, le 31/12	Oui, le 31/12	Emp 4	3 et 4	3/12 ^{ièmes}

Exemple 3								
Référence	Période Début	Fin	Employeur	Droit	Exigibilité/ Paiement	Employeur Payeur	Périodes de référence	Prorata
1	1-aoû	30-sep	Emp 1	Non	Non			
2	1-nov	31-déc	Emp 2	Oui, le 30/11	Oui, le 31/12	Emp 2	1 et 2	4/12 ^{ièmes}

ANNEXE 7

Paielement du pécule de vacances et de la surprime (article 21)

**REGLEMENT D'APPLICATION DU 5 JUILLET 2001
APPROUVE PAR LA COMMISSION PARITAIRE
PREVUE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DES SALARIES OCCUPES DANS LES ETABLISSEMENTS HOPITALIERS LUXEMBOURGEOIS**

1. droit au pécule de vacances et à la surprime :

A. règle générale

Le droit au pécule de vacances et à la surprime ne naît qu'à partir d'un minimum de 3 mois de travail presté au cours de l'année précédant l'année de paiement des primes en question dans un ou plusieurs établissements membres de la FHL.

a.) seront seulement pris en considération les mois de travail entiers :

- c'est-à-dire sans interruption du contrat de travail par une cause autre que les congés légaux ou conventionnels dus en cours de contrat de travail.
- le contrat de travail devra être en vigueur pour trois mois pleins c'est-à-dire du 1^{er} au dernier du mois. Les fractions de mois ne sont pas prises en considération.

Toutefois, si un salarié change d'employeur en cours de mois et que le nouvel employeur est également membre de la FHL, le mois entier au cours duquel le transfert a eu lieu sera pris en compte, à condition qu'il n'y ait pas eu de période d'interruption.

b.) cas des salariés passant d'un contrat de travail à temps plein à un contrat de travail à temps partiel et vice versa :

Il y a lieu d'appliquer les mêmes règles que celles qui sont d'application pour les salariés occupés à temps plein.

c.) congés légaux et conventionnels :

Ces périodes (congé de maternité/d'allaitement/d'accueil, congé de récréation, congé de maladie, dispense de service dans le cadre de l'application des dispositions du Code du Travail concernant l'emploi de personnes enceintes, accouchées et allaitantes et autres congés légaux et conventionnels dus en cours de période de contrat de travail, sauf en cas de suspension du contrat de travail, notamment pour congé parental ou congé sans solde) compteront comme périodes à considérer dans le calcul du temps de travail qui devra être écoulé pour donner droit au pécule de vacances et à la surprime.

B. exception à l'obligation d'ancienneté de trois mois :

En cas de changement d'employeur au sein de la FHL (le premier employeur et le ou les employeur(s) ultérieur(s) sont membres de la FHL) toute l'ancienneté sera prise en compte pour le droit au pécule de vacances et à la surprime pour autant que la période totale de travail soit de trois mois au moins. Le salarié aura alors droit au paiement d'un pécule de vacances et d'une surprime.

Exemple: le cas du salarié qui travaille les deux premiers mois de l'année dans un établissement hospitalier A (membre de la FHL) puis entre aux services d'un établissement hospitalier B (membre de la FHL) pour les dix autres mois de l'année.

Exemple: le cas du salarié qui travaille dans plusieurs établissements hospitaliers membres de la FHL pour des périodes successives ou interrompues d'une durée chaque fois inférieure à trois mois_mais dont la totalité des périodes sous contrat de travail est égale ou supérieure à trois mois.

2. montant du pécule de vacances et de la surprime :

a.) périodes sous contrat de travail à considérer :

Si le salarié n'a pas été aux services de l'employeur pendant l'intégralité de l'année écoulée, il touchera un pécule de vacances et une surprime d'un montant proratisé en fonction de la période contractuelle de travail. (Ainsi, si le salarié est embauché par un établissement hospitalier en cours d'année ou s'il quitte un établissement hospitalier en cours d'année ou encore s'il a été aux services de plusieurs employeurs membres de la FHL au cours de contrats de travail successifs avec ou sans interruption de travail entre ces contrats).

Si le salarié quitte un établissement employeur membre de la FHL en cours de mois et débute dans un autre établissement membre de la FHL le jour ouvrable suivant son départ du premier établissement au cours de ce même mois, alors ce mois entier sera pris en compte pour le calcul du montant du pécule de vacances et de la surprime.

b.) cas des salariés passant d'un contrat de travail à temps plein à un contrat de travail à temps partiel et vice versa :

Sera pris en compte pour le calcul du pécule de vacances et de la surprime la période de travail proratisée du temps de travail presté par rapport aux 12 mois de l'année.

c.) congés légaux et conventionnels :

Ces périodes (congé de maternité/d'allaitement/d'accueil, congé de récréation, congé de maladie, dispense de service dans le cadre de l'application des dispositions du Code du Travail concernant l'emploi de personnes enceintes, accouchées et allaitantes et autres congés légaux et conventionnels dus en cours de période de contrat de travail, sauf en cas de suspension du contrat de travail, notamment pour congé parental ou congé sans solde) seront prises en compte pour le calcul du montant du pécule de vacances et de la surprime.

3. prise en charge du pécule de vacances et de la surprime :

Le pécule de vacances et la surprime sont en principe payés par l'employeur aux services duquel le salarié est engagé au jour où le paiement devra être effectué, respectivement par plusieurs employeurs au prorata des périodes de travail presté si les différents employeurs sont membres de la FHL.

En ce sens il convient de distinguer :

- Si le salarié a occupé un emploi salarié d'une durée de trois mois pleins et plus dans un établissement autre que l'établissement dans lequel il est salarié au moment où le pécule de vacances et la surprime seront devenus exigibles, chaque établissement paiera une partie du pécule de vacances et de la surprime au salarié, ceci au prorata des périodes de travail presté.
- Si le salarié a occupé un emploi salarié d'une durée inférieure à trois mois dans un autre établissement (ou plusieurs) que celui dans lequel il est employé au moment où le pécule de vacances et la surprime deviendront exigibles, ou s'il a occupé divers emplois successifs mais avec des périodes d'interruption et que le total des périodes de travail est de plus de trois mois le dernier établissement employeur paiera l'intégralité du pécule de vacances et de la surprime.

4. date de paiement du pécule de vacances et de la surprime :

A. règle générale :

Le paiement du pécule de vacances et de la surprime interviendra fin juin.

Le pécule de vacances et la surprime ne sont pas une partie du salaire de juin mais en pratique rien n'empêche l'employeur de payer les montants y relatifs par un seul et même virement ou versement à condition que le pécule de vacances et la surprime soient documentés séparément et que le paiement se fasse dans les délais convenus au présent règlement.

Pour les salariés ayant leur compte en banque au G.D.L., les salariés et les employeurs sont invités à veiller à ce que les dispositions nécessaires soient prises auprès des institutions bancaires afin que les transferts de fonds soient effectués dans les délais souhaités.

B. exceptions :

- Le salarié qui quitte son employeur en cours d'année en ayant comptabilisé une durée sous contrat de travail de trois mois pleins, recevra paiement de son pécule de vacances, proratisé en fonction de la période au cours de laquelle il a été sous contrat de travail avec cet employeur, à l'occasion de son départ en tenant compte du pécule de vacances qu'il aurait dû toucher s'il avait toujours été aux services de cet employeur en juin (prévision sur le montant du prochain pécule de vacances).
- Le salarié qui quitte son employeur en cours d'année en ayant comptabilisé une durée sous contrat de travail de trois mois pleins, recevra paiement de sa surprime, proratisée en fonction de la période au cours de laquelle il a été sous contrat de travail avec cet employeur, à l'occasion de son départ en tenant compte de la dernière surprime effectivement payée.

Au cas où ce salarié est réembauché par un nouvel employeur membre de la FHL, le salarié sera invité à remettre un certificat établi par le (ou les premier(s) établissement(s) indiquant le(s) montant(s) proratisés qui (ont) déjà été payé(s) au titre de pécule de vacances et de surprime.

Le pécule de vacances et la surprime seront exigibles selon le schéma repris aux exemples ci-dessous:

Exemple 1								
Référence	Période Début	Fin	Employeur	Droit	Exigibilité/ Paiement	Employeur Payeur	Périodes de référence	Prorata
1	1-jan	31-mar	Emp 1	Oui, le 31/3	Oui, le 31/3	Emp 1	1	3/12 ^{èmes}
2	1-mai	30-jun	Emp 2	Non	Non			
3	1-aoû	31-aoû	Emp 3	Oui, le 31/8	Oui, le 31/8	Emp 3	2 et 3	3/12 ^{èmes}
4	1-oct	Sans fin	Emp 4	Oui, le 31/12	Oui, le 30/06 année suivante	Emp 4	4	3/12 ^{èmes}

Exemple 2								
Référence	Période Début	Fin	Employeur	Droit	Exigibilité/ Paiement	Employeur Payeur	Périodes de référence	Prorata
1	1-jan	28-fév	Emp 1	Non	Non			
2	1-avr	30-jun	Emp 2	Oui, le 30/4	Oui, le 30/6	Emp 2	1 et 2	5/12 ^{èmes}
3	1-aoû	31-aoû	Emp 3	Non	Non			
4	2-oct	31-déc	Emp 4	Oui, le 31/12	Oui, le 31/12	Emp 4	3 et 4	3/12 ^{èmes}

Exemple 3								
Référence	Période Début	Fin	Employeur	Droit	Exigibilité/ Paiement	Employeur Payeur	Périodes de référence	Prorata
1	1-aoû	30-sep	Emp 1	Non	Non			
2	1-nov	Sans fin	Emp 2	Oui, le 30/11	Oui, le 30/06 année suivante	Emp 2	1 et 2	4/12 ^{ièmes}

Exemple 4					
Période Début	Fin	Prorata	Date paiement	Pécule	Surprime
01.08. année n-1	31.05. année n+1	5/12 ^{ièmes} par rapport à l'année n-1	30.06. année n	Oui (5/12 ^{ièmes})	Oui (montant calculé au 31.03 de l'année n)
		12/12 ^{ièmes} par rapport à l'année n	31.05. année n+1	Oui (12/12 ^{ièmes})	Oui (sur base de celle payée le 30.06. de l'année n)
		5/12 ^{ièmes} par rapport à l'année n+1	31.05. année n+1	Oui (5/12 ^{ièmes})	Oui (sur base de celle payée le 30.06. de l'année n)

ANNEXE 8

Liste des moyens informatiques et de télécommunication (article 37)

**REGLEMENT D'APPLICATION DU 7 OCTOBRE 2002
APPROUVE PAR LA COMMISSION PARITAIRE
PREVUE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DES SALARIES OCCUPES DANS LES ETABLISSEMENTS HOSPITALIERS LUXEMBOURGEOIS**

Equipement informatique de base (au 28/11/2006)			
HARDWARE		SOFTWARE	
Processeur	Pentium IV	Syst. d'exploitation	Standard du site
Mémoire interne	de 512 MB à 1 GB	Logiciels Bureautique	Standard du site
Disque dur	de 100 GB à 300 GB		- Traitement de texte
Ecran	17'' – (1024X768)		- Tableur
Lecteur CD-ROM	48x / 32x Combo	Communication	Accès réseau interne
	CD-RW / DVD-ROM		
DVD-Graveur			
Imprimante	Jet d'encre couleur		Adresse E-mail intra et extra-muros
			Internet

Le tableau ci-dessus contient un équipement minimal de base. Ce tableau est à mettre à jour toutes les deux années par la commission paritaire.

L'équipement informatique (Hardware et Software) pour les délégations du personnel est à adapter annuellement à l'équipement standard de l'établissement, mais au moins à l'équipement minimal de base. L'acquisition de nouveaux standards ne devient obligatoire qu'après l'amortissement des anciens équipements. L'amortissement peut s'étaler sur 3 à 5 ans.

INSTALLATION ET ENTRETIEN

La direction garantit l'installation ainsi que l'entretien de l'équipement informatique sous les mêmes conditions et procédures que pour tout autre service de l'établissement.

SECURITE ET CONFIDENTIALITE DES DONNEES

Le président de la délégation établit une liste reprenant tous les membres ayant le droit d'utiliser le parc informatique. Cette liste est à déposer à la direction afin de créer des mots de passe pour ces utilisateurs.

Les utilisateurs (voire liste) s'engagent à :

- Respecter les règles et procédures de sécurité en vigueur dans l'établissement
- Ne pas installer des logiciels sans accord préalable
- Ne pas échanger et/ou rajouter du matériel informatique sans accord préalable

La direction de l'établissement s'engage à :

- Créer un environnement protégé sur le serveur informatique
- Un accès uniquement pour les membres des délégations (voire liste)
- Sauvegarder régulièrement les données informatiques

Toute modalité spécifique est à déterminer au comité mixte d'entreprise (respectivement avec la délégation du personnel). En cas de désaccord la commission paritaire sera saisie du problème et tranchera.