

L'épargne du temps de travail au CHNP

Qu'est-ce que c'est ?

Grâce au projet d'« Épargne du temps de travail », les collaborateurs du CHNP ont la possibilité d'accumuler pour plus tard des droits à du congé rémunéré.

L'objectif est d'offrir aux collaborateurs qui le souhaitent de meilleures possibilités d'équilibrer vie privée et vie professionnelle en permettant plus de flexibilité dans la gestion du temps de travail.

Ce concept d'épargne du temps de travail, unique dans le secteur hospitalier et social, est inspiré de la loi du 12 avril 2019 sur le « compte épargne-temps » et a été développé en collaboration entre le service des ressources humaines et la délégation du personnel.

Comment épargner du temps de travail ?

Le projet d'« Épargne du temps de travail » repose sur 2 piliers :

- 1) La possibilité d'épargner des heures supplémentaires
- 2) La possibilité d'épargner des jours de congés (dépassant le minimum légal)



Un troisième pilier de l' « Épargne du temps de travail » – à venir ultérieurement – serait composé des soldes des différents compteurs pour travail de nuit, pour WE travaillés, pour infraction au repos ininterrompu 44h, pour service de permanence, et pour permanences prestées (HPP).

Attention : Le maximum de temps de travail épargnable par salarié est fixé à 1.800 heures par salarié, soit environ 45 à 47 semaines de travail¹, donc +/- 1 année de travail.

¹ 47 semaines sur base de 38h/semaine en statut FHL et 45 semaines sur base de 40h/semaine en statut étatique

Épargner des heures supplémentaires

Situation actuelle :

Salariés FHL : Au 31 octobre de chaque année, le CHNP paye les heures supplémentaires dépassant 60 heures par compte 'crédit d'heures employeur' et 'crédit d'heures salarié'.



Grâce au projet d'« Épargne du temps de travail »,
les collaborateurs pourront épargner leurs heures supplémentaires
afin de les récupérer plus tard



Concrètement :

- **Salariés FHL** : Début novembre, le département ressources humaines contacte les salariés FHL ayant plus de 60 heures dans au moins un des compteurs d'heures supplémentaires afin de leur laisser le **choix de les épargner ou de recevoir un paiement**.
- **Salariés étatiques** : Vos heures supplémentaires sont automatiquement épargnées².

² Selon le statut du fonctionnaire

Épargner des jours de congés

Situation actuelle :

Au cours d'une année calendrier, les salariés du CHNP disposent de 32 à 44 jours de congé (légal et conventionnel) selon leur âge et leur statut, dont 5 jours maximum sont reportables d'une année calendrier à l'autre.



Grâce au projet d'« Épargne du temps de travail »,
les collaborateurs pourront épargner certains jours de congé¹
afin de les prendre plus tard



Concrètement :

- **Salariés FHL** : Les salariés de statut FHL ou médical pourront reporter tous leurs **jours de congé** qui excèdent le **minimum de 26 jours**.

En d'autres termes, les collaborateurs de statut FHL ou médical sont tenus de prendre au minimum 26 jours de congé par an et ont le choix de prendre ou d'épargner le reste de leur congé

- **Salariés étatiques** : Les salariés de statut étatique pourront reporter tous leurs **jours de congé** qui excèdent le **minimum de 25 jours**.

En d'autres termes, les collaborateurs étatiques sont tenus de prendre au minimum 25 jours de congé par an et ont le choix de prendre ou d'épargner le reste de leur congé.

- **Pour tous les statuts** : Les salariés qui n'auront pas eu l'occasion de prendre le minimum de 25 ou 26 jours de congé annuel pour cause de longue maladie (plus de 3 mois d'absence cumulée), dispense/maternité pour femme enceinte ou congé d'accueil pourront épargner les jours tombant en-dessous de ce minimum (25 ou 26 jours de congé).

Comment profiter de son « Épargne de temps de travail » ?

Le temps épargné pourra être récupéré par le collaborateur selon diverses formes **à la seule condition d'obtenir l'accord de l'employeur.**

Pendant l'utilisation du temps de travail épargné, le collaborateur est en congé et continue de percevoir sa rémunération grâce à l'épargne qu'il a constituée.

Quelques exemples :

- **Récupération à temps complet** : Le temps épargné peut être récupéré sous la forme de congé à prendre en bloc, dont la durée peut varier de quelques heures à quelques mois³.
- **Récupération à temps partiel** : Le temps de travail épargné peut être récupéré sous la forme de quelques journées ou demi-journées par semaine pendant une période déterminée.

Concrètement :

Une demande similaire au congé doit être formulée par le collaborateur et acceptée par le supérieur hiérarchique. Afin de permettre d'organiser le remplacement du collaborateur en récupération, la demande de récupération doit être introduite en avance :

Délais minimum pour introduire la demande	En fonction de la durée de la récupération
1 mois	Durée de récupération < 6 semaines
2 mois	Durée de récupération entre 6 et 8 semaines
3 mois	Durée de récupération > 8 semaines

Lorsque que la demande de récupération risque d'impacter fortement l'organisation du service, il est recommandé que le collaborateur discute avec le planificateur pour trouver ensemble la meilleure formule ou le meilleur timing pour le collaborateur et le service.

Comme pour tout congé, l'employeur pourra refuser une récupération d'« Épargne du temps de travail » demandée par le salarié si les besoins de service et les désirs justifiés d'autres salariés du CHNP s'y opposent.

Comme pour tout congé, si le salarié tombe malade pendant l'utilisation de l'« Épargne du temps de travail », les jours de maladie lui seront rajoutés dans ses compteurs sur présentation d'un certificat médical endéans un délai de 3 jours.

³ L'épargne du temps de travail est plafonnée à 1800 heures.

Que devient le temps de travail épargné en cas de départ du CHNP ?

L'objectif du projet d'« Épargne du temps de travail » est de différer le temps de travail au cours de la carrière du collaborateur au sein du CHNP. Que se passe-t-il si la carrière s'interrompt ?

Pour les départs prévisibles, tels que la pension, le temps de travail épargné devra être récupéré par le salarié avant le départ effectif, tel que décrit dans le chapitre « Comment profiter de son épargne de temps de travail ».

En cas de départs moins prévisibles, tels que la démission ou le licenciement, si le salarié n'a pas eu la possibilité de récupérer son temps de travail épargné avant son départ effectif, le CHNP versera au salarié une indemnité compensatoire correspondant à la conversion monétaire des heures épargnées. Une telle indemnité est taxée comme un salaire classique.

Autres aspects

Pour les planificateurs, l'utilisation des codes de planification RE1 et RE2 (« Récupération crédit d'heures employeur ») ne pourra se faire que sur la demande – ou avec l'accord – du collaborateur.

En effet, avec le projet d'« Épargne du temps de travail », les collaborateurs doivent pouvoir disposer librement de leur temps de travail épargné, moyennant l'accord de l'employeur, tel que détaillé dans le chapitre « Comment profiter de son « Épargne de temps de travail » ? ci-dessus.

En contrepartie logique, il ne sera plus possible pour l'employeur (c-à-d le planificateur) d'imposer au salarié du temps de récupération via les codes RE1 et RE2 sans obtenir son accord. Le planificateur conserve toutefois la possibilité d'organiser le plan de travail du service au moyen du plafond de +/- 10 heures de dépassement et de sous-passement de la période de référence mensuelle, tel que prévu à l'article 6 E).1. de la convention collective de travail des salariés occupés dans les établissements hospitaliers luxembourgeois.

Questions ?

Service Ressources Humaines : ☎ 2690
Délégation du personnel : ☎ 3705

Arbeitszeitsparkonten im CHNP

Was ist das?

Dank des Projekts "Arbeitszeitsparkonten" haben die CHNP-Mitarbeiter die Möglichkeit, für eine spätere Nutzung, das Recht auf bezahlten Urlaub zu akkumulieren.

Ziel ist es, den Mitarbeitern, die dies wünschen, bessere Möglichkeiten zu bieten, ihr Privat- und Berufsleben in Einklang zu bringen, indem sie mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung erhalten.

Dieses Konzept der Arbeitszeitsparkonten ist einzigartig im Krankenhaus- und Sozialbereich und wurde in Zusammenarbeit zwischen der Personalabteilung und der Personalvertretung entwickelt, inspiriert vom Gesetz vom 12. April 2019 über das "Zeitsparkonto".

Wie kann man Arbeitszeit ansparen?

Das Projekt "Arbeitszeitsparkonten" ruht auf 2 Säulen:

- 1) Die Möglichkeit der Ansparung von Überstunden
- 2) Die Möglichkeit, Urlaubstage anzusparen (über das gesetzliche Minimum hinaus).



Eine dritte Säule der "Arbeitszeitersparnis" - die später eingeführt wird - würde aus den Guthaben der verschiedenen Konten für Nacharbeit, für gearbeitete Wochenenden, für die Nichteinhaltung der ununterbrochenen Ruhezeit von 44 Stunden, für den Bereitschaftsdienst und für den geleisteten Bereitschaftsdienst (HPP) bestehen.

Achtung: Die maximale Anzahl der Arbeitsstunden, die pro Mitarbeiter angespart werden können, ist auf 1.800 Stunden pro Mitarbeiter begrenzt, das heißt zirka 45 bis 47 Arbeitswochen⁴, also +/- 1 Arbeitsjahr.

⁴ 47 Wochen basierend auf einer 38 Stunden/Woche unter dem FHL-Statut und 45 Wochen basierend auf einer 40 Stunden/Woche im Falle eines staatlichen Statuts

Überstunden ansparen

Aktuelle Situation:

Für die FHL-Mitarbeiter: Am 31. Oktober jedes Jahres bezahlt das CHNP die Überstunden aus, welche die 60 Stunden vom Konto "Arbeitgeber-Stundenguthaben" und "Arbeitnehmer-Stundenguthaben" überschreiten.



Dank des Projekts "Arbeitszeitsparkonten", können die Mitarbeiter ihre Überstunden ansparen, um sie später einzulösen.



Konkret:

- **Für FHL-Mitarbeiter:** Anfang November kontaktiert die Personalabteilung FHL-Mitarbeiter, die mehr als 60 Stunden auf einem der Überstundenkonten haben, um ihnen die Wahl zu lassen, diese entweder anzusparen oder ausgezahlt zu bekommen.
- **Für staatliche Mitarbeiter:** Ihre Überstunden werden automatisch angespart⁵.

⁵ Gemäß der Statuten der Beamten.

Urlaubstage ansparen

Aktuelle Situation:

Während eines Kalenderjahres verfügen die CHNP-Mitarbeiter, je nach Alter und Status, über 32 bis 44 Urlaubstage (gesetzlich und vertraglich), von denen maximal 5 Tage von einem Kalenderjahr auf das nächste übertragen werden können.



Dank des Projekts "Arbeitszeitsparkonten",
können die Mitarbeiter verschiedene freie Tage ansparen
um sie später in Anspruch zu nehmen.



Konkret:

- **Für FHL-Mitarbeiter:** Mitarbeiter, unter dem FHL- oder medizinischem Statut, können **ihre Urlaubstage, die das Minimum von 26 Tagen überschreiten, übertragen.**

Mit anderen Worten, die Mitarbeiter unter dem FHL oder medizinischem Statut sind verpflichtet, mindestens 26 Urlaubstage pro Jahr zu nehmen und haben die Wahl, den Rest ihres Urlaubs zu nehmen oder anzusparen.

- **Für Staatliche Mitarbeiter:** Mitarbeiter unter dem staatlichen Statut können alle ihre **Urlaubstage, die das Minimum von 25 Tagen überschreiten, übertragen.**

Mit anderen Worten, die staatlichen Mitarbeiter sind verpflichtet, mindestens 25 Urlaubstage pro Jahr zu nehmen und haben die Wahl, den Rest ihres Urlaubs zu nehmen oder anzusparen.

- **Für alle Statuten:** Die Mitarbeiter, welche aufgrund langer Erkrankung (insgesamt mehr als 3 Monate Abwesenheit), Freistellung/Mutterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub nicht die Möglichkeit hatten, mindestens 25 oder 26 Urlaubstage zu nehmen, können auch die unter dieses Minimum (25 oder 26 Urlaubstage) fallenden Tage ansparen.

Wie können die Vorteile des "Arbeitszeitsparkonto" genutzt werden?

Der Arbeitnehmer kann die eingesparte Zeit auf verschiedene Weisen benutzen, **vorbehaltlich der Zustimmung des Arbeitgebers.**

Während der Inanspruchnahme seiner zuvor angesparten Arbeitszeit befindet sich der Mitarbeiter in Urlaub und erhält für diese arbeitsfreie Zeit weiterhin sein Gehalt.

Einige Beispiele:

- **Zusammenhängende Inanspruchnahme:** Die eingesparte Arbeitszeit kann in Form von Urlaub genutzt werden, der als Ganzes genommen wird und dessen Dauer von einigen Stunden bis zu einigen Monaten variieren kann.⁶
- **Selektive Inanspruchnahme:** Die eingesparte Arbeitszeit kann in Form von einigen Tagen oder halben Tagen pro Woche während eines bestimmten Zeitraums genutzt werden.

Konkret:

Eine dem Urlaubsantrag vergleichbare Anfrage muss von dem Mitarbeiter gestellt und von dem Vorgesetzten genehmigt werden. Um die Ersetzung des Mitarbeiters organisieren zu können, der seine angesparten Zeiten in Anspruch nimmt, müssen folgende Fristen berücksichtigt werden:

Mindestfrist zur Antragseinreichung	Entsprechend der Dauer der Inanspruchnahme
1 Monat	Erholungszeit < 6 Wochen
2 Monate	Erholungszeit zwischen 6 und 8 Wochen
3 Monate	Erholungszeit > 8 Wochen

Sollte eine Gewährung der angefragten Erholungszeiten erhebliche Risiken bezüglich der Arbeitsorganisation mit sich bringen, wird empfohlen, dass der Mitarbeiter sich mit dem Vorgesetzten abstimmt, um zusammen mit ihm die bestmögliche Option oder den besten Zeitpunkt für den Mitarbeiter und das CHNP zu finden.

Wie bei jedem Urlaub, kann der Arbeitgeber auch einen Antrag auf Inanspruchnahme von Zeiten des Arbeitszeitkontos ablehnen, wenn die Abteilung dies erfordert oder gerechtfertigte Gründe anderer Mitarbeiter dem gegenüberstehen.

⁶ Das Zeitsparkonto ist auf 1800 Stunden begrenzt.

Was passiert mit der angesparten Arbeitszeit, wenn man das CHNP verlässt?

Ziel des Projekts "Arbeitszeitsparkonten" ist es, dem Mitarbeiter eine Verteilung der Arbeitszeit über seine Beschäftigungszeitraum im CHNP ermöglichen zu können.

Was passiert, wenn die Berufslaufbahn unterbrochen wird?

Für vorhersehbare Personalabgänge, wie zum Beispiel der Ruhestand, muss die angesparte Arbeitszeit vom Arbeitnehmer vor dem eigentlichen Ruhestand wieder abgebaut werden, wie es im Kapitel "Wie können die Vorteile des "Arbeitszeitsparkonto" genutzt werden?" beschrieben ist.

Im Falle von nicht vorhersehbaren Abgängen, wie zum Beispiel Kündigung oder Entlassung, wenn der Mitarbeiter vor seinem tatsächlichen Austritt keine Möglichkeit hatte, seine angesparte Arbeitszeit zu nutzen, zahlt das CHNP dem Mitarbeiter eine Ausgleichszahlung aus. Diese Zahlung entspricht dem Geldwert der angesparten Arbeitsstunden. Eine solche Vergütung wird als reguläres Gehalt besteuert.

Weitere Aspekte

Die Arbeitsplanverantwortlichen (folgend der „Planificateur“ genannt) können die Planungscodes RE1 und RE2 ("Abbau des Arbeitgeberstundenguthabens") nur auf Anfrage - oder mit Zustimmung - des Mitarbeiters einsetzen.

Die Mitarbeiter müssen über das Projekt "Arbeitszeitsparkonten" grundsätzlich so frei wie möglich über die von Ihnen angesparten Zeiten verfügen können.

Dies im Einverständnis mit dem Arbeitgeber, so wie im Kapitel "Wie kann man die Vorteile seiner "Einsparung von Arbeitszeit" nutzen?" beschrieben.

Ungeachtet der Logik, dass es für den Planificateur nicht mehr möglich sein wird, dem Mitarbeiter ohne dessen Zustimmung über die Codes RE1 und RE2 arbeitsfreie Zeiten einzuplanen, behält der Planificateur jedoch die Möglichkeit, den Arbeitsplan der Abteilung unter Beachtung der Obergrenze von +/- 10 Stunden bei Über- und Unterschreitung der monatlichen Referenzperiode zu organisieren, so wie im Artikel 6 E).1. des Tarifvertrages für Arbeitnehmer der luxemburgischen Krankenhäuser vereinbart.

Fragen ?

Personalabteilung : ☎ 2690
Är Personalvertriebung : ☎ 3705