

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 3

19 janvier 1999

Sommaire

CONVENTIONS COLLECTIVES DU SECTEUR SOCIAL

Règlement grand-ducal du 29 décembre 1998 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les employés privés du Secteur d'Aide et de Soins et du Secteur Social.....	page 20
Règlement grand-ducal du 29 décembre 1998 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les ouvriers du Secteur d'Aide et de Soins et du Secteur Social.....	46

Règlement grand-ducal du 29 décembre 1998 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les employés privés du Secteur d'Aide et de Soins et du Secteur Social.

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau;

Vu l'article 9 de la loi du 12 mai 1965 concernant les conventions collectives de travail et l'article 22 modifié de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation;

Sur proposition concordante des membres permanents et des membres spéciaux de chacune des parties représentées à la Commission paritaire de conciliation et sur avis des chambres professionnelles compétentes;

Vu l'article 2 (1) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence;

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail et de l'Emploi et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1er. La convention collective de travail pour les employés privés du Secteur d'Aide et de Soins et du Secteur Social est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble des institutions non-commerciales des secteurs concernés à l'exception des services de garde d'enfants sans hébergement non conventionnés.

Art. 2. Le Ministre du Travail et de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent règlement qui entrera en vigueur le 1er janvier 1999 et qui sera publié au Mémorial avec la convention collective de travail prémentionnée.

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,
Jean-Claude Juncker

Château de Fischbach, le 29 décembre 1998.

Pour le Grand-Duc:
Son Lieutenant-Représentant
Henri
Grand-Duc héritier

Convention Collective de Travail pour les Employés Privés du Secteur d'Aide et de Soins et du Secteur Social

Table des matières:

1. Dispositions introductives
2. Conditions régissant l'embauche et la résiliation du contrat de travail
3. La durée du travail et sa répartition
4. Travail de dimanche, de jour férié légal et de nuit
5. Congés
6. Rémunérations
7. Particularités

Annexes générales:

Annexe A: Liste non exhaustive d'établissements
Annexe B: Détermination des volumes à considérer pour le renouvellement
Annexe C: Méthode simplifiée de calcul des suppléments
Annexe D: Modalités pour l'avancement conditionné
Annexe E: Grille des rémunérations
Annexe G: Modalités de paiement de l'allocation de fin d'année

Entre les fédérations patronales suivantes:

1. **La « Confédération luxembourgeoise des prestataires et ententes dans les domaines de prévention, d'aide et de soins aux personnes dépendantes », en abrégé COPAS, association sans but lucratif, ayant son siège social à Luxembourg, 5 rue Génistre, représentée par son vice-président, Monsieur Benny Berg et son trésorier Monsieur Claude Pescatore; au nom et pour le compte de ses membres:**
 - la Fondation A.P.E.M.H., établissement d'utilité publique, ayant son siège à L-4004 Esch-sur-Alzette, Centre Nossbiereg;
 - l'asbl Association des Aveugles du Luxembourg, ayant son siège à L-7540 Berschbach, 47, route de Luxembourg;
 - l'asbl Association Luxembourg Alzheimer, ayant son siège à L-1050 Luxembourg, 45, rue Nicolas Hein;
 - les associations membres de l'Association des prestataires d'inspiration chrétienne actifs dans le domaine des aides et des soins asbl (PASC), ayant son siège à L-2730 Luxembourg, 29, rue Michel Welter;
 - la Croix-Rouge Luxembourgeoise, établissement d'utilité publique, pour son service de soins à domicile, ayant son siège à L-2014 Luxembourg, Parc de la Ville;
 - la Fondation Steftung Mathellef, ayant son siège à L-1246 Luxembourg, 2, rue Albert Borschette;
 - l'asbl Fédération luxembourgeoise des Services Techniques pour le Handicap, ayant son siège à L-2718 Luxembourg, 25a, rue du Fort Wedell;
 - la Fondation Ligue HMC, ayant son siège à L-8311 Capellen, 82, route d'Arlon;
 - la Fondation Kraïzbiereg, ayant son siège à L-3598 Dudelange, route de Zoufftgen;
 - la Fondation J. P. Pescatore, ayant son siège à L-2324 Luxembourg, 13, avenue Pescatore;
 - l'asbl SENIORS-Secteur Communal, ayant son siège à L-1648 Luxembourg, 42, place Guillaume.
2. **L' « Entente des Foyers de Jour a.s.b.l. », en abrégé EFJ, association sans but lucratif, ayant son siège social à Luxembourg, 5 rue Génistre, représentée par son président, Monsieur Jos Schmit, son directeur administratif Monsieur Michel Simonis et par Madame Mylène Putz, membre du Conseil d'Administration;**
3. **L' « Entente des Gestionnaires des Centres d'Accueil a.s.b.l. », en abrégé EGCA, association sans but lucratif, ayant son siège social à Luxembourg, 5 rue Génistre, représentée par son président Monsieur Erny Gillen et par Monsieur Paul Faber, membre du Conseil d'Administration;**
4. **L' « Entente des Gestionnaires des Institutions pour Personnes Agées a.s.b.l. », en abrégé EGIPA, association sans but lucratif, ayant son siège social à Luxembourg, 5 rue Génistre, représentée par sa présidente Madame Suzette Zimmer-Maroldt et son secrétaire M. Jean-Paul Tewes;**
5. **L' « Entente des Gestionnaires des Maisons pour Jeunes a.s.b.l. », en abrégé EGMJ, association sans but lucratif, ayant son siège social à Luxembourg, 76 boulevard de la Pétrusse, représentée par son président, Monsieur Jean Schoos;**
6. **L' « Entente des Gestionnaires des Services Sociaux a.s.b.l. », en abrégé EGSS, association sans but lucratif, ayant son siège social à Luxembourg, 5 rue Génistre, représentée par son président, Monsieur Jean-Marie Barnich et son secrétaire Monsieur Jan Nottrot;**
7. **L' « Entente des Gestionnaires des Structures Complémentaires et extra-hospitalières en psychiatrie a.s.b.l. », en abrégé EGSP, association sans but lucratif,**

ayant son siège social à Luxembourg, 13 avenue Gaston Diderich, représentée par son vice-président, Monsieur Norbert Ewen;

d'une part,

et les organisations syndicales suivantes:

1. **LA CONFEDERATION SYNDICALE INDEPENDANTE, Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGB-L), établie à Esch-sur-Alzette, représentée:**
 - en ce qui concerne le « syndicat santé et social » par Monsieur Marco Goelhausen, président, et Monsieur Jean-Claude Reding, membre du bureau exécutif de l'OGB-L, par délégation pour Monsieur André Roeltgen, secrétaire central;
 - en ce qui concerne le « syndicat éducation et sciences » par Madame Marcelle Jemming, vice-présidente, et Monsieur Gilbert Graf, secrétaire central;
2. **LA CONFEDERATION LUXEMBOURGEOISE DES SYNDICATS CHRETIENS, Letzebuenger Chreschtliche Gewerkschaftsbond (LCGB), établie à Luxembourg, 11, rue du Commerce, représentée par Monsieur Marcel Mersch, secrétaire syndical, en remplacement de Madame Viviane Goergen, secrétaire syndicale du LCGB.**

d'autre part,

a été arrêté la présente convention collective de travail pour employés privés du secteur d'aide et de soins et du secteur social.

Les annexes A, B, C, D, E, G, H, I, J, K, L et M font partie intégrante de la présente.

Préambule

La présente convention collective de travail a pour but d'assurer un encadrement de qualité à la population cible des services visés, d'assurer des conditions de travail et de salaire coordonnées ainsi que d'assurer la sauvegarde de la paix sociale au niveau de l'entreprise et de la profession. Ce triple but ne pourra être atteint qu'à condition que cette convention collective de travail soit déclarée d'obligation générale suivant les dispositions légales y relatives.

Les termes « employé » ou « salarié » visent l'employé privé qu'il soit de sexe masculin ou féminin.

1. Dispositions introductives

Article 1. Durée et dénonciation

La présente convention est conclue pour la durée de deux ans, prenant cours le 1^{er} janvier 1999 pour expirer le 31 décembre 2000. Toutefois, elle est reconduite par accord tacite d'année en année, sauf préavis de l'un des signataires, donné par lettre recommandée trois mois avant le terme convenu. En cas de dénonciation la présente convention restera en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

Si la déclaration d'obligation générale de la présente n'a pas été prononcée pour le 31 décembre 1998 conformément à l'article 9 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail, la présente convention collective de travail est à considérer comme nulle et non avenue. Dans ce cas les conventions collectives de travail existantes au moment de la signature de la présente convention restent en vigueur.

Article 2. Champ d'application

La présente convention règle les conditions de travail et de rémunération de tous les employés sous contrat de travail dans une entreprise ou partie d'entreprise luxembourgeoise ou étrangère dispensant à titre principal et non

occasionnel des prestations de services dans les domaines sociaux, socio-éducatifs, médico-sociaux, thérapeutiques, d'aide et de soins sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

Ne font pas partie du champ d'application de la présente convention les établissements tombant sous les champs d'application de la convention collective de travail intitulée "Convention Collective de Travail des Salariés occupés dans les Etablissements Hospitaliers Luxembourgeois", de la "Convention collective de travail des salariés du Centre Thermal et de Santé de Mondorf-les-Bains" et de la "Convention collective de travail des salariés de l'Association pour la Gestion des Ecoles et Internats de la Doctrine Chrétienne (AGEDOC a.s.b.l.) et de l'Association pour la Gestion des Ecoles des Sœurs de Ste. Elisabeth (AGEDESSE a.s.b.l.)", ainsi que les commerçants et les sociétés commerciales qui exploitent des structures du type crèches, garderies et foyers de jour ayant pour objet la garde et l'éducation d'enfants.

La liste non exhaustive de l'[annexe A](#) fait partie intégrante de la présente.

La convention collective de travail s'applique également aux employés des fédérations patronales signataires.

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

Elle s'applique indifféremment aux employés présentant un handicap ou une déficience quelconque qu'aux employés valides. Toute discrimination d'un employé 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 employés dont la relation de travail est régie par un statut légal ou réglementaire du secteur public;
- les étudiants engagés en vertu de la loi du 22 juillet 1982;
- les employés « encadrés » des ateliers protégés, des structures 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 employées remplissant les fonctions de « mère-SOS » auprès de la « Fondation Letzebuenger Kannerduerf »;
- les cadres supérieurs visés par l'article 5 alinéa 2 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail. Il s'agit exclusivement des employés qui sont : soit administrateur de l'organisme qui les occupe (a.s.b.l., fondation, s.a.), soit gérant ou associé de l'organisme qui les occupe (s.à r.l., s.à r.l. unipersonnelle, s.e.n.c., soc. Coop.), soit commandités ou commanditaires de l'organisme qui les occupe (s.e.c.s.) ou bien les employés qui sont directeur ou mandataire général de l'entreprise. Les employés qui sont membres d'un conseil d'administration uniquement en vertu de leur mandat de représentant du personnel tombent dans le champ d'application de la présente.

Article 3. Définition d'un régime général et de phases transitoires

Les conditions de la présente convention sont applicables à tous les employés tombant sous le champ d'application de l'article 2, en tenant compte des dispositions spécifiques à certains secteurs repris dans les annexes H, I, J, K, L et M et des dispositions de l'article 29.

Tous les employés en service au 31 décembre 1998, qui ne sont pas concernés par l'annexe L, seront classés dans leur carrière respective et avancent ici d'autant de grades d'ancienneté nécessaires pour atteindre au moins le niveau de rémunération global de base (traitement suivant barème et accessoires de la rémunération, sauf les primes et suppléments définies par la présente) qu'ils auraient eu au mois de janvier 1999.

Si cette opération se fait dans une carrière qui dispose de différentes évolutions dues à la prise en compte d'unités de formation continue reconnues (UFOCOR) (colonnes a., b. et c.), l'évolution de la colonne b.) est prise en compte.

Les avancements suivants seront mis en compte chaque année au mois de janvier. Si toutefois une reconstitution de carrière suivant le régime général s'avère plus avantageuse pour l'employé, il peut opter au 1er janvier 1999 de façon définitive pour cette alternative.

Pour le personnel en service en date du 31 décembre 1998 des employeurs membres des fédérations patronales EGCA, EFJ, COPAS, EGSS, EGSP, EGMJ et EGIPA, qui à cette date n'appliquaient aucune convention collective de travail pour employés privés les dispositions de l'article 29 s'appliquent.

Au cas où, malgré l'application des mesures transitoires, il s'avérerait que des employés d'une entreprise bénéficient au 1^{er} janvier 1999 collectivement de conditions de travail ou de rémunération fixées par une convention collective de travail, un accord d'entreprise ou un règlement intérieur plus favorable, la partie la plus diligente pourra s'adresser à la commission paritaire, définie ci après, afin que cette dernière définisse un régime transitoire, permettant de rejoindre le régime général dans le respect des situations données.

La présente convention collective de travail remplace toutes autres références en matière de rémunérations contenues dans des contrats de travail individuels ou des conventions collectives de travail.

Les conventions collectives de travail auxquelles fait référence le présent article sont abrogées par la mise en vigueur de la présente.

Article 4. Commission paritaire

Les parties contractantes conviennent d'instituer une commission paritaire comprenant autant de membres de part et d'autre, que de fédérations patronales signataires.

Cette commission aura pour mission:

- de surveiller la mise en œuvre des stipulations de la présente;
- d'interpréter le texte de la présente en cas de litige;
- de délibérer des problèmes soulevés par l'application de la convention et de faire le cas échéant des propositions pour les conventions collectives à venir;
- de déterminer les délimitations des champs d'application des accords sectoriels à négocier;
- de veiller sur une évolution harmonieuse en matière d'accords sectoriels;
- de préciser l'application de l'article 15;
- de faire le bilan de l'application de l'article 20;
- de faire le suivi des dispositions concernant la formation continue et de faire des propositions visant à promouvoir la formation professionnelle continue.

A cet effet elle peut créer des groupes de travail spécifiques et se doter d'un secrétariat permanent. Elle sera présidée à tour de rôle par un représentant des fédérations patronales et un représentant des organisations syndicales.

Elle se réunira dans un délai maximum de 6 semaines après convocation écrite d'une des parties signataires de la présente convention collective de travail.

2. Conditions régissant l'embauche et la résiliation du contrat de travail

Article 5. Embauche

Le contrat de louage de service entre employeur et employé, soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée, doit être conclu par écrit et être établi d'après les dispositions de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Le contrat doit être établi en double exemplaire, dont le premier est destiné à l'employeur, le deuxième à l'employé, et spécifier:

1. l'identité des parties;
2. la date du début de l'exécution du contrat;
3. le lieu de travail;
4. la nature de l'emploi occupé et, le cas échéant, la description des fonctions et des tâches assignées à l'employé au moment de l'engagement et sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure sous réserve des dispositions de l'article 37 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail;
5. la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale de l'employé;
6. l'horaire normal du travail;

7. le traitement de début, ou le grade d'ancienneté dans lequel l'employé est classé et, le cas échéant, les compléments de salaire ou de traitement, les accessoires de rémunérations, les gratifications ou participations convenues ainsi que la périodicité de versement de la rémunération à laquelle l'employé a droit;
8. la durée du congé payé;
9. la durée des délais de préavis à observer par l'employeur et l'employé en cas de résiliation du contrat de travail;
10. la durée de la période d'essai éventuellement prévue;
11. les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties auront convenu;
12. la mention de la convention collective de travail régissant les conditions de travail de l'employé.

Le contrat de travail conclu pour une **durée déterminée** doit comporter, outre la définition de son objet, les indications suivantes:

1. lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme;
2. lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu;
3. lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un employé absent, le nom de l'employé absent;
4. la durée de la période d'essai éventuellement prévue;
5. le cas échéant une clause de renouvellement .

Formalités

Lors de son entrée en service, toute personne embauchée est avisée de ses droits et devoirs et reçoit un exemplaire de la convention collective en vigueur,

Avec le consentement préalable de l'employé, l'employeur remet une copie du contrat de travail à la délégation du personnel.

L'employeur est tenu de contracter une assurance Responsabilité Civile professionnelle pour son personnel. Le personnel peut prendre connaissance de cette police d'assurance.

Article 6. Résiliation du contrat de louage de service

La résiliation du contrat à durée indéterminée pourra avoir lieu dans la forme prévue par la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

A l'égard de l'employé, 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 l'employé 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, les délais à notifier par lettre recommandée par l'employé, sont respectivement réduits de moitié.

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

Avant tout licenciement **un entretien préalable** avec l'employé est à organiser par l'employeur. L'employé peut se faire assister par un membre de la délégation du personnel, par un mandataire d'un syndicat signataire de la présente convention ou par toute autre personne de son choix.

3. La durée du travail et sa répartition

Article 7. Durée hebdomadaire du travail, durée journalière maximale, période de repos hebdomadaire ininterrompu

Dans le cadre du régime général la durée de travail hebdomadaire pour un employé engagé à plein temps est de 40 heures. La durée maximale de travail est de 10 heures par jour. Les employés ont droit à un repos hebdomadaire ininterrompu de 44 heures.

Article 8. Pour l'année 1999

Pour 1999 les modalités en matière de repos hebdomadaire ininterrompu, en matière de durée journalière maximale, en matière de durée hebdomadaire du travail, en matière de période de référence, en matière de définition des heures supplémentaires et en matière d'organisation et de planification de la durée de travail en vigueur à la date du 31.12.98 au niveau des différents établissements restent applicables pour l'année 1999 à titre transitoire.

Article 9. Périodes de référence mensuelles établies sur base d'une durée de travail annuelle structurée - Dérogations

A partir du 1^{er} janvier 2000, les parties conviennent de déroger à la période de référence hebdomadaire en portant la durée de travail de tous les établissements tombant sous le champ d'application de la présente Convention Collective de Travail sur des périodes de référence mensuelles établies sur base d'une durée de travail annuelle structurée. Dans le cadre de ce modèle les parties négocieront:

- a. la fixation de 12 périodes de référence et de leurs taux de flexibilité (couloirs) par rapport à la période de référence mensuelle moyenne calculée sur base de la durée de travail annuelle.
- b. la procédure de la planification du temps de travail (p.ex. plans de travail préalablement établis)
- c. la définition du temps de travail supplémentaire journalier et mensuel, des majorations relatives ainsi que des mesures de compensation de travail supplémentaire par du temps libre respectivement par des paiements
- d. le nombre maximal de jours de travail par an et la limite supérieure du temps de travail journalier
- e. le service de permanence et la disponibilité dans le cadre du service de permanence
- f. la période de repos hebdomadaire ininterrompu

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier des accords sectoriels pour le cas où ceux-ci s'avèreraient nécessaires en raison de la spécificité des services et du fonctionnement des établissements.

Ces accords sectoriels devront prévoir notamment la procédure de planification du temps de travail, la définition du temps de travail supplémentaire journalier et au terme de la période de référence, le nombre maximal de jours de travail par an, et la limite supérieure du temps de travail journalier.

Des dérogations à la période de référence mensuelle indiquée ci-dessus sont possibles dans le cadre des accords sectoriels. Des périodes de référence pouvant aller jusqu'à 12 mois pourront être introduites.

Les parties signataires s'engagent à négocier le régime général de l'organisation de la durée de travail avant le 30.06.99.

Les accords sectoriels éventuels devront être négociés au cours du 3^e trimestre de 1999. Si pour un secteur donné, un accord de négociation n'a pu être trouvé pour le 1^{er} décembre 1999, le régime général entrera en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2000 et ceci jusqu'à la conclusion d'un accord sectoriel.

4. Travail de dimanche, de jour férié légal et de nuit

Article 10. Travail de dimanche

Par travail de dimanche on entend le travail exécuté entre 0 heures et 24 heures le dimanche.

Pour chaque heure de travail prestée le dimanche l'employé a droit à son salaire horaire conventionnel majoré de 70%.

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

Article 11. Travail de jour férié

1. Les employés bénéficient des **jours fériés légaux** conformément aux dispositions légales et réglementaires. (Sont actuellement jours fériés légaux: 1. Le Nouvel An; 2. Le Lundi de Pâques; 3. Le 1^{er} mai; 4. L'Ascension; 5. Le lundi de Pentecôte; 6. Le 23 juin, jour de la célébration publique de l'anniversaire du Grand-Duc; 7. L'Assomption; 8. La Toussaint; 9. Le premier jour de Noël; 10. Le deuxième jour de Noël.)

Par travail de jour férié légal on entend le travail exécuté un jour férié légal entre 0 heures et 24 heures.

L'employé occupé un jour férié légal a droit à:

- l'indemnité qui lui revient au cas où il chômerait le jour férié légal;
- la rémunération des heures effectivement prestées;
- une majoration de 100% des heures de travail effectivement prestées.

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

Au cas où un jour férié légal tombe sur un dimanche, le dimanche (= jour férié) sera payé avec un supplément de 70% et le lundi (= jour férié reporté) sera payé avec un supplément de 100%.

2. Les employés bénéficient annuellement de **quatre jours fériés d'usage**, dont l'employeur fixe les dates après consultation de la délégation du personnel.

Article 12. Travail de nuit

Sans préjudice des dispositions particulières des annexes de la présente Convention Collective de Travail, on entend par travail de nuit le travail exécuté entre 22 heures et 6 heures.

Pour chaque heure de nuit prestée, l'employé a droit à un supplément de 25%. Les heures travaillées la nuit d'un dimanche ou d'un jour férié légal donnent droit au cumul des suppléments afférents.

Article 13. Suppléments pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié

Les suppléments pour travail de nuit, pour travail du dimanche et pour travail de jour férié légal sont payés lors du versement du salaire du mois suivant celui au cours duquel ont été effectuées les heures correspondantes.

Ces suppléments sont payés sur la base d'une procédure spécifique à chaque établissement. Une fausse déclaration peut constituer un motif de licenciement.

Article 14. Calcul des suppléments pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié pendant les congés annuels et congés de maladie

Conformément à la loi du 26 juillet 1975, l'employé a droit pour chaque jour de congé à une indemnité égale au salaire journalier moyen des trois mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé. Le salaire journalier moyen est établi à partir de la rémunération mensuelle brute de l'employé. Il est obtenu en divisant la rémunération mensuelle brute avec les accessoires par cent soixante-treize heures.

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 de la loi, 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.

Afin de simplifier l'application du texte législatif ci avant, les parties contractantes conviennent de prévoir la possibilité d'une méthode de calcul simplifiée décrite dans [l'annexe C](#).

Article 15. Compte épargne temps

L'employeur pourra offrir comme alternative au paiement de suppléments pour travail et nuit, de dimanche ou de jour férié, l'instauration de comptes épargne temps.

A la demande de l'employé, l'employeur pourra ainsi permettre à un employé de thésauriser jusqu'à 80 heures de congé par an avec un maximum cumulable de 120 heures. A la demande de l'employé, ce congé sera autorisé par l'employeur en tenant compte des besoins du service. En cas de changement d'employeur, le décompte du solde positif se fera par analogie aux dispositions en matière de congé légal.

5. Congés

Article 16. Congé annuel de récréation

Les employés bénéficient d'un congé payé annuel de récréation conformément aux dispositions légales et réglementaires. La durée de ce congé est de 26 jours ouvrables par année. Toutefois, elle est de 28 jours ouvrables à partir du 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle l'employé atteint l'âge de 50 ans et de 29 jours ouvrables à partir du 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle l'employé atteint l'âge de 55 ans.

Le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier suivant les dispositions légales en vigueur.

Les éléments du dispositif ci avant, qui vont au-delà du niveau du congé légal en date de la conclusion de la présente, ne sont pas cumulables avec une éventuelle augmentation future du congé légal.

Article 17. Congé légal extraordinaire

L'employé, obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel, aura droit à un congé extraordinaire payé, fixé comme suit:

- un jour: pour le décès d'un parent ou allié du 2^e degré, à savoir: le grand-père, la grand-mère, le petit-fils, la petite-fille, le frère, la sœur, le beau-frère, la belle-sœur;
- deux jours: pour l'accouchement de l'épouse, la naissance ou le mariage d'un enfant reconnu ou en cas de déménagement (un simple changement de logis n'est pas assimilé à un déménagement);
- trois jours: pour le décès d'un parent ou allié du premier degré, à savoir: le conjoint, le concubin (sur présentation d'une fiche de ménage et/ou s'il a reconnu l'enfant), le père, la mère, le beau-père, la belle-mère, le fils, la fille, le gendre, la belle-fille;
- six jours: pour le mariage de l'employé.

Les jours de congé extraordinaire doivent être pris au moment où l'événement, donnant droit au congé, se produit. Ils ne pourront pas être reportés sur le congé de récréation ou à une date ultérieure.

Article 18. Congé sans solde après congé de maternité considéré comme période d'activité quant à l'ancienneté

L'employé a droit, à sa demande, à un congé sans traitement consécutivement à un congé de maternité ou à un congé d'accueil. Le congé sans traitement visé par le présent article ne peut dépasser dix-huit mois. Il est accordé pour la période demandée. Entre le congé de maternité ou le congé d'accueil et le congé sans traitement visé par le présent article ne peut être intercalée aucune période d'activité de service, ni aucune période de congé.

Il doit être demandé par lettre recommandée à l'employeur au plus tard quatre semaines avant la date de début du congé sans solde.

La période de congé sans traitement visé par le présent article est considéré comme période d'activité de service pour les avancements.

Article 19. Congé sans solde pour autres raisons ne comptant pas comme période de service quant à l'ancienneté

Un congé sans traitement peut être accordé à l'employé sur sa demande dans les cas ci-après:

- pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de 15 ans;
- pour des raisons personnelles, familiales ou professionnelles dûment motivées.

Le congé sans traitement visé par le présent article doit être demandé et accordé par années entières, et en tout cas en une seule fois pour toute la période pour laquelle il est désiré. Sauf circonstances exceptionnelles, il ne peut prendre fin avant son terme, ni être renouvelé.

Il doit être demandé par lettre recommandée à l'employeur au plus tard deux mois avant la date de début du congé sans solde.

La période de congé sans traitement visé par le présent article ne compte ni pour les avancements, ni pour les congés annuels et compensatoires.

Article 20. Congé social

L'employé a droit à un congé social selon l'énumération suivante:

- 1) événements en relation directe avec la personne de l'employé demandeur d'un congé social.
 - examens dans le cadre d'études (le congé éducatif aura néanmoins la priorité par rapport au congé social)
 - incidents majeurs (p. ex. incendie au domicile)
- 2) événements en relation avec une des personnes composant le ménage de l'employé (enfant, conjoint, parents) et pour lesquels l'assistance et l'intervention ponctuelle extraordinaire de la part de l'employé s'avèrent être indispensable:
 - soins et assistance en cas de maladie ou d'accident
 - visites médicales, interventions et séances thérapeutiques
 - problèmes majeurs en relation avec la scolarité d'un enfant (interventions médico-psycho-pédagogiques)

Si un changement au niveau du plan de travail est possible par simple échange d'une tournée de travail et ce endéans les 48 heures, le congé social n'est pas accordé.

Si le congé social est demandé pour un événement autre que ceux énumérés ci-dessus, l'employeur pourra donner une suite favorable à la demande de l'employé dans la mesure où la bonne marche du service le permettra.

L'octroi du congé social nécessite la demande préalable de l'employé auprès de l'employeur. La demande doit être dûment motivée. Les pièces justificatives (certificats, attestations...) relatives à l'événement pour lequel le congé social est demandé doivent parvenir à l'employeur endéans les deux jours de la demande.

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, l'employeur pourra accorder un délai supplémentaire suite à la présentation des pièces justificatives requises.

Le congé social s'élève à un maximum de 32 heures par année (proratisées en cas de travail à temps partiel). Il est fractionnable. Cependant une seule fraction ne pourra pas être inférieure à 4 heures et ne pourra dépasser trois jours de travail consécutifs. Néanmoins l'employeur pourra accorder une prolongation non rémunérée (congé sans solde) au-delà de la limite temporelle de la fraction maximale. Ceci vaut également pour le cas où l'employé a déjà bénéficié de la totalité du congé social de l'année en cours.

L'action abusive de la part d'un employé jouissant du congé social est à considérer comme atteinte aux intérêts de l'employeur. Afin d'éviter des actions abusives et afin de faire respecter les idées et les objectifs fondamentaux des partenaires sociaux quant à l'introduction du congé social, l'employeur prendra des sanctions contre toute action abusive de la part de l'employé en relation avec l'octroi d'un congé social. A cet effet les sanctions suivantes peuvent être décidées en tenant compte de la gravité de l'abus constaté:

1. le congé social dont a bénéficié (ou bénéficie) l'employé en faute est converti en congé sans solde (perte de rémunération)
2. mesure sub 1) + perte du droit du congé social pour l'année en cours
3. mesures sub 1) + 2) + perte du congé social pour l'année subséquente

Dans chaque entreprise de plus de 15 salariés est instaurée une commission compétente pour certaines questions en relation avec le congé social. Elle se composera de deux personnes (un membre de la direction et un membre de la délégation du personnel). La commission aura pour mission:

- 1) d'exercer le contrôle sur l'application du congé social, de veiller à une interprétation cohérente et équitable des dispositions concernant l'attribution 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.
- 2) 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.

Evaluation:

Si au terme de la durée de la présente convention collective de travail, la commission paritaire constate que les actions abusives étaient peu fréquentes et que le bilan de l'introduction d'un congé social dans le champ d'application

de la présente s'est révélé globalement positif, elle proposera aux partenaires sociaux l'extension de la durée maximale annuelle du congé social de 32 heures à 40 heures par année.

6. Rémunérations

Article 21. Valeur du point indiciaire SAS

La rémunération de base des employés se calcule d'après les dispositions de la présente convention, d'après la grille des carrières des employés de [l'annexe E](#) et d'après la valeur du point indiciaire.

La valeur mensuelle du point indiciaire SAS (Secteur d'aide et de soins et du secteur social) au nombre indice 100 de la cote d'application de l'échelle mobile des salaires est fixée comme suit :

- Du 1.1.1999 au 31.12.2000 : 83,790 francs luxembourgeois

Le montant des rémunérations sera adapté périodiquement aux variations du coût de la vie constaté par l'indice pondéré des prix à la consommation suivant les modalités de l'article 11 de la loi du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat, telle qu'elle a été modifiée.

Article 22. Dispositions générales

1. L'employeur conserve toute faculté d'engager un employé, détenteur d'un 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 diplôme correspondant à la vacance de poste dans une carrière d'un niveau de rémunération inférieure.
2. Le tableau des carrières suivant constitue une liste limitative des carrières tolérées au sein du champ d'application de la présente convention collective de travail. Les employeurs conservent toute faculté de rémunérer un employé au-delà du niveau de rémunération de la carrière correspondante.
3. Les cas litigieux sont à soumettre à la commission paritaire définie à l'article 4, cette dernière a également pouvoir de proposer de nouvelles carrières en cas de besoin dans le respect de la hiérarchie salariale établie.
4. L'obtention d'un nouveau diplôme (autre que celui sur base duquel il a été engagé) ne donne pas droit à l'employé à un changement de carrière.
5. Un employé se destinant à la profession d'éducateur gradué PE3 ou à la profession d'éducateur diplômé PE5, sera rémunéré pendant sa formation « en cours d'emploi », et avant d'avoir commencé cette formation, selon la colonne spéciale « éducateur gradué en formation » respectivement « éducateur en formation » de la grille des rémunérations.

Article 23. Tableau des carrières

La grille des rémunérations de [l'annexe E](#) fait partie intégrante de la présente. Il y a lieu de s'y référer pour les descriptions des carrières et pour l'âge fictif de début de carrière.

PROFESSIONS DE SANTE
PS 1 Assistant social, assistant d'hygiène sociale, ergothérapeute, kinésithérapeute, infirmier hospitalier gradué, laborantin, diététicien, ergothérapeute, psychomotricien, orthophoniste, pédagogue curatif
PS 2 Sage-femme, ATM chirurgie, infirmier anesthésiste, masseur
PS 3 Infirmier psychiatrique, infirmier en pédiatrie
PS 4 Infirmier, assistant technique médical de radiologie et assistant technique médical de laboratoire
PS 5 Aide-soignant

PROFESSIONS SOCIO-EDUCATIVES
PE 1 Universitaire
PE 3 Éducateur gradué
PE 4 Éducateur Instructeur niveau fin d'études secondaires ou secondaires techniques
PE 5 Éducateur diplômé
PE 6 Éducateur Instructeur
PE 7 Aidant social et éducatif niveau CATP (cf. remarque en bas du tableau)
PERSONNEL ADMINISTRATIF, LOGISTIQUE ET TECHNIQUE
PA 1 Employé administratif, logistique ou technique universitaire
PA 3 Employé détenteur du certificat de fin d'études secondaires ou du certificat de fin d'études secondaires techniques et l'ingénieur technicien
PA 4 Technicien, artisan avec brevet de maîtrise, employé détenteur d'un CATP ou CAP, employé ayant réussi la classe de 3 ^e secondaire, employé détenteur du certificat de fin d'études de l'enseignement moyen, employé ayant réussi 5 années d'enseignement secondaire technique dans le régime technique ou dans le régime du technicien
PA 5 Employé ayant réussi une 5 ^{ième} secondaire ou équivalent ou la classe 9 ^{ième} secondaire technique et ayant une expérience professionnelle de 2 ans au moins
PA 6 Employé avec une qualification inférieure à une 5 ^{ième} secondaire ou une 9 ^{ième} secondaire technique
PA 7 Employé sans diplôme

Remarque:

L'aidant social et éducatif est un professionnel dont la formation devra être de niveau CATP. Le profil professionnel sera déterminé au niveau de la commission paritaire en tenant compte des niveaux de formation généralement requis pour une formation de type CATP, et en tenant compte en outre des profils professionnels des autres agents socio-éducatifs énumérés ci avant. Les parties signataires conviennent de proposer aux autorités compétentes la création de la formation définie de la sorte.

Article 24. Traitement initial et avancements

A l'entrée en service l'employé est en principe classé au grade d'ancienneté de départ (0) de sa carrière. A partir de ce moment il avance tous les ans d'un grade d'ancienneté. Le mois pour lequel l'avancement est pris en compte étant chaque fois le mois suivant le mois de l'anniversaire de son engagement.

Si toutefois l'employé n'a pas atteint l'âge fictif de début de carrière le jour de son entrée en service, il est classé à un grade d'ancienneté d'attente (-1) de sa carrière. Il avancera au grade d'ancienneté de départ de sa carrière le mois suivant son anniversaire où il atteindra l'âge fictif de début de carrière. A partir de ce moment il avancera tous les ans conformément à la grille des rémunérations de [l'annexe E](#), le mois pour lequel l'avancement est pris en compte

étant chaque fois le mois suivant celui de son anniversaire. Dans certaines carrières des avancements conditionnés sont possibles suivants les dispositions de [l'annexe D](#).

Article 25. Prise en compte de périodes de travail antérieures à l'entrée en service (fixation du début de carrière fictif)

L'employé est classé lors de son entrée en service au grade d'ancienneté correspondant à son ancienneté reconnue dans sa profession suivant les certificats qu'il doit produire. Cette ancienneté lui est bonifiée en mois entiers, chaque mois au cours duquel il a travaillé plus de 15 jours étant compté comme mois entier. Ne sont prises en compte que les périodes de travail lors desquelles l'employé avait au moins l'âge fictif de début de carrière visée à l'article précédent.

Pour l'application du présent article, les périodes travaillées dans **la même profession et auprès du même employeur** respectivement auprès d'un employeur tombant dans le champ d'application de la présente convention collective sont prises en considération pour leur **totalité**.

Les périodes travaillées dans **la même profession auprès d'un employeur ne tombant pas dans le champ d'application** de la présente convention sont comptées pour la **moitié**. Des fractions de mois résultant de cette division ne sont pas considérées.

Toutes autres périodes ne sont pas considérées pour la computation de l'ancienneté.

La carrière de l'employé est reconstituée dès son entrée en service comme s'il avait travaillé auprès de son nouvel employeur durant la période prise en compte.

Si un employé entre dans le champ d'application de la présente, les périodes de travail dépassant 24 ans en dehors du champ d'application de la présente ne sont pas reconnues pour le calcul de l'ancienneté; les 24 ans en question étant reconnus à raison de 50%.

Article 26. Allocation de fin d'année

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

- **en 1999** le montant de cette allocation est égal à 90% du traitement de base dû pour le mois de décembre 1999.
- **à partir de l'an 2000** le montant de cette allocation est égal à 100% du traitement de base dû pour le mois de décembre.

Par traitement de base au sens du présent article, il y a lieu d'entendre le traitement tel qu'il résulte de l'application du tableau des carrières de la présente avec ses accessoires.

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

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

Le droit à l'allocation de fin d'année ne naît qu'à partir d'un minimum de 3 mois de travail prestés au cours de l'année en question dans le champ d'application de la présente convention.

[Cf. annexe G](#)

Article 27. Autres éléments de rémunération

• Les primes de responsabilité

Des primes de responsabilité de 15, 20, 25, 30, 40, 45 ou 60 points peuvent être allouées aux employés. Les modalités d'attribution de ces primes sont à fixer par la direction de chaque établissement, sur avis, le cas échéant, du comité mixte, respectivement sur avis de la délégation du personnel, si elle existe. Les employeurs transmettront les informations concernant la structure des primes de responsabilité au sein de leur établissement à la commission paritaire définie ci avant. Ces primes sont à considérer comme des accessoires de la rémunération.

- **La prime pour brevet de maîtrise**

Le personnel détenteur d'un brevet de maîtrise bénéficie d'une prime de 20 points, pour autant que ce brevet de maîtrise est en rapport direct avec le travail exigé par l'employé en question. Cette prime est à considérer comme un accessoire de la rémunération.

Article 28. Evolution de la présente convention collective de travail

Pour les futurs renouvellements de la convention collective de travail des employés occupés dans les établissements du champ d'application de la présente convention collective de travail, il sera calculé une enveloppe globale définissant et fixant le 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 employés tombant dans le champ d'application de la présente convention collective de travail.

[Cf. Annexe B](#)

Article 29. Règles d'adaptation progressive des salaires

Les dispositions du présent article concernent uniquement les employeurs, qui sont membres d'une des fédérations patronales citées, et pour le compte desquels le contrat a été signé et qui en plus, en date du 31 décembre 1998, n'appliquaient aucune convention collective de travail pour employés privés.

Les dispositions du présent article concernent tant les salariés des employeurs, définis à l'alinéa précédent, engagés avant le 1^{er} janvier 1999, que ceux engagés après le 31 décembre 1998.

1. En ce qui concerne la rémunération

L'employeur fixera dès la mise en vigueur de la présente convention collective de travail, le déroulement de carrière de chaque employé concerné suivant la grille des rémunérations et suivant les autres dispositions de la présente convention collective de travail.

Si un employé tombant dans le champ d'application du présent article, a droit, suite à l'introduction de la présente, à une augmentation de salaire mensuelle supérieure à 7 %, l'employeur peut étaler cette augmentation sur plusieurs années, en appliquant les coefficients multiplicateurs suivants, sans que toutefois le résultat puisse être inférieur au salaire convenu et appliqué avant la mise en vigueur de la présente:

- pour l'année 1999: coefficient multiplicateur 0,72
- pour l'année 2000: coefficient multiplicateur 0,79
- pour l'année 2001: coefficient multiplicateur 0,86
- pour l'année 2002: coefficient multiplicateur 0,93

2. En ce qui concerne l'allocation de fin d'année, les catégories de personnel tombant dans le champ d'application du présent article ont droit à une allocation de fin d'année de :

- **en 1999:** 25% du traitement de base dû pour le mois de décembre 1999.
- **en 2000:** 50% du traitement de base dû pour le mois de décembre 2000.
- **en 2001:** 75% du traitement de base dû pour le mois de décembre 2001.
- **en 2002:** 100% du traitement de base dû pour le mois de décembre 2002.

7. Particularités

Article 30. Formation continue

Les parties signataires soulignent l'importance d'un développement de la formation continue individuelle et collective. A cet effet la commission paritaire est chargée de faire le suivi de la politique de formation continue au sein du champ d'application de la présente.

1. Au niveau de la formation professionnelle continue directement liée à l'activité de l'entreprise, les parties signataires invitent les entreprises à établir des plans de formation et d'associer la ou les délégations de personnel à l'élaboration de ces plans de formation. Les heures de participation à une formation continue, qui se fait sur demande de l'employeur, sont à considérer comme heures de travail.
2. Le personnel peut participer à toute autre forme de formation continue après accord préalable de l'employeur. Dans ce dernier cas les heures de formation continue seront prises en considération selon une procédure spécifique à chaque employeur, l'employeur étant tenu d'accorder un minimum de 8 heures par an de formation continue pour un employé travaillant à plein temps (ou bien 16 heures sur une période de deux ans).
3. En ce qui concerne la formation continue en relation avec les avancements conditionnés, il y a lieu de se référer à l'annexe D.
4. En ce qui concerne les professionnels de la santé il y a lieu de se référer aux dispositions légales en la matière.

Article 31. Repas

Le personnel en service lors des repas est exempt de toute contribution aux frais de repas.

Article 32. Fermeture d'un service

Avant toute décision sur l'externalisation d'un service d'une entreprise, les syndicats signataires seront informés et consultés sans préjudice des dispositions légales en matière de transfert d'entreprise.

Dans les établissements, entreprises et groupes d'entreprises **occupant plus de 100 salariés**, aucun employé ne sera licencié suite à la fermeture d'un service dont les prestations seront assumées par une firme nouvelle, indépendante de l'entreprise ou du groupe d'entreprises en question. Les emplois de ces employés seront garantis par des mutations internes sans perte de revenu.

Dans les établissements, entreprises ou groupes d'entreprises **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 avec maintien de la convention collective de travail pour le service en question.

Article 33. Obligations des employés et sanctions

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

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.

En ce qui concerne le personnel employé à plein temps, tout autre emploi est subordonné à l'accord de l'employeur, la délégation des employés entendus en leur avis au préalable. En ce qui concerne le personnel employé à temps partiel, l'employé est tenu d'informer dès son embauche son employeur de tout autre emploi qu'il occupe ou qu'il envisage d'occuper. Les dispositions du présent alinéa sont également valables pour les employés en congé sans solde.

En cas de manquement répété à la déontologie professionnelle, aux prescriptions de la présente convention ou au règlement intérieur, l'employé est passible de sanctions disciplinaires. Toute sanction est prononcée par l'employeur après avoir entendu l'intéressé. L'employé concerné peut se faire assister par un membre de la délégation du personnel ou par toute autre personne de son choix.

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 grade d'ancienneté 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 relatives à l'entretien préalable.

Fait en neuf exemplaires à Luxembourg, le 17 juillet 1998

SIGNATURES:

- 1. Pour la COPAS, Monsieur Benny Berg et Monsieur Claude Pescatore**
- 2. Pour l'EFJ, Monsieur Jos Schmit, Monsieur Michel Simonis, Madame Mylène Putz**
- 3. Pour l'EGCA, Monsieur Erny Gillen et Monsieur Paul Faber**
- 4. Pour l'EGIPA, Madame Suzette Zimmer-Maroldt et Monsieur Jean-Paul Tewes**
- 5. Pour l'EGMJ, Madame Dominique Pauwels et Monsieur Jean Schoos**
- 6. Pour l'EGSS, Monsieur Jean-Marie Barnich et Monsieur Jan Nottrot**
- 7. Pour l'EGSP, Monsieur Norbert Ewen**
- 8. Pour l'OGB-L, Monsieur Marco Goelhausen, Monsieur Jean-Claude Reding, Madame Marcelle Jemming et Monsieur Gilbert Graf**
- 9. Pour le LCGB, Monsieur Marcel Mersch**

Annexe A : Liste non exhaustive d'établissements tombant sous le champ d'application de la convention collective de travail

1. 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 ;
2. 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 handicapées, 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 socioculturelles, 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;
3. 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 ;
4. 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 ;
5. 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 ;
6. 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 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 ;
7. 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 ;
8. 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 ;
9. 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 ;
10. les services qui assurent la prise en charge d'élèves en dehors de l'horaire scolaire ;
11. 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 ;
12. les services d'accueil, de garde et d'hébergement pour des mineurs, des personnes sans logis, des personnes en détresse, des personnes handicapés : 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 sociofamilial en relation avec l'état physique, psychique et moral des usagers ;
13. les services d'aide à domicile pour familles, personnes handicapées et personnes âgées: sont visés les services ayant pour objet de fournir à son domicile à une famille, à une personne handicapée 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 tel que les repas sur roues, l'urgence déclenchée par téléphone (téléalarme) et, le cas échéant, l'accompagnement des personnes mourantes ;
14. 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;

15. 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.
16. les services d'information et de formation sociothérapeutique : 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 ;
17. les services de prévention, de consultation et d'action médico-sociale : sont visés les services qui interviennent dans le cadre des services médico-sociaux polyvalents de secteur, sans préjudice des dispositions de la loi du 2 décembre 1987 portant réglementation de la médecine scolaire ;
18. 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 du 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.
19. les services œuvrant dans l'intérêt du développement de nouvelles technologies permettant une meilleure intégration des personnes handicapées au niveau de la vie quotidienne ;
20. 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;
21. 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 ;
22. 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.
23. 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 ;
24. 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;
25. 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 ayant été déclarées cas de grands soins par la commission d'information, d'orientation et de placement instituée dans le cadre de la loi du 22 mai 1989 portant création d'une allocation de soins et organisant le placement dans une maison de soins.

Annexe B: Méthode de calcul pour la détermination des « volumes » à valoriser dans le cadre des futurs renouvellements de la convention collective de travail.

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 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 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 prévue par la présente, respectivement lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail.

Méthode de calcul transposant et chiffrant les incidences des adaptations catégorielles et générales des rémunérations, des traitements et des conditions de travail de la Fonction publique luxembourgeoise (EVOLFP) sur les employés tombant dans le champ d'application de la présente convention collective de travail.

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.

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

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

1. 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'EVOLCCT.
2. Afin de réduire le plus possible d'éventuels retards d'application en défaveur des employés tombant dans le champ d'application de la présente convention collective de travail, il est convenu que les EVOLFP, exprimées en EVOLCCT, seront introduites dans la convention collective de travail qui sera négociée après écoulement de la période au cours de laquelle elles sont survenues.
3. 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 EVOLCCT. Ces EVOLCCT feront alors partie intégrante de la ou des enveloppe(s) annuelle(s) prévue(s) pour la convention collective de travail en voie de négociations.
4. 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.

Annexe C: Méthode simplifiée de calcul des suppléments pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié pendant les congés annuels et les congés de maladie

En ce qui concerne les suppléments à payer sur les jours de congé annuel de récréation, les parties contractantes conviennent de la possibilité de les payer en bloc à la fin du mois de décembre sur base du salaire horaire du mois de décembre et sur base d'une moyenne d'heures de nuit, de dimanche et de jour férié effectuées au cours des 12 mois précédents le mois de décembre de l'année (c.à.d. de décembre de l'année précédente à novembre de l'année en question).

En ce qui concerne les congés de maladies: Ne sont pris en considération que les congés de maladie documentés par un certificat médical en bonne et due forme. Les suppléments se rapportant sur ces jours de congés de maladie sont également payés en bloc à la fin du mois de décembre par analogie aux congés annuels de récréation c.à.d. sur base du salaire horaire du mois de décembre et sur base d'une moyenne d'heures de nuit, de dimanche et de jour férié effectuées au cours des 12 mois précédents le mois de décembre de l'année (c.à.d. de décembre de l'année précédente à novembre de l'année en question).

Comme les congés de maladie de courte durée non-documentés par un certificat médical ne sont pas pris en considération, le calcul des suppléments sur les autres congés de maladie pourra être effectué sur une base de 8 heures par jour jusqu'à 5 jours d'affilé. Au-delà, 40 heures par semaine seront pris en compte. Pratiquement ces heures pourront être rajoutées en fin d'année aux heures de congé de récréation pour le calcul des suppléments. Dans des cas de rigueur (p.ex. certificat médical de plus d'un mois), l'employeur pourra payer un « acompte sur suppléments », qui sera déduit en fin d'année lors du décompte annuel des suppléments sur congés.

En ce qui concerne les jours fériés légaux, les jours fériés d'usage, les congés extraordinaires (déménagement, décès, mariage etc.) et le congé social, les suppléments ne sont pas à payer pour ces catégories de « congés », sauf pour les heures réellement prestées au cours des jours fériés légaux bien évidemment.

Annexe D: Modalités pour l'avancement conditionné au moyen d'unités de formation continue reconnues (UFOCOR)

Les carrières concernées par la présente annexe sont les suivantes: PE1, PE4, PE5, PE6, PE7, PA1, PA3, PA4, PA5 et PA6.

Dans le régime général et dans les phases transitoires, pour pouvoir accéder à l'avancement suivant la colonne b), respectivement à un moment ultérieur, suivant la colonne c) dans la grille des rémunérations de l'annexe E, l'employé doit présenter à son employeur des certificats de participation de cinq UFOCOR correspondant à sa carrière et datant de moins de 4 ans à décompter de la date de l'avancement au grade d'ancienneté marqué par un astérisque.

Ces cinq UFOCOR auront chacune un volume de 12 heures de formation au moins, le total des cinq UFOCOR ne dépassant pas 75 heures. La « Commission Formation Continue » définie ci après peut attribuer des coefficients à certaines formations.

En cas de non présentation de ces 5 certificats, l'évolution de carrière de l'employé reste défini par la colonne a) pour le premier avancement conditionné, respectivement par la colonne b) pour le deuxième avancement conditionné.

Des formations au Luxembourg et à l'étranger peuvent être reconnues comme UFOCOR par une « Commission FORMATION CONTINUE » comprenant un délégué de chaque fédération patronale signataire et deux délégués de chaque syndicat signataire. Le secrétariat de cette commission sera assuré par le Service Formation Continue de l'Entente des Foyers de Jour. Les décisions de reconnaissance de cette commission sont à considérer comme faisant partie intégrante de la présente convention collective de travail. Des listes de UFOCOR seront diffusées par le secrétariat de la commission aux employeurs qui en font la demande.

L'employé aura droit, après avoir présenté en bloc les certificats de participation de cinq UFOCOR à son employeur, au remboursement par ce dernier d'un maximum de 3000 francs de frais d'inscription par UFOCOR.

Dans toutes les carrières, ayant comporté jusqu'à présent un **examen de promotion** où un examen de carrière, ces examens sont remplacés par ces « unités de formation continue reconnues (UFOCOR) ».

Annexe E: Grilles des rémunérations

Professions de santé

	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5
AFDC	21	21	21	21	19
ancienneté					
[-1]	262	194	181	181	144
0	283	208	195	195	154
1	294	215	202	202	159
2	304	222	209	209	164
3	315	229	216	216	170
4	326	235	223	223	175
5	336	242	230	229	180
6	347	249	237	236	185
7	357	256	243	243	191
8	368	263	250	250	196
9	378	270	257	257	201
10	389	277	264	264	206
11	400	283	271	271	212
12	410	290	278	278	217
13	421	297	285	285	222
14	431	304	292	291	227
15	442	311	299	298	232
16	452	318	306	305	238
17	463	324	313	312	243
18	474	331	320	319	248
19	484	338	326	326	253
20	484	345	333	333	259
21	484	352	340	340	264
22	484	359	347	347	268
23	484	366	354	354	268
24	484	372	361	360	268
25	484	379	368	367	268
26	485	386	375	370	268
27	485	393	382	370	268
28	485	396	383	370	268
29	485	396	383	370	268
30	485	396	383	370	268
31	485	396	383	370	268
32	485	396	383	370	268
33	485	396	383	370	268
34	485	396	383	370	268
35	485	396	383	370	268
36	485	396	383	370	268
37	485	396	383	370	268
38	485	396	383	370	268
39	485	396	383	370	268
40	485	396	383	370	268
41	485	396	383	370	268
42	485	396	383	370	268
43	485	396	383	370	268
44	485	396	383	370	268
45					268
46					268

AFDC = Age fictif de début de carrière

Professions socio-éducatives

	PE1		PE3		PE4		PE5				PE6			PE7	
	a)	b)		form.	a)	b)	a)	b)	c)	form.	a)	b)	c)	a)	b)
AFDC	25		21		21		19				19			19	
ancienneté															
[-1]	340		226	217	194		168			143	167			145	
0	356		235	221	207		178			150	177			154	
1	364		239	221	212		183			150	182			159	
2	372		244	225	220		188			158	187			163	
3	380		249	225	226		193			158	192			168	
4	389		253	229	233		198			166	197			173	
5	397		258	229	239		203			166	202			177	
6	405		263	229	246		208			166	207			182	
7	446		267		253		213				212			187	
8	455		272		259		219				218			191	
9	462		285		266		223*	234			222			196	
10	470		291		272*	287	228	238			227			201*	212
11	479		297		279	293	232	243			231			205	216
12	487		302		285	300	237	248			236*	247		210	221
13	495		309		292	306	242	253			241	252		215	226
14	503		314		298	313	247	258			246	257		219	230
15	512		320		305	319	252	263			251	262		224	235
16	519		325		312	326	257	268			256	267		229	240
17	519		330		316	330	262	273			261	272		233	244
18	519		336		320	334	267	278			266	277		238	249
19	519		342		324	338	272	283*	295		271	282		243	254
20	519		364		328	343	277	288	299		276	287		247	258
21	519		370		333	347	282	293	304		281	292		252	263
22	519		391		337	351	287	298	309		286	297		257	266
23	519		399		341	355	292	303	314		291	302*	313	261	268
24	519*	532	406		345	360	297	308	319		296	307	318	266	268
25	519	532	413		350	364	302	313	323		301	312	322	268	268
26	519	532	420		354	368	307	318	329		306	317	328	268	268
27	519	532	427		358	372	312	322	334		311	321	333	268	268
28	519	532	434		362	376	317	327	336		316	326	335	268	268
29	519	532	441		366	381	321	332	336		320	336	335	268	268
30	519	532	448		371	385	326	336	336		325	336	336	268	268
31	519	532	455		375	389	331	336	336		330	336	336	268	268
32	519	532	457		379	393	336	336	336		336	336	336	268	268
33	519	532	457		383	398	336	336	336		336	336	336	268	268
34	519	532	457		388	402	336	336	336		336	336	336	268	268
35	519	532	457		392	406	336	336	336		336	336	336	268	268
36	519	532	457		396	410	336	336	336		336	336	336	268	268
37	519	532	457		400	414	336	336	336		336	336	336	268	268
38	519	532	457		404	419	336	336	336		336	336	336	268	268
39	519	532	457		409	423	336	336	336		336	336	336	268	268
40	519	532	457		413	427	336	336	336		336	336	336	268	268
41			457		417	427	336	336	336		336	336	336	268	268
42			457		421	427	336	336	336		336	336	336	268	268
43			457		425	427	336	336	336		336	336	336	268	268
44			457		427	427	336	336	336		336	336	336	268	268
45							336	336	336		336	336	336	268	268
46							336	336	336		336	336	336	268	268

AFDC = Age fictif de début de carrière

Professions administratives, logistiques ou techniques

	PA1		PA3		PA4		PA5		PA6		PA7
	a)	b)	a)	b)	a)	b)	a)	b)	a)	b)	
AFDC	25		21		19		19		19		19
ancienneté											
[-1]	340		194		153		147		133		128
0	356		207		164		156		142		137
1	364		212		170		160		145		137
2	372		220		175		165		149		146
3	380		226		181		169		153		146
4	389		233		186		175		157		155
5	397		239		192		178		161		155
6	405		246		197		184		165		164
7	446		253		203		187		169		164
8	455		259		208		193*	199	173*	179	173
9	462		266		214*	223	198	205	177	183	173
10	470		272*	287	220	229	202	210	181	188	182
11	479		279	293	225	236	207	216	185	193	182
12	487		285	300	231	242	211	221	189	197	190
13	495		292	306	236	249	216	226	193	202	190
14	503		298	313	242	255	220	232	197	207	198
15	512		305	319	247	262	225	237	201	211	198
16	519		312	326	253	269	227	239	205	216	206
17	519		316	330	258	275	228	240	209	221	206
18	519		320	334	260	277	230	242	210	222	214
19	519		324	338	262	279	232	244	212	224	214
20	519		328	343	264	280	233	246	214	226	222
21	519		333	347	265	282	235	247	215	227	222
22	519		337	351	267	284	237	249	217	229	230
23	519		341	355	269	286	238	251	219	231	230
24	519*	532	345	360	271	287	240	252	221	232	230
25	519	532	350	364	272	289	242	254	222	234	230
26	519	532	354	368	274	291	243	256	224	236	230
27	519	532	358	372	276	292	245	257	226	237	230
28	519	532	362	376	278	294	247	259	227	239	230
29	519	532	366	381	279	296	248	261	229	241	230
30	519	532	371	385	281	298	250	262	231	243	230
31	519	532	375	389	283	299	252	264	232	244	230
32	519	532	379	393	285	301	253	266	234	246	230
33	519	532	383	398	286	303	255	267	236	248	230
34	519	532	388	402	288	305	257	269	237	249	230
35	519	532	392	406	290	306	258	271	239	251	230
36	519	532	396	410	291	308	260	272	241	253	230
37	519	532	400	414	293	310	262	274	242	254	230
38	519	532	404	419	295	312	263	276	244	256	230
39	519	532	409	423	297	313	265	277	246	258	230
40	519	532	413	427	298	315	267	279	247	259	230
41			417	427	300	315	269	281	249	260	230
42			421	427	302	315	270	282	251	260	230
43			425	427	304	315	272	282	252	260	230
44			427	427	305	315	274	282	254	260	230
45					307	315	275	282	256	260	230
46					309	315	277	282	257	260	230

AFDC = Age fictif de début de carrière

Annexe G : Modalités de paiement de l'allocation de fin d'année

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

A. Règle générale:

Conformément à l'article 25 de la convention collective de travail des employés privés du secteur d'aide et de soins et du secteur social, 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 les établissements tombant dans le champ d'application en question.

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

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

Toutefois, si un employé change d'employeur en cours de mois et que le nouvel employeur tombe également dans le champ d'application de la présente, 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.) Le cas des employés 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 employés occupés à temps plein.

c.) Les congés légaux et conventionnels:

Ces périodes (congé de maternité, congé de récréation, congé de maladie, et autres congés légaux et conventionnels dus en cours de période de contrat de travail) compteront comme périodes à considérer dans le calcul du temps de travail qui devra être écoulé pour donner droit à l'allocation de fin d'année.

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

En cas de changement d'employeur au sein du champ d'application de la présente, 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. L'employé aura alors droit au paiement d'une allocation de fin d'année.

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

A. Règle générale:

a.) Les 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 l'employé 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.

Si l'employé quitte un établissement faisant partie du champ d'application de la présente en cours de mois et débute dans un autre établissement faisant partie du champ d'application de la présente 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.) Le cas des employés 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.) Les congés légaux et conventionnels:

Ces périodes (congé de maternité, congé de récréation, congé de maladie, et autres congés légaux et conventionnels dus en cours de période de contrat de travail) seront prises en compte pour le calcul du montant de l'allocation de fin d'année.

B. Le contenu du traitement de base:

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

- les points correspondant au niveau de carrière de l'employé;
- une éventuelle prime de fonction ou de responsabilité.

Les éléments de la rémunération qui ne seront pas pris en compte: les suppléments pour heures supplémentaires et les indemnités pour permanence à domicile.

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

L'allocation de fin d'année est en principe payée par l'employeur au service duquel l'employé 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 tombent dans le champ d'application de la présente.

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

Le paiement de l'allocation de fin d'année se fera avec le salaire du mois de décembre.

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.

Règlement grand-ducal du 29 décembre 1998 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les ouvriers du Secteur d'Aide et de Soins et du Secteur Social.

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau;

Vu l'article 9 de la loi du 12 mai 1965 concernant les conventions collectives de travail et l'article 22 modifié de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation;

Sur proposition concordante des membres permanents et des membres spéciaux de chacune des parties représentées à la Commission paritaire de conciliation et sur avis des chambres professionnelles compétentes;

Vu l'article 2 (1) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence;

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail et de l'Emploi et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1er. La convention collective de travail pour les ouvriers du Secteur d'Aide et de Soins et du Secteur Social est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble des institutions non-commerciales des secteurs concernés à l'exception des services de garde d'enfants sans hébergement non conventionnés.

Art. 2. Le Ministre du Travail et de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent règlement qui entrera en vigueur le 1er janvier 1999 et qui sera publié au Mémorial avec la convention collective de travail prémentionnée.

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,
Jean-Claude Juncker

Château de Fischbach, le 29 décembre 1998.

Pour le Grand-Duc:
Son Lieutenant-Représentant
Henri
Grand-Duc héritier

Convention Collective de Travail pour les Ouvriers du Secteur d'Aide et de Soins et du Secteur Social

Table des matières:

1. Dispositions introductives
2. Conditions régissant l'embauche et la résiliation du contrat de travail
3. Durée du travail
4. Travail de dimanche, de jour férié légal et de nuit
5. Congés
6. Rémunérations
7. Particularités

Annexes générales:

Annexe A: Liste non exhaustive d'établissements
Annexe B: Détermination des volumes à considérer pour le renouvellement
Annexe C: Méthode simplifiée de calcul des suppléments
Annexe E: Grille des rémunérations
Annexe G: Modalités de paiement de l'allocation de fin d'année

Entre les fédérations patronales suivantes:

- 1. La "Confédération luxembourgeoise des prestataires et ententes dans les domaines de prévention, d'aide et de soins aux personnes dépendantes", en abrégé COPAS, association sans but lucratif, ayant son siège social à Luxembourg, 5 rue Génistre, représentée par son vice-président, Monsieur Benny Berg, et son trésorier Monsieur Claude Pescatore ; au nom et pour le compte de ses membres:**
 - la Fondation A.P.E.M.H., établissement d'utilité publique, ayant son siège à L-4004 Esch-sur-Alzette, Centre Nossbierg;
 - l'asbl Association des Aveugles du Luxembourg, ayant son siège à L-7540 Berschbach, 47, route de Luxembourg;
 - l'asbl Association Luxembourg Alzheimer, ayant son siège à L-1050 Luxembourg, 45, rue Nicolas Hein;
 - les associations membres de l'Association des prestataires d'inspiration chrétienne actifs dans le domaine des aides et des soins asbl (PASC), ayant son siège à L-2730 Luxembourg, 29, rue Michel Welter;
 - la Croix-Rouge Luxembourgeoise, établissement d'utilité publique, pour son service de soins à domicile, ayant son siège à L-2014 Luxembourg, Parc de la Ville;
 - la Fondation Steftung Mathellef, ayant son siège à L-1246 Luxembourg, 2, rue Albert Borschette;
 - l'asbl Fédération luxembourgeoise des Services Techniques pour le Handicap, ayant son siège à L-2718 Luxembourg, 25a, rue du Fort Wedell;
 - la Fondation Ligue HMC, ayant son siège à L-8311 Capellen, 82, route d'Arlon;
 - la Fondation Kraïzbierg, ayant son siège à L-3598 Dudelange, route de Zoufftgen;
 - la Fondation J. P. Pescatore, ayant son siège à L-2324 Luxembourg, 13, avenue Pescatore;
 - l'asbl SENIORS-Secteur Communal, ayant son siège à L-1648 Luxembourg, 42, place Guillaume.
- 2. L' "Entente des Foyers de Jour a.s.b.l.", en abrégé EFJ, association sans but lucratif, ayant son siège social à Luxembourg, 5 rue Génistre, représentée par son président, Monsieur Jos Schmit, son directeur administratif Monsieur Michel Simonis et par Madame Mylène Putz, membre du Conseil d'Administration;**
- 3. L' "Entente des Gestionnaires des Centres d'Accueil a.s.b.l. ", en abrégé EGCA, association sans but lucratif, ayant son siège social à Luxembourg, 5 rue Génistre, représentée par son président Monsieur Erny Gillen et par Monsieur Paul Faber, membre du Conseil d'Administration;**
- 4. L' "Entente des Gestionnaires des Institutions pour Personnes Agées a.s.b.l.", en abrégé EGIPA, association sans but lucratif, ayant son siège social à Luxembourg, 5 rue Génistre, représentée par sa présidente Madame Suzette Zimmer-Maroldt et son secrétaire M. Jean-Paul Tewes;**
- 5. L' "Entente des Gestionnaires des Maisons pour Jeunes a.s.b.l.", en abrégé EGMJ, association sans but lucratif, ayant son siège social à Luxembourg, 76 boulevard de la Pétrusse, représentée par sa présidente, Madame Dominique Pauwels, et son trésorier, Monsieur Jean Schoos;**
- 6. L' "Entente des Gestionnaires des Services Sociaux a.s.b.l. ", en abrégé EGSS, association sans but lucratif, ayant son siège social à Luxembourg, 5 rue Génistre, représentée par son président, Monsieur Jean-Marie Barnich et son secrétaire Monsieur Jan Nottrot;**
- 7. L' "Entente des Gestionnaires des Structures Complémentaires et extra-hospitalières en psychiatrie a.s.b.l. ", en abrégé EGSP, association sans but lucratif,**

ayant son siège social à Luxembourg, 13 avenue Gaston Diderich, représentée par son vice-président, Monsieur Norbert Ewen;

d'une part,

et les organisations syndicales suivantes:

1. **LA CONFEDERATION SYNDICALE INDEPENDANTE, Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGB-L), établie à Esch-sur-Alzette, représentée**
 - en ce qui concerne le "syndicat santé et social" par Monsieur Marco Goelhausen, président, et Monsieur Jean-Claude Reding, membre du bureau exécutif de l'OGB-L, par délégation pour Monsieur André Roeltgen, secrétaire central;
 - en ce qui concerne le "syndicat éducation et sciences" par Madame Marcelle Jemming, vice-présidente, et Monsieur Gilbert Graf, secrétaire central;
2. **LA CONFEDERATION LUXEMBOURGEOISE DES SYNDICATS CHRETIENS, Letzebuenger Chreschtliche Gewerkschaftsbond (LCGB), établie à Luxembourg, 11, rue du Commerce, représentée par Monsieur Marcel Mersch, secrétaire syndical, en remplacement de Madame Viviane Goergen, secrétaire syndicale du LCGB.**

d'autre part,

a été arrêté la présente convention collective de travail pour les ouvriers du secteur d'aide et de soins et du secteur social.

Les annexes A, B, C, E, G, H, J, K, L et M font partie intégrante de la présente.

Préambule

La présente convention collective de travail a pour but d'assurer un encadrement de qualité à la population cible des services visés, d'assurer des conditions de travail et de salaire coordonnées ainsi que d'assurer la sauvegarde de la paix sociale au niveau de l'entreprise et de la profession. Ce triple but ne pourra être atteint qu'à condition que cette convention collective de travail soit déclarée d'obligation générale suivant les dispositions légales y relatives.

Les termes "ouvrier" ou "salarié" visent l'ouvrier qu'il soit de sexe masculin ou féminin.

1. Dispositions introductives

Article 1. Durée et dénonciation

La présente convention est conclue pour la durée de deux ans, prenant cours le 1er janvier 1999 pour expirer le 31 décembre 2000. Toutefois, elle est reconduite par accord tacite d'année en année, sauf préavis de l'un des signataires, donné par lettre recommandée trois mois avant le terme convenu. En cas de dénonciation la présente convention restera en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

Si la déclaration d'obligation générale de la présente n'a pas été prononcée pour le 31 décembre 1998 conformément à l'article 9 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail, la présente convention collective de travail est à considérer comme nulle et non avenue. Dans ce cas les conventions collectives de travail existantes au moment de la signature de la présente convention restent en vigueur.

Article 2. Champ d'application

La présente convention règle les conditions de travail et de rémunération de tous les ouvriers sous contrat de travail dans une entreprise ou partie d'entreprise luxembourgeoise ou étrangère dispensant à titre principal et non occasionnel des prestations de services dans les domaines sociaux, socio-éducatifs, médico-sociaux, thérapeutiques, d'aide et de soins sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

Ne font pas partie du champ d'application de la présente convention les établissements tombant sous les champs d'application de la convention collective de travail intitulée "Convention Collective de Travail des Salariés occupés dans les Etablissements Hospitaliers Luxembourgeois", de la "Convention collective de travail des salariés du Centre Thermal et de Santé de Mondorf-les-Bains" et de la "Convention collective de travail des salariés de l'Association pour la Gestion des Ecoles et Internats de la Doctrine Chrétienne (AGEDOC a.s.b.l.) et de l'Association pour la Gestion des Ecoles des Sœurs de Ste. Elisabeth (AGEDESSE a.s.b.l.)", ainsi que les commerçants et les sociétés commerciales qui exploitent des structures du type crèches, garderies et foyers de jour ayant pour objet la garde et l'éducation d'enfants.

La liste non exhaustive de l'[annexe A](#) fait partie intégrante de la présente.

La convention collective de travail s'applique également aux ouvriers des fédérations patronales signataires.

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

Elle s'applique indifféremment aux ouvriers présentant un handicap ou une déficience quelconque qu'aux ouvriers valides. Toute discrimination d'un ouvrier 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 ouvriers ayant le statut d'Ouvrier d'Etat;
- les étudiants engagés en vertu de la loi du 22 juillet 1982;
- les ouvriers "encadrés" des ateliers protégés, des structures 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.

Article 3. Définition d'un régime général et de phases transitoires

Les conditions de la présente convention sont applicables à tous les ouvriers tombant sous le champ d'application de l'article 2, en tenant compte des dispositions spécifiques à certains secteurs repris dans les annexes H, J, K, L et M et des dispositions de l'article 29.

Tous les ouvriers en service au 31 décembre 1998, qui ne sont pas concernés par l'annexe L, seront classés dans leur carrière respective et avancent ici d'autant de grades d'ancienneté nécessaires pour atteindre au moins le niveau de rémunération global de base (traitement suivant barème et accessoires de la rémunération, sauf les primes et suppléments définies par la présente) qu'ils auraient eu au mois de janvier 1999.

Les avancements suivants seront mis en compte chaque année au mois de janvier. Si toutefois une reconstitution de carrière suivant le régime général s'avère plus avantageuse pour l'ouvrier, il peut opter au 1er janvier 1999 de façon définitive pour cette alternative.

Pour le personnel en service en date du 31 décembre 1998 des employeurs membres des fédérations patronales EGCA, EFJ, COPAS, EGSS, EGSP, EGMJ et EGIPA, qui à cette date n'appliquaient aucune convention collective de travail pour ouvriers les dispositions de l'article 29 s'appliquent.

Au cas où, malgré l'application des mesures transitoires, il s'avérerait que des ouvriers d'une entreprise bénéficient au 1er janvier 1999 collectivement de conditions de travail ou de rémunération fixées par une convention collective de travail, un accord d'entreprise ou un règlement intérieur plus favorable, la partie la plus diligente pourra s'adresser à la commission paritaire, définie ci après, afin que cette dernière définisse un régime transitoire, permettant de rejoindre le régime général dans le respect des situations données.

La présente convention collective de travail remplace toutes autres références en matière de rémunérations contenues dans des contrats de travail individuels ou des conventions collectives de travail.

Les conventions collectives de travail auxquelles fait référence le présent article sont abrogées par la mise en vigueur de la présente.

Article 4. Commission paritaire

Les parties contractantes conviennent d'instituer une commission paritaire comprenant autant de membres de part et d'autre, que de fédérations patronales signataires.

Cette commission aura pour mission:

- de surveiller la mise en œuvre des stipulations de la présente;
- d'interpréter le texte de la présente en cas de litige;
- de délibérer des problèmes soulevés par l'application de la convention et de faire le cas échéant des propositions pour les conventions collectives à venir;
- de déterminer les délimitations des champs d'application des accords sectoriels à négocier;
- de veiller sur une évolution harmonieuse en matière d'accords sectoriels;
- de préciser l'application de l'article 15;
- de faire le bilan de l'application de l'article 20;
- de faire le suivi des dispositions concernant la formation continue et de faire des propositions visant à promouvoir la formation professionnelle continue.

A cet effet elle peut créer des groupes de travail spécifiques et se doter d'un secrétariat permanent. Elle sera présidée à tour de rôle par un représentant des fédérations patronales et un représentant des organisations syndicales.

Elle se réunira dans un délai maximum de 6 semaines après convocation écrite d'une des parties signataires de la présente convention collective de travail.

2. Conditions régissant l'embauche et la résiliation du contrat de travail

Article 5. Embauche

Le contrat de louage de service entre employeur et ouvrier, soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée, doit être conclu par écrit et être établi d'après les dispositions de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Le contrat doit être établi en double exemplaire, dont le premier est destiné à l'employeur, le deuxième à l'ouvrier, et spécifier:

1. l'identité des parties;
2. la date du début de l'exécution du contrat;
3. le lieu de travail;
4. la nature de l'emploi occupé et, le cas échéant, la description des fonctions et des tâches assignées à l'ouvrier au moment de l'engagement et sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure sous réserve des dispositions de l'article 37 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail;
5. la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale de l'ouvrier;
6. l'horaire normal du travail;
7. le traitement de début, ou le grade d'ancienneté dans lequel l'ouvrier est classé et, le cas échéant, les compléments de salaire ou de traitement, les accessoires de rémunérations, les gratifications ou participations convenues ainsi que la périodicité de versement de la rémunération à laquelle l'ouvrier a droit;
8. la durée du congé payé;
9. la durée des délais de préavis à observer par l'employeur et l'ouvrier en cas de résiliation du contrat de travail;

10. la durée de la période d'essai éventuellement prévue;
11. les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties auront convenu;
12. la mention de la convention collective de travail régissant les conditions de travail de l'ouvrier.

Le contrat de travail conclu pour une **durée déterminée** doit comporter, outre la définition de son objet, les indications suivantes:

1. lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme;
2. lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu;
3. lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un ouvrier absent, le nom de l'ouvrier absent;
4. la durée de la période d'essai éventuellement prévue;
5. le cas échéant une clause de renouvellement .

Formalités

Lors de son entrée en service, toute personne embauchée est avisée de ses droits et devoirs et reçoit un exemplaire de la convention collective en vigueur.

Avec le consentement préalable de l'ouvrier, l'employeur remet une copie du contrat de travail à la délégation du personnel.

L'employeur est tenu de contracter une assurance Responsabilité Civile professionnelle pour son personnel. Le personnel peut prendre connaissance de cette police d'assurance.

Article 6. Résiliation du contrat de louage de service

La résiliation du contrat à durée indéterminée pourra avoir lieu dans la forme prévue par la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

A l'égard de l'ouvrier, la résiliation ne pourra avoir lieu que moyennant un préavis à lui notifier par lettre recommandée dans les délais suivants:

- de deux mois: si l'ouvrier se trouve en service depuis moins de cinq ans;
- de quatre mois: en cas d'une durée de service de cinq jusqu'à dix ans;
- de six mois: si la durée de service est de dix ans et plus

A l'égard de l'employeur, les délais à notifier par lettre recommandée par l'ouvrier, sont respectivement réduits de moitié.

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

Avant tout licenciement **un entretien préalable** avec l'ouvrier est à organiser par l'employeur. L'ouvrier peut se faire assister par un membre de la délégation du personnel, par un mandataire d'un syndicat signataire de la présente convention ou par toute autre personne de son choix.

3. La durée du travail et sa répartition

Article 7. Durée hebdomadaire du travail, durée journalière maximale, période de repos hebdomadaire ininterrompu

Dans le cadre du régime général la durée de travail hebdomadaire pour un ouvrier engagé à plein temps est de 40 heures. La durée maximale de travail est de 10 heures par jour. Les ouvriers ont droit à un repos hebdomadaire ininterrompu de 44 heures.

Article 8. Pour l'année 1999

Pour 1999 les modalités en matière de repos hebdomadaire ininterrompu, en matière de durée journalière maximale, en matière de durée hebdomadaire du travail, en matière de période de référence, en matière de définition des heures

supplémentaires et en matière d'organisation et de planification de la durée de travail en vigueur à la date du 31.12.98 au niveau des différents établissements restent applicables pour l'année 1999 à titre transitoire.

Article 9. Périodes de référence mensuelles établies sur base d'une durée de travail annuelle structurée - Dérogations

A partir du 1^{er} janvier 2000, les parties conviennent de déroger à la période de référence hebdomadaire en portant la durée de travail de tous les établissements tombant sous le champ d'application de la présente Convention Collective de Travail sur des périodes de référence mensuelles établies sur base d'une durée de travail annuelle structurée. Dans le cadre de ce modèle les parties négocieront:

1. la fixation de 12 périodes de référence et de leurs taux de flexibilité (couloirs) par rapport à la période de référence mensuelle moyenne calculée sur base de la durée de travail annuelle.
2. la procédure de la planification du temps de travail (p.ex. plans de travail préalablement établis)
3. la définition du temps de travail supplémentaire journalier et mensuel, des majorations relatives ainsi que des mesures de compensation de travail supplémentaire par du temps libre respectivement par des paiements
4. le nombre maximal de jours de travail par an et la limite supérieure du temps de travail journalier
5. le service de permanence et la disponibilité dans le cadre du service de permanence
6. la période de repos hebdomadaire ininterrompu

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier des accords sectoriels pour le cas où ceux-ci s'avèreraient nécessaires en raison de la spécificité des services et du fonctionnement des établissements.

Ces accords sectoriels devront prévoir notamment la procédure de planification du temps de travail, la définition du temps de travail supplémentaire journalier et au terme de la période de référence, le nombre maximal de jours de travail par an, et la limite supérieure du temps de travail journalier.

Des dérogations à la période de référence mensuelle indiquée ci-dessus sont possibles dans le cadre des accords sectoriels. Des périodes de référence pouvant aller jusqu'à 12 mois pourront être introduites.

Les parties signataires s'engagent à négocier le régime général de l'organisation de la durée de travail avant le 30.06.99.

Les accords sectoriels éventuels devront être négociés au cours du 3^e trimestre de 1999. Si pour un secteur donné, un accord de négociation n'a pu être trouvé pour le 1^{er} décembre 1999, le régime général entrera en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2000 et ceci jusqu'à la conclusion d'un accord sectoriel.

4. Travail de dimanche, de jour férié légal et de nuit

Article 10. Travail de dimanche

Par travail de dimanche on entend le travail exécuté entre 0 heures et 24 heures le dimanche.

Pour chaque heure de travail prestée le dimanche l'ouvrier a droit à son salaire horaire conventionnel majoré de 70%.

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

Article 11. Travail de jour férié

1. Les ouvriers bénéficient des **jours fériés légaux** conformément aux dispositions légales et réglementaires. (Sont actuellement jours fériés légaux: 1. Le Nouvel An; 2. Le Lundi de Pâques; 3. Le 1^{er} mai; 4. L'Ascension; 5. Le lundi de Pentecôte; 6. Le 23 juin, jour de la célébration publique de l'anniversaire du Grand-Duc; 7. L'Assomption; 8. La Toussaint; 9. Le premier jour de Noël; 10. Le deuxième jour de Noël.)

Par travail de jour férié légal on entend le travail exécuté un jour férié légal entre 0 heures et 24 heures.

L'ouvrier occupé un jour férié légal a droit à :

- l'indemnité qui lui revient au cas où il chômerait le jour férié légal;
- la rémunération des heures effectivement prestées;
- une majoration de 100% des heures de travail effectivement prestées.

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

Au cas où un jour férié légal tombe sur un dimanche, le dimanche (= jour férié) sera payé avec un supplément de 70% et le lundi (= jour férié reporté) sera payé avec un supplément de 100%.

2. Les ouvriers bénéficient annuellement de **quatre jours fériés d'usage**, dont l'employeur fixe les dates après consultation de la délégation du personnel.

Article 12. Travail de nuit

Sans préjudice des dispositions particulières des annexes de la présente Convention Collective de Travail, on entend par travail de nuit le travail exécuté entre 22 heures et 6 heures.

Pour chaque heure de nuit prestée, l'ouvrier a droit à un supplément de 25%. Les heures travaillées la nuit d'un dimanche ou d'un jour férié légal donnent droit au cumul des suppléments afférents.

Article 13. Suppléments pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié

Les suppléments pour travail de nuit, pour travail du dimanche et pour travail de jour férié légal sont payés lors du versement du salaire du mois suivant celui au cours duquel ont été effectuées les heures correspondantes.

Ces suppléments sont payés sur la base d'une procédure spécifique à chaque établissement. Une fausse déclaration peut constituer un motif de licenciement.

Article 14. Calcul des suppléments pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié pendant les congés annuels et congés de maladie

Conformément à la loi du 26 juillet 1975, l'ouvrier a droit pour chaque jour de congé à une indemnité égale au salaire journalier moyen des trois mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé. Le salaire journalier moyen est établi à partir de la rémunération mensuelle brute de l'ouvrier. Il est obtenu en divisant la rémunération mensuelle brute avec les accessoires par cent soixante-treize heures.

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 de la loi, 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.

Afin de simplifier l'application du texte législatif ci avant, les parties contractantes conviennent de prévoir la possibilité d'une méthode de calcul simplifiée décrite dans [l'annexe C.](#)

Article 15. Compte épargne temps

L'employeur pourra offrir comme alternative au paiement de suppléments pour travail et nuit, de dimanche ou de jour férié, l'instauration de comptes épargne temps.

A la demande de l'ouvrier, l'employeur pourra ainsi permettre à un ouvrier de thésauriser jusqu'à 80 heures de congé par an avec un maximum cumulable de 120 heures. A la demande de l'ouvrier, ce congé sera autorisé par l'employeur en tenant compte des besoins du service. En cas de changement d'employeur, le décompte du solde positif se fera par analogie aux dispositions en matière de congé légal.

5. Congés

Article 16. Congé annuel de récréation

Les ouvriers bénéficient d'un congé payé annuel de récréation conformément aux dispositions légales et réglementaires. La durée de ce congé est de 26 jours ouvrables par année. Toutefois, elle est de 28 jours ouvrables à partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle l'ouvrier atteint l'âge de 50 ans et de 29 jours ouvrables à partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle l'ouvrier atteint l'âge de 55 ans.

Le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier suivant les dispositions légales en vigueur.

Les éléments du dispositif ci avant, qui vont au-delà du niveau du congé légal en date de la conclusion de la présente, ne sont pas cumulables avec une éventuelle augmentation future du congé légal.

Article 17. Congé légal extraordinaire

L'ouvrier, obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel, aura droit à un congé extraordinaire payé, fixé comme suit:

- un jour: pour le décès d'un parent ou allié du 2e degré, à savoir: le grand-père, la grand-mère, le petit-fils, la petite-fille, le frère, la sœur, le beau-frère, la belle-sœur;
- deux jours: pour l'accouchement de l'épouse, la naissance ou le mariage d'un enfant reconnu ou en cas de déménagement (un simple changement de logis n'est pas assimilé à un déménagement);
- trois jours: pour le décès d'un parent ou allié du premier degré, à savoir: le conjoint, le concubin (sur présentation d'une fiche de ménage et/ou s'il a reconnu l'enfant), le père, la mère, le beau-père, la belle-mère, le fils, la fille, le gendre, la belle-fille;
- six jours: pour le mariage de l'ouvrier.

Les jours de congé extraordinaire doivent être pris au moment où l'événement, donnant droit au congé, se produit. Ils ne pourront pas être reportés sur le congé de récréation ou à une date ultérieure.

Article 18. Congé sans solde après congé de maternité considéré comme période d'activité quant à l'ancienneté

L'ouvrier a droit, à sa demande, à un congé sans traitement consécutivement à un congé de maternité ou à un congé d'accueil. Le congé sans traitement visé par le présent article ne peut dépasser 18 mois. Il est accordé pour la période demandée. Entre le congé de maternité ou le congé d'accueil et le congé sans traitement visé par le présent article ne peut être intercalée aucune période d'activité de service, ni aucune période de congé.

Il doit être demandé par lettre recommandée à l'employeur au plus tard quatre semaines avant la date de début du congé sans solde.

La période de congé sans traitement visé par le présent article est considéré comme période d'activité de service pour les avancements.

Article 19. Congé sans solde pour autres raisons ne comptant pas comme période de service quant à l'ancienneté

Un congé sans traitement peut être accordé à l'ouvrier sur sa demande dans les cas ci-après:

- pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de 15 ans;
- pour des raisons personnelles, familiales ou professionnelles dûment motivées.

Le congé sans traitement visé par le présent article doit être demandé et accordé par années entières, et en tout cas en une seule fois pour toute la période pour laquelle il est désiré. Sauf circonstances exceptionnelles, il ne peut prendre fin avant son terme, ni être renouvelé.

Il doit être demandé par lettre recommandée à l'employeur au plus tard deux mois avant la date de début du congé sans solde.

La période de congé sans traitement visé par le présent article ne compte ni pour les avancements, ni pour les congés annuels et compensatoires.

Article 20. Congé social

L'ouvrier a droit à un congé social selon l'énumération suivante:

- 1) événements en relation directe avec la personne de l'ouvrier demandeur d'un congé social.
 - examens dans le cadre d'études (le congé éducatif aura néanmoins la priorité par rapport au congé social)
 - incidents majeurs (p. ex. incendie au domicile)
- 2) événements en relation avec une des personnes composant le ménage de l'ouvrier (enfant, conjoint, parents) et pour lesquels l'assistance et l'intervention ponctuelle extraordinaire de la part de l'ouvrier s'avèrent être indispensable:
 - soins et assistance en cas de maladie ou d'accident
 - visites médicales, interventions et séances thérapeutiques
 - problèmes majeurs en relation avec la scolarité d'un enfant (interventions médico-psycho-pédagogiques)

Si un changement au niveau du plan de travail est possible par simple échange d'une tournée de travail et ce endéans les 48 heures, le congé social n'est pas accordé.

Si le congé social est demandé pour un événement autre que ceux énumérés ci-dessus, l'employeur pourra donner une suite favorable à la demande de l'ouvrier dans la mesure où la bonne marche du service le permettra.

L'octroi du congé social nécessite la demande préalable de l'ouvrier auprès de l'employeur. La demande doit être dûment motivée. Les pièces justificatives (certificats, attestations...) relatives à l'événement pour lequel le congé social est demandé doivent parvenir à l'employeur endéans les deux jours de la demande.

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, l'employeur pourra accorder un délai supplémentaire suite à la présentation des pièces justificatives requises.

Le congé social s'élève à un maximum de 32 heures par année (proratisées en cas de travail à temps partiel). Il est fractionnable. Cependant une seule fraction ne pourra pas être inférieure à 4 heures et ne pourra dépasser trois jours de travail consécutifs. Néanmoins l'employeur pourra accorder une prolongation non rémunérée (congé sans solde) au-delà de la limite temporelle de la fraction maximale. Ceci vaut également pour le cas où l'ouvrier a déjà bénéficié de la totalité du congé social de l'année en cours.

L'action abusive de la part d'un ouvrier jouissant du congé social est à considérer comme atteinte aux intérêts de l'employeur. Afin d'éviter des actions abusives et afin de faire respecter les idées et les objectifs fondamentaux des partenaires sociaux quant à l'introduction du congé social, l'employeur prendra des sanctions contre toute action abusive de la part de l'ouvrier en relation avec l'octroi d'un congé social. A cet effet les sanctions suivantes peuvent être décidées en tenant compte de la gravité de l'abus constaté:

- le congé social dont a bénéficié (ou bénéficie) l'ouvrier en faute est converti en congé sans solde (perte de rémunération)
- mesure sub 1) + perte du droit du congé social pour l'année en cours
- mesures sub 1) + 2) + perte du congé social pour l'année subséquente

Dans chaque entreprise de plus de 15 salariés est instaurée une commission compétente pour certaines questions en relation avec le congé social. Elle se composera de deux personnes (un membre de la direction et un membre de la délégation du personnel). La commission aura pour mission:

- 1) d'exercer le contrôle sur l'application du congé social, de veiller à une interprétation cohérente et équitable des dispositions concernant l'attribution 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.
- 2) 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.

Evaluation:

Si au terme de la durée de la présente convention collective de travail, la commission paritaire constate que les actions abusives étaient peu fréquentes et que le bilan de l'introduction d'un congé social dans le champ d'application de la présente s'est révélé globalement positif, elle proposera aux partenaires sociaux l'extension de la durée maximale annuelle du congé social de 32 heures à 40 heures par année.

6. Rémunérations

Article 21. Valeur du point indiciaire SAS

La rémunération de base des ouvriers se calcule d'après les dispositions de la présente convention, d'après la grille des carrières des ouvriers de [l'annexe E](#) et d'après la valeur du point indiciaire.

La valeur mensuelle du point indiciaire SAS (Secteur d'aide et de soins et du secteur social) au nombre indice 100 de la cote d'application de l'échelle mobile des salaires est fixée comme suit :

Du 1.1.1999 au 31.12.2000 : 83,790 francs luxembourgeois

Le montant des rémunérations sera adapté périodiquement aux variations du coût de la vie constaté par l'indice pondéré des prix à la consommation suivant les modalités de l'article 11 de la loi du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat, telle qu'elle a été modifiée.

Article 22. Dispositions générales

1. L'employeur conserve toute faculté d'engager un ouvrier, détenteur d'un 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 diplôme correspondant à la poste dans une carrière d'un niveau de rémunération inférieure.
2. Le tableau des carrières suivant constitue une liste limitative des carrières tolérées au sein du champ d'application de la présente convention collective de travail. Les employeurs conservent toute faculté de rémunérer un ouvrier au-delà du niveau de rémunération de la carrière correspondante.
3. Les cas litigieux sont à soumettre à la commission paritaire définie à l'article 4, cette dernière a également pouvoir de proposer de nouvelles carrières en cas de besoin dans le respect de la hiérarchie salariale établie.
4. L'obtention d'un nouveau diplôme (autre que celui sur base duquel il a été engagé) ne donne pas droit vacance à l'ouvrier à un changement de carrière.
5. La rémunération d'un ouvrier âgé de moins de 18 ans sera de :
 - 60 % du salaire de base du salarié n'ayant pas atteint l'âge fictif de début de carrière à l'âge de 15 ans accomplis.
 - 70 % du salaire de base du salarié n'ayant pas atteint l'âge fictif de début de carrière à l'âge de 16 ans accomplis.
 - 80 % du salaire de base du salarié n'ayant pas atteint l'âge fictif de début de carrière à l'âge de 17 ans accomplis.

Article 23. Tableau des carrières

La grille des rémunérations de [l'annexe E](#) fait partie intégrante de la présente. Il y a lieu de s'y référer pour les descriptions des carrières et pour l'âge fictif de début de carrière.

OU 1 Artisan détenteur d'un CAP ou CATP - Auxiliaire économe avec CAP ou CATP
--

OU 2 Ouvrier non diplômé chargé de travaux artisanaux / ouvrier à tache artisanale / aide socio-familial

OU 3 Ouvrier (L'ouvrier OU3 peut être promu dans la carrière OU2)
--

Article 24. Traitement initial et avancements

A l'entrée en service l'ouvrier est en principe classé au grade d'ancienneté de départ (0) de sa carrière. A partir de ce moment il avance tous les ans d'un grade d'ancienneté. Le mois pour lequel l'avancement est pris en compte étant chaque fois le mois suivant le mois de l'anniversaire de son engagement.

Si toutefois l'ouvrier n'a pas atteint l'âge fictif de début de carrière le jour de son entrée en service, il est classé à un grade d'ancienneté d'attente (-1) de sa carrière. Il avancera au grade d'ancienneté de départ de sa carrière le mois suivant son anniversaire où il atteindra l'âge fictif de début de carrière. A partir de ce moment il avancera tous les ans conformément à la grille des rémunérations de [l'annexe E](#), le mois pour lequel l'avancement est pris en compte étant chaque fois le mois suivant celui de son anniversaire.

Dans la carrière OU3 l'ouvrier, ayant au moins neuf années de scolarité réussies, avance après cinq années de bons et loyaux services de la colonne a) vers la colonne b) de sa carrière.

Il faut comprendre "cinq années de bons et loyaux services", dans le contexte de l'article 33 de la présente convention collective de travail et des sanctions disciplinaires y arrêtées.

La scolarité obligatoire de neuf années réussies pose problème selon que l'ouvrier est originaire d'un pays qui ne prévoit pas d'office, ou qui dans le temps ne prévoyait pas autant d'années scolaires.

Afin d'éviter que les personnes, qui ne peuvent présenter une scolarité de neuf années réussies pour des raisons indépendantes de leur volonté, et qui toutefois fournissent de bons et loyaux services suivant les exigences de leur fonction, soient exclues de la possibilité de l'avancement, il est à procéder également pour ces cas à un avancement après cinq années de bons et loyaux services, à l'exception des cas prévus à l'article 33 de la présente convention collective de travail.

Article 25. Prise en compte de périodes de travail antérieures à l'entrée en service (fixation du début de carrière fictif)

L'ouvrier est classé lors de son entrée en service au grade d'ancienneté correspondant à son ancienneté reconnue dans sa profession suivant les certificats qu'il doit produire. Cette ancienneté lui est bonifiée en mois entiers, chaque mois au cours duquel il a travaillé plus de 15 jours étant compté comme mois entier. Ne sont prises en compte que les périodes de travail lors desquelles l'ouvrier avait au moins l'âge fictif de début de carrière visée à l'article précédent.

Pour l'application du présent article, les périodes travaillées dans **la même profession et auprès du même employeur** respectivement auprès d'un employeur tombant dans le champ d'application de la présente convention collective sont prises en considération pour leur **totalité**.

Les périodes travaillées dans **la même profession auprès d'un employeur ne tombant pas dans le champ d'application** de la présente convention sont comptées pour la **moitié**. Des fractions de mois résultant de cette division ne sont pas considérées.

Toutes autres périodes ne sont pas considérées pour la computation de l'ancienneté.

La carrière de l'ouvrier est reconstituée dès son entrée en service comme s'il avait travaillé auprès de son nouvel employeur durant la période prise en compte.

Si un ouvrier entre dans le champ d'application de la présente, les périodes de travail dépassant 24 ans en dehors du champ d'application de la présente ne sont pas reconnues pour le calcul de l'ancienneté; les 24 ans en question étant reconnus à raison de 50%.

Dans la carrière OU3 l'ancienneté avant l'entrée en service n'est pas reconnue.

Article 26. Allocation de fin d'année

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

- **en 1999** le montant de cette allocation est égal à 90% du traitement de base dû pour le mois de décembre 1999.
- **à partir de l'an 2000** le montant de cette allocation est égal à 100% du traitement de base dû pour le mois de décembre.

Par traitement de base au sens du présent article, il y a lieu d'entendre le traitement tel qu'il résulte de l'application du tableau des carrières de la présente avec ses accessoires.

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

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

Le droit à l'allocation de fin d'année ne naît qu'à partir d'un minimum de 3 mois de travail prestés au cours de l'année en question dans le champ d'application de la présente convention.

[Cf. annexe G](#)

Article 27. Autres éléments de rémunération

• Les primes de responsabilité

Des primes de responsabilité de 10, 15, 20, 25 ou 30 points peuvent être allouées aux ouvriers. Les modalités d'attribution de ces primes sont à fixer par la direction de chaque établissement, sur avis, le cas échéant, du comité mixte, respectivement sur avis de la délégation du personnel, si elle existe. Les employeurs transmettront les informations concernant la structure des primes de responsabilité au sein de leur établissement à la commission paritaire définie ci avant. Ces primes sont à considérer comme des accessoires de la rémunération.

• La prime pour brevet de maîtrise

Le personnel détenteur d'un brevet de maîtrise bénéficie d'une prime de 20 points, pour autant que ce brevet de maîtrise est en rapport direct avec le travail exigé par l'ouvrier en question. Cette prime est à considérer comme un accessoire de la rémunération.

• La masse d'habillement

Les institutions mettent normalement à la disposition de leurs ouvriers les vêtements professionnels nécessaires, soit en nature, soit à l'aide de bons d'achat. Ce n'est que lorsque la fourniture en nature est impossible et que l'émission de bons d'achat n'est pas rentable en raison du nombre peu important de vêtements que le subside à la masse d'habillement est à convertir en indemnité pécuniaire. Dans ce cas, l'institution veillera à ce que les agents emploient le subside alloué pour l'acquisition de vêtements professionnels appropriés.

Dans ce dernier cas le personnel ouvrier bénéficie de subsides à la masse d'habillement dont les montants annuels sont les suivants:

- carrière OU3: 3750.- par an.
- autres carrières: 7500.- par an.

Les montants ci-dessus sont applicables aux agents travaillant à tâche complète ou dont la tâche partielle est supérieure à 20 heures par semaine. Pour les agents travaillant 20 heures par semaine, ou moins, les montants sont réduits de moitié.

La procédure de l'allocation du subside à la masse d'habillement est la suivante:

- le subside n'est accordé qu'aux agents engagés pour une durée indéterminée au 1er octobre de l'année en cours.
- l'ouvrier qui n'a pas encore terminé la période à l'essai au 1er octobre bénéficie du subside à partir du moment où il obtient son contrat définitif.
- l'ouvrier engagé sous contrat à durée déterminée a droit au subside s'il travaille pendant une période de 6 mois au cours d'une même année.

Article 28. Evolution de la présente convention collective de travail

Pour les futurs renouvellements de la convention collective de travail des ouvriers occupés dans les établissements du champ d'application de la présente convention collective de travail, il sera calculé une enveloppe globale définissant et fixant le 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 ouvriers tombant dans le champ d'application de la présente convention collective de travail.

[Cf. Annexe B](#)

Article 29. Règles d'adaptation progressive des salaires

Les dispositions du présent article concernent uniquement les employeurs, qui sont membres d'une des fédérations patronales citées, et pour le compte desquels le contrat a été signé et qui en plus, en date du 31 décembre 1998, n'appliquaient aucune convention collective de travail pour ouvriers.

Les dispositions du présent article concernent tant les salariés des employeurs, définis à l'alinéa précédent, engagés avant le 1^{er} janvier 1999, que ceux engagés après le 31 décembre 1998.

1. En ce qui concerne la rémunération

L'employeur fixera dès la mise en vigueur de la présente convention collective de travail, le déroulement de carrière de chaque ouvrier concerné suivant la grille des rémunérations et suivant les autres dispositions de la présente convention collective de travail.

Si un ouvrier tombant dans le champ d'application du présent article, a droit, suite à l'introduction de la présente, à une augmentation de salaire mensuelle supérieure à 7 %, l'employeur peut étaler cette augmentation sur plusieurs années, en appliquant les coefficients multiplicateurs suivants, sans que toutefois le résultat puisse être inférieur au salaire convenu et appliqué avant la mise en vigueur de la présente:

- **pour l'année 1999:** coefficient multiplicateur 0,72
- **pour l'année 2000:** coefficient multiplicateur 0,79
- **pour l'année 2001:** coefficient multiplicateur 0,86
- **pour l'année 2002:** coefficient multiplicateur 0,93

2. En ce qui concerne l'**allocation de fin d'année**, les catégories de personnel tombant dans le champ d'application du présent article ont droit à une allocation de fin d'année de :

- **en 1999:** 25% du traitement de base dû pour le mois de décembre 1999.
- **en 2000:** 50% du traitement de base dû pour le mois de décembre 2000.
- **en 2001:** 75% du traitement de base dû pour le mois de décembre 2001.
- **en 2002:** 100% du traitement de base dû pour le mois de décembre 2002.

7. Particularités

Article 30. Formation continue

Les parties signataires soulignent l'importance d'un développement de la formation continue individuelle et collective. A cet effet la commission paritaire est chargée de faire le suivi de la politique de formation continue au sein du champ d'application de la présente.

1. Au niveau de la formation professionnelle continue directement liée à l'activité de l'entreprise, les parties signataires invitent les entreprises à établir des plans de formation et d'associer la ou les délégations de personnel à l'élaboration de ces plans de formation. Les heures de participation à une formation continue, qui se fait sur demande de l'employeur, sont à considérer comme heures de travail.
2. Le personnel peut participer à toute autre forme de formation continue après accord préalable de l'employeur. Dans ce dernier cas les heures de formation continue seront prises en considération selon une procédure spécifique à chaque employeur, l'employeur étant tenu d'accorder un minimum de 8 heures par an de formation continue pour un ouvrier travaillant à plein temps (ou bien 16 heures sur une période de deux ans).

Article 31. Repas

Le personnel en service lors des repas est exempt de toute contribution aux frais de repas.

Article 32. Fermeture d'un service

Avant toute décision sur l'externalisation d'un service d'une entreprise, les syndicats signataires seront informés et consultés sans préjudice des dispositions légales en matière de transfert d'entreprise.

Dans les établissements, entreprises et groupes d'entreprises **occupant plus de 100 salariés**, aucun ouvrier ne sera licencié suite à la fermeture d'un service dont les prestations seront assumées par une firme nouvelle, indépendante de l'entreprise ou du groupe d'entreprises en question. Les emplois de ces ouvriers seront garantis par des mutations internes sans perte de revenu.

Dans les établissements, entreprises ou groupes d'entreprises **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 avec maintien de la convention collective de travail pour le service en question.

Article 33. Obligations des ouvriers et sanctions

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

En ce qui concerne le personnel ouvrier à plein temps, tout autre emploi est subordonné à l'accord de l'employeur, la délégation des ouvriers entendus en leur avis au préalable. En ce qui concerne le personnel ouvrier à temps partiel, l'ouvrier est tenu d'informer dès son embauche son employeur de tout autre emploi qu'il occupe ou qu'il envisage d'occuper. Les dispositions du présent alinéa sont également valables pour les ouvriers en congé sans solde.

En cas de manquement répété aux prescriptions de la présente convention ou au règlement intérieur, l'ouvrier est passible de sanctions disciplinaires. Toute sanction est prononcée par l'employeur après avoir entendu l'intéressé. L'ouvrier concerné peut se faire assister par un membre de la délégation du personnel ou par toute autre personne de son choix.

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 grade d'ancienneté 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 relatives à l'entretien préalable.

Fait en neuf exemplaires à Luxembourg, le 17 juillet 1998

SIGNATURES:

1. Pour la COPAS, Monsieur Benny Berg et Monsieur Claude Pescatore
2. Pour l'EFJ, Monsieur Jos Schmit, Monsieur Michel Simonis, Madame Mylène Putz
3. Pour l'EGCA, Monsieur Erny Gillen et Monsieur Paul Faber
4. Pour l'EGIPA, Madame Suzette Zimmer-Maroldt et Monsieur Jean-Paul Tewes
5. Pour l'EGMJ, Madame Dominique Pauwels et Monsieur Jean Schoos
6. Pour l'EGSS, Monsieur Jean-Marie Barnich et Monsieur Jan Nottrot
7. Pour l'EGSP, Monsieur Norbert Ewen
8. Pour l'OGB-L, Monsieur Marco Goelhausen, Monsieur Jean-Claude Reding, Madame Marcelle Jemming et Monsieur Gilbert Graf
9. Pour le LCGB, Monsieur Marcel Mersch

Annexe A : Liste non exhaustive d'établissements tombant sous le champ d'application de la convention collective de travail

1. 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 ;
2. 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 handicapées, 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 socioculturelles, 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;
3. 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 ;
4. 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 ;
5. 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 ;
6. 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 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 ;
7. 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 ;
8. 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 ;
9. 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 ;
10. les services qui assurent la prise en charge d'élèves en dehors de l'horaire scolaire ;
11. 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 ;
12. les services d'accueil, de garde et d'hébergement pour des mineurs, des personnes sans logis, des personnes en détresse, des personnes handicapés : 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 sociofamilial en relation avec l'état physique, psychique et moral des usagers ;
13. les services d'aide à domicile pour familles, personnes handicapées et personnes âgées: sont visés les services ayant pour objet de fournir à son domicile à une famille, à une personne handicapée 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 tel que les repas sur roues, l'urgence déclenchée par téléphone (téléalarme) et, le cas échéant, l'accompagnement des personnes mourantes ;

14. 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;
15. 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.
16. les services d'information et de formation sociothérapeutique : 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 ;
17. les services de prévention, de consultation et d'action médico-sociale : sont visés les services qui interviennent dans le cadre des services médico-sociaux polyvalents de secteur, sans préjudice des dispositions de la loi du 2 décembre 1987 portant réglementation de la médecine scolaire ;
18. 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 du 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.
19. les services œuvrant dans l'intérêt du développement de nouvelles technologies permettant une meilleure intégration des personnes handicapées au niveau de la vie quotidienne ;
20. 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;
21. 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 ;
22. 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.
23. 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 ;
24. 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;
25. 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 ayant été déclarées cas de grands soins par la commission d'information, d'orientation et de placement instituée dans le cadre de la loi du 22 mai 1989 portant création d'une allocation de soins et organisant le placement dans une maison de soins.

Annexe B: Méthode de calcul pour la détermination des "volumes" à valoriser dans le cadre des futurs renouvellements de la convention collective de travail.

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 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 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 prévue par la présente, respectivement lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail.

Méthode de calcul transposant et chiffrant les incidences des adaptations catégorielles et générales des rémunérations, des traitements et des conditions de travail de la Fonction publique luxembourgeoise (EVOLFP) sur les ouvriers tombant dans le champ d'application de la présente convention collective de travail.

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.

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

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

1. 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'EVOLCCT.

2. Afin de réduire le plus possible d'éventuels retards d'application en défaveur des ouvriers tombant dans le champ d'application de la présente convention collective de travail, il est convenu que les EVOLFP, exprimées en EVOLCCT, seront introduites dans la convention collective de travail qui sera négociée après écoulement de la période au cours de laquelle elles sont survenues.
3. 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 EVOLCCT. Ces EVOLCCT feront alors partie intégrante de la ou des enveloppe(s) annuelle(s) prévue(s) pour la convention collective de travail en voie de négociations.
4. 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.

Annexe C: Méthode simplifiée de calcul des suppléments pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié pendant les congés annuels et les congés de maladie

En ce qui concerne les suppléments à payer sur les jours de congé annuel de récréation, les parties contractantes conviennent de la possibilité de les payer en bloc à la fin du mois de décembre sur base du salaire horaire du mois de décembre et sur base d'une moyenne d'heures de nuit, de dimanche et de jour férié effectuées au cours des 12 mois précédant le mois de décembre de l'année (c.à.d. de décembre de l'année précédente à novembre de l'année en question).

En ce qui concerne les congés de maladies: Ne sont pris en considération que les congés de maladie documentés par un certificat médical en bonne et due forme. Les suppléments se rapportant sur ces jours de congés de maladie sont également payés en bloc à la fin du mois de décembre par analogie aux congés annuels de récréation c.à.d. sur base du salaire horaire du mois de décembre et sur base d'une moyenne d'heures de nuit, de dimanche et de jour férié effectuées au cours des 12 mois précédant le mois de décembre de l'année (c.à.d. de décembre de l'année précédente à novembre de l'année en question).

Comme les congés de maladie de courte durée non-documentés par un certificat médical ne sont pas pris en considération, le calcul des suppléments sur les autres congés de maladie pourra être effectué sur une base de 8 heures par jour jusqu'à 5 jours d'affilé. Au-delà, 40 heures par semaine seront pris en compte. Pratiquement ces heures pourront être rajoutées en fin d'année aux heures de congé de récréation pour le calcul des suppléments. Dans des cas de rigueur (p.ex. certificat médical de plus d'un mois), l'employeur pourra payer un "acompte sur suppléments", qui sera déduit en fin d'année lors du décompte annuel des suppléments sur congés.

En ce qui concerne les jours fériés légaux, les jours fériés d'usage, les congés extraordinaires (déménagement, décès, mariage etc.) et le congé social, les suppléments ne sont pas à payer pour ces catégories de "congés", sauf pour les heures réellement prestées au cours des jours fériés légaux bien évidemment.

Annexe E: Grille des rémunérations - ouvriers

âge fictif de début de carrière ancienneté	OU3		OU2	OU1
	a)	b)		
	18		18	21
[-1]	108		119	135
0	113		127	141
1	115		132	146
2	118		135	152
3	120		139	157
4	123		142	163
5	125*	131	146	168
6	127	133	149	173
7	130	136	153	179
8	132	138	156	184
9	135	141	160	190
10	137	143	163	195
11	140	146	167	201
12	142	148	170	206
13	144	150	174	211
14	147	153	178	217
15	149	155	181	222
16	152	158	185	228
17	154	160	188	233
18	156	162	192	238
19	159	165	195	244
20	161	167	199	249
21	164	170	202	255
22	166	172	206	260
23	169	175	209	265
24	171	177	213	271
25	173	179	217	276
26	177	183	220	279
27	177	183	224	279
28	177	183	227	279
29	177	183	231	279
30	177	183	234	279
31	177	183	234	279
32	177	183	234	279
33	177	183	234	279
34	177	183	234	279
35	177	183	234	279
36	177	183	234	279
37	177	183	234	279
38	177	183	234	279
39	177	183	234	279
40	177	183	234	279
41	177	183	234	279
42	177	183	234	279
43	177	183	234	279
44	177	183	234	279
45	177	183	234	
46	177	183	234	
47	177	183	234	

* avancement svt dispositions de la description de carrière

Annexe G : Modalités de paiement de l'allocation de fin d'année

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

A. Règle générale:

Conformément à l'article 25 de la convention collective de travail des ouvriers du secteur d'aide et de soins et du secteur social, 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 les établissements tombant dans le champ d'application en question.

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

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

Toutefois, si un ouvrier change d'employeur en cours de mois et que le nouvel employeur tombe également dans le champ d'application de la présente, 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.) Le cas des ouvriers 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 ouvriers occupés à temps plein.

c.) Les congés légaux et conventionnels:

Ces périodes (congé de maternité, congé de récréation, congé de maladie, et autres congés légaux et conventionnels dus en cours de période de contrat de travail) compteront comme périodes à considérer dans le calcul du temps de travail qui devra être écoulé pour donner droit à l'allocation de fin d'année.

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

En cas de changement d'employeur au sein du champ d'application de la présente, 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. L'ouvrier aura alors droit au paiement d'une allocation de fin d'année.

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

A. Règle générale:

a.) Les 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 l'ouvrier 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.

Si l'ouvrier quitte un établissement faisant partie du champ d'application de la présente en cours de mois et débute dans un autre établissement faisant partie du champ d'application de la présente 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.) Le cas des ouvriers 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.) Les congés légaux et conventionnels:

Ces périodes (congé de maternité, congé de récréation, congé de maladie, et autres congés légaux et conventionnels dus en cours de période de contrat de travail) seront prises en compte pour le calcul du montant de l'allocation de fin d'année.

B. Le contenu du traitement de base:

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

- les points correspondant au niveau de carrière de l'ouvrier;
- une éventuelle prime de fonction ou de responsabilité.

Les éléments de la rémunération qui ne seront pas pris en compte: les suppléments pour heures supplémentaires et les indemnités pour permanence à domicile.

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

L'allocation de fin d'année est en principe payée par l'employeur au service duquel l'ouvrier 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 tombent dans le champ d'application de la présente.

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

Le paiement de l'allocation de fin d'année se fera avec le salaire du mois de décembre.

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.