JOURNAL OFFICIEL

DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

MÉMORIAL A

N° 215 du 18 mars 2021

Amendement de la convention du 21 décembre 2012, conclue en application de l'article 75 du Code de la sécurité sociale entre la Fédération des hôpitaux luxembourgeois et la Caisse nationale de santé.

Vu les articles 74 à 79 du Code de la sécurité sociale,

la Fédération des hôpitaux luxembourgeois, déclarant posséder les qualités requises au titre de l'article 62, alinéa 1er du Code de la sécurité sociale, représentée par son président, Monsieur Paul JUNCK et son secrétaire général, Monsieur Sylvain VITALI,

d'une part,

et la Caisse nationale de santé, prévue à l'article 45 du Code de la sécurité sociale, représentée par le président de son Conseil d'administration, Monsieur Christian OBERLÉ,

d'autre part,

ont convenu l'amendement de la convention mentionnée ci-dessus comme suit :

Art. 1er.

L'annexe 2 prend la teneur suivante :

Annexe 2 : Détermination du salaire moyen budgétisé pour le calcul de la masse salariale des postes accordés au 31.12.n-1 et détermination du salaire par carrière pour postes supplémentaires

La masse salariale pour les exercices n+1 et n+2 des postes existants au 31.12.n-1 est calculée en multipliant le nombre de postes accordés avec le salaire moyen budgétisé pour l'exercice en question. Le salaire moyen budgétisé pour les exercices n+1 et n+2 est déterminé en adaptant le minimum entre le salaire moyen réel de l'année n-1 et le salaire moyen budgétisé n-1 aux facteurs d'ajustements suivants :

- l'échelle mobile des salaires
- le glissement des carrières
- les dispositions de la convention collective de travail (CCT)
- les changements au niveau de la part patronale des cotisations sociales

Comme certains comptes des frais de personnel ne sont pas impactés par l'échelle mobile des salaires, par le glissement des carrières ou par les dispositions de la CCT, ces différents facteurs sont adaptés par un taux de réduction. Les comptes considérés pour les taux de réduction des différents facteurs sont repris dans le tableau des comptes de personnel ci-après.

1. Détermination du salaire moyen réel n-1

Le salaire moyen réel de l'année n-1 est déterminé en divisant les frais de personnel de l'année n-1 par la moyenne mensuelle des équivalents temps plein correspondants de l'année n-1.

1.1 Détermination du montant des frais de personnel de l'année n-1

Le montant des frais de personnel à retenir pour le calcul du salaire moyen réel de l'année n-1 se compose des soldes au 31.12.n-1 des comptes repris dans le tableau ci-après, déduction faite des montants imputés en tant que frais directs sur un centre de frais non opposable. Le nombre d'ETP à retenir pour le calcul du salaire moyen réel est déterminé de façon analogue. Le tableau identifie par compte s'il est retenu pour le calcul du salaire moyen et/ou si le compte évolue en fonction d'un facteur d'adaptation du salaire moyen. Le tableau 1 se décompose comme suit :

- Colonnes 1 et 2 : numéro respectivement libellé des comptes de la classe 62
- Colonne 3 : détermination des comptes obligatoire (marqués par 1)
- Colonne 4 : détermination des comptes retenus pour le calcul du salaire moyen
- Colonne 5 : détermination des comptes évoluant en fonction du glissement des carrières
- Colonne 6 : détermination des comptes évoluant en fonction de l'échelle mobile des salaires
- Colonne 7 : détermination des comptes évoluant en fonction de la CCT FHL
- Colonne 8 : détermination des comptes évoluant en fonction de la revalorisation des carrières

N° cpte	Libellé compte	Comptes obligatoires CNS 1=oui 0=non	Compte retenu pour le calcul du salaire moyen 1=oui 0=non	Compte évoluant en fonction du glissement des carrières 1=oui 0=non	Compte évoluant en fonction de l'échelle mobile des salaires 1=oui 0=non	Compte évoluant en fonction de la CCT FHL 1=oui 0=non	Compte évoluant en fonction de la revalorisation des carrières 1=oui 0=non
62	Frais de personnel						
621	Rémunérations des salariés	1					
6211	*Salaires bruts*	1					
62111	Salaires de base	1	1	1	1	1	1
62112	Suppléments pour travail	1					
621121	Dimanche	1	1	1	1	1	1
621122	Jours fériés légaux	1	1	1	1	1	1
621123	Heures supplémentaires	1	1	1	1	1	1
621128	Autres suppléments	1					
6211281	Suppléments de nuit	1	1	1	1	1	1
6211282	Permanence	1	1	1	1	1	1
6211288	Autres suppléments	1	1	0	1	0	0
62113	Primes de ménage	1					
621131	Primes de ménages	1	1	0	1	1	0
621132	Allocations de famille	1	1	0	1	1	1
62114	Gratifications, primes et commissions	1					
621141	Gratifications	1					
6211411	Gratifications 13 mois	1	1	1	1	1	1
6211412	Gratifications autres	1	1	0	0	0	0
621142	Primes	1					
6211421	Prime d'astreinte	1	1	0	1	1	0
6211422	Prime informatique	1	1	0	1	1	0
6211423	Allocations de repas	1	1	0	0	0	0
6211424	Prime de responsabilité	1	1	0	1	1	0
6211425	Pécule de vacances / surprime	1	1	0	1	1	0
6211428	Autres primes	1	1	0	0	0	0
621143	Commissions	1	1	0	0	0	0
621148	Autres gratifications, primes et commissions	1	1	0	0	0	0
62115	Avantages en nature	1					
621151	Cadeaux au personnel	1	0	0	0	0	0
621152	Examens et soins au personnel	1	1	0	0	0	0
621153	Masse d'habillement/vêtements de travail	1	1	0	1	0	0
621154	Participation aux frais de repas	1	1	0	1	0	0
62116	Indemnités de licenciement	1	1	0	1	0	1
62117	Trimestre de faveur	1	0	0	0	0	0
6218	*Autres avantages*	1	0	0	0	0	0
62181	*Bonification d'intérêts liées à un prêt hypothécaire*	0	0	0	0	0	0
62188	*Autres avantages*	0	0	0	0	0	0
6219	*Remboursements sur salaires*	1					
62191	Remboursements mutualité et Caisse de Sécurité Sociale	1	0	0	0	0	0
62192	Remboursements pour congé politique, sportif, culturel, éducatif et mandats	1	1	0	0	0	0
62193	Remboursements trimestre de faveur	1	0	0	0	0	0
62194	Remboursements des prerétraités	0	1	0	1	1	0
62198	Autres remboursements sur salaires	0	1	0	1	1	0
622	Autre personnel	1					
6221	*Etudiants*	1	1	0	1	0	0
6222	*Salaires occasionnels*	1	1	0	1	0	0
6223	*Médecins coopérants*	0	0	0	0	0	0
6224	*Indemnité de garde Médecins*	0	0	0	0	0	0
6228	*Autre personnel temporaire*	1	1	0	1	0	0
623	Charges sociales (part patronale)	1					
6231	*Charges sociales salariés*	1					
62311	Caisse Nationale de Santé	1	1	1	1	1	1
62312	Caisse Nationale d'Assurance-Pension	1	1	1	1	1	1
62313	Cotisations mutualité	1	0	0	0	0	1
62318	Cotisations patronales complémentaires	1	0	0	0	0	0
6232	*Assurance accidents du travail*	1	1	1	1	1	1
6233	*Service de santé au travail*	1	1	1	1	1	1
6238	*Autres charges sociales patronales*	1					
62381	*Caisse Nationale de Prestations Familiales (Cotisations aux allocations familiales…)*	0	1	0	0	0	0
62388	*Autres charges sociales patronales*	0	1	0	0	0	0
6239	*Remboursements de charges sociales*	1	1	0	1	0	0
624	Pensions complémentaires	1					
6241	*Primes à des fonds de pensions extérieurs*	1	1	0	0	0	0
6242	*Dotation aux provisions pour pensions complémentaires*	1	1	0	0	0	0
6243	*Retenue d'impôt sur pension complémentaire*	1	1	0	0	0	0
6244	*Prime d'assurance insolvabilité*	1	1	0	0	0	0
6245	*Pensions complémentaires versées par l'employeur*	1	1	0	0	0	0
628	Autres charges sociales	1					
6281	*Médecine du travail*	1	1	1	1	1	1
6288	*Autres charges sociales diverses*	1	1	1	1	1	0
61872	Cotisations Widong	1	1	1	1	1	1
617	Personnel extérieur à l'entreprise (l'entité / le groupement)	1					
6171	*Personnel intérimaire*	1	1	0	1	0	0
6172	*Personnel prêté à l'entreprise (l'entité / le groupement)*	1	1	0	1	0	0

1.2 Détermination du nombre d'ETP de l'année n-1

Le nombre d'ETP de l'année n-1 est égal à la moyenne mensuelle des ETP au cours de l'année. Le nombre d'ETP par mois est obtenu en divisant le nombre d'heures rémunérées, y compris les heures rémunérées du personnel intérimaire, par 164,35.

2. Adaptation au glissement des carrières

L'adaptation au glissement des carrières tient compte de l'évolution du coût salarial dû à l'avancement des carrières suivant la CCT (effet positif) et au remplacement du personnel (effet négatif). Le calcul du facteur d'adaptation est fait en trois étapes : la détermination du glissement moyen pondéré, la prise en compte de la structure d'âge et la prise en compte du remplacement du personnel.

La détermination du glissement moyen pondéré (gt) se fait selon le schéma suivant :

Carrière		Gliss. théorique [1]	ETP au 31/12/n-1	Gliss. Pondéré
		(1)	(2)	$(3) = \frac{(1) * (2)}{\sum ETP}$
CA1	Salarié à capacité manuelle sans diplôme	1,86%		
CA2 / CS2	Salarié sans diplôme	2,10%		
CA3 bis	Salarié ayant réussi la 5e secondaire ou la 9e secondaire technique et ayant une expérience professionnnelle de 2 ans au moins. Salarié détenteur d'un CCM, CITP ou CCP	2,29%		
CA3	Salarié ayant réussi la 5e secondaire ou la 9e secondaire technique et ayant une expérience professionnnelle de 2 ans au moins. Salarié détenteur d'un CCM, CITP ou CCP	2,19%		
CS4 bis	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	2,29%		
CS4 ter	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	2,38%		
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	2,22%		
CA5	Salarié avec Brevet de maîtise Salarié avec diplôme de technisien (régime technicien dans l'enseignement secondaire technique)	2,07%		
CA6 / CS6	Salarié détenteur du certificat de fin d'études secondaires ou du certificat de fin d'études secondaires techniques et l'ingénieur-technicien	2,45%		
CA7 / CS7	Salarié avec Brevet de technicien supérieur (BTS): infirmier, assistant technique médical de laboratoire, BTS administratifs	2,60%		
CS8 bis	Salarié avec Brevet de technicien supérieur spécialisé (BTSS): assistant technique médical de radiologie, assistant technique médical de chirurgie, infirmier psychiatre, infirmier en pédiatrie, infirmier en anesthésie et réanimation, sage-femme	2,55%		
CS8 ter	Salarié avec Brevet de technicien supérieur spécialisé (BTSS): assistant technique médical de radiologie, assistant technique médical de chirurgie, infirmier psychiatre, infirmier en pédiatrie, infirmier en anesthésie et réanimation, sage-femme	2,64%		
CA8 / CS8	Salarié avec Brevet de technicien supérieur spécialisé (BTSS): assistant technique médical de radiologie, assistant technique médical de chirurgie, infirmier psychiatre, infirmier en pédiatrie, infirmier en anesthésie et réanimation, sage-femme	2,45%		
CA9 / CS9	Salarié avec Bachelor	2,36%		
CA10 / CS10	Salarié avec Master (Bac +5/6)	2,43%		
Total			**∑ ETP**	**gt = ∑ (3)**

(1) Le glissement théorique est déterminé comme suit pour chaque carrière :

$$\left(\left(\frac{nombre\ de\ points\ au\ dernier\ échelon}{nombre\ de\ points\ au\ premier\ échelon} \right)^{\frac{1}{durée\ de\ la\ carrière\ en\ années}} \right) - 1$$

Le glissement moyen pondéré est adapté à la structure d'âge afin de tenir compte du fait que les salariés en fin de carrière (pourcentage fc) ne bénéficient plus d'un avancement. Considérant qu'un pourcentage de (1-fc) des salariés bénéficie d'un glissement des carrières, l'adaptation est faite suivant la formule :

$$1+gm = (1+gt) * (1-fc) + fc$$

Considérant qu'un pourcentage égal à ts quitte l'établissement et est remplacé par des salariés dont le coût salarial est égal à cr pourcent de celui des salariés en place, l'adaptation à la rotation du personnel est faite de la manière suivante :

$$1 + ga = (1+gm) * [1-ts*(1-cr)]$$

Le facteur d'adaptation est égal à :

gliss = $(1+ga)^2$ pour l'adaptation du salaire moyen entre n-1 et n+1, et
gliss = $(1+ga)^3$ pour l'adaptation du salaire moyen entre n-1 et n+2.

Il ne s'applique qu'aux éléments du salaire moyen soumis à l'effet du glissement des carrières.

Le glissement ajusté par le taux de réduction (rg) (voir point 2.4) est égal à :

gliss adapt 2 = 1 + [$((1+ga)^2-1)$ * (1-rg)] pour l'adaptation du salaire moyen entre n-1 et n+1,
et
gliss adapt 3 = 1 + [$((1+ga)^3-1)$ * (1-rg)] pour l'adaptation du salaire moyen entre n-1 et n+2.

2.1 Détermination du taux de sortie (ts)

Le taux ts utilisé pour le budget n+1 et n+2 correspond à la moyenne des 3 taux ts réels des exercices n-1, n-2 et n-3. Pour un exercice n donné le taux ts est déterminé en divisant le nombre des sorties en n par le nombre de présences au 31.12.n-1.

L'ensemble des salariés retenus pour déterminer le nombre de présences sont ceux qui sont engagés auprès de l'établissement dans le cadre du contrat collectif ou hCCT au 31.12.n-1 et ce au moins depuis le 01.07.n-1 (CDI et CDD). Ne sont pas considérés les stagiaires et élèves, les salariés en congé de maternité ou en congé sans solde. À noter que chaque salarié, retenu suivant les critères ci-dessus, est pris en compte comme une présence indépendamment de son taux d'occupation contractuel ou de son temps de travail effectif.

L'ensemble des salariés considérés comme sorties doit être un sous-ensemble des salariés retenus comme présences (CDI et CDD). Sont considérés comme sorties les salariés qui ont démissionné au cours de l'année n, sont partis en retraite ou ne sont plus sous contrat de travail avec l'établissement pour une autre raison.
Ne sont pas considérés comme sorties : le congé de maternité, le congé parental, les congés sans solde ainsi que le congé de maladie longue durée. Lorsqu'une personne ayant pris un congé mentionné ci-dessus démissionne définitivement à la fin du congé, la personne est considérée comme sortie au moment de la résiliation définitive du contrat de travail. Ne sont pas considérés comme sorties non plus les salariés qui ne sont pas retenus après une période d'essai. Chaque salarié, retenu comme sortie suivant les critères définis ci-dessus, est pris en compte comme une sortie indépendamment de son taux d'occupation contractuel ou de son temps de travail effectif.

Au cas où il y a une réduction du nombre de postes entre les exercices n et n-1, le nombre de sorties déterminées suivant les alinéas qui précèdent, est réduit de la différence des postes entre n et n-1.

Les données pour le calcul du taux de sortie sont fournies par les établissements à la CNS.

2.2 Détermination du pourcentage des personnes fin de carrière (fc)

Le pourcentage des personnes en fin de carrière est déterminé en divisant le nombre des salariés équivalents temps plein ayant atteint le dernier échelon de leur carrière au 31.12.n-1 par le nombre total de salariés équivalents temps plein employés par l'établissement. Le personnel engagé hors convention collective est exclu pour le calcul du pourcentage de fin de carrière.

2.3 Détermination du taux de remplacement du salaire (cr)

Le coefficient de réduction (cr) est calculé par chaque établissement. Le coefficient de réduction national est la moyenne des taux calculés par chaque établissement pondérés par le nombre d'ETP.

Le coefficient de réduction utilisé pour le budget n+1 et n+2 est la moyenne de ce coefficient des années n-1, n-2 et n-3.

Le coefficient de réduction correspond au rapport du salaire horaire des personnes nouvellement engagées par rapport à celui des personnes en place.

Le salaire horaire des personnes nouvellement engagées pendant l'année n est la masse salariale de l'année n de ces salariés, divisée par le nombre d'heures rémunérées en n. Les salariés à prendre en compte sont ceux qui ont été engagés dans le cadre du contrat collectif ou hCCT (CDI et CDD). Sont donc exclus les stagiaires et élèves.

Le salaire horaire des salariés en place fin n-1 correspond à la masse salariale de l'année n des personnes présentes au 31.12.n-1 (sous contrat de travail au 31.12.n-1 peu importe depuis quand, CCT et hCCT) divisé par le nombre d'heures rémunérées en n. Ne sont pas considérés les stagiaires et élèves.

Le coefficient de réduction national est fixé par la commission financière technique.

2.4 Détermination du taux de réduction du glissement (rg)

Comme certains comptes des frais de personnel ne sont pas impactés par l'avancement des carrières, le taux de glissement est adapté par le taux de réduction du glissement.

Ce dernier est déterminé en divisant le total de la masse salariale évoluant en fonction de l'avancement des carrières de l'année n-1 par le total de la masse salariale retenu pour le calcul du salaire moyen de n-1.
Les comptes à prendre en considération pour le total de la masse salariale évoluant en fonction de l'avancement des carrières de l'année n-1 par le total de la masse salariale retenu pour le calcul du salaire moyen de n-1 sont repris dans le tableau 1 dans les colonnes 4 et 5.

3. Détermination du salaire par carrière pour postes supplémentaires

Suite à la nouvelle convention collective de travail dans le secteur hospitalier, ayant eu comme résultat la mise en place d'une nouvelle grille de carrière, le salaire par carrière pour un poste supplémentaire se détermine désormais comme suit :

*[(nbre de point échelon 4 * 1,23) * 1,12] * valeur point indiciaire * 12*

- Le facteur d'ajustement de 1,23 correspond aux éléments complétant le salaire de base et qui sont dus pour le patron. Ces éléments supplémentaires sont :
  - Dimanche
  - Jours fériés légaux
  - Heures supplémentaires
  - Suppléments de nuit
  - Allocation de famille
  - Gratification 13e mois
  - Pécule de vacances / surprime
- Le multiplicateur 1,12 correspond à la part patronale des charges sociales

Entrée en vigueur

Art. 2.

Le présent amendement produit ses effets au 1er janvier 2021.

En foi de de ce qui précède, les soussignés, dûment autorisés par leurs mandants, ont signé la présente convention.

Fait à Luxembourg en deux exemplaires, le 31 décembre 2020.

Pour la Fédération des hôpitaux Luxembourgeois,		Pour la Caisse nationale de santé,
Le Président, **Paul JUNCK**	Le Secrétaire général, **Sylvain VITALI**	Le Président, **Christian OBERLÉ**