



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 24 juillet 2019

INDEX

CHAPITRE PRÉLIMINAIRE	GÉNÉRALITÉS	7
	<i>Article préliminaire</i>	7
	<i>Article 1er</i> <i>But</i>	7
	<i>Article 2</i> <i>Durée et champ d'application de la convention</i>	7
	2 A). Durée et dénonciation.....	7
	2 B). Champ d'application.....	7
	<i>Article 3</i> <i>Embauchage</i>	8
	3 A). Occupation à plein temps.....	8
	3 B). Occupation à temps partiel.....	8
	<i>Article 4</i> <i>Résiliation du contrat de louage de service</i>	9
CHAPITRE 1	GESTION DE LA DURÉE DE TRAVAIL	10
	<i>Article 5</i> <i>Durée de travail et sa répartition</i>	10
	5 A). Définition de la durée de travail.....	10
	5 B). Répartition de la durée de travail (calculs de base).....	10
	5 C). Périodes de référence mensuelles et la procédure de leur mise en vigueur.....	11
	<i>Article 6</i> <i>Plans de travail</i>	12
	6 A). Généralités.....	12
	6 B). Horaire mobile.....	13
	6 C). Nombre maximal de jours de travail par an (nombre de jours de travail théoriques).....	13
	6 D). Délai de publication et durée minimale d'un plan de travail initial.....	14
	6 E). Période de référence mensuelle et plan de travail initial.....	14
	<i>Article 7</i> <i>Temps de travail supplémentaire et sa compensation</i>	15
	7 A). Définition des heures de travail supplémentaires.....	15
	7 B). Majoration des heures supplémentaires.....	15
	7 C). Compensation du travail supplémentaire et de sa majoration.....	15
	<i>Article 8</i> <i>Service de permanence</i>	16
	8 A). Définition.....	16
	8 B). Indemnités.....	16
	8 C). Jours de repos.....	17
	8 D). Dispositions générales.....	17
	<i>Article 9</i> <i>Pauses et périodes de repos légales et conventionnelles</i>	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.....	18
	9 E). Repos de compensation pour travail de nuit.....	18
	<i>Article 10</i> <i>Principe du weekend libre tous les 15 jours</i>	18
	10 A). Définition.....	18
	10 B). Réglementation.....	19
	10 C). Exception.....	19
	<i>Article 11</i> <i>Congés</i>	19
	11 A). Types de congés.....	19
	11 B). Rémunération des congés.....	24
	<i>Article 12</i> <i>Aménagements particuliers</i>	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	29
	<i>Article 13</i> <i>Salaires et la valeur du point indiciaire</i>	29
	<i>Article 14</i> <i>Détermination du début de carrière et bonification d'ancienneté</i>	29
	14 A). Détermination du début de carrière.....	29
	14 B). Bonification d'ancienneté.....	30

Article 15	<i>Classification</i>	30
15 A).	Grilles des carrières	30
15 B).	Règles spécifiques pour la période du 1er octobre 2017 au 30 septembre 2019	31
Article 16	<i>Primes de responsabilité hiérarchique ou de fonction "staff"</i>	31
Article 17	<i>Calcul des suppléments pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié légal</i>	31
17 A).	Définition du salaire horaire	31
17 B).	Supplément pour travail de dimanche	31
17 C).	Supplément pour travail de jour férié légal.....	32
17 D).	Supplément pour travail de nuit.....	32
Article 18	<i>Rémunération des heures supplémentaires</i>	33
Article 19	<i>Allocation de fin d'année</i>	33
Article 20	<i>Allocation de famille</i>	33
Article 20bis	<i>Abolition de l'allocation de famille: régime intermédiaire</i>	35
Article 21	<i>Pécule de vacances</i>	36
Article 22	<i>Masse d'habillement</i>	36
Article 23	<i>Valeurs des avantages en nature</i>	37
CHAPITRE 3	OBLIGATIONS DES SALARIÉS ET SANCTIONS	38
Article 24	<i>Obligations des salariés</i>	38
Article 25	<i>Protection contre le harcèlement à l'occasion des relations de travail</i>	38
25 A).	Protection contre le harcèlement sexuel	38
25 B).	Protection contre le harcèlement moral	39
Article 26	<i>Sanctions</i>	40
CHAPITRE 4	AUTRES DISPOSITIONS	41
Article 27	<i>Commission paritaire de la convention</i>	41
Article 28	<i>Méthode de calcul pour la détermination des "volumes" à valoriser dans le cadre des futurs renouvellements de la convention collective de travail</i>	41
Article 29	<i>Formation professionnelle continue</i>	43
Article 30	<i>Association pour la Formation Professionnelle Continue dans le secteur hospitalier</i>	45
Article 31	<i>Actions d'évaluation</i>	46
Article 32	<i>La commission de sécurité</i>	47
Article 33	<i>Service Interentreprises de Santé au Travail (SIST)</i>	47
Article 34	<i>Préretraite-solidarité</i>	48
Article 35	<i>Droit d'affichage</i>	48
Article 36	<i>Protection de l'emploi et de la condition sociale</i>	48
Article 37	<i>Mesures en faveur de la représentation des intérêts des salariés</i>	49
Article 38	<i>Dispositions nulles</i>	50
Article 39	<i>Assurance responsabilité civile</i>	50
Article 40	<i>Organigramme</i>	50
Article 41	<i>Traduction du texte coordonné</i>	50
CHAPITRE 5	DISPOSITIONS TRANSITOIRES	51
Article 42	<i>Plate-formes paritaires</i>	51
42 A).	Service de permanence: limites supérieures.....	51
42 B).	Temps de travail réduit pour les salariés quinquagénaires	51
42 C).	Rémunération par fonction et revalorisation des carrières	51
42 D).	Sauvegarde de l'emploi	53
Article 43	<i>Bonification d'ancienneté</i>	54
Article 44	<i>Mesures transitoires</i>	54
44 A).	Changement de carrière au 1er octobre 2017	54
44 B.)	Règles spécifiques pour la période du 1er octobre 2017 au 30 septembre 2019	56
CHAPITRE 6	ANNEXES	57
ANNEXE 1	RÈGLEMENT D'EXÉCUTION ARTICLE 2	58

ANNEXE 2	DÉLAIS DE PRÉAVIS EN CAS DE RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL	60
ANNEXE 3	CONGÉS EXTRAORDINAIRES.....	61
ANNEXE 4	FORMULES POUR LE CALCUL DE LA MOYENNE DE CONGÉ.....	62
ANNEXE 5	GRILLE DES CLASSIFICATIONS	64
ANNEXE 5BIS	GRILLE DES CARRIÈRES TRANSITOIRES.....	66
ANNEXE 5TER	MATCHING DES ÉCHELONS AU 1ER OCTOBRE 2017	67
ANNEXE 6	PAIEMENT DE L'ALLOCATION DE FIN D'ANNÉE.....	72
	1. Droit à l'allocation de fin d'année:	72
	A. Règle générale:	72
	B. Exception à l'obligation d'ancienneté de trois mois:	72
	2. Montant de l'allocation de fin d'année:	73
	A. Règle générale:	73
	B. Contenu du salaire de base:	73
	3. Prise en charge de l'allocation de fin d'année:.....	74
	4. Date de paiement de l'allocation de fin d'année:.....	74
	A. Règle générale:	74
	B. Exceptions:	74
ANNEXE 7	PAIEMENT DU PÉCULE DE VACANCES ET DE LA SURPRIME	76
	1. Droit au pécule de vacances et à la surprime:.....	76
	A. Règle générale	76
	B. Exception à l'obligation d'ancienneté de trois mois:	76
	2. Montant du pécule de vacances et de la surprime:	77
	3. Prise en charge du pécule de vacances et de la surprime:.....	77
	4. Date de paiement du pécule de vacances et de la surprime:.....	78
	A. Règle générale:	78
	B. Exceptions:	78
ANNEXE 8	LISTE DES MOYENS INFORMATIQUES ET DE TÉLÉCOMMUNICATION.....	80
	INSTALLATION ET ENTRETIEN.....	80
	SECURITE ET CONFIDENTIALITE DES DONNEES	80

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 (Rehazenter) de Luxembourg;
- 7) Fondation Emile Mayrisch, Centre de Réhabilitation du Château de Colpach (CRCC);
- 8) Hôpital Intercommunal de Steinfort;
- 9) Hôpitaux Robert Schuman de Luxembourg;
- 10) Institut National de Chirurgie Cardiaque et de Cardiologie Interventionnelle (INCCI) 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, représenté par Monsieur Pitt BACH, Secrétaire Central du Syndicat Santé de l'OGB-L et Monsieur Thomas KLEIN, Président du Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGB-L, LA CONFEDERATION LUXEMBOURGEOISE DES SYNDICATS CHRETIENS,

Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond (LCGB),

établie à Luxembourg, 11, rue du Commerce, représentée par Madame Céline CONTER, Secrétaire Syndicale du LCGB, et Monsieur Roger ZWALLY, Vice-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.

CHAPITRE PRÉLIMINAIRE GÉNÉRALITÉS

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 trois ans prenant cours le 1er juillet 2017 pour expirer le 30 juin 2020.

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 8 mars relative aux établissements hospitaliers et à la planification hospitalière, tel que défini par l'article 1^{er} de ladite loi.
2. 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" aussi longtemps que lesdits salariés tombent sous ce champ d'application.
3. Un établissement ou partie d'établissement luxembourgeois ou étranger membre de la "Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois asbl" (FHL).
4. 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.

5. 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).
6. 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 Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois asbl.

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 considérée 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.

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 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 (à partir de 2019, 5 jours fériés légaux sont pris en compte pour la définition de la durée de travail semi-nette annuelle).

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 sommerá 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

La direction et la délégation du personnel d'un commun accord, 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 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 la direction 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 ci-après:

Le taux horaire de base de l'indemnité "permanence" est de 0,4276 € indice 100 (valeur du point au 01.01.2018).

- pour accessibilité le jour entre 8 heures et 18 heures:
 - pour le seuil 1 (accessibilité en 10 minutes): taux horaire "permanence" de base x 125%,

- pour le seuil 2 (accessibilité en 30 minutes): taux horaire "permanence" de base x 100%,
 - pour le seuil 3 (accessibilité en 60 minutes): taux horaire "permanence" de base x 50%,
 - pour le seuil 4 (accessibilité en 240 minutes): taux horaire "permanence" 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.

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 WEEKEND LIBRE TOUS LES 15 JOURS

10 A). DÉFINITION

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

Le weekend 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 weekends libres par année et pourra en contrepartie être astreint à travailler 26 weekends par année. Pour chaque tranche de 3 weekends travaillés qui dépasse le nombre de 26, le salarié aura droit à un jour de congé conventionnel supplémentaire:

29 weekends travaillés/année: un premier jour de congé conventionnel supplémentaire,
32 weekends travaillés/année: un deuxième jour de congé conventionnel supplémentaire,
35 weekends travaillés/année: un troisième jour de congé conventionnel supplémentaire,
et ainsi de suite.

A la fin de chaque année sera dressé un décompte des weekends que le salarié aura travaillé. Les jours de congé conventionnel auxquels a droit le salarié en fonction des weekends travaillés seront à prendre l'année suivant l'année de référence. Les weekends 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 2 semaines, le droit aux weekends libres se réduit de 1 unité, parallèlement le nombre de weekends 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 annuel de récréation payé de vingt-six jours ouvrables conformément à l'article L.233-4 du Code du Travail.

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 payé 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	26
jours fériés légaux et jours fériés d'usage convertis en jours de congé conventionnels	10
Total	36

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 bénéficiera) le salarié en faute est converti en congé non-payé,
- 2) le congé social dont a bénéficié (ou bénéficiera) 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 bénéficiera) 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 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, 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 ou un congé d'accueil, et pour six mois lorsqu'il est pris consécutivement à un premier congé parental. Entre le congé de maternité, 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 avvertir 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, à un congé d'accueil ou à un premier congé parental est considéré - le non-paiement du salaire et le droit au congé annuel et compensatoire mis à part - comme période de service intégral pour les avancements en biennales ou en salaire.

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 avvertir 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 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 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'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'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 d'un commun accord entre la délégation du personnel et la direction statuant suivant les mécanismes de prise de décision tels que prévus par le Code du Travail.

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'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 la délégation du personnel et la direction statuant suivant les mécanismes de prise de décision tels que prévus par le Code du Travail.

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 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 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 conformément aux dispositions de l'article L.121-6 du code du Travail.

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 (article L.234-43 et suivants).

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

L'indemnité de maladie est calculée conformément aux dispositions de l'article L.121-6 du code du Travail.

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'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'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'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 la délégation du personnel et la direction statuant suivant les mécanismes de prise de décision tels que prévus par le Code du Travail.

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.

La délégation du personnel et la direction statuant suivant les mécanismes de prise de décision tels que prévus par le Code du Travail, 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 entre la délégation du personnel et la direction statuant suivant les mécanismes de prise de décision tels que prévus par le Code du Travail.

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'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 la délégation du personnel et la direction statuant suivant les mécanismes de prise de décision tels que prévus par le Code du Travail.

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.

La délégation du personnel et la direction statuant suivant les mécanismes de prise de décision tels que prévus par le Code du Travail, 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.

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, et le cas échéant la prime de responsabilité hiérarchique ou de fonction "staff" prévue à l'article 16, par la valeur du point indiciaire en vigueur.

La valeur du point indiciaire est calculée suivant la même méthodologie que celle applicable près de la Fonction Publique.

A partir du 1er janvier 2018, la valeur mensuelle du point indiciaire est de 2,4173333 € au nombre indice cent pondéré du coût de la vie.

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

ARTICLE 14 DÉTERMINATION DU DÉBUT DE CARRIÈRE ET BONIFICATION D'ANCIENNETÉ

14 A). DÉTERMINATION DU DÉBUT DE CARRIÈRE

Le salarié sans expérience professionnelle préalable est classé directement au premier échelon de la carrière auquel il a droit.

Si la date d'entrée en service 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 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 CA1 dans un établissement membre de la FHL peuvent être reconnues à 100% comme bonification d'ancienneté.

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.

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). 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 des salariés sont reprises en annexe 5 à la présente convention.

Les salariés seront classés dans la grille des carrières suivant le diplôme requis pour le poste de travail. Ainsi, l'employeur conserve toute faculté d'engager un salarié, détenteur d'un certificat ou diplôme déterminé, sur un poste de travail correspondant à une carrière différente de celle de son diplôme. Néanmoins en cas d'annonce d'une vacance de poste dans une carrière déterminée, l'employeur ne pourra engager un titulaire du certificat ou diplôme correspondant à la vacance de poste dans une carrière d'un niveau de rémunération inférieure.

Le contrat de travail ou l'avenant au contrat de travail font foi en ce qui concerne la carrière à considérer.

L'obtention d'un nouveau diplôme autre que celui sur base duquel le salarié a été engagé ne lui donne pas droit à un changement de carrière, sauf si le nouveau diplôme a été obtenu à la demande de l'employeur, et sous réserve que le salarié occupe un poste afférent.

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 de nouvelles carrières en conséquence et dans le respect de la hiérarchie salariale établie.

15 B). RÈGLES SPÉCIFIQUES POUR LA PÉRIODE DU 1ER OCTOBRE 2017 AU 30 SEPTEMBRE 2019

Les salariés recrutés dans les carrières CS4 respectivement CS8 avec date d'entrée en service entre le 1er octobre 2017 et le 30 septembre 2018 seront engagés sur base de carrières CS4bis respectivement CS8bis. Ces carrières correspondent aux carrières CS4 respectivement CS8 diminuées de deux échelons.

Les salariés recrutés dans les carrières CS4 respectivement CS8 avec date d'entrée en service entre le 1er octobre 2018 et le 30 septembre 2019 seront engagés sur base de carrières CS4ter respectivement CS8ter. Ces carrières correspondent aux carrières CS4 respectivement CS8 diminuées d'un échelon.

Le déroulement de ces carrières "bis" et "ter" est repris au niveau du tableau "Grille des Carrières Transitoires" en annexe 5bis.

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 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.

$$\frac{Y}{DTMT} = SH \text{ (salaire horaire)}$$

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:

Formule 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).

Formule 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:

Formule 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:

Formule 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:

Formule 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%.

Formule 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 salaire du mois de décembre.

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

Par salaire de base au sens du présent article, il y a lieu d'entendre le salaire 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 salaire 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 salaire 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

A) En dehors de son salaire, le salarié en service à la date du 1er 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 points 1 à 9 du présent article.

- 1) L'allocation de famille est égale à 8,1 pour cent du salaire 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.
- 2) 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.
- 3) 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 1 ci-dessus et l'allocation de famille dont bénéficie son conjoint ou son partenaire.

- 4) 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
- 5) 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.
- 6) 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.

- 7) Dans les cas du passage du salarié d'un échelon de salaire à un autre échelon, l'allocation calculée sur le nouveau salaire de base est accordée à partir du mois pour lequel ce salaire est dû.
- 8) 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.
- 9) 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 1er 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.

B) Le salarié dont l'entrée en service auprès d'un établissement membre de la FHL se situe après la date du 1er mars 2001 ne bénéficie pas du droit à l'attribution de l'allocation de famille.

ARTICLE 20BIS 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:

$$\frac{12 * (16.195 - \text{MOY PAF } n - 1) * \text{nombre ETP Moyen "actif" } n - 1}{\text{Nombre ETP moyen " en service " } n - 1}$$

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 - MOY PAF n-1 = 16,195, c'est-à-dire lorsque 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 d'une assurance complémentaire 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 1er 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.

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, la délégation du personnel et la direction statuant suivant les mécanismes de prise de décision tels que prévus par le Code du Travail, arrêteront 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, la délégation du personnel et la direction statuant suivant les mécanismes de prise de décision tels que prévus par le Code du Travail, arrêteront 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 (ENVCCT),
- 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 (ENVCCTbis):

- 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 (EVOLF) sur les salariés tombant dans le champ d'application de la CCT FHL.

La commission paritaire dressera la liste des EVOLF 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 EVOLF.

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 EVOLF en vue de la fixation des EVOLCCT et EVOLCCTbis.

Les taux d'évolution des EVOLF, 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'ENVCCT:

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 1ère et, le cas échéant, la 2ème 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 1ère année de validité, une prime équivalente à l'augmentation accordée dans la fonction publique au cours de l'année civile précédente (précédant la 1ère 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'ENVCCTbis:

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 à la délégation du personnel et la direction statuant suivant les mécanismes de prise de décision tels que prévus par le Code du Travail, 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 de 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 DeWidong, en abrégé CFPC DeWidong 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 DeWidong.

ARTICLE 31 ACTIONS D'ÉVALUATION

1. Cas d'ouverture

La direction et la délégation du personnel statuant suivant les mécanismes de prise de décision tels que prévus par le Code du Travail, 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.

La direction et la délégation du personnel statuant suivant les mécanismes de prise de décision tels que prévus par le Code du Travail, 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

Suivant la loi du 30 novembre 2017 portant 1. modification de l'article L. 521-14 et du Titre VIII du Livre V du Code du travail 2. modification de l'article 3 de la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et modifiant le Code du travail et la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le Registre de Commerce et des Sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises, la préretraite-solidarité est supprimée au 1er juillet 2018, sauf dans les entreprises où elle est prévue par une convention collective conclue avant le 1er juillet 2018, pour toute la durée de validité de la convention.

Pour les salariés tombant sous le champ d'application de la présente convention collective, la demande en préretraite-solidarité doit être faite dans les délais légaux avant la fin de l'expiration de la présente au 30 juin 2020.

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, la direction et la

délégation du personnel statuant suivant les mécanismes de prise de décision tels que prévus par le Code du Travail, 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. La direction et la délégation du personnel statuant suivant les mécanismes de prise de décision tels que prévus par le Code du Travail 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 de la délégation du personnel. 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 les activités de la délégation du personnel anciennement attribuées au 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 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 PLATE-FORMES PARITAIRES

42 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.

42 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.

42 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.

Le volet de la revalorisation des carrières a fait l'objet d'un protocole d'accord signé entre parties en date du 21 juin 2017.

42 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 d'un commun accord entre la direction et la délégation du personnel statuant suivant les mécanismes de prise de décision tels que prévus par le Code du Travail 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.

ARTICLE 43 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 44 MESURES TRANSITOIRES

44 A). CHANGEMENT DE CARRIÈRE AU 1ER OCTOBRE 2017

1. La notion d'âge fictif de début de carrière est abolie pour les recrutements à partir du 1er octobre 2017. Pour les salariés en service au 30 septembre 2017 et toujours en service au 1er octobre 2017 cette abolition ne produit aucun effet – elle ne donnera pas lieu à un recalcul de la carrière.
2. La date anniversaire de l'échéance des biennales n'est pas modifiée avec l'introduction des nouvelles carrières.
3. Les personnes touchant en date du 30 septembre 2017 une prime sur base de l'article 15B ou 15C du texte coordonné de la CCT FHL de décembre 2014, et qui sont toujours en service au 1er octobre 2017, garderont leur prime pour autant que la somme de l'ancienne carrière de base augmentée de la prime soit plus favorable que la nouvelle carrière. Dans le cas contraire, la prime pourra être supprimée.
4. Tous les salariés en service au 30 septembre 2017 et toujours en service au 1er octobre 2017 seront reclassés dans les nouvelles carrières applicables à partir du 1er octobre 2017. Le classement dans les nouvelles carrières se fera selon les modalités suivantes:

Règles générales

- a) En principe, les salariés seront classés dans la nouvelle grille de carrière à l'échelon en valeur immédiatement supérieur à la valeur en points de l'échelon atteint le 1er octobre 2017. Ainsi, les salariés qui auraient eu une biennale en octobre sur base de leur ancienne carrière, bénéficieront d'abord de la biennale avant d'être classés dans la nouvelle carrière.
- b) Pour les carrières universitaires dorénavant classées en CA10 ou CS10, le classement se fait à l'échelon en valeur égale en points ou immédiatement supérieur.
- c) Pour les salariés ayant atteint dans leur ancienne carrière l'échelon avec la dernière biennale (fin de carrière), le nombre d'échelons passés en fin de carrière dans l'ancienne carrière sera rajouté à l'échelon obtenu suivant la règle du classement à l'échelon immédiatement supérieur.
- d) Un tableau reprenant le matching des échelons au 1er octobre 2017 en application tant des règles générales ci-avant que des règles spécifiques ci-après est annexé au présent texte (annexe 5ter).

Règles spécifiques:

- a) Pour les anciennes carrières revalorisées (OU1, ES1, ES2 (sauf éducateur), ES3, ES4), et vu la différence considérable entre les nouvelles grilles et les anciennes grilles, les nouvelles grilles de carrière respectives seront diminuées de manière fictive sur une base transitoire pour les besoins de la détermination de l'échelon dans la nouvelle carrière d'un ou de plusieurs échelons.

Les salariés concernés seront classés dans la nouvelle carrière à l'échelon en valeur immédiatement supérieur à la valeur en points de l'échelon atteint le 1er octobre 2017, augmenté d'une biennale.

- b) Les salariés en service au 30 septembre 2017 et toujours en service au 1er octobre 2017 et classés dans la carrière EA2 seront exceptionnellement classés en carrière CA3bis. La grille de carrière s'arrêtera néanmoins à 268 points fin de carrière. Elle est reprise au niveau du tableau "Grille des Carrières Transitoires" (annexe 5bis).
- c) Chaque salarié en service au 30 septembre 2017 et toujours en service au 1er octobre 2017 recevra pour son information une "fiche carrière" actualisée avec son bulletin de salaire d'octobre 2017.
- d) Les parties signataires sont conscientes que les nouvelles carrières ont un déroulement différent par rapport aux anciennes carrières. En principe, les nouvelles carrières sont au moins égales, en revenu cumulé, aux anciennes carrières, sur base d'une vie professionnelle entière de 38 ans, sauf le cas visé au point b) sous règles spécifiques ci-avant.

Les parties signataires ont identifié les cas suivant lesquels le revenu cumulé, au cours du déroulement de certaines carrières, peut être moins élevé que sous l'ancienne carrière.

- e) Il peut arriver que le salarié en service au 30 septembre 2017 et toujours en service au 1er octobre 2017 ait un âge tel qu'il ne pourra pas accéder aux échelons plus favorables alors qu'il aura déjà atteint l'âge de partir à la retraite voire à la pension vieillesse anticipée.

Il est retenu ce qui suit afin que les salariés concernés ne subissent pas de perte. Il est de convention expresse que ne sont pas visés les départs anticipés volontaires:

Pour chaque salarié pris individuellement dont la différence cumulée calculée au moment de l'âge de départ en retraite entre l'ancienne carrière et la nouvelle carrière présente un solde négatif, le salarié a droit à un complément mensuel individuel afin de compenser la perte liée à la classification dans la nouvelle carrière à partir du 1er octobre 2017.

Dans ce cas, le droit au complément mensuel individuel s'ouvre à partir du premier mois où une différence négative est constatée au niveau du cumul de la différence entre l'ancienne carrière et la nouvelle carrière calculée.

Le complément mensuel individuel correspond à la différence entre le nombre de points dans l'ancienne carrière et le nombre de points dans la nouvelle carrière pour l'échelon donné.

Le montant du complément mensuel individuel correspond au nombre de points tels que déterminés à l'alinéa précédent multipliés par la valeur du point indiciaire tel que déterminé à l'article 13 au moment où le complément mensuel individuel est dû.

Le complément mensuel individuel est versé chaque mois aussi longtemps que le nombre de points dans la nouvelle carrière est inférieur au nombre de points dans l'ancienne carrière pour l'échelon concerné, le cas échéant, jusqu'à la fin du contrat de travail.

- 5. L'ensemble des compteurs exprimés en heures de chaque salarié sera figé au 30 septembre 2017 et valorisé au taux horaire correspondant. Chaque salarié recevra un décompte de ces heures au 30 septembre 2017, en principe avec le décompte de salaire de septembre 2017.

Il s'agit des compteurs suivants:

- 1) Crédits d'heures pour heures de travail supplémentaires (CHE/CHS)
- 2) Jours de repos (pour permanences, permanences prestées, compensation pour travail de nuit, non respect du nombre weekend libres, non respect de la période de repos ininterrompu par semaine)

D'un commun accord entre l'employeur et le salarié, ces compteurs peuvent être payés en les calculant avec la valeur taux horaire appliquée au 30.09.2017.

En cas de récupération de ces heures par du temps libre, la valeur taux horaire au moment de la récupération sera appliquée.

En cas de cessation de relations de travail après le 1er octobre 2017, les jours de congé reportés des exercices antérieurs ainsi que les jours de congés dus jusqu'au 30 septembre 2017 et non encore pris pourront être payés en les calculant avec les valeurs appliquées avant la mise en vigueur des mesures de revalorisation au 1er octobre 2017.

44 B.) RÈGLES SPÉCIFIQUES POUR LA PÉRIODE DU 1ER OCTOBRE 2017 AU 30 SEPTEMBRE 2019

Les salariés recrutés dans les carrières CS4 respectivement CS8 avec date d'entrée en service entre le 1er octobre 2017 et le 30 septembre 2018 seront engagés sur base de carrières CS4bis respectivement CS8bis. Ces carrières correspondent aux carrières CS4 respectivement CS8 diminuées de deux échelons.

Les salariés recrutés dans les carrières CS4 respectivement CS8 avec date d'entrée en service entre le 1er octobre 2018 et le 30 septembre 2019 seront engagés sur base de carrières CS4ter respectivement CS8ter. Ces carrières correspondent aux carrières CS4 respectivement CS8 diminuées d'un échelon.

Le déroulement de ces carrières "bis" et "ter" est repris au niveau du tableau "Grille des Carrières Transitoires" en annexe 5bis.

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 24 juillet 2019.

Signé pour la FHL

Paul JUNCK
Président

Marc HASTERT
Secrétaire Général

Signé pour le Syndicat OGB-L

Thomas KLEIN
Président du Syndicat Santé,
Services Sociaux et Educatifs de
l'OGB-L Santé

Pitt BACH
Secrétaire Central du Syndicat
Santé de l'OGB-L

Signé pour le Syndicat LCGB

Roger ZWALLY
Vice-Président de la Fédération
Soins et Socio-éducatif du LCGB

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 CCT 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:

- 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.
- 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.

- 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) d'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 DE LA MOYENNE DE CONGÉ (ARTICLES 11 B).1. ET 11 B).3.)

Le calcul du taux horaire pour valoriser les heures de congé 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.

$$T_b = \frac{(Points * Vp)}{prm}$$

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:

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

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:

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

$Sm = Sm_{100} * Indice$.

Le taux horaire qui servira pour valoriser les heures de congé 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)	Sm100	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 est alors:

$$T = 11,5955 + 3,2372 = 14,8327.$$

ANNEXE 5 GRILLE DES CLASSIFICATIONS

(ARTICLE 15) A PARTIR DU 1ER OCTOBRE 2017

- CA1: Salarié à capacité manuelle sans diplôme
Anciennes carrières classées dans OU1.0, OU2.0
- CA2 / CS2: Salarié sans diplôme
Anciennes carrières classées dans EA1.0, EA2.0, OU3
- CA3: Salarié ayant réussi la classe 5e secondaire ou la classe 9e secondaire technique et ayant une expérience professionnelle de 2 ans au moins
Salarié détenteur d'un CCM, CIP ou CCP (certificat de capacité professionnelle)
Anciennes carrières classées dans OU4.0 et EA 2.1
- CA4 / CS4: Salarié détenteur d'un CATP ou CAP ou DAP
Salarié ayant réussi la classe de 3e secondaire
Salarié détenteur du certificat de fin d'études de l'enseignement moyen
Salarié ayant réussi 5 années d'enseignement secondaire technique dans le régime technique ou dans le régime du technicien
Anciennes carrières classées dans EA3.0, ES1.0
Personnes classées ailleurs dans l'ancienne carrière mais détentrices d'un DAP
- CA5: Salarié avec Brevet de maîtrise
Salarié avec diplôme de technicien (régime technicien dans l'enseignement secondaire technique)
Anciennes carrières classées dans EA3.1
- CA6 / CS6: Salarié détenteur du certificat de fin d'études secondaires ou du certificat de fin d'études secondaires techniques et l'ingénieur-technicien
Anciennes carrières classées dans EA4.0 et l'éducateur
- CA7 / CS7: Salarié avec Brevet de technicien supérieur (BTS): infirmier, assistant technique médical de laboratoire, BTS administratifs
- CA8 / CS8: Salarié avec Brevet de technicien supérieur spécialisé (BTSS): assistant technique médical de radiologie, assistant technique médical de chirurgie, infirmier psychiatrique, infirmier en pédiatrie, infirmier en anesthésie et réanimation, sage-femme
- CA9 / CS9: Salarié avec Bachelor
Anciennes carrières classées dans EA5.0
Anciennes carrières classées dans ES 5.0: éducateur-gradué diplômé, infirmier hospitalier gradué, laborantin, diététicien, ergothérapeute, psychomotricien, assistant d'hygiène sociale, assistant social, orthophoniste, kinésithérapeute
- CA10 / CS10: Salarié avec Master (Bac +5/6)

(ARTICLE 15 A)

Applicable à partir du 1er octobre 2017

Echelon	CA1	CA2 / CS2	CA3	CA4 / CS4	CA 5	CA6 / CS6	CA7 / CS7	CA8 / CS8	CA9 / CS9	CA10 / CS10
0	117	138	163	178	202	209	227	249	278	300
1	117	138	163	178	202	209	227	249	278	300
2	123	146	173	189	214	223	244	267	296	320
3	123	146	173	189	214	223	244	267	296	320
4	129	154	183	200	226	237	261	284	314	340
5	129	154	183	200	226	237	261	284	314	340
6	135	162	193	211	238	251	278	301	332	360
7	135	162	193	211	238	251	278	301	332	360
8	141	170	203	222	250	265	295	318	350	380
9	141	170	203	222	250	265	295	318	350	380
10	147	178	213	233	262	279	312	335	368	400
11	147	178	213	233	262	279	312	335	368	400
12	153	186	223	244	274	293	329	352	385	420
13	153	186	223	244	274	293	329	352	385	420
14	159	194	232	255	284	307	345	369	402	440
15	159	194	232	255	284	307	345	369	402	440
16	164	202	241	265	294	322	361	386	419	460
17	164	202	241	265	294	322	361	386	419	460
18	169	209	250	275	304	337	377	403	436	480
19	169	209	250	275	304	337	377	403	436	480
20	174	216	259	285	314	352	393	419	453	500
21	174	216	259	285	314	352	393	419	453	500
22	179	223	268	295	324	367	409	435	470	520
23	179	223	268	295	324	367	409	435	470	520
24	184	230	277	305	334	382	426	451	487	540
25	184	230	277	305	334	382	426	451	487	540
26	189	237	286	315	344	397	443	467	487	560
27	189	237	286	315	344	397	443	467	487	560
28	189	237	286	315	344	412	443	467	487	560
29	189	237	286	315	344	412	443	467	487	560
30	189	237	286	315	344	412	443	467	487	560
31	189	237	286	315	344	412	443	467	487	560
32	189	237	286	315	344	412	443	467	487	560
33	189	237	286	315	344	412	443	467	487	560
34	189	237	286	315	344	412	443	467	487	560
35	189	237	286	315	344	412	443	467	487	560
36	189	237	286	315	344	412	443	467	487	560
37	189	237	286	315	344	412	443	467	487	560

ANNEXE 5BIS GRILLE DES CARRIÈRES TRANSITOIRES

(ARTICLE 15 B ET 42 E)

Applicables pour les entrées en service entre le 1er octobre 2017 et le 30 septembre 2018 (carrières CS 4 bis et CS8 bis) respectivement entre le 1er octobre 2018 et le 30 septembre 2019 (carrières CS 4 ter et CS 8 ter)

Echelon	CA3 bis	CS4 bis	CS4 ter	CS 8 bis	CS8 ter
0	163	167	167	231	231
1	163	167	178	231	249
2	173	178	178	249	249
3	173	178	189	249	267
4	183	189	189	267	267
5	183	189	200	267	284
6	193	200	200	284	284
7	193	200	211	284	301
8	203	211	211	301	301
9	203	211	222	301	318
10	213	222	222	318	318
11	213	222	233	318	335
12	223	233	233	335	335
13	223	233	244	335	352
14	232	244	244	352	352
15	232	244	255	352	369
16	241	255	255	369	369
17	241	255	265	369	386
18	250	265	265	386	386
19	250	265	275	386	403
20	259	275	275	403	403
21	259	275	285	403	419
22	268	285	285	419	419
23	268	285	295	419	435
24	268	295	295	435	435
25	268	295	305	435	451
26	268	305	305	451	451
27	268	305	315	451	467
28	268	315	315	467	467
29	268	315	315	467	467
30	268	315	315	467	467
31	268	315	315	467	467
32	268	315	315	467	467
33	268	315	315	467	467
34	268	315	315	467	467
35	268	315	315	467	467
36	268	315	315	467	467
37	268	315	315	467	467

ANNEXE 5TER MATCHING DES ÉCHELONS AU 1ER OCTOBRE 2017

(ARTICLE 44 A)

ANCIENS ECHELONS	ANCIENNE CARRIERE	NOUVELLE CARRIERE	NOUVEAUX ECHELONS	ANCIENNE CARRIERE	NOUVELLE CARRIERE	NOUVEAUX ECHELONS	ANCIENNE CARRIERE	NOUVELLE CARRIERE	NOUVEAUX ECHELONS	ANCIENNE CARRIERE	NOUVELLE CARRIERE	NOUVEAUX ECHELONS
	OU1	CA1		OU2	CA1		OU3	CA2 / CS2		OU4	CA3	
0	107,95	117	0	112	117	0	119	138	0	141	163	0
1	107,95	117	1	112	117	1	119	138	1	141	163	1
2	110	117	0	116	117	0	125	138	0	152	163	0
3	110	117	1	116	117	1	125	138	1	152	163	1
4	114	123	2	120	123	2	131	138	0	163	173	2
5	114	123	3	120	123	3	131	138	1	163	173	3
6	118	129	4	124	129	4	137	138	0	174	183	4
7	118	129	5	124	129	5	137	138	1	174	183	5
8	122	129	4	128	129	4	143	146	2	185	193	6
9	122	129	5	128	129	5	143	146	3	185	193	7
10	126	135	6	132	135	6	151	154	4	196	203	8
11	126	135	7	132	135	7	151	154	5	196	203	9
12	131	141	8	137	141	8	159	162	6	207	213	10
13	131	141	9	137	141	9	159	162	7	207	213	11
14	136	147	10	142	147	10	167	170	8	219	223	12
15	136	147	11	142	147	11	167	170	9	219	223	13
16	141	153	12	147	153	12	175	178	10	231	232	14
17	141	153	13	147	153	13	175	178	11	231	232	15
18	146	153	12	152	153	12	183	186	12	243	250	18
19	146	153	13	152	153	13	183	186	13	243	250	19
20	151	159	14	157	159	14	191	194	14	255	259	20
21	151	159	15	157	159	15	191	194	15	255	259	21
22	156	164	16	162	164	16	199	202	16	267	268	22
23	156	164	17	162	164	17	199	202	17	267	268	23
24	161	169	18	167	169	18	207	209	18	279	286	24
25	161	169	19	167	169	19	207	209	19	279	286	25
26	166	174	20	172	174	20	215	216	20	279	286	26
27	166	174	21	172	174	21	215	216	21	279	286	27
28	166	179	22	172	179	22	223	230	24	279	286	28
29	166	179	23	172	179	23	223	230	25	279	286	29
30	166	184	24	172	184	24	223	237	26	279	286	30
31	166	184	25	172	184	25	223	237	27	279	286	31
32	166	189	26	172	189	26	223	237	28	279	286	32
33	166	189	27	172	189	27	223	237	29	279	286	33
34	166	189	28	172	189	28	223	237	30	279	286	34
35	166	189	29	172	189	29	223	237	31	279	286	35
36	166	189	30	172	189	30	223	237	32	279	286	36
37	166	189	31	172	189	31	223	237	33	279	286	37

ANCIENS ECHELONS
0
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37

ANCIENNE CARRIERE	NOUVELLE CARRIERE	NOUVEAUX ECHELONS
EA1	CA2	
137	138	0
137	138	1
146	154	4
146	154	5
155	162	6
155	162	7
164	170	8
164	170	9
173	178	10
173	178	11
182	186	12
182	186	13
190	194	14
190	194	15
198	202	16
198	202	17
206	209	18
206	209	19
214	216	20
214	216	21
222	223	22
222	223	23
230	237	26
230	237	27
230	237	28
230	237	29
230	237	30
230	237	31
230	237	32
230	237	33
230	237	34
230	237	35
230	237	36
230	237	37
230	237	38
230	237	39
230	237	40
230	237	41

ANCIENNE CARRIERE	NOUVELLE CARRIERE	NOUVEAUX ECHELONS
EA2	CA3 bis	
153	163	0
153	163	1
164	173	2
164	173	3
175	183	4
175	183	5
186	193	6
186	193	7
197	203	8
197	203	9
208	213	10
208	213	11
219	223	12
219	223	13
230	232	14
230	232	15
241	250	18
241	250	19
252	259	20
252	259	21
263	268	22
263	268	23
263	268	24
263	268	25
263	268	26
263	268	27
263	268	28
263	268	29
263	268	30
263	268	31
263	268	32
263	268	33
263	268	34
263	268	35
263	268	36
263	268	37
263	268	38
263	268	39

ANCIENNE CARRIERE	NOUVELLE CARRIERE	NOUVEAUX ECHELONS
EA21	CA3	
162	163	0
162	163	1
174	183	4
174	183	5
186	193	6
186	193	7
198	203	8
198	203	9
210	213	10
210	213	11
222	223	12
222	223	13
232	241	16
232	241	17
242	250	18
242	250	19
252	259	20
252	259	21
262	268	22
262	268	23
272	277	24
272	277	25
272	286	26
272	286	27
272	286	28
272	286	29
272	286	30
272	286	31
272	286	32
272	286	33
272	286	34
272	286	35
272	286	36
272	286	37
272	286	38
272	286	39
272	286	40
272	286	41

ANCIENS ECHELONS
0
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37

ANCIENNE CARRIERE	NOUVELLE CARRIERE	NOUVEAUX ECHELONS
EA3	CA4	
173	178	0
173	178	1
186	189	2
186	189	3
199	200	4
199	200	5
212	222	8
212	222	9
225	233	10
225	233	11
238	244	12
238	244	13
251	255	14
251	255	15
264	265	16
264	265	17
277	285	20
277	285	21
290	295	22
290	295	23
303	305	24
303	305	25
303	315	26
303	315	27
303	315	28
303	315	29
303	315	30
303	315	31
303	315	32
303	315	33
303	315	34
303	315	35
303	315	36
303	315	37
303	315	38
303	315	39
303	315	40
303	315	41

ANCIENNE CARRIERE	NOUVELLE CARRIERE	NOUVEAUX ECHELONS
EA31	CA5	
196	202	0
196	202	1
210	214	2
210	214	3
224	226	4
224	226	5
238	250	8
238	250	9
252	262	10
252	262	11
266	274	12
266	274	13
280	284	14
280	284	15
294	304	18
294	304	19
308	314	20
308	314	21
322	324	22
322	324	23
322	334	24
322	334	25
322	344	26
322	344	27
322	344	28
322	344	29
322	344	30
322	344	31
322	344	32
322	344	33
322	344	34
322	344	35
322	344	36
322	344	37
322	344	38
322	344	39
322	344	40
322	344	41

ANCIENNE CARRIERE	NOUVELLE CARRIERE	NOUVEAUX ECHELONS
EA4	CA6	
208	209	0
208	209	1
222	223	2
222	223	3
236	237	4
236	237	5
250	251	6
250	251	7
264	265	8
264	265	9
278	279	10
278	279	11
292	293	12
292	293	13
306	307	14
306	307	15
320	322	16
320	322	17
340	352	20
340	352	21
360	367	22
360	367	23
380	382	24
380	382	25
400	412	28
400	412	29
400	412	30
400	412	31
400	412	32
400	412	33
400	412	34
400	412	35
400	412	36
400	412	37
400	412	38
400	412	39
400	412	40
400	412	41

ANCIENNE CARRIERE	NOUVELLE CARRIERE	NOUVEAUX ECHELONS
EA5	CA9	
278	296	2
278	296	3
297	314	4
297	314	5
316	332	6
316	332	7
335	350	8
335	350	9
354	368	10
354	368	11
373	385	12
373	385	13
392	402	14
392	402	15
411	419	16
411	419	17
430	436	18
430	436	19
450	453	20
450	453	21
470	487	24
470	487	25
470	487	26
470	487	27
470	487	28
470	487	29
470	487	30
470	487	31
470	487	32
470	487	33
470	487	34
470	487	35
470	487	36
470	487	37
470	487	38
470	487	39
470	487	40
470	487	41

ANCIENS ECHELONS
Profession CNS
Profession
0
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37

ANCIENNE CARRIERE	NOUVELLE CARRIERE	NOUVEAUX ECHELONS
ES1	CS4	
153	167	0 CS4bis
153	167	0 CS4ter
164	178	0
164	178	1
175	189	2
175	189	3
186	200	4
186	200	5
197	211	6
197	211	7
208	222	8
208	222	9
219	233	10
219	233	11
230	244	12
230	244	13
241	255	14
241	255	15
252	265	16
252	265	17
263	275	18
263	275	19
263	285	20
263	285	21
263	295	22
263	295	23
263	305	24
263	305	25
263	315	26
263	315	27
263	315	28
263	315	29
263	315	30
263	315	31
263	315	32
263	315	33
263	315	34
263	315	35

ANCIENNE CARRIERE	NOUVELLE CARRIERE	NOUVEAUX ECHELONS
ES2	CS6	
ES204		
éducateurs		
195	209	0
195	209	1
209	223	2
209	223	3
223	237	4
223	237	5
237	251	6
237	251	7
251	265	8
251	265	9
265	279	10
265	279	11
280	293	12
280	293	13
295	307	14
295	307	15
310	322	16
310	322	17
325	337	18
325	337	19
340	352	20
340	352	21
355	367	22
355	367	23
370	382	24
370	382	25
370	397	26
370	397	27
370	412	28
370	412	29
370	412	30
370	412	31
370	412	32
370	412	33
370	412	34
370	412	35
370	412	36
370	412	37

ANCIENNE CARRIERE	NOUVELLE CARRIERE	NOUVEAUX ECHELONS
ES2	CS7	
ES201/ES203		
infirm/ATM Labo		
195	227	0
195	227	1
209	227	0
209	227	1
223	244	2
223	244	3
237	261	4
237	261	5
251	278	6
251	278	7
265	295	8
265	295	9
280	312	10
280	312	11
295	329	12
295	329	13
310	329	12
310	329	13
325	345	14
325	345	15
340	361	16
340	361	17
355	377	18
355	377	19
370	393	20
370	393	21
370	409	22
370	409	23
370	426	24
370	426	25
370	443	26
370	443	27
370	443	28
370	443	29
370	443	30
370	443	31
370	443	32
370	443	33

ANCIENS ECHELONS
Profession CNS
Profession
0
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37

ANCIENNE CARRIERE	NOUVELLE CARRIERE	NOUVEAUX ECHELONS
ES2	CS8	
ES202		
ATM Radio		
195	231	0 CS8bis
195	231	0 CS8ter
209	231	0 CS8bis
209	231	0 CS8ter
223	249	0
223	249	1
237	267	2
237	267	3
251	284	4
251	284	5
265	284	4
265	284	5
280	301	6
280	301	7
295	318	8
295	318	9
310	335	10
310	335	11
325	352	12
325	352	13
340	369	14
340	369	15
355	386	16
355	386	17
370	403	18
370	403	19
370	419	20
370	419	21
370	435	22
370	435	23
370	451	24
370	451	25
370	467	26
370	467	27
370	467	28
370	467	29
370	467	30
370	467	31

ANCIENNE CARRIERE	NOUVELLE CARRIERE	NOUVEAUX ECHELONS
ES3	CS8	
195	231	0 CS8bis
195	231	0 CS8ter
209	231	0 CS8bis
209	231	0 CS8ter
223	249	0
223	249	1
237	267	2
237	267	3
251	284	4
251	284	5
265	284	4
265	284	5
280	301	6
280	301	7
295	318	8
295	318	9
310	335	10
310	335	11
325	352	12
325	352	13
340	369	14
340	369	15
355	386	16
355	386	17
370	403	18
370	403	19
383	403	18
383	403	19
383	419	20
383	419	21
383	435	22
383	435	23
383	451	24
383	451	25
383	467	26
383	467	27
383	467	28
383	467	29

ANCIENNE CARRIERE	NOUVELLE CARRIERE	NOUVEAUX ECHELONS
ES4	CS8	
208	231	0 CS8bis
208	231	0 CS8ter
222	249	0
222	249	1
236	267	2
236	267	3
250	284	4
250	284	5
264	284	4
264	284	5
278	301	6
278	301	7
292	318	8
292	318	9
306	335	10
306	335	11
321	352	12
321	352	13
336	369	14
336	369	15
351	369	14
351	369	15
366	386	16
366	386	17
381	403	18
381	403	19
396	419	20
396	419	21
396	435	22
396	435	23
396	451	24
396	451	25
396	467	26
396	467	27
396	467	28
396	467	29
396	467	30
396	467	31

ANCIENNE CARRIERE	NOUVELLE CARRIERE	NOUVEAUX ECHELONS
ES5	CS9	
278	296	2
278	296	3
297	314	4
297	314	5
316	332	6
316	332	7
335	350	8
335	350	9
354	368	10
354	368	11
373	385	12
373	385	13
392	402	14
392	402	15
411	419	16
411	419	17
430	436	18
430	436	19
450	453	20
450	453	21
470	487	24
470	487	25
470	487	26
470	487	27
470	487	28
470	487	29
470	487	30
470	487	31
470	487	32
470	487	33
470	487	34
470	487	35
470	487	36
470	487	37
470	487	38
470	487	39
470	487	40
470	487	41

ANNEXE 6 PAIEMENT 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'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'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 SALAIRE DE BASE:

Le salaire 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
1	1-jan	31-mar	Emp 1	Oui, le 31/3	Oui, le 31/3	Emp 1
2	1-mai	30-juin	Emp 2	Non	Non	
3	1-août	31-août	Emp 3	Oui, le 31/8	Oui, le 31/8	Emp 3
4	1-oct	31-déc	Emp 4	Oui, le 31/12	Oui, le 31/12	Emp 4

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-juin	Emp 2	Oui, le 30/4	Oui, le 30/6	Emp 2	1 et 2	5/12èmes
3	1-août	31-août	Emp 3	Non	Non			
4	2-oct	31-déc	Emp 4	Oui, le 31/12	Oui, le 31/12	Emp 4	3 et 4	3/12èmes

Exemple 3								
Référence	Période Début	Fin	Employeur	Droit	Exigibilité/Paiement	Employeur Payeur	Périodes de référence	Prorata
1	1-août	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	4/12èmes

ANNEXE 7 PAIEMENT 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 1er 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'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'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	3/12èmes
2	1-mai	30-juin	Emp 2	Non	Non			
3	1-août	31-août	Emp 3	Oui, le 31/8	Oui, le 31/8	Emp 3	2 et 3	3/12èmes
4	1-oct	Sans fin	Emp 4	Oui, le 31/12	Oui, le 30/06 année suivante	Emp 4	4	3/12èmes

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-juin	Emp 2	Oui, le 30/4	Oui, le 30/6	Emp 2	1 et 2	5/12èmes
3	1-août	31-août	Emp 3	Non	Non			
4	2-oct	31-déc	Emp 4	Oui, le 31/12	Oui, le 31/12	Emp 4	3 et 4	3/12èmes

Exemple 3								
Référence	Période Début	Fin	Employeur	Droit	Exigibilité/ Paiement	Employeur Payeur	Périodes de référence	Prorata
1	1-août	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	4/12èmes

Exemple 4					
Période Début	Fin	Prorata	Date paiement	Pécule	Surprime
01.08. année n-1	31.05. année n+1	5/12èmes par rapport à l'année n-1	30.06. année n	Oui (5/12èmes)	Oui (montant calculé au 31.03 de l'année n)
		12/12èmes par rapport à l'année n	31.05. année n+1	Oui (12/12èmes)	Oui (sur base de celle payée le 30.06. de l'année n)
		5/12èmes par rapport à l'année n+1	31.05. année n+1	Oui (5/12èmes)	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
DVD-Graveur	CD-RW / DVD-ROM		Adresse E-mail intra et extra-muros
Imprimante	Jet d'encre couleur		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 par la direction et la délégation du personnel statuant suivant les mécanismes de prise de décision tels que prévus par le Code du Travail.