



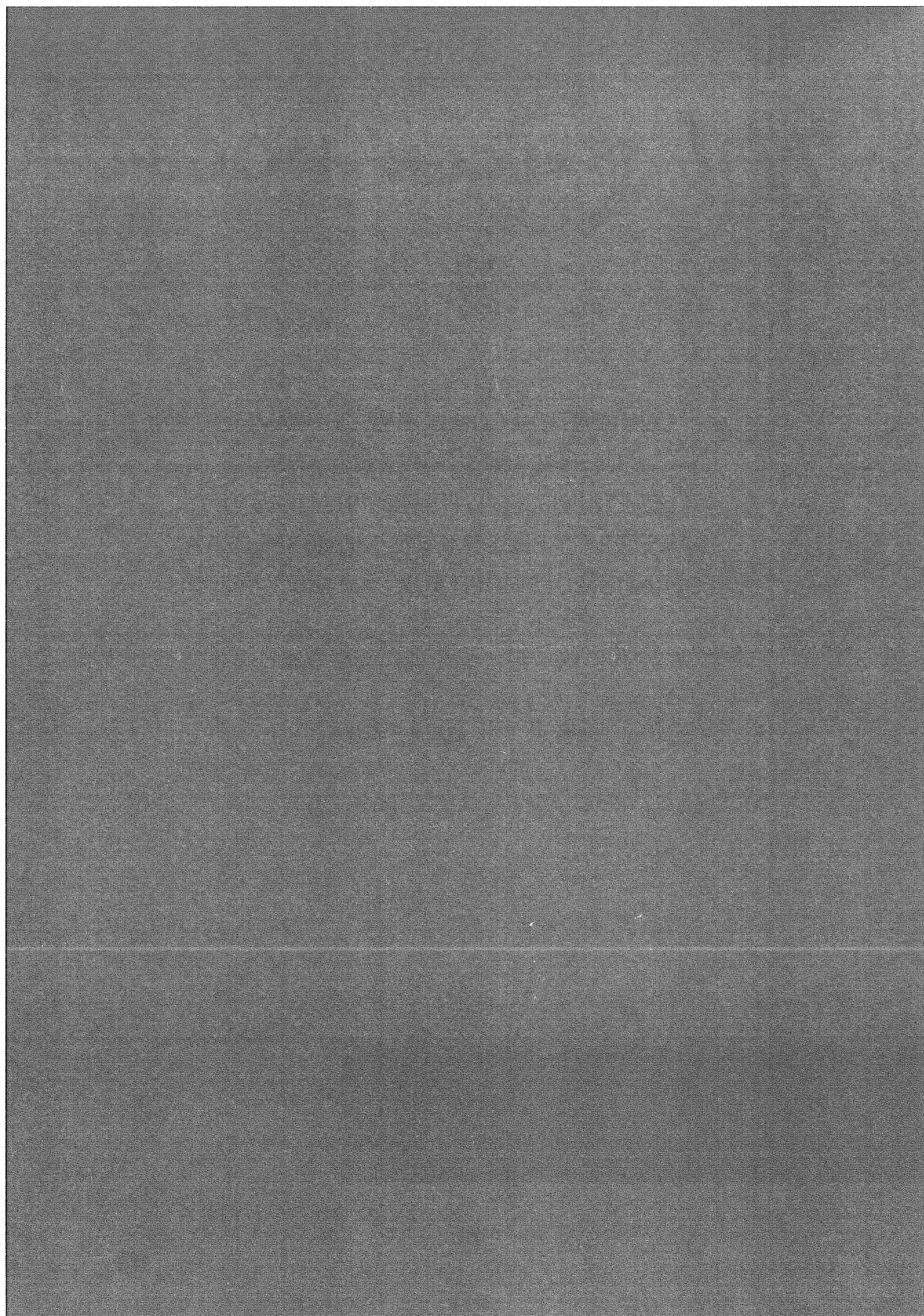
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DES SALARIÉS OCCUPÉS DANS  
LES ÉTABLISSEMENTS HOSPITALIERS ET  
DANS LES ÉTABLISSEMENTS MEMBRES DE LA  
FÉDÉRATION DES HÔPITAUX LUXEMBOURGEOIS

---

CCT FHL 2022 - 2024

Texte coordonné  
du 29/07/2022

l d  
MN  
R  
PB  
Sle



## INDEX

<b>CAPITRE PRÉLIMINAIRE</b>	<b>GÉNÉRALITÉS</b>	7
<i>Article préliminaire</i>		7
<i>Article 1<sup>er</sup> But</i>		7
<i>Article 2 Durée et champ d'application de la convention</i>		7
2.1 Durée et dénonciation		7
2.2 Champ d'application		7
<i>Article 3 Engagement</i>		8
3.1 Occupation à plein temps		8
3.2 Occupation à temps partiel		8
<i>Article 4 Résiliation du contrat de louage de service</i>		9
<b>CAPITRE 1 GESTION DE LA DURÉE DE TRAVAIL</b>		10
<i>Article 5 Durée de travail et sa répartition</i>		10
5.1 Définition de la durée de travail		10
5.2 Répartition de la durée de travail (calculs de base)		10
5.3 Périodes de référence mensuelles et la procédure de leur mise en vigueur		11
<i>Article 6 Plans de travail</i>		12
6.1 Généralités		12
6.2 Horaire mobile		13
6.3 Nombre maximal de jours de travail par an (nombre de jours de travail théoriques)		13
6.4 Le plan de travail initial (PTI)		14
6.5 Période de référence mensuelle et plan de travail initial		15
6.6 Télétravail		15
<i>Article 7 Temps de travail supplémentaire et sa compensation</i>		17
7.1 Définition des heures de travail supplémentaires		17
7.2 Majoration des heures supplémentaires		17
7.3 Compensation du travail supplémentaire et de sa majoration		18
<i>Article 8 Service de permanence</i>		19
8.1 Définitions		19
8.2 Modalités		20
8.3 Indemnités pour le service de permanence		20
8.4 Jours de repos compensatoire pour l'intervention durant le service de permanence sur site ou à distance		21
<i>Article 9 Pauses et périodes de repos légales et conventionnelles</i>		21
9.1 Temps de travail intermittent (coupé)		21
9.2 Pause de travail		22
9.3 Durée de repos continu par jour de travail		22
9.4 Durée de repos ininterrompu par semaine		22
9.5 Repos de compensation pour travail de nuit		22
<i>Article 10 Principe du weekend libre tous les 15 jours</i>		22
10.1 Définition		22
10.2 Réglementation		23
10.3 Exception		23
<i>Article 11 Congés</i>		23
11.1 Types de congés		23
11.2 Rémunération des congés		28
<i>Article 12 Aménagements particuliers</i>		29
12.1 Période de service ininterrompu		29
12.2 Contrat de travail à mi-temps		29
<b>CAPITRE 2 RÉMUNÉRATIONS</b>		31
<i>Article 13 Salaire et la valeur du point indiciaire</i>		31
<i>Article 14 Détermination du début de carrière et bonification d'ancienneté</i>		31
14.1 Détermination du début de carrière		31
14.2 Bonification d'ancienneté		32

MN

PL

3 / CCT FHL

23

<b>Article 15</b>	<i>Classification</i>	32
15.1	Grilles des carrières	32
15.2	Règles spécifiques pour la période du 1 <sup>er</sup> octobre 2017 au 30 septembre 2019	33
<b>Article 16</b>	<i>Primes de responsabilité hiérarchique ou de fonction "staff"</i>	33
<b>Article 17</b>	<i>Calcul des suppléments pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié légal</i>	33
17.1	Définition du salaire horaire	33
17.2	Supplément pour travail de dimanche	34
17.3	Supplément pour travail de jour férié légal	34
17.4	Supplément pour travail de nuit	34
<b>Article 18</b>	<i>Rémunération des heures supplémentaires</i>	35
<b>Article 19</b>	<i>Allocation de fin d'année</i>	35
<b>Article 20</b>	<i>Allocation de famille</i>	35
<b>Article 20<sup>bis</sup></b>	<i>Abolition de l'allocation de famille: régime intermédiaire</i>	37
<b>Article 21</b>	<i>Pécule de vacances</i>	38
<b>Article 22</b>	<i>Indemnité d'habillement</i>	39
<b>Article 23</b>	<i>Avantages pour salariés</i>	39
23.1	Avantages en nature suivant les dispositions légales et réglementaires en vigueur	39
23.2	Autres avantages	39
<b>CHAPITRE 3</b>	<b>OBLIGATIONS DES SALARIÉS ET SANCTIONS</b>	41
<b>Article 24</b>	<i>Obligations des salariés</i>	41
<b>Article 25</b>	<i>Protection contre le harcèlement à l'occasion des relations de travail</i>	41
25.1	Principe	41
25.2	Définitions	41
25.3	Mesures de prévention et de traitement	42
25.4	Commission de traitement des situations d'harcèlement, de violence et de discriminations	42
25.5	Révision des dispositions en matière de harcèlement et/ou de violence	43
<b>Article 26</b>	<i>Sanctions</i>	43
<b>CHAPITRE 4</b>	<b>AUTRES DISPOSITIONS</b>	44
<b>Article 27</b>	<i>Commission paritaire de la convention</i>	44
<b>Article 28</b>	<i>Méthode de calcul pour la détermination des "volumes" à valoriser dans le cadre des futurs renouvellements de la convention collective de travail</i>	44
<b>Article 29</b>	<i>Gestion des compétences</i>	46
29.1	DEFINITIONS ET OBJECTIF	46
29.2	LES DISPOSITIFS DE LA GESTION DES COMPETENCES	47
<b>Article 30</b>	<i>Développement professionnel continu (DPC)</i>	48
<b>Article 31</b>	<i>Association pour la Formation Professionnelle Continue dans le secteur hospitalier</i>	50
<b>Article 32</b>	<i>La commission de sécurité</i>	50
<b>Article 33</b>	<i>Service Interentreprises de Santé au Travail (SIST)</i>	50
<b>Article 34</b>	<i>Droit à la déconnexion</i>	50
<b>Article 35</b>	<i>Préretraite progressive</i>	51
<b>Article 36</b>	<i>Droit d'affichage</i>	51
<b>Article 37</b>	<i>Protection de l'emploi et de la condition sociale</i>	51
<b>Article 38</b>	<i>Mesures en faveur de la représentation des intérêts des salariés</i>	52
38.1	Droits de la représentation du personnel	52
38.2	Équipements de la représentation du personnel	53
<b>Article 39</b>	<i>Dispositions nulles</i>	54
<b>Article 40</b>	<i>Assurance responsabilité civile</i>	54
<b>Article 41</b>	<i>Organigramme</i>	54
<b>Article 42</b>	<i>Traduction du texte coordonné</i>	54
<b>CHAPITRE 5</b>	<b>DISPOSITIONS TRANSITOIRES</b>	55
<b>Article 43</b>	<i>Plate-formes paritaires</i>	55

43.1	Service de permanence: limites supérieures.....	55
43.2	Temps de travail réduit pour les salariés quinquagénaires .....	55
43.3	Rémunération par fonction et revalorisation des carrières .....	55
43.4	Sauvegarde de l'emploi .....	57
<b>Article 44</b>	<b>Bonification d'ancienneté .....</b>	<b>58</b>
<b>C</b> <b>CHAPITRE 6</b> <b>MESURES TRANSITOIRES .....</b>		<b>59</b>
<b>Article 45</b>	<b>Changement de carrière au 1<sup>er</sup> octobre 2017 .....</b>	<b>59</b>
45.1	Changement de carrière au 1 <sup>er</sup> octobre 2017 .....	59
45.2	Règles spécifiques pour la période du 1 <sup>er</sup> octobre 2017 au 30 septembre 2019 .....	61
<b>Article 46</b>	<b>Changement de carrière au 1<sup>er</sup> janvier 2022 .....</b>	<b>61</b>
<b>Article 47</b>	<b>Reclassement de la carrière CA1 en CA2 et abolition de la carrière CA1 .....</b>	<b>61</b>
<b>Article 48</b>	<b>Revalorisation des carrières CA/CS2, CA3 et CA/CS4 .....</b>	<b>62</b>
<b>Article 49</b>	<b>Changement de carrière des Préparateurs en pharmacie .....</b>	<b>62</b>
<b>Article 50</b>	<b>Règles spécifiques concernant les kinésithérapeutes avec master ou équivalent certifié .....</b>	<b>62</b>
<b>Article 51</b>	<b>Règles spécifiques concernant les infirmiers spécialisés .....</b>	<b>62</b>
<b>C</b> <b>CHAPITRE 7</b> <b>ANNEXES .....</b>		<b>63</b>
<b>ANNEXE 1</b>	<b>RÈGLEMENT D'EXÉCUTION ARTICLE 2 .....</b>	<b>64</b>
<b>ANNEXE 2</b>	<b>DÉLAIS DE PRÉAVIS EN CAS DE RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL .....</b>	<b>66</b>
<b>ANNEXE 3</b>	<b>FORMULES POUR LE CALCUL DE LA MOYENNE DE CONGÉ .....</b>	<b>67</b>
<b>ANNEXE 4</b>	<b>GRILLE DES CLASSIFICATIONS .....</b>	<b>69</b>
<b>ANNEXE 4<sup>BIS</sup></b>	<b>GRILLE DES CLASSIFICATIONS .....</b>	<b>70</b>
<b>ANNEXE 4.1</b>	<b>GRILLE DES CLASSIFICATIONS .....</b>	<b>71</b>
<b>ANNEXE 4.1<sup>BIS</sup></b>	<b>GRILLE DES CARRIÈRES TRANSITOIRES .....</b>	<b>72</b>
<b>ANNEXE 4.2</b>	<b>MATCHING DES ÉCHELONS AU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2017 .....</b>	<b>73</b>
<b>ANNEXE 4.3</b>	<b>MATCHING DES ÉCHELONS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2022 .....</b>	<b>78</b>
<b>ANNEXE 5</b>	<b>PAIEMENT DE L'ALLOCATION DE FIN D'ANNÉE .....</b>	<b>80</b>
<b>ANNEXE 6</b>	<b>PAIEMENT DU PÉCULE DE VACANCES ET DE LA SURPRISE .....</b>	<b>84</b>
<b>ANNEXE 7</b>	<b>CHAMP D'APPLICATION DE LA CCT-SAS .....</b>	<b>88</b>

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 (CNRFR) 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 Sylvain VITALI et par son Vice-Président, Monsieur René METZ,

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, Services sociaux et éducatifs 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,

Lëtzebuerger Chrëschtleche Gewerkschaftsbond (LCGB),

établie à Luxembourg, 11, rue du Commerce, représentée par Madame Mandy NOESEN, 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 1<sup>ER</sup> 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

### 2.1 DURÉE ET DÉNONCIATION

La présente convention est conclue pour la durée de trois ans prenant cours le 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour expirer le 31 décembre 2024.

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.

### 2.2 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<sup>er</sup> 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.

MJN

7 / CCT FHL

4 23

- 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; et
- du Centre de Formation Professionnelle Continue DeWldong asbl

## **ARTICLE 3 ENGAGEMENT**

### **3.1 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.

### **3.2 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 préster 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.

MMJ J. h  
P. M. P. B  
9 / CCT FHL  
P. B

# CHAPITRE 1 GESTION DE LA DURÉE DE TRAVAIL

---

## ARTICLE 5 DURÉE DE TRAVAIL ET SA RÉPARTITION

### 5.1 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.

### 5.2 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:

#### 5.2.1 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:  $hbruta(2015) = (365 - 52 - 52) \times 7,6 = 1983,6$ .

#### 5.2.2 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:  $hbrutaseminet(2015) = 1983,6 - (4 \times 7,6) = 1953,2$ .

#### 5.2.3 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:  $PRMmoy(2015) = 1953,2 / 12 = 162,77$ .

#### 5.2.4 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:

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

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

### 5.3 PÉRIODES DE RÉFÉRENCE MENSUELLES ET LA PROCÉDURE DE LEUR MISE EN VIGUEUR

#### 5.3.1 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.

#### 5.3.2 Types possibles de périodes de référence mensuelles et les procédures de leur mise en vigueur

##### 5.3.2.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.

##### 5.3.2.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

MN  
11 ICCT FHL  
B  
P3

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 à l'article 5.3.1. 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.

### 5.3.3 Contrôle de conformité et communication aux salariés

Les PRML, PRMS et PRMI sont transmis pour information à la Commission paritaire.

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

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

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

## ARTICLE 6 PLANS DE TRAVAIL

### 6.1 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.

#### 6.1.1 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 6.2 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.

### **6.2 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.

### **6.3 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 (jmax) 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 extraordinaire;
- congé de maladie, selon les stipulations de la présente convention;

8  
h  
MN  
13/07/2016  
PB

- 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.

## 6.4 LE PLAN DE TRAVAIL INITIAL (PTI)

### 6.4.1 Délai de publication et durée du 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.

### 6.4.2 Absences prévisibles pour congé ou incapacité de travail

Concernant les absences prévisibles, comme certains congés extraordinaires (mariage, déménagement, ...), les congés éducation, les congés pour activité syndicale ou politique, les congés sportifs, les congés pour formation continue, les congés culturels ou toute autre forme de congé ou d'absence pour incapacité de travail pour cause de maladie à caractère prévisible le salarié s'engage à informer l'employeur, respectivement adresse sa demande à l'employeur, dès qu'il a connaissance de l'événement et pour le 10 du mois précédent celui au cours duquel le congé est à prendre. Si le salarié n'a eu connaissance de l'événement en question qu'après le 10 du mois précédent, il s'engage à informer son employeur dans les 48 heures après qu'il a eu lui-même l'information. Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie n'a plus besoin d'informer l'employeur le jour même de son empêchement tel que prévu par l'article 121-6 du Code du Travail, s'il a informé l'employeur au préalable dans les conditions décrites ci-dessus.

### 6.4.3 Planification des incapacités de travail pour maladie

#### 6.4.3.a) Le plan de travail de la période concernée n'est pas encore publié (plus de 10 jours avant la fin du mois précédent le mois impacté)

En cas d'absence sur un mois entier, la PRM applicable au salarié pour le mois en question est planifié.

En cas d'absence ne couvrant pas un mois entier, les heures d'incapacité de travail pour maladie sont mises en compte sur base de la durée journalière moyenne déterminée par rapport à la PRM applicable au salarié pour le mois en question.

La durée journalière moyenne est obtenue en divisant les heures de la PRM applicable au salarié par le nombre de jours ouvrables du mois en question.

Le nombre d'heures de travail restant à planifier sur le mois représente la différence entre la PRM applicable au salarié et les heures incapacités de travail pour cause de maladie telles que déterminées ci-dessus, sans que le total des heures pour incapacités de travail pour maladie et les heures travaillées sur le mois ne puissent excéder la période de référence mensuelle applicable.

#### 6.4.3.b) Le plan de travail de la période concernée est publié (moins de 10 jours avant la fin du mois précédent le mois impacté)

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, les heures de travail prévues au plan de service sont prises en compte pour le décompte du temps de travail mensuel.

## 6.5 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.

### 6.5.1 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 à l'article 6.5, 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.

### 6.5.2 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 l'article 6.5 ou 6.5.1 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.

### 6.5.3 Changement du plan de travail initial en cas d'événements imprévisibles à très large envergure

Par dérogation à l'article 6.5, 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.

## 6.6 TÉLÉTRAVAIL

### 6.6.1 Définition

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail utilisant, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation de travail, les technologies de l'information et de la communication, dans laquelle le travail, qui aurait pu également être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux et principalement au domicile de façon régulière ou occasionnelle.

Le télétravail régulier désigne ceux qui travaillent chez eux au moins un jour par semaine en moyenne.

Le télétravail occasionnel désigne ceux qui travaillent moins d'un jour par semaine ou moins de 10% de leur temps de travail chez eux ou bien pour faire face à des événements imprévus.

On entend par télétravailleur toute personne qui effectue du télétravail tel que défini ci-dessus.

Z k  
U s.z  
15 / CCT FHL  
P3

Le télétravail doit se faire dans le respect des dispositions légales et conventionnelles concernant la durée de travail mensuelle, hebdomadaire et journalière et les temps de repos. Le télétravail ne peut pas générer d'heures supplémentaires sans l'accord préalable de l'employeur.

#### 6.6.2 Principe

Le télétravail repose sur un accord volontaire entre l'employeur et le salarié et se base sur une relation de confiance. Le télétravail ne constitue pas un droit acquis. Tant le salarié que l'employeur peuvent y mettre fin à tout moment.

#### 6.6.3 Personnes éligibles

Sont éligibles au télétravail tous les salariés à l'exception des salariés dont la fonction ou la nature du travail requiert une présence dans les locaux de l'employeur.

#### 6.6.4 Limites

Le télétravail doit se faire dans les limites prévues par les accords fiscaux conclus avec les pays de résidence du salarié et la législation sur la sécurité sociale. En aucun cas, le télétravail des travailleurs non-résidents ne pourra dépasser le nombre de jours fixés dans les accords bilatéraux entre le gouvernement du Luxembourg et les gouvernements des autres pays frontaliers en matière d'imposition et aux conditions du règlement CE N°883/2004 et son règlement d'application (CE) n°987/2009 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, ni le seuil de 25% du temps de travail, formations ou stages hors du Luxembourg y compris, sauf dispositions contraires à venir.

Chaque jour de travail en télétravail entamé est considéré comme jour entier pour le calcul du nombre de jours de télétravail dans le cadre de ces accords.

#### 6.6.5 Egalité de traitement

Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits prévus par la législation et la CCT FHL que les travailleurs comparables dans les locaux de l'établissement.

#### 6.6.6 Modalités

La délégation du personnel est informée au moins deux fois par an sur le nombre de télétravailleurs et l'évolution du télétravail au sein de l'établissement.

Les modalités relatives au télétravail feront l'objet d'un règlement interne à élaborer de commun accord entre la direction et la délégation du personnel.

Le règlement doit régler notamment les modalités relatives à:

- l'équipement de travail et le support technique y relatif
- les règles relatives à la sécurité informatiques et à la protection des données
- le rôle de la délégation du personnel et les informations à leur transmettre

Le télétravail régulier doit également faire l'objet d'un avenant au contrat de travail signé entre l'employeur et le salarié qui précise notamment:

- le principe de réversibilité (résiliation à tout moment)
- le lieu du télétravail ou les modalités pour déterminer ce lieu
- les heures et les jours de la semaine pendant lesquels le télétravailleur fait du télétravail et doit être joignable pour l'employeur ou les modalités pour déterminer ces périodes

- la mise à disposition du matériel nécessaire à l'exécution de son travail par l'établissement, son entretien et éventuellement l'installation nécessaire.

Le télétravail occasionnel doit faire l'objet d'un écrit (courriel, sms, etc.) marquant l'accord des parties.

## **ARTICLE 7 TEMPS DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE ET SA COMPENSATION**

### **7.1 DÉFINITION DES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES**

Sont à considérer comme heures de travail supplémentaires:

- Les heures de travail effectivement prestées sur le lieu du travail qui suite à une modification survenue d'après les dispositions de l'article 6.5.2. 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.

- 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 6.5 ou 6.5.1.
- Les heures de travail effectivement prestées dans le cadre du service de permanence suivant les stipulations de l'article 8.

### **7.2 MAJORIZATION 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 articles 6.5, 6.5.1 et 6.5.3) 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.

*M. B. k  
M. B. k  
17/CCFHL  
P.B*

## 7.3 COMPENSATION DU TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE ET DE SA MAJORATION

### 7.3.1 Crédit heures supplémentaires salarié (CHS)

Chaque heure de travail supplémentaire, ainsi que leur majoration sont versées dans le compteur CHS.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, la totalité des heures versées dans le "crédit d'heures employeur" est reversée dans le "crédit d'heure salarié". Ensuite, le "crédit d'heures employeur" ne sera plus à utiliser.

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

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

Au 1<sup>er</sup> octobre de chaque année, le salarié peut transférer toutes ou une partie des heures supplémentaires du crédit d'heure salarié (CHS) sur le dépôt heures salarié (DHS) tel que prévu à l'article 7.3.2.a) de la présente convention.

Au 31 octobre de chaque année, l'employeur procédera d'office au paiement de toutes les heures excédant le nombre de 38 heures et non versées dans le dépôt heures salarié (DHS), tel que défini à l'article 18 de la présente convention.

### 7.3.2 Dépôt heures salarié (DHS)

#### 7.3.2.a) Alimentation du dépôt heures salarié (DHS)

Le dépôt heures salarié (DHS) permet de cumuler les heures supplémentaires à la demande du salarié.

Seul le salarié sous contrat à durée indéterminé (CDI) peut alimenter son DHS, selon les modalités fixées ci-dessous.

Le DHS est plafonné à 900 heures par salarié, indépendamment du taux d'occupation du salarié. Le plafond ne peut pas être dépassé.

Le dépôt heures salarié (DHS) est alimenté et utilisé en heures. Le salarié ne peut être obligé d'alimenter le DHS contre sa volonté.

L'employeur doit mettre en place un système assurant la tenue exacte et détaillée du DHS pour chaque salarié.

L'état du DHS est porté mensuellement à la connaissance du salarié.

#### 7.3.2.b) Utilisation du dépôt heures salariés (DHS)

L'utilisation du dépôt heures salarié (DHS) se fait par le salarié. Il peut se faire en heures, par demi-journées ou par journées entières.

Pour utiliser le DHS, le salarié doit faire une demande écrite préalable à son employeur dans le délai prévu en fonction de la période d'absence demandée:

- 3 mois pour une absence supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 3 mois
- 6 mois pour une absence de plus de 3 mois.

La délégation et la direction statuant suivant les mécanismes de prise de décision tels que prévus par le Code du Travail, peuvent préciser les modalités des demandes d'utilisation du DHS inférieur ou égal à 1 mois et des

modalités en cas de refus, ainsi que des modalités de changement d'affectation de service suite à l'utilisation du DHS.

Dans un délai de 1 mois, à compter du jour de la réception de la demande, l'employeur accorde ou refuse par écrit au salarié les heures de DHS demandées pour les demandes supérieures à 1 mois.

L'employeur peut refuser l'utilisation du DHS pour les motifs suivants:

- les besoins de service;
- les désirs justifiés d'autres salariés;

Le salarié a le droit, au terme de l'utilisation de son DHS visé, aux droits conventionnels acquis et au taux d'occupation ainsi qu'à un poste correspondant à sa qualification professionnelle. Une réintégration dans une fonction de responsable hiérarchique ou de staff inscrits ou dans le service de son ancienne affectation ne peuvent être assurées que dans la mesure du possible.

Si le salarié tombe malade pendant la récupération des heures du DHS, les heures de maladie justifiées par un certificat médical sont recrééditées sur le DHS.

Si un congé extraordinaire se produit au cours de la période où le salarié utilise son DHS, alors les heures couvertes par le congé extraordinaire sont recrééditées sur le DHS.

Les heures d'utilisation du DHS sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination du congé annuel du salarié et des droits et obligations qui découlent de l'ancienneté du salarié.

En cas de licenciement ou de démission du salarié, de départ en pension, du décès du salarié, ou encore en cas de résiliation d'un commun accord du contrat de travail, l'employeur procédera au paiement de toutes les heures du DHS, tel que défini à l'article 18 de la présente convention.

## **ARTICLE 8 SERVICE DE PERMANENCE**

### **8.1 DÉFINITIONS**

#### **8.1.1 Définition du service de permanence avec intervention sur site**

Par service de permanence on entend la disponibilité du salarié avec possibilité d'être sur site endéans un certain délai (seuil de disponibilité) suivant l'appel de l'employeur.

Il existe 4 seuils de disponibilité:

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

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le seuil de disponibilité 1 est aboli.

#### **8.1.2 Définition du service de permanence avec intervention à distance**

Par intervention à distance pendant le service de permanence on entend la possibilité du salarié d'intervenir à distance dans les 30 minutes suivant l'appel.

## 8.2 MODALITÉS

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 ceux pouvant bénéficier de l'intervention à distance et il précisera pour chaque poste en question le seuil de disponibilité requis. 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 prédefinie.

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.

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.

## 8.3 INDEMNITÉS POUR LE SERVICE DE PERMANENCE

Les salariés, effectuant un service de permanence conformément à l'article 8 de la présente convention toucheront les indemnités suivantes:

Le taux horaire de base de l'indemnité "permanence" est de 0,8552 € indice 100.

### 8.3.1 Pour les salariées effectuant un service de permanence sur site:

- pour accessibilité le jour entre 8 heures et 18 heures:
  - pour le seuil 1 (disponibilité en 10 minutes): taux horaire "permanence" de base x 125%,
  - pour le seuil 2 (disponibilité en 30 minutes): taux horaire "permanence" de base x 100%,
  - pour le seuil 3 (disponibilité en 60 minutes): taux horaire "permanence" de base x 50%,
  - pour le seuil 4 (disponibilité en 240 minutes): taux horaire "permanence" de base x 25%.
- Pour une disponibilité 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 une disponibilité 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 une disponibilité 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.

### 8.3.2 Pour les salariés effectuant un service de permanence à distance

Pour les salariés effectuant un service de permanence à distance, le taux horaire correspond au taux horaire "permanence" de base x 100%.

Ils ont droit aux mêmes suppléments que les salariés effectuant une permanence sur site et énumérés à l'article 8.3.1 ci-dessus. Les suppléments accordés sont cumulables.

### 8.3.3 Généralités

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 du service de permanence donnent lieu aux suppléments prévus dans la présente convention.

## 8.4 JOURS DE REPOS COMPENSATOIRE POUR L'INTERVENTION DURANT LE SERVICE DE PERMANENCE SUR SITE OU À DISTANCE

Pour chaque période de 365 heures de permanence le salarié a droit à un jour de repos compensatoire.

Les heures de permanence (sur site ou à distance) sont cumulées en comptabilité permanente.

Pour chaque tranche de 32 heures effectivement travaillées pendant le service de permanence à l'exclusion du temps de déplacement, le salarié a droit à un jour de repos compensatoire. Toutefois le repos résultant de cette disposition est limité à 6 jours par an. Les jours de repos compensatoire pour service de permanence sont à planifier d'un commun accord entre le salarié et le supérieur hiérarchique direct et au cours de l'année calendrier à laquelle ils se rapportent dans la mesure du possible.

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

## 8.5 COMPTABILISATION DES HEURES DE PERMANENCE

### 8.5.1 Forfait déplacement pour intervention sur site

Pour toute intervention pendant le service de permanence nécessitant un déplacement du salarié de son domicile sur site, un forfait d'une heure est mis en compte pour son déplacement (aller et retour).

### 8.5.2 Pour le service de permanence nécessitant une intervention sur site

Chaque demi-heure de travail effective entamée sur site est prise en compte comme demi-heure prestée pour la comptabilisation des heures effectivement travaillées.

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.

### 8.5.3 Pour le service de permanence avec intervention à distance.

Chaque demi-heure de travail effective entamée à distance est prise en compte comme demi-heure prestée pour la comptabilisation des heures effectivement travaillées.

## ARTICLE 9 PAUSES ET PÉRIODES DE REPOS LÉGALES ET CONVENTIONNELLES

### 9.1 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 demi-heure ni supérieur à deux heures. Un seul coupé est autorisé par jour.

MAJ  
Vice  
21 / CCT FHL  
PB

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.

#### **9.2 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.

#### **9.3 DURÉE DE REPOS CONTINU PAR JOUR DE TRAVAIL**

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

D'un commun accord entre l'employeur et le salarié, le temps de repos journalier peut être réduit temporairement au minimum légal de 11 heures, notamment en cas de besoin de service ou de convenance personnelle. Le salarié ne peut pas être sanctionné s'il refuse de réduire son repos journalier à 11 heures.

#### **9.4 DURÉE DE REPOS ININTERROMPU PAR SEMAINE**

Conformément à l'article L. 231-11 du Code du Travail, chaque salarié a droit à un repos ininterrompu de 44 heures par semaine. Dès la fin d'un repos hebdomadaire, le prochain repos hebdomadaire doit intervenir endéans les prochains sept jours.

Les salariés qui n'ont pas pu bénéficier 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).

#### **9.5 REPOS DE COMPENSATION POUR TRAVAIL DE NUIT**

Le salarié a droit par 160 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**

#### **10.1 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.

## 10.2 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.

## 10.3 EXCEPTION

Constitue une exception à la réglementation prédefinie 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

## 11.1 TYPES DE CONGÉS

### 11.1.1 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.

Le salarié qui atteint 50 ans au cours de l'année a droit à 2 jours de congé annuel payé supplémentaires. Le salarié qui atteint 55 ans au cours de l'année a droit à un jour de congé annuel payé supplémentaire en plus.

### 11.1.2 Jours de congé conventionnels

Pour chaque année le nombre minimal de jours de congé légal (voir l'article 11.1.1 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.

MN R LH  
// RZ  
P3  
23 /CCT FHL

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
<b>Total</b>	<b>36</b>

#### 11.1.3 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.

#### 11.1.4 Congé extraordinaire

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

#### 11.1.5 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 5.1. 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:

- 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).
- événements en relation avec une des personnes ayant un lien familial au 1<sup>er</sup> degré avec le salarié (enfant, père, mère) ou un lien direct (partenaire/conjoint) 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-psychopédagogiques).

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

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:

- 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,
- 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,
- 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:

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

#### 11.1.6 Congé sans solde

Le salarié a droit à un des congés sans solde suivants:

- a) Congé sans solde consécutivement à un congé de maternité ou à un congé d'accueil ou à un premier congé parental; c'est à dire, sans période d'activité ou de congé entre la fin du congé en question et le début du congé sans solde
- b) Congé sans solde avec ou sans motif spécifique (pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de 15 ans ou pour des raisons personnelles, familiales ou professionnelles ou autre)
- c) Congé sans solde pour travail à mi-temps; un autre taux d'occupation à temps partiel est soumis à l'accord de l'employeur.

D. L.  
M. J. / J. S.  
25 / CCT FHL  
P.B

## Demande de congé

Pour demander son congé sans solde, le salarié doit informer par écrit son employeur dans le délai prévu en fonction de congé sans solde demandé avant la date de début souhaitée:

- 3 mois pour une absence de 3 mois au maximum
- 6 mois pour une absence de plus de 3 mois.

Pour les congés sous b) et c), l'employeur respecte la préférence de la date de début du congé sans solde exprimé 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, le début du congé sans solde a lieu le 1<sup>er</sup> jour du deuxième mois qui suit la date souhaitée par le salarié.

Si l'employeur estime que les conditions de service s'opposent de manière établie au congé sans solde visé sous b) et c), 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.

## Durée et modalités de retour

La durée minimale du congé sans solde est de 3 mois, la durée maximale étant de deux (2) ans. Il doit être pris en une seule fois pour toute la période désirée. Le congé sans solde n'est en principe pas renouvelable, sauf accord de l'employeur.

Le salarié devra toujours avertir son employeur de son retour effectif de congé sans solde trois (3) mois avant l'échéance.

Le salarié qui ne souhaite pas reprendre son emploi à l'expiration du congé sans solde est tenu d'en informer l'employeur, moyennant lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai égal à celui qu'il devrait respecter en cas de démission conformément à l'article L. 124-4, alinéa 2. A défaut, il s'expose aux sanctions prévues à l'article 26 de la présente convention.

Le salarié peut redemander un nouveau congé solde qui ne peut débuter au plus tôt dans un délai de 5 ans à partir de la date de fin de son congé sans solde.

## Événements pendant le congé sans solde

Si pendant le congé sans solde survient une grossesse ou une adoption, ce congé sans solde prend fin au jour où le congé de maternité ou d'accueil débutera. La salariée a le cas échéant également droit à un nouveau congé sans solde, dans les mêmes conditions et modalités, sur introduction d'une nouvelle demande.

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

## Règles générales

Le congé sans solde 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.

Le congé sans solde sous a) compte pour les avancements en biennales (ancienneté de service) pour une durée maximale de 1 an.

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).

Pendant le congé sans solde, le salarié doit respecter les obligations de l'article 24 de la CCT FHL.

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 à condition de disposer d'une autorisation d'exercer valable si cette dernière est nécessaire pour l'exercice de sa profession. Une réintégration dans une fonction de responsable hiérarchique ou de staff inscrits ou dans le service de son ancienne affectation ne peuvent être assurées que dans la mesure du possible.

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.

#### Règles particulières au congé sans solde à temps partiel

Un avenant au contrat de travail fixant les nouvelles conditions de travail est conclu au moins 2 mois avant la date de début des nouvelles conditions de travail. Le salarié peut transmettre une copie de l'avenant à la délégation du personnel. Le salarié est maintenu 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 pour la durée de l'avenant. En cas de maintien dans la fonction de responsable hiérarchique ou de staff, la proratation de la prime est réglée au niveau de l'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.

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.

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.

MJ  
V  
h  
27/07/2024  
PB

## Disposition générale

Il est bien entendu que pendant les périodes de congés sans solde visées sous les articles 11.1.6.a), 11.1.6.b) et 11.1.6.c), les salariés ne sont pas affiliés aux organes de la sécurité sociale par les soins de l'employeur.

### 11.1.7 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.

### 11.1.8 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).

## 11.2 RÉMUNÉRATION DES CONGÉS

### 11.2.1 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:

a) 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.

b) 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 13.1, 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.

- c) 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 b).

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.

- d) Il n'est pas nécessaire de calculer à part le congé du salarié ne touchant pas de supplément de rémunération.
- e) Le congé du salarié travaillant à temps partiel sera calculé proportionnellement à son taux contractuel.

#### 11.2.2 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 11.1.2, les jours fériés légaux travaillés donneront droit aux suppléments pour travail de jour férié légal.

#### 11.2.3 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

#### 12.1 PÉRIODE DE SERVICE ININTERROMPU

La période de service ininterrompue respectivement d'ancienneté de service visée à l'article 12.2 qui suit 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).

#### 12.2 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 1<sup>er</sup> 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 3.2. 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.

## CHAPITRE 2 RÉMUNÉRATIONS

---

### ARTICLE 13 SALAIRE ET LA VALEUR DU POINT INDICIAIRE

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

- 1) 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;
- 2) à l'allocation de famille, mais à condition seulement qu'elle soit due suivant les stipulations de l'article 20 de la présente convention;
- 3) au pécule de vacances selon les dispositions de l'article 21 de la présente convention;
- 4) à la surprime au pécule de vacances selon les dispositions de l'article 20bis de la présente convention;
- 5) à l'allocation de fin d'année selon les dispositions de l'article 19 de la présente convention;
- 6) aux majorations et suppléments conformément aux dispositions des articles 17, 18, 22 et 23 de la présente convention;
- 7) 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 Grand-Duché de Luxembourg, 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 1<sup>er</sup> 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<sup>ème</sup> décimale.

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

#### 14.1 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.

## 14.2 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 dans un établissement membre de la Fédération des Hôpitaux sont comptées à 100% et sans limitations.

Pour tout engagement (date début contrat) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 les années de service acquises dans un établissement membre de la Fédération des Hôpitaux, respectivement auprès d'un employeur tombant sous le champ d'application de la convention collective du secteur d'aide et de soins et du secteur social (CCT-SAS), respectivement auprès d'un employeur du secteur public luxembourgeois, est reconnue 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, respectivement auprès d'un employeur tombant sous le champ d'application de la convention collective du secteur d'aide et de soins et du secteur social (CCT-SAS), respectivement auprès d'un employeur du secteur public luxembourgeois 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.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les années de spécialisation, suivant la formation d'infirmier en soins généraux reconnue au Luxembourg, donnent droit à une bonification de 100% du temps de formation pour autant que celui-ci n'excède pas le temps de la norme prévue pour la formation dans le pays émetteur du diplôme en question et reconnu au Luxembourg.

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

### 15.1 GRILLES DES CARRIÈRES

Les classifications et grilles des carrières des salariés sont reprises en annexe 4 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 différent.

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.

## 15.2 RÈGLES SPÉCIFIQUES POUR LA PÉRIODE DU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2017 AU 30 SEPTEMBRE 2019

Les salariés recrutés dans les carrières CS4 respectivement CS8 avec date d'entrée en service entre le 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 4.1<sup>bis</sup>.

## 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

### 17.1 DÉFINITION DU SALAIRE HORAIRE

#### 17.1.1 Formule

Le salaire horaire est défini selon la formule suivante:

SM	=	Salaire mensuel de base (cf. article 13.1))
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

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

#### 17.1.2 Durée de travail mensuelle théorique

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

8 h  
MN  
P3  
33 / CCT FHL

## 17.2 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:  $SH \times HD \times 0,7 = Z \text{ Euros}$

## 17.3 SUPPLÉMENT POUR TRAVAIL DE JOUR FÉRIÉ LÉGAL

Indépendamment de leur conversion en jours de congé conventionnels selon les stipulations de l'article 11.1.2, 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:  $SH \times HF \times 0,7 = Z \text{ Euros}$

## 17.4 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 x HN x 0,2 = Z 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 x HS x 1,5 = Z 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 5).

## **ARTICLE 20 ALLOCATION DE FAMILLE**

A) En dehors de son salaire, le salarié en service à la date du 1<sup>er</sup> 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;

MN  
U PZ  
35 /CCT FHL  
Z PB

- 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> mars 2001 ne bénéficie pas du droit à l'attribution de l'allocation de famille.

## **ARTICLE 20<sup>BIS</sup> 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**

8  
MN  
1/2001  
PB  
37 / CCT FHL

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 convention. Le montant annuel par ETP de la surprime s'élève à:

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

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 6).

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 6).

## ARTICLE 22 INDEMNITÉ D'HABILLEMENT

L'indemnité d'habillement est une allocation destinée à couvrir les dépenses supplémentaires pour vêtements professionnels occasionnés aux salariés qui sont astreints au port de vêtements spéciaux de travail, soit d'une tenue de service, soit d'un uniforme.

Cette indemnité est seulement due si les vêtements professionnels et leur entretien ne sont pas à charge par de l'employeur ou si les vêtements mis à disposition ne peuvent être utilisés par le salarié en raison d'une pathologie attestée par certificat médical et sur avis du médecin du travail.

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

Un règlement interne établi d'un commun accord entre la délégation du personnel et la direction, définit les différentes catégories professionnelles pour lesquelles des vêtements professionnels et/ou chaussures sont nécessaires et mis à disposition par l'employeur, ainsi que les modalités quant à la quantité et la qualité.

Par ailleurs, le règlement prévoit le nombre de tenues la fréquence de la mise à disposition et les fréquences d'entretien et détermine les dépenses supplémentaires ouvrant droit à l'indemnité.

L'indemnité d'habillement est maintenue pour les salariés en service au 31 décembre 2021 et ayant bénéficié d'une indemnité d'habillement à cette date.

## ARTICLE 23 AVANTAGES POUR SALARIÉS

### 23.1 AVANTAGES EN NATURE SUIVANT LES DISPOSITIONS LÉGALES ET RÉGLEMENTAIRES EN VIGUEUR

La valeur des avantages en nature 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):

1) un petit-déjeuner	0,75
2) un repas principal de midi ou du soir	2,80
3) un repas de midi ou du soir consistant en une simple collation	1,25

Au cas où un des montants ci-dessus sera modifié par les dispositions légales ou réglementaires, cette nouvelle valeur sera appliquée automatiquement.

### 23.2 AUTRES AVANTAGES

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.

Cette hospitalisation en chambre 1<sup>ère</sup> classe ou chambre à un lit ne donne pas lieu à la facturation d'un supplément pour chambre à un lit sur le prix de la journée pour convenance personnelle. Les éventuels suppléments pour chambre à un lit sur frais médicaux ne sont pas pris en charge par l'employeur.

Il est précisé qu'il s'agit des frais de séjour liés à un traitement en milieu hospitalier au sens de l'article 17 alinéa 1<sup>er</sup> point 9 du Code de la Sécurité Sociale, c'est-à-dire les frais de séjour à l'hôpital en cas d'accouchement et en

MN  
39 ICCT FHL  
JRC  
T  
D2

cas d'hospitalisation sauf pour le cas de simple hébergement. 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, reste à charge du salarié.

## CHAPITRE 3 OBLIGATIONS DES SALARIÉS ET SANCTIONS

---

### ARTICLE 24 OBLIGATIONS DES SALARIÉS

Les salariés doivent observer strictement les heures de service prévues et ils doivent remplir consciencieusement les devoirs et charges qui leur sont confiés. Ils doivent respecter les instructions émanant de leurs préposés hiérarchiques.

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

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

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

### ARTICLE 25 PROTECTION CONTRE LE HARCÈLEMENT À L'OCCASION DES RELATIONS DE TRAVAIL

#### 25.1 PRINCIPE

Au travail, la violence, la discrimination et le harcèlement sont inacceptables et aucun comportement de ce type n'est toléré.

Toute personne a droit à un environnement de travail exempt de violence, de discrimination et de harcèlement quel que soit sa forme (sexuel, moral/mobbing, discriminatoire, ...) et il est de la responsabilité et du devoir de chacun d'agir pour que ce principe soit respecté.

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

Toute personne victime ou témoin d'un comportement tel que défini ci-dessus peut s'adresser à la Commission de traitement des situations de harcèlement, de violence et des discriminations prévue à l'article 25 ci-dessous.

#### 25.2 DÉFINITIONS

##### 25.2.1 Harcèlement sexuel

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:

- le comportement est intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet;
- le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part d'un collègue, qu'il soit supérieur hiérarchique ou non, médecin ou non, patient (usager) ou 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;
- 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 harcèlement sexuel et la discrimination fondée sur le sexe sont régis par les articles L.244-3, L.245-1 et suivants du Code du Travail.

#### 25.2.2 Harcèlement moral/mobbing

Le harcèlement moral/mobbing se produit lorsqu'une ou plusieurs personnes relevant de l'entreprise commettent envers un autre salarié des agissements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet soit de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité, soit d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, soit d'altérer sa santé physique ou psychique, soit de l'isoler et de refuser la communication avec lui.

#### 25.2.3 Violence au travail

Les violences au travail regroupent un ensemble d'agissements – physiques, comportementaux ou verbaux – dirigés à l'encontre de personnes, d'objets ou d'équipements, à l'initiative d'autres personnes sous l'emprise de situations ou de contextes professionnels dégradés.

#### 25.2.4 Discrimination

Il est compris ici toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion, les convictions, le handicap, l'âge, le genre, y compris la grossesse, le congé de maternité et le congé parental, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une origine ou une ethnie.

### 25.3 MESURES DE PRÉVENTION ET DE TRAITEMENT

La direction et la délégation du personnel collaborent pour mettre en place une politique interne de prévention et de traitement des situations de violence, de harcèlement et de discrimination qui couvre notamment les mesures suivantes:

- mesures et démarches d'information, de sensibilisation et de formation
- mesures de prévention en matière de harcèlement
- procédure de traitement des actes de discrimination, violence et harcèlement
- prise en charge et assistance interne et/ou externe des personnes impliquées et proposition d'un budget
- détermination transparente des sanctions disciplinaires contre les auteurs
- protection de la victime présumée et des témoins

### 25.4 COMMISSION DE TRAITEMENT DES SITUATIONS D'HARCÈLEMENT, DE VIOLENCE ET DE DISCRIMINATIONS

Dans chaque établissement, une commission a pour mission le traitement des situations de harcèlement, de violence et des discriminations. 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. Les membres de cette commission seront formés afin de disposer des compétences nécessaires en matière de harcèlement, violence et discrimination. 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 traite les situations rapportées en toute confidentialité et neutralité.

Elle fixe les modalités de son fonctionnement et les modalités du traitement des situations rencontrées, lesquelles font l'objet d'une validation par la Direction et la délégation du personnel.

Pour chaque saisine, la commission rédige un rapport circonstancié qui inclut une recommandation sur les actions à mettre en place à l'attention du/de la directeur/-rice général/-e pour prise de décision. La direction décide des actions à mettre en place et le cas échéant des sanctions à prononcer. Les sanctions sont celles prévues à l'article 26 de la présente convention.

## 25.5 RÉVISION DES DISPOSITIONS EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT ET/OU DE VIOLENCE

Dès adoption par le législateur luxembourgeois d'une loi ou d'un règlement relatif au harcèlement moral et/ou la violence, les dispositions du présent article feront d'office l'objet d'une révision.

## 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.

## CHAPITRE 4 AUTRES DISPOSITIONS

---

### 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 (ENV CCTbis):

- les réductions du temps de travail générales et spécifiques,
- l'introduction générale ou spécifique de jours de congé supplémentaires,
- l'introduction ou l'amélioration des dispositions réglant le travail partiel, le congé sans solde, le congé social.

Cette liste est non-limitative.

Les partenaires sociaux préciseront et adapteront la méthode de calcul par des décisions au sein de la commission paritaire, respectivement lors des négociations pour le renouvellement de la Convention Collective de Travail.

*Parenthèse quant à la méthode de calcul transposant et chiffrant les incidences des adaptations catégorielles et générales de rémunérations, des traitements et des conditions de travail de la Fonction Publique luxembourgeoise (EVOLFP) sur les salariés tombant dans le champ d'application de la CCT FHL.*

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

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

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

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

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

L'enveloppe globale, chiffrée grâce à cette méthode de calcul, déterminera le volume d'évolution de la Convention Collective de Travail (EVOLCCT et EVOLCCTbis) à renouveler.

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

### 1. Calcul de l'ENV CCT:

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

- Les CCT FHL prévoient, pour la 1<sup>ère</sup> et, le cas échéant, la 2<sup>ème</sup> année de validité de la CCT FHL, des augmentations de la masse salariale identiques à celles dans la Fonction Publique (FP), pour les mêmes années civiles.
- Les CCT FHL prévoient en outre, pour la 1<sup>ère</sup> année de validité, une prime équivalente à l'augmentation accordée dans la Fonction Publique au cours de l'année civile précédente (précédant la 1<sup>ère</sup> 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.

MM / PdB  
45 ICCT FHL  
ZB PB

- 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	

2. Calcul de l'ENVCTTbis:

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 GESTION DES COMPÉTENCES

### 29.1 DEFINITIONS ET OBJECTIF

La gestion des compétences est la somme des actions, démarches et outils permettant à une entreprise et à ses salariés d'acquérir, de maintenir et de développer les compétences dont ils ont besoin, aujourd'hui et demain, individuellement et collectivement.

La compétence est l'ensemble de savoirs (connaissances, d'expériences, de savoir-faire (maîtrise de pratiques) et savoir-être (soft skills) acquis et développés tout au long du parcours professionnel.

La compétence est une clé indispensable pour préparer et accompagner l'évolution des salariés, des métiers, des postes.

La mise en place d'une gestion des compétences pour les établissements hospitaliers s'est imposée afin de fournir un processus innovant et des outils d'accompagnement dans le développement de l'effort collectif dès l'engagement des salariés et tout au long de leur carrière.

Les modalités de la mise en place de la gestion des compétences relèvent de la direction et la délégation du personnel qui statuent suivant les mécanismes de prise de décision tels que prévus par le Code du Travail. Ces

modalités précisent également le droit d'accès et les durées de conservation conformément aux dispositions légales et réglementaires en matière de protection des données.

Ce dispositif vient par ailleurs appuyer, enrichir et renforcer les processus RH existants dans les établissements et constitue un pilier important pour une gestion efficiente des ressources humaines, de l'entreprise ainsi que du développement du personnel. Il permet:

- de reconnaître et de valoriser les salariés,
- de faciliter et de permettre un feed-back constructif,
- de contribuer à assurer l'adéquation entre emploi et le profil du salarié,
- de responsabiliser les salariés.

## 29.2 LES DISPOSITIFS DE LA GESTION DES COMPETENCES

Pour la gestion des compétences, les dispositifs suivants peuvent être mis en place.

### Les fiches/descriptions de poste

Les fiches/descriptions de poste sont des outils indispensables pour les établissements et leurs salariés et participent à l'identification et la définition des compétences nécessaires pour le bon exercice des missions, des responsabilités et des tâches confiées.

### L'action d'évaluation

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:

- 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,
- 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,
- 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'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 de compétences dans le cadre du développement professionnel continu.

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. 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.

MN  
L.MB  
47 / CCT FHL  
X PB

## Entretiens de développement professionnel

Les entretiens de développement professionnel et les auto-appréciations par le salarié sont des outils fondamentaux pour la gestion des compétences dans les établissements. Ces outils ne doivent pas servir aux systèmes de sanctions ou de promotions liés à la carrière. Ils ne doivent pas servir à la mesure et la comparaison des performances ou à un classement individuel des salariés. Les entretiens permettent un moment d'échange et de dialogue privilégié avec le salarié.

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'entretiens de développement professionnel et d'auto-appréciation et le choix des personnes en charge de ces entretiens. Ces dernières suivront une formation à la conduite d'entretiens et à l'évaluation dans le cadre d'une politique de gestion des compétences clairement définie et validée par les parties prenantes (procédures, outils, accompagnement, ...).

Le salarié peut se faire assister par la délégation du personnel et le supérieur hiérarchique direct du salarié peut se faire assister par son supérieur hiérarchique.

L'entretien a lieu dans les locaux de l'établissement et compte comme temps de travail.

Les autos-appréciations réalisées par les salariés et les entretiens individuels de développement professionnel effectués ne pourront être utilisés par les établissements que dans le cadre de la gestion des compétences. La transparence, l'impartialité et l'équité de l'appréciation et de l'interprétation des résultats doivent être garanties au salarié.

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 un entretien de développement professionnel ou une action d'auto-appréciation 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 les différentes appréciations et conclusions. Les prises de positions du salarié sont jointes à son dossier. Une copie intégrale de ce dernier est remise au salarié.

## ARTICLE 30 DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU (DPC)

Dans le contexte d'une gestion des compétences au niveau d'un établissement, le développement professionnel continu (DPC) est un dispositif ayant pour objectif de favoriser l'acquisition, le maintien et l'actualisation des compétences d'un salarié ainsi que l'amélioration de ses pratiques professionnelles tout au long de son parcours professionnel. Ce dispositif se structure autour de 3 principales étapes:

- 1) l'identification des besoins en développement professionnel du salarié en lien avec son poste actuel ou futur,
- 2) la mise en place des actions de formation ou de toute autre action de développement professionnel (tutorat, coaching, travail collaboratif, mentoring, séminaire, ...) adapté au(x) besoin(s) du salarié,
- 3) L'évaluation de l'impact de ces actions sur les pratiques professionnelles du salarié.

### Droit d'accès aux actions de développement professionnel continu

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 d'un droit d'accès:

- au développement professionnel continu et à la formation dans le cadre du plan de développement professionnel respectivement d'un plan de formation de l'établissement,

- à des actions de développement professionnel ou de formation qui se situent en dehors des priorités de développement de l'établissement et qui ont un lien direct avec le poste, la profession exercée ou la fonction de travail occupée par le salarié.

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

En ce qui concerne les formations obligatoires pour professionnels de santé, il y a lieu de se référer aux dispositions légales en la matière.

#### **Organisation des actions de développement professionnel continu**

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, l'organisation des actions de développement professionnel continu et 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.

Dans le cadre de leurs missions, ils analysent et définissent les éléments suivants:

- L'organisation et le fonctionnement des actions de développement professionnel continu
- Les besoins et objectifs de développement professionnel continu
- Les demandes et propositions des salariés
- Le plan de développement professionnel respectivement le plan de formation
- Le bilan des actions de développement professionnel
- Le budget et le bilan financier du développement professionnel

#### **Frais engagés pour actions de développement professionnel continu**

Les frais engagés dans le cadre du financement des actions de développement professionnel continu et notamment de formation continue, frais de séjours et de déplacement sont à charge de l'établissement, sauf s'il en est convenu autrement dans une convention de participation prévoyant un partage des frais ou un cofinancement à conclure entre l'employeur et le salarié.

Une telle convention de participation doit être préalablement fixée par écrit et signée entre l'employeur et le salarié. En aucun cas l'établissement peut obliger le salarié à participer à une action de développement professionnel prévoyant un partage des frais.

Néanmoins, le salarié est appelé à rembourser des frais déjà engagés ou perdus en cas d'absence non-justifiée du salarié à une action de développement des compétences pour laquelle il avait signé une convention de participation.

Le salarié ne peut être obligé à participer à une action de développement professionnel continu au cours d'une période de congé de quelque nature que ce soit.

M. R. h  
M. R. h  
49 JCCT FHL

DB

## **ARTICLE 31 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:

- 1) 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;
- 2) 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 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 DROIT À LA DÉCONNEXION**

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

La délégation du personnel et la direction se mettent d'accord et se consultent régulièrement sur les modalités du respect de la déconnexion du salarié.

## **ARTICLE 35 PRÉRETRAITE PROGRESSIVE**

Chaque établissement tombant sous le champ d'application de la présente s'engage à conclure, conformément à l'article L.584-2, paragraphe 3 du Code du Travail, une convention spéciale avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions jusqu'au 30 avril 2022, dans le but d'introduire le principe et les modalités de la préretraite progressive dans l'établissement signataire de la convention avec ledit ministre.

Ceci n'est pas à considérer comme une préretraite progressive en vertu d'une stipulation expresse dans la convention collective, au sens de l'article 584-1 alinéa 1 du Code du Travail.

Sur base de cette convention spéciale, le salarié peut demander le bénéfice de l'admission à la préretraite progressive.

Chaque établissement pourra prévoir, d'un commun accord avec sa délégation du personnel, des critères de priorités.

La conclusion de la convention spéciale visée ci-dessus est subordonnée à la présentation de l'avis de la délégation du personnel compétente.

Les parties conviennent que la convention doit être conclue pour une durée de 3 ans renouvelable.

## **ARTICLE 36 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 37 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 présente convention collective.

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 38 MESURES EN FAVEUR DE LA REPRÉSENTATION DES INTÉRÊTS DES SALARIÉS

### 38.1 DROITS DE LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

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.

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.

### 38.2 ÉQUIPEMENTS DE LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Les établissements membres de la FHL s'engagent à mettre à la disposition de leurs délégations respectives un équipement de bureau standard. Ceci inclut les moyens informatiques et de télécommunication communément utilisés.

L'équipement informatique (Hardware et Software) pour les délégations du personnel est à adapter annuellement à l'équipement standard de l'établissement, et plus précisément au secrétariat de la direction. 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.

L'employeur est obligé de mettre à leur disposition le matériel informatique nécessaire pour tenir et pour participer à des réunions par visioconférence.

L'article L. 416-4 du Code du Travail stipule que "les réunions des délégations se tiennent à huis clos" ce qui doit être respecté par l'employeur, même si les réunions ont lieu par visioconférence.

#### 38.2.1 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.

#### 38.2.2 Sécurité et confidentialité des données

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.

*DR* *h*  
*HN* *BR*  
 53 / CCT FHL  
*PB*

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.

### **ARTICLE 39 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 40 ASSURANCE RESPONSABILITÉ CIVILE**

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

### **ARTICLE 41 ORGANIGRAMME**

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

### **ARTICLE 42 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.

## CHAPITRE 5 DISPOSITIONS TRANSITOIRES

---

### ARTICLE 43 PLATE-FORMES PARITAIRES

#### 43.1 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 convention.

#### 43.2 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 convention.

#### 43.3 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,

*R h*  
*MM*  
*Van*  
55 / CCT FHL

*DB*

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,

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 susmentionnés
    - 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 convention.

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.

#### 43.4 SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Les parties signataires constatent que l'article 37 de la présente convention 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 37 de la présente 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 37 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 présente convention collective ait été déclarée ou refusée.

Les différents cas de figure de l'article 37 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:

##### 1) 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.

##### 2) 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.

MM  
AM  
57 / CCT FHL  
P  
PB

#### **ARTICLE 44 BONIFICATION D'ANCIENNETÉ**

Les stipulations de l'article 14.2 en relation avec la bonification d'ancienneté, ne peuvent porter préjudice aux droits acquis des salariés en service avant le 31.12.1990.

## CHAPITRE 6 MESURES TRANSITOIRES

---

### ARTICLE 45 CHANGEMENT DE CARRIÈRE AU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2017

#### 45.1 CHANGEMENT DE CARRIÈRE AU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2017

- 1) La notion d'âge fictif de début de carrière est abolie pour les recrutements à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2017. Pour les salariés en service au 30 septembre 2017 et toujours en service au 1<sup>er</sup> 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 15.2 du texte coordonné de la CCT FHL de décembre 2014, et qui sont toujours en service au 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> octobre 2017 seront reclassés dans les nouvelles carrières applicables à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2017. Le classement dans les nouvelles carrières se fera selon les modalités suivantes:

#### Règles générales:

- 1) 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 1<sup>er</sup> 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.
- 2) 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.
- 3) 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.
- 4) Un tableau reprenant le matching des échelons au 1<sup>er</sup> octobre 2017 en application tant des règles générales ci-dessus que des règles spécifiques ci-après est annexé au présent texte (annexe 4.2).

#### 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 1<sup>er</sup> octobre 2017, augmenté d'une biennale.
- b) Les salariés en service au 30 septembre 2017 et toujours en service au 1<sup>er</sup> 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 4.1<sup>bis</sup>).
- c) Chaque salarié en service au 30 septembre 2017 et toujours en service au 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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.

f) 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 de 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 1<sup>er</sup> 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 payées en les calculant avec les valeurs appliquées avant la mise en vigueur des mesures de revalorisation au 1<sup>er</sup> octobre 2017.

## 45.2 RÈGLES SPÉCIFIQUES POUR LA PÉRIODE DU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2017 AU 30 SEPTEMBRE 2019

Les salariés recrutés dans les carrières CS4 respectivement CS8 avec date d'entrée en service entre le 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 4.1<sup>bis</sup>.

## ARTICLE 46 CHANGEMENT DE CARRIÈRE AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2022

- La date anniversaire de l'échéance des biennales n'est pas modifiée avec l'introduction des nouvelles carrières.
- Tous les salariés en service au 1<sup>er</sup> janvier 2022 seront reclassés dans les nouvelles carrières applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022. Le classement dans les nouvelles carrières se fera selon les modalités suivantes:

### Règles générales

- 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 1<sup>er</sup> janvier 2022. Ainsi, les salariés qui auraient eu une biennale en janvier sur base de leur ancienne carrière, bénéficieront d'abord de la biennale avant d'être classés dans la nouvelle carrière.
- 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.
- 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.
- Un tableau reprenant le matching des échelons au 1<sup>er</sup> janvier 2022 en application tant des règles générales ci-avant que des règles spécifiques ci-après est annexé au présent texte (annexe 4.3).
- Chaque salarié en service au 1<sup>er</sup> janvier 2022 recevra pour son information une "fiche carrière" actualisée au plus trad avec son bulletin de salaire de décembre 2022.

## ARTICLE 47 RECLASSEMENT DE LA CARRIÈRE CA1 EN CA2 ET ABOLITION DE LA CARRIÈRE CA1

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les salariés de la carrière CA1 seront reclassés en carrière CA2 selon les règles générales définies à l'article 46 de la présente convention.

Suite à ce reclassement, la carrière CA1 sera abolie.

Les salariés reclassés en carrière CA2 auront droit à la revalorisation prévue à l'article 48 de la présente convention.

Cette mesure s'applique à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et ne comporte pas d'effet rétroactif pour la période antérieure à cette date.

MM

61 / CCT FHL

PPB

## **ARTICLE 48 REVALORISATION DES CARRIÈRES CA/CS2, CA3 ET CA/CS4**

Chaque échelon des carrières CA/CS2, CA3 et CA/CS 4 est augmenté de 5 points indiciaires.

Cette mesure s'applique à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et ne comporte pas d'effet rétroactif pour la période antérieure à cette date.

## **ARTICLE 49 CHANGEMENT DE CARRIÈRE DES PRÉPARATEURS EN PHARMACIE**

Les préparateurs en pharmacie seront reclassés en carrière CA/CS6 selon les règles générales définies ci-dessus.

Cette mesure s'applique à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et ne comporte pas d'effet rétroactif pour la période antérieure à cette date.

## **ARTICLE 50 RÈGLES SPÉCIFIQUES CONCERNANT LES KINÉSITHÉRAPEUTES AVEC MASTER OU ÉQUIVALENT CERTIFIÉ**

Les salariés titulaires d'un diplôme de master sanctionnant une formation d'enseignement supérieur dans le domaine massage-kinésithérapie d'un total de 300 ECTS au minimum ou d'un titre d'enseignement supérieur de niveau équivalent au grade de master dans le domaine massage-kinésithérapie certifié par le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, en service au 31 décembre 2021 et toujours en service au 1<sup>er</sup> janvier 2022, seront reclassés dans la carrière CS10 selon les règles générales définies ci-dessus.

Cette mesure s'applique à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et ne comporte pas d'effet rétroactif pour la période antérieure à cette date.

Les parties encouragent les salariés, ne remplissant pas les conditions citées ci-dessus, dans les démarches en vue d'une obtention d'une validation des acquis et de l'expérience.

## **ARTICLE 51 RÈGLES SPÉCIFIQUES CONCERNANT LES INFIRMIERS SPÉCIALISÉS**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les années de spécialisation, suivant la formation d'infirmier en soins généraux reconnue au Luxembourg, donnent droit à une bonification de 100% du temps de formation pour autant que celui-ci n'excède pas le temps de la norme prévue pour la formation dans le pays émetteur du diplôme en question et reconnu au Luxembourg.

Cette mesure s'applique à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et sans effet rétroactif pour la période antérieure à cette date sur le salaire perçu, à tous les salariés concernés travaillant actuellement sous CCT FHL, ainsi qu'aux futurs collaborateurs.

Les règles générales définies ci-dessus sont applicables.

## CHAPITRE 7 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 11.2.1 et de l'article 11.2.2 de la présente convention il est renvoyé à l'annexe 3.

En complément de l'article 15 de la présente convention il est renvoyé aux classifications et grilles de l'annexe 4.

En complément de l'article 19 de la présente convention il est renvoyé au règlement de l'annexe 5.

En complément de l'article 21 de la présente convention il est renvoyé au règlement de l'annexe 6.

En complément de l'article 14.2 de la présente convention il est renvoyé au règlement de l'annexe 7.

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 29 juillet 2022.

Signé pour la FHL

René METZ  
Vice-Président



Sylvain VITALI  
Secrétaire Général

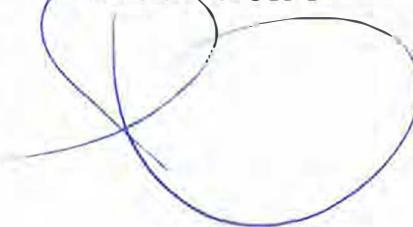


Signé pour le Syndicat OGB-L

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



Pitt BACH  
Secrétaire Central du Syndicat  
Santé, Services sociaux et  
Educatifs de l'OGB-L



Signé pour le Syndicat LCGB

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



Mandy NOESEN  
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 27 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(s) établissement(s) considéré(s).

MW h  
65 / CCT FHL  
PJD

## 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 FORMULES POUR LE CALCUL DE LA MOYENNE DE CONGÉ (ARTICLES 11.2.1 ET 11.2.2)

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 17.1.2 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:

$S_{m100}$  est la moyenne (à l'indice 100) des suppléments pour la période m courante:

$S_{m100} = 1/3 \sum S(p)$  où la somme est faite sur les périodes p= m-3, m-2 et m-1.

$S_m = S_{m100} * Indice.$

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

$T = T_b + S_m.$

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

$T_b = 150 * 12,7048 / 164,35 = 11,5955$

67/CCT FHL

8 23

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 4 GRILLE DES CLASSIFICATIONS

(ARTICLE 15) A PARTIR DU 1<sup>ER</sup> 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, CITP 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)

h  
MB  
10/20  
69 /CCT FHL  
T P3

## ANNEXE 4<sup>BIS</sup> GRILLE DES CLASSIFICATIONS

(ARTICLE 15) A PARTIR DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2022

- CA2 / CS2: Salarié sans diplôme  
Anciennes carrières classées dans EA1.0, EA2.0, OU3, CA1
- 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, CITP 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, l'éducateur et le préparateur en pharmacie
- 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), dont kinésithérapeute avec Master (300 ECTS) ou d'un titre d'enseignement supérieur de niveau équivalent au grade de master dans le domaine massage-kinésithérapie certifié par le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

## ANNEXE 4.1 GRILLE DES CLASSIFICATIONS

(ARTICLE 15.1) A PARTIR DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2022

Echelon	CA2 / CS2	CA3	CA4 / CS4	CA 5	CA6 / CS6	CA7 / CS7	CA8 / CS8	CA9 / CS9	CA10 / CS10
0	143	168	183	202	209	227	249	278	300
1	143	168	183	202	209	227	249	278	300
2	151	178	194	214	223	244	267	296	320
3	151	178	194	214	223	244	267	296	320
4	159	188	205	226	237	261	284	314	340
5	159	188	205	226	237	261	284	314	340
6	167	198	216	238	251	278	301	332	360
7	167	198	216	238	251	278	301	332	360
8	175	208	227	250	265	295	318	350	380
9	175	208	227	250	265	295	318	350	380
10	183	218	238	262	279	312	335	368	400
11	183	218	238	262	279	312	335	368	400
12	191	228	249	274	293	329	352	385	420
13	191	228	249	274	293	329	352	385	420
14	199	237	260	284	307	345	369	402	440
15	199	237	260	284	307	345	369	402	440
16	207	246	270	294	322	361	386	419	460
17	207	246	270	294	322	361	386	419	460
18	214	255	280	304	337	377	403	436	480
19	214	255	280	304	337	377	403	436	480
20	221	264	290	314	352	393	419	453	500
21	221	264	290	314	352	393	419	453	500
22	228	273	300	324	367	409	435	470	520
23	228	273	300	324	367	409	435	470	520
24	235	282	310	334	382	426	451	487	540
25	235	282	310	334	382	426	451	487	540
26	242	291	320	344	397	443	467	487	560
27	242	291	320	344	397	443	467	487	560
28	242	291	320	344	412	443	467	487	560
29	242	291	320	344	412	443	467	487	560
30	242	291	320	344	412	443	467	487	560
31	242	291	320	344	412	443	467	487	560
32	242	291	320	344	412	443	467	487	560
33	242	291	320	344	412	443	467	487	560
34	242	291	320	344	412	443	467	487	560
35	242	291	320	344	412	443	467	487	560
36	242	291	320	344	412	443	467	487	560
37	242	291	320	344	412	443	467	487	560

mn

Umic

21/CCT FHL

TPB

## ANNEXE 4.1<sup>BIS</sup> GRILLE DES CARRIÈRES TRANSITOIRES (ARTICLE 15.2 ET 43.3)

Applicables pour les entrées en service entre le 1<sup>er</sup> octobre 2017 et le 30 septembre 2018 (carrières CS4bis et CS8bis) respectivement entre le 1<sup>er</sup> octobre 2018 et le 30 septembre 2019 (carrières CS4ter et CS8ter)

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 4.2 MATCHING DES ÉCHELONS AU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2017

(ARTICLE 45.1)

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

ANCIENS ECHELONS	ANCIENNE CARRIERE	NOUVELLE CARRIERE	NOUVEAUX ECHELONS
0	EA1	CA2	
1	137	138	0
2	137	138	1
3	146	154	4
4	146	154	5
5	155	162	6
6	155	162	7
7	164	170	8
8	164	170	9
9	173	178	10
10	173	178	11
11	182	186	12
12	182	186	13
13	190	194	14
14	190	194	15
15	198	202	16
16	198	202	17
17	206	209	18
18	206	209	19
19	214	216	20
20	214	216	21
21	222	223	22
22	222	223	23
23	230	237	26
24	230	237	27
25	230	237	28
26	230	237	29
27	230	237	30
28	230	237	31
29	230	237	32
30	230	237	33
31	230	237	34
32	230	237	35
33	230	237	36
34	230	237	37
35	230	237	38
36	230	237	39
37	230	237	40
	230	237	41

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
263	268	40
263	268	41

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	ANCIENNE CARRIERE	NOUVELLE CARRIERE	NOUVEAUX ECHELONS									
0	EA3	CA4		EA31	CA5		EA4	CA6		EA5	CA9	
1	173	178	0	196	202	0	208	209	0	278	296	2
2	173	178	1	196	202	1	208	209	1	278	296	3
3	186	189	2	210	214	2	222	223	2	297	314	4
4	186	189	3	210	214	3	222	223	3	297	314	5
5	199	200	4	224	226	4	236	237	4	316	332	6
6	199	200	5	224	226	5	236	237	5	316	332	7
7	212	222	8	238	250	8	250	251	6	335	350	8
8	212	222	9	238	250	9	250	251	7	335	350	9
9	225	233	10	252	262	10	264	265	8	354	368	10
10	225	233	11	252	262	11	264	265	9	354	368	11
11	238	244	12	266	274	12	278	279	10	373	385	12
12	238	244	13	266	274	13	278	279	11	373	385	13
13	251	255	14	280	284	14	292	293	12	392	402	14
14	251	255	15	280	284	15	292	293	13	392	402	15
15	264	265	16	294	304	18	306	307	14	411	419	16
16	264	265	17	294	304	19	306	307	15	411	419	17
17	277	285	20	308	314	20	320	322	16	430	436	18
18	277	285	21	308	314	21	320	322	17	430	436	19
19	290	295	22	322	324	22	340	352	20	450	453	20
20	290	295	23	322	324	23	340	352	21	450	453	21
21	303	305	24	322	334	24	360	367	22	470	487	24
22	303	305	25	322	334	25	360	367	23	470	487	25
23	303	315	26	322	344	26	380	382	24	470	487	26
24	303	315	27	322	344	27	380	382	25	470	487	27
25	303	315	28	322	344	28	400	412	28	470	487	28
26	303	315	29	322	344	29	400	412	29	470	487	29
27	303	315	30	322	344	30	400	412	30	470	487	30
28	303	315	31	322	344	31	400	412	31	470	487	31
29	303	315	32	322	344	32	400	412	32	470	487	32
30	303	315	33	322	344	33	400	412	33	470	487	33
31	303	315	34	322	344	34	400	412	34	470	487	34
32	303	315	35	322	344	35	400	412	35	470	487	35
33	303	315	36	322	344	36	400	412	36	470	487	36
34	303	315	37	322	344	37	400	412	37	470	487	37
35	303	315	38	322	344	38	400	412	38	470	487	38
36	303	315	39	322	344	39	400	412	39	470	487	39
37	303	315	40	322	344	40	400	412	40	470	487	40
	303	315	41	322	344	41	400	412	41	470	487	41

W

11

2

PL

ANCIENS ECHELONS	ANCIENNE CARRIERE	NOUVELLE CARRIERE	NOUVEAUX ECHELONS	ANCIENNE CARRIERE	NOUVELLE CARRIERE	NOUVEAUX ECHELONS	ANCIENNE CARRIERE	NOUVELLE CARRIERE	NOUVEAUX ECHELONS
Profession CNS	ES1	CS4		ES2	CS6		ES2	CS7	
Profession				ES204 éducateurs			infirm./ATM Labo		
0	153	167	10 CS4bis	195	209	0	195	227	0
1	153	167	0 CS4ter	195	209	1	195	227	1
2	164	178	0	209	223	2	209	227	0
3	164	178	1	209	223	3	209	227	1
4	175	189	2	223	237	4	223	244	2
5	175	189	3	223	237	5	223	244	3
6	186	200	4	237	251	6	237	261	4
7	186	200	5	237	251	7	237	261	5
8	197	211	6	251	265	8	251	278	6
9	197	211	7	251	265	9	251	278	7
10	208	222	8	265	279	10	265	295	8
11	208	222	9	265	279	11	265	295	9
12	219	233	10	280	293	12	280	312	10
13	219	233	11	280	293	13	280	312	11
14	230	244	12	295	307	14	295	329	12
15	230	244	13	295	307	15	295	329	13
16	241	255	14	310	322	16	310	329	12
17	241	255	15	310	322	17	310	329	13
18	252	265	16	325	337	18	325	345	14
19	252	265	17	325	337	19	325	345	15
20	263	275	18	340	352	20	340	361	16
21	263	275	19	340	352	21	340	361	17
22	263	285	20	355	367	22	355	377	18
23	263	285	21	355	367	23	355	377	19
24	263	295	22	370	382	24	370	393	20
25	263	295	23	370	382	25	370	393	21
26	263	305	24	370	397	26	370	409	22
27	263	305	25	370	397	27	370	409	23
28	263	315	26	370	412	28	370	426	24
29	263	315	27	370	412	29	370	426	25
30	263	315	28	370	412	30	370	443	26
31	263	315	29	370	412	31	370	443	27
32	263	315	30	370	412	32	370	443	28
33	263	315	31	370	412	33	370	443	29
34	263	315	32	370	412	34	370	443	30
35	263	315	33	370	412	35	370	443	31
36	263	315	34	370	412	36	370	443	32
37	263	315	35	370	412	37	370	443	33

ANCIENS ECHELONS	ANCIENNE CARRIERE	NOUVELLE CARRIERE	NOUVEAUX ECHELONS
	ES2		
Profession CNS	ES202	CS8	
Profession	ATM Radio		
0	195	231	0 CS8bis
1	195	231	0 CS8ter
2	209	231	0 CS8bis
3	209	231	0 CS8ter
4	223	249	0
5	223	249	1
6	237	267	2
7	237	267	3
8	251	284	4
9	251	284	5
10	265	284	4
11	265	284	5
12	280	301	6
13	280	301	7
14	295	318	8
15	295	318	9
16	310	335	10
17	310	335	11
18	325	352	12
19	325	352	13
20	340	369	14
21	340	369	15
22	355	386	16
23	355	386	17
24	370	403	18
25	370	403	19
26	370	419	20
27	370	419	21
28	370	435	22
29	370	435	23
30	370	451	24
31	370	451	25
32	370	467	26
33	370	467	27
34	370	467	28
35	370	467	29
36	370	467	30
37	370	467	31

ANCIENNE CARRIERE	NOUVELLE CARRIERE	NOUVEAUX ECHELONS
ES2		
ES202	CS8	
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
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
383	467	30
383	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
383	467	30
383	467	31

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

21  
22  
23  
24

## ANNEXE 4.3 MATCHING DES ÉCHELONS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2022

(ARTICLES 47, 48, 49 ET 50) \*Les salariés en CA1 reclassés en carrière CA2 auront ensuite droit à la revalorisation prévue à l'article 48 de la présente convention.

ANCIENS ÉCHELONS	ANCIENNE CARRIÈRE	NOUVELLE CARRIÈRE	NOUVEAUX ÉCHELONS									
Profession	CA1*	Reclassement en CA2		CA/CS2	CA/CS2		CA3	CA3		CA/CS4	CA/CS4	
0	127	138	0	138	143	0	163	168	0	178	183	0
1	127	138	1	138	143	1	163	168	1	178	183	1
2	134	138	0	146	151	2	173	178	2	189	194	2
3	134	138	1	146	151	3	173	178	3	189	194	3
4	141	146	2	154	159	4	183	188	4	200	205	4
5	141	146	3	154	159	5	183	188	5	200	205	5
6	148	154	4	162	167	6	193	198	6	211	216	6
7	148	154	5	162	167	7	193	198	7	211	216	7
8	155	162	6	170	175	8	203	208	8	222	227	8
9	155	162	7	170	175	9	203	208	9	222	227	9
10	162	162	6	178	183	10	213	218	10	233	238	10
11	162	162	7	178	183	11	213	218	11	233	238	11
12	168	170	8	186	191	12	223	228	12	244	249	12
13	168	170	9	186	191	13	223	228	13	244	249	13
14	174	178	10	194	199	14	232	237	14	255	260	14
15	174	178	11	194	199	15	232	237	15	255	260	15
16	180	186	12	202	207	16	241	246	16	265	270	16
17	180	186	13	202	207	17	241	246	17	265	270	17
18	185	186	12	209	214	18	250	255	18	275	280	18
19	185	186	13	209	214	19	250	255	19	275	280	19
20	190	194	14	216	221	20	259	264	20	285	290	20
21	190	194	15	216	221	21	259	264	21	285	290	21
22	195	202	16	223	228	22	268	273	22	295	300	22
23	195	202	17	223	228	23	268	273	23	295	300	23
24	200	202	16	230	235	24	277	282	24	305	310	24
25	200	202	17	230	235	25	277	282	25	305	310	25
26	205	209	18	237	242	26	286	291	26	315	320	26
27	205	209	19	237	242	27	286	291	27	315	320	27
28	205	216	20	237	242	28	286	291	28	315	320	28
29	205	216	21	237	242	29	286	291	29	315	320	29
30	205	223	22	237	242	30	286	291	30	315	320	30
31	205	223	23	237	242	31	286	291	31	315	320	31
32	205	230	24	237	242	32	286	291	32	315	320	32
33	205	230	25	237	242	33	286	291	33	315	320	33
34	205	237	26	237	242	34	286	291	34	315	320	34
35	205	237	27	237	242	35	286	291	35	315	320	35
36	205	237	28	237	242	36	286	291	36	315	320	36
37	205	237	29	237	242	37	286	291	37	315	320	37

ANCIENS ECHELONS	ANCIENNE CARRIERE	NOUVELLE CARRIERE	NOUVEAUX ECHELONS
0	CA/CS4		
1	Préparateurs en pharmacie	CA/CS6	
2		178	209
3		178	209
4		189	209
5		189	209
6		200	209
7		200	209
8		211	223
9		211	223
10		222	223
11		222	223
12		233	237
13		233	237
14		244	351
15		244	251
16		255	265
17		255	265
18		265	265
19		275	279
20		275	279
21		285	293
22		285	293
23		295	307
24		295	307
25		305	307
26		305	307
27		315	322
28		315	322
29		315	337
30		315	337
31		315	352
32		315	352
33		315	367
34		315	367
35		315	382
36		315	382
37		315	397

ANCIENS ECHELONS	ANCIENNE CARRIERE	NOUVELLE CARRIERE	NOUVEAUX ECHELONS
0	CA/CS4		
1	Préparateurs en pharmacie	CA/CS6	
2		178	209
3		178	209
4		189	209
5		189	209
6		200	209
7		200	209
8		211	223
9		211	223
10		222	223
11		222	223
12		233	237
13		233	237
14		244	351
15		244	251
16		255	265
17		255	265
18		265	265
19		275	279
20		275	279
21		285	293
22		285	293
23		295	307
24		295	307
25		305	307
26		305	307
27		315	322
28		315	322
29		315	337
30		315	337
31		315	352
32		315	352
33		315	367
34		315	367
35		315	382
36		315	382
37		315	397

ANCIENS ECHELONS	ANCIENNE CARRIERE	NOUVELLE CARRIERE	NOUVEAUX ECHELONS
0	CA/CS4		
1	Préparateurs en pharmacie	CA/CS6	
2		278	300
3		278	300
4		296	300
5		296	300
6		314	320
7		314	320
8		332	340
9		332	340
10		350	360
11		350	360
12		368	380
13		368	380
14		385	400
15		385	400
16		402	420
17		402	420
18		419	420
19		419	420
20		436	440
21		436	440
22		453	460
23		453	460
24		470	480
25		470	480
26		487	500
27		487	500
28		487	520
29		487	520
30		487	540
31		487	540
32		487	560
33		487	560

## ANNEXE 5 PAIEMENT DE L'ALLOCATION DE FIN D'ANNÉE (ARTICLE 19)

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

#### 1 DROIT À L'ALLOCATION DE FIN D'ANNÉE:

##### 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 1<sup>er</sup> 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.

##### 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(s) 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:

### 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.

### 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.

MM P B h  
P B  
81 ICCT FHL

### **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:**

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 Grand-Duché de Luxembourg, 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.

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(s) 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

21  
MK  
83 / CCT FHL  
DB

## ANNEXE 6 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 HOSPITALIERS LUXEMBOURGEOIS

#### 1 DROIT AU PÉCULE DE VACANCES ET À LA SURPRIME:

##### 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 précédent l'année de paiement des primes en question dans un ou plusieurs établissements membres de la FHL.

*Seront seulement pris en considération les mois de travail entiers:*

- c'est-à-dire sans interruption du contrat de travail par une cause autre que les congés légaux ou conventionnels dus en cours de contrat de travail;
- le contrat de travail devra être en vigueur pour trois mois pleins c'est-à-dire du 1<sup>er</sup> 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.

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.

##### 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.

##### 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(s) 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:

### 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.

### 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.

### 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:

##### 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 Grand-Duché de Luxembourg, 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.

##### 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(s) 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)

DR HK

MM

DC

87 / CCT FHL

PD

## ANNEXE 7 CHAMP D'APPLICATION DE LA CCT-SAS (ARTICLE 14.2)

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

*Liste non exhaustive d'établissements tombant sous le champ d'application de la Convention Collective de Travail:*

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

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

MN

89 /CCT FHL

PB

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

La Convention Collective de Travail SAS s'applique également aux salariés des fédérations patronales signataires.

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

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

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

Elle ne concerne pas les catégories suivantes:

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