

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 62

25 juillet 2000

Sommaire

- Règlement grand-ducal du 17 juillet 2000 portant déclaration d'obligation générale de l'accord complémentaire «organisation du temps de travail» en application de l'article 9 de la convention collective de travail pour employés privés du secteur d'aide et de soins et du secteur social conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et les Fédérations patronales COPAS, EFJ, EGCA et EGIPA, d'autre part page **1242**
- Règlement grand-ducal du 17 juillet 2000 portant déclaration d'obligation générale de l'accord complémentaire «organisation du temps de travail» en application de l'article 9 de la convention collective de travail pour ouvriers du secteur d'aide et de soins et du secteur social conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et les Fédérations patronales COPAS, EFJ, EGCA et EGIPA, d'autre part. **1253**
-

Règlement grand-ducal du 17 juillet 2000 portant déclaration d'obligation générale de l'accord complémentaire «organisation du temps de travail» en application de l'article 9 de la convention collective de travail pour employés privés du secteur d'aide et de soins et du secteur social conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et les Fédérations patronales COPAS, EFJ, EGCA et EGIPA, d'autre part.

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

Vu l'article 9 de la loi du 12 juin 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. 1^{er}. L'accord complémentaire «organisation du temps de travail» conclu en application de l'article 9 de la convention collective de travail pour employés privés du secteur d'aide et de soins et du secteur social signée entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et les Fédérations patronales COPAS, EFJ, EGCA et EGIPA, d'autre part est déclaré d'obligation générale pour l'ensemble des institutions des secteurs concernés reprises à l'alinéa 1 de l'article 2 de la convention collective de travail déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 24 février 1999 et à l'exception des institutions énumérées à l'alinéa 2 du même article.

Art. 2. Notre ministre du Travail et de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec l'accord complémentaire précité.

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,
François Biltgen

Palais de Luxembourg, le 17 juillet 2000.

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

—

ACCORD COMPLEMENTAIRE ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL
– régime général et régimes sectoriels –
en application de l'article 9 de la
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL POUR
EMPLOYES PRIVES
DU SECTEUR D'AIDE ET DE SOINS ET DU SECTEUR SOCIAL
(en abrégé "CCT SAS") signée en date du 17 juillet 1998 et déclarée d'obligation générale
par règlement grand-ducal du 24 février 1999

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 sa présidente, le Docteur Carine Federspiel et son administrateur Monsieur Claude Pescatore, au nom et pour le compte de ses membres:

- 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 organismes 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;
- 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, 21 boulevard Pierre Dupong;
- l'asbl Fédération luxembourgeoise des Services Techniques pour le Handicap, ayant son siège à L-2718 Luxembourg, 25a, rue du Fort Wedell;
- la Fondation J. P. Pescatore, ayant son siège à L-2324 Luxembourg, 13, avenue Pescatore;

– ainsi que pour les organismes suivants regroupés au sein de l'asbl SENIORS - Secteur Communal, ayant son siège à L-1648 Luxembourg - 42, place Guillaume:

- le Syndicat intercommunal ayant pour objet la construction, l'entretien et l'exploitation d'une maison de retraite régionale, ayant son siège social à L-9701 Clervaux;
- l'Hospice civil de la Ville de Remich, ayant son siège social à L-5537 Remich ; 4, rue de l'Hospice.

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 et son directeur administratif Monsieur Yves Oestreicher;

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 son directeur administratif Monsieur Jeff Weitzel;

4. L' «Entente des Gestionnaires des Institutions pour Personnes Âgées 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 Monsieur Jean-Paul Tewes;

d'une part,

et les organisations syndicales suivantes:

1. LA CONFEDERATION SYNDICALE INDEPENDANTE DU LUXEMBOURG, Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGB-L), établie à Esch-sur-Azette, représentée:

– en ce qui concerne le Syndicat «Education et Sciences» par Mmes Marcelle JEMMING et Nicole JEMMING, M. Michel LEBLOND, Mme Danièle NIELES, M. Pierre SCHREINER, Mme Juliane WELSCHBILLIG;

– en ce qui concerne le Syndicat «Santé et Services sociaux» par M. Francis LERUTH, Mme Viviane LOSCHETTER, MM. Patrice PORTRON et André ROELTGEN;

2. LA CONFEDERATION LUXEMBOURGEOISE DES SYNDICATS CHRETIENS, Letzebuenger Chreschtliche Gewerkschaftsbond (LCGB), établie à Luxembourg, 11, rue du Commerce, représentée par Madame Viviane Goergen, secrétaire générale adjointe, et Monsieur Frank Strock, délégué du personnel.

d'autre part,

a été arrêté le présent accord complémentaire « ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL – régime général et régimes sectoriels», en application de l'article 9 de la CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL POUR EMPLOYES PRIVES DU SECTEUR D'AIDE ET DE SOINS ET DU SECTEUR SOCIAL, signée en date du 17 juillet 1998 et déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 24 février 1999.

Les annexes I, II, III et IV font partie intégrante du présent accord.

Fait en dix exemplaires à Luxembourg, le 7 avril 2000

A. LA DURÉE DE TRAVAIL ET SA RÉPARTITION

A.1. La définition de la durée de travail

La durée hebdomadaire brute normale pour un salarié engagé à plein temps est de 40 heures.

Vu les conditions spécifiques de l'activité des établissements et de leurs services tombant sous le champ d'application de la présente convention collective de travail, les parties signataires conviennent que la durée de travail effective peut être différente de la durée de travail normale définie ci-dessus. A cette fin elles conviennent de répartir, conformément aux articles 9 des conventions collectives de travail prédéfinies, la durée de travail sur des périodes de référence mensuelles établies sur base d'une durée de travail annuelle structurée.

La commission paritaire procède chaque année aux calculs préconisés par les chapitres A 2, A 3 et A 4. Les valeurs se rapportant à l'année 2001 sont indiquées à titre indicatif.

A.2. La durée de travail semi-nette annuelle

La durée de travail semi-nette annuelle est obtenue par la multiplication du nombre de jours de l'année diminué du nombre des samedis et dimanches et du nombre de jours fériés légaux sauf ceux tombant sur un dimanche ou un samedi, avec la durée journalière de travail brute normale.

Année	2000	2001
Nombre de jours de calendrier	366	365
Nombre des samedis et dimanches	-106	- 104
Jours fériés légaux, sauf ceux tombant sur un dimanche ou un samedi	-9	- 9
Nombre de jours de travail maximal	251	252
Durée de travail journalière brute	8	8
Durée de travail semi-nette annuelle	2008	2016

Les parties signataires conviennent que les jours fériés légaux tombant sur un samedi ou un dimanche seront convertis en jours de congé compensatoire. La procédure de demande et d'octroi est identique à celle en matière de congé de récréation. Aucun supplément n'est dû en rapport avec ces jours; aucun report, ni aucune indemnité pécuniaire n'est due en cas de maladie.

A.3. La période de référence mensuelle moyenne (PRMM)

La période de référence moyenne (PRMM) est obtenue en divisant la durée de travail semi-nette annuelle par 12.

Année	2000	2001
Durée de travail annuelle semi-nette	2008	2016
Divisée par 12 mois	12	12
Période de référence mensuelle moyenne	167	168

A.4. Les périodes de référence mensuelles (PRM)

Les périodes de références mensuelles sont déterminées pour chaque salarié en baissant les périodes de référence mensuelles moyennes au maximum jusqu'à 20 % et en augmentant les périodes de référence mensuelles moyennes au maximum jusqu'à 20 %.

Année	2000	2001
PRMM	167	168
Limite maximale	201	202
Limite minimale	134	134

Elles sont à la base des régimes de travail de service (RTS) et pour chaque salarié des plans de travail initiaux (PTI) et des décomptes des heures de travail supplémentaires. Chacune des 12 périodes de référence mensuelles d'une année civile doit respecter les trois limites suivantes:

- la somme des heures des 12 PRM doit correspondre au nombre d'heures préalablement calculé de la durée de travail semi-nette annuelle.
- aucune PRM ne peut être inférieur au nombre d'heures de la limite minimale définie ci avant.
- aucune PRM ne peut dépasser le nombre d'heures de la limite maximale définie ci avant.

Pour le salarié ayant un contrat de travail à temps partiel, ces limites sont à adapter proportionnellement à la durée de travail fixée au contrat de travail.

Sur une année les PRM doivent refléter la durée de travail semi-nette annuelle prédéfinie. Toutefois, une fourchette de 20 heures est admise dans le cadre du dépassement du nombre d'heures de la durée de travail semi-nette annuelle prédéfinie. Un maximum de 20 heures non-prestées peuvent être reportées et ne seront donc pas annulées. Pour le salarié travaillant à temps partiel la fourchette n'est pas réduite au prorata de sa tâche.

A.5. Le plan de travail initial (PTI)

Sur base du régime de travail d'un service le plan de travail initial (PTI) de chaque salarié détermine la répartition de son travail sur le mois. La somme des heures des 12 périodes de référence mensuelles doit correspondre au nombre d'heures préalablement calculé de la durée de travail semi-nette annuelle.

B. LA PLANIFICATION

B.1. Le régime de travail d'un service (RTS)

B.1.1. La définition

Le régime de travail d'un service est fixé par écrit et s'exprime quant à :

- La répartition hebdomadaire des jours de travail
- La durée journalière de travail
- Le début et la fin du temps de travail journalier
- Les dispositions applicables en matière d'organisation des congés
- Les procédures d'autorisation des heures supplémentaires
- Dispositions particulières dans le cadre des régimes de travail dérogatoires prévus au point B.1.3.
- Autres dispositions particulières

Dans la mesure du possible, le RTS garantit pour chaque qualification donnée une répartition équitable des jours de travail et des heures de travail journalières entre les membres du personnel du service.

B.1.2. L'introduction ou le changement d'un régime de travail

L'introduction ou le changement d'un RTS se fait selon la procédure décrite ci-après. Jusqu'au terme de cette procédure, le RTS en vigueur restera applicable.

- Tant l'employeur, que la délégation du personnel, peuvent soumettre à l'autre partie une proposition pour l'introduction ou le changement du régime de travail et ce par écrit. En même temps la partie en question fera à l'autre partie une proposition de date pour une discussion de la proposition en question.
- En cas de désaccord entre les parties lors de cette discussion, la partie la plus diligente soumet une nouvelle proposition, différente de ce qui a été sa position initiale, par écrit à l'autre partie. En même temps l'employeur fait une proposition de date pour une discussion de cette nouvelle proposition.
- Si, à l'issue des propositions et consultations décrites ci-dessus, aucun accord n'est trouvé, la commission paritaire peut être saisie par la partie la plus diligente, afin d'émettre un avis de médiation entre les positions en présence.
- En cas de désaccord à l'issue de la médiation, mais au plus tôt le mois suivant la communication de l'avis de la Commission Paritaire, l'employeur prend les décisions nécessaires quant au régime de travail à appliquer.

A défaut d'une délégation du personnel, l'introduction ou le changement d'un régime de travail d'un service est discuté entre le personnel concerné et l'employeur en suivant la même procédure que celle décrite ci-dessus. Le personnel peut se faire assister par les syndicats signataires de la convention lors des discussions en question. Les employeurs peuvent se faire assister par les fédérations patronales signataires.

Lors de la phase de démarrage d'un nouveau service de son entreprise l'employeur fixera le régime de travail en suivant la procédure décrite ci-dessus, si le régime de travail diffère de ceux des autres services déjà en vigueur.

Lors de la phase de démarrage d'une nouvelle entreprise, l'employeur est libre de fixer le RTS au cours de la première année suivant le point B.1.1. sans devoir se soumettre à la procédure décrite ci-dessus. S'il s'agit d'une entreprise devant procéder à des élections d'une délégation du personnel, il devra déclencher la procédure décrite ci-dessus au moment de la mise en place de la délégation du personnel.

B.1.3. Les services à fluctuations considérables

Pour des services dont la nature de fonctionnement présente des fluctuations considérables pendant certaines périodes de l'année, l'employeur peut introduire des régimes de travail spécifiques pour certains mois de l'année dérogeant aux limites minimales et maximales des PRM inscrites au chapitre A.4. Toutes les autres dispositions conventionnelles doivent être respectées. De tels régimes peuvent être introduits pour les salariés des services suivants:

- a. services qui organisent des séjours de vacances d'une durée d'au moins 5 jours de calendrier et qui mettent en compte une compensation par heure de présence en séjour de vacances de plus de 60% d'une heure de travail;
- b. services de vacances ou services dont le fonctionnement se caractérise par une surcharge de travail significative pour les périodes des vacances scolaires;
- c. services à périodes de fermeture lors des vacances scolaires ou autres;
- d. autres services comportant une surcharge de travail conséquente pendant certains mois de l'année.

La commission paritaire peut élargir la liste des services mentionnés ci-dessus.

L'employeur communique annuellement pour contrôle de conformité le régime de travail dérogatoire à la Commission Paritaire. A cette fin, il transmet :

- a. le motif de la dérogation ;
- b. les mois de calendrier de régime de travail dérogatoire ;
- c. l'accord suivant la procédure inscrite au point f. du régime de travail adapté à la situation spécifique;
- d. le cas échéant l'accord quant à la fixation de congés collectifs suivant les dispositions légales en vigueur.

B.2. Le nombre maximal de jours de travail par an

Le régime de travail d'un service, ainsi que les plans de travail initiaux d'un salarié, doivent être élaborés de sorte à respecter le nombre maximal de jours de travail par an.

Le nombre de jours de travail maximal est obtenu en diminuant le nombre des jours de l'année du nombre des samedis et dimanches et du nombre de jours fériés légaux ne tombant pas sur un dimanche ou un samedi. Le nombre de jours de travail brut est calculé au tableau sous A.2.

Le nombre de jours travaillés ou chômés pour cause des événements suivants ne peut pas dépasser le seuil indiqué audit tableau :

- a. jours de travail effectifs (toutefois les jours où se tiennent des réunions exclusivement facultatives ne sont pas mis en compte) ;
- b. congé annuel de récréation ;
- c. jours fériés légaux qui tombent sur un dimanche ou un samedi ;
- d. quatre jours fériés d'usage ;
- e. congés légaux extraordinaires et les congés prévus par des lois spéciales ;
- f. congé de maladie, congé de maternité et congé d'accueil ;
- g. formation continue visé par la loi du 26 mars 1992 sur l'exercice et la revalorisation de certaines professions de santé et formation continue visé à l'article 30 alinéas 1 et 2 de la présente convention collective;
- h. congé social et congé pour raisons familiales ;
- i. jours de repos payés et congés compensatoires conventionnels.

Une tournée de travail s'étendant sur deux journées consécutives ne sera prise en considération que comme une unité en matière de décompte du nombre maximal de jours de travail par an.

Pour les salariés des points de vente et pour les concierges les dispositions en matière de jours de travail maximal par an ne sont pas applicables.

B.3. La limite supérieure du temps de travail journalier

La limite supérieure du temps de travail journalier est de 10 heures. Les parties conviennent de négocier la limite supérieure du temps de travail journalier de 12 heures à partir du moment de la mise en vigueur du règlement grand-ducal prévu par l'article 4 bis - alinéa (2) de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail.

B.4. Le repos ininterrompu hebdomadaire

Conformément à la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé et du RGD du 26 juillet 1966 pris en exécution de cette loi, chaque salarié a droit à un repos ininterrompu de 44 heures par semaine.

Les salariés qui n'ont pas pu jouir dudit repos, auront droit à un jour de congé supplémentaire pour chaque période entière de 8 semaines, successives ou non, pendant laquelle le repos ininterrompu de 44 heures par semaine n'est pas accordé. Toute modification législative à ce propos sera prise en considération.

Les réunions de service obligatoires sont prises en compte dans le cadre de l'application du repos ininterrompu de 44 heures par semaine, ce qui ne vaut pas pour la présence à des réunions de service d'un caractère facultatif.

B.5. L'établissement du plan de travail initial (PTI)

Chaque plan de travail initial doit être établi, sur base du régime de travail du service (RTS) et en respectant les périodes de référence mensuelles (PRM), pour au moins la durée d'un mois de calendrier et pour chaque salarié individuellement. Il est publié au plus tard 7 jours de calendrier avant son entrée en vigueur. Il indique pour toute la période de référence mensuelle:

1. les différents jours de travail du salarié (réunions de service obligatoires incluses)
2. l'heure de début de travail et l'heure de la fin de travail pour chaque jour de travail, ainsi que le cas échéant la durée d'une interruption de travail non-rémunérée ou rémunérée
3. la durée de travail de chaque jour de travail
4. les jours/heures de congé respectivement de compensation; la nature des congés;
5. le total des heures de travail du PTI (qui doit correspondre au total des heures fixées à la PRM)

Les desiderata des salariés doivent parvenir, par écrit et dûment signés, au responsable hiérarchique pour le 15 du mois précédant celui auquel ils se rapportent. Ces desiderata doivent être respectés dans la mesure du possible lors de l'élaboration définitive du PTI à moins que les besoins du service ou les desiderata d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent.

En ce qui concerne les congés prévisibles, comme certains congés extraordinaires (mariage ou déménagement), les congés éducation, les congés pour activité syndicale ou politique, les congés sportifs, les congés pour formation continue, les congés culturels ou toute autre forme de congé à caractère prévisible le salarié informe l'employeur, respectivement adresse sa demande à l'employeur, pour le 15 du mois précédant celui au cours duquel le congé est à prendre. Si le salarié peut démontrer qu'il n'a eu connaissance de l'événement en question qu'après le 15 du mois précédent, et qu'il a informé son employeur dans les 48 heures après qu'il ait eu lui-même l'information, aucune sanction n'est à appliquer.

Si le salarié omet d'informer son employeur à ce propos dans les délais indiqués, l'employeur émet un avertissement dès la première occurrence. En cas de récidive le dispositif de l'article 33 des CCT SAS s'applique.

Les congés de maladie prévisibles sont également à considérer dans ce contexte.

B.6. La modification du plan de travail initial

Après sa date de publication, le plan de travail initial pourra faire l'objet d'une ou de plusieurs modifications sur instruction écrite de la part de l'employeur, modifications devenues nécessaires pour garantir le bon fonctionnement des services. De cette modification du PTI résulte le plan de travail initial modifié (PTI modifié).

B.7. La modification du PTI en cas d'événements imprévisibles à large envergure

En cas de survenance d'événements imprévisibles à large envergure (cas de force majeure), la délégation du personnel et l'employeur peuvent à titre exceptionnel et pour la période de la survenance de l'événement convenir d'une application modifiée des dispositifs définis aux points A.4., B.1.1., B.5., C.1., C.2., C.3., C.5. et C.7. Les délégations du personnel pourront se faire assister par les syndicats signataires. A défaut d'une délégation du personnel, de tels accords peuvent être convenus entre l'employeur et les syndicats signataires.

C. LE TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

C.1. La définition des heures de travail supplémentaires

- a. Sont à considérer comme heures de travail supplémentaires les heures de travail effectivement prestées dépassant la durée de travail journalière prévue au PTI ou le cas échéant prévue au PTI modifié.

S'il s'agit d'un jour de travail où initialement aucune prestation de travail n'était prévue, il est entendu que toute la durée de travail effective est à considérer comme un dépassement journalier du PTI ou le cas échéant prévue au PTI modifié.

- b. Sont également à considérer comme heures supplémentaires, toutes heures réellement prestées dépassant la limite maximale fixée par le chapitre A.4.
- c. Sont également à considérer comme heures supplémentaires toutes heures prévues aux PTI qui dépassent le nombre d'heures de la durée de travail semi-nette annuelle prédéfinie de plus de vingt heures.

C.2. La majoration du temps de travail supplémentaire

Les heures de dépassement énumérées au chapitre C.1. sont majorées de 25% pour les ouvriers respectivement de 50% pour les employés privés et ce, si on procède au paiement immédiat de la majoration pour travail supplémentaire (cf. modalités chapitre C.8.)

La majoration s'élève à 50% aussi bien pour les ouvriers que pour les employés privés si elle est compensée par le biais du crédit "employeur" par du temps libre (cf. modalités chapitre C.7.)

Chaque heure supplémentaire ne peut donner lieu qu'à une seule majoration pour travail supplémentaire. Un décompte officiel des heures de travail supplémentaires est à remettre mensuellement au salarié.

C.3. Les dispositions dérogatoires

- a. un dépassement de la durée de travail journalière fixée au PTI ne donne pas lieu à une majoration pour travail supplémentaire journalier, si cette modification du plan de travail est communiquée au salarié plus de 120 heures (5 jours de calendrier) avant la survenance de l'événement en question ;
- b. s'il s'agit d'un jour de travail où initialement aucune prestation de travail n'était prévue, seules les quatre premières heures de travail donnent droit à une majoration;
- c. une modification du PTI opérée dans le cadre d'une demande de congé pour un des événements énumérés sous l'article 20 de la CCT SAS (congé social) ne donne pas lieu à une majoration. Cette dérogation se limite au demandeur du congé social.
- d. Pour les services caractérisés par une durée de travail à fluctuation journalière permanente à savoir les services de suivi en milieu ouvert, les services de soins ou d'aide à domicile ainsi que les services des soins palliatifs, le premier alinéa du chapitre C.1. et le chapitre C.5. s'appliquent de la façon suivante par la suite. La Commission Paritaire pourra élargir la liste des services mentionnés.

Le PTI est établi conformément aux dispositions ci-dessus sur base d'une répartition normale de la charge de travail prévisible. Par la suite le PTI, ou le cas échéant le PTI modifié en vertu de la disposition sub C.3.a., peut être adapté dans les limites suivantes sans entraîner une majoration quelconque:

- la durée de travail journalière peut être augmentée ou réduite d'une heure au maximum;
- quatre fois par mois au maximum cette modification peut toutefois atteindre une heure et demie ;

Tout solde des variations ainsi obtenues dépassant le PTI, ou le cas échéant le PTI modifié, de plus de 12 heures par mois, représente des heures supplémentaires majorables; tout solde des variations ainsi obtenues inférieur à "moins12" par rapport au PTI, ou le cas échéant au PTI modifié, est à annuler; toutes les autres variations du solde sont à ajouter ou à déduire de la durée de travail semi-nette annuelle résiduelle.

La comptabilisation du temps de travail se fera par tranches de 5 minutes.

La procédure d'adaptation du PTI peut être précisée au niveau du RTS.

- e. En ce qui concerne le travail presté lors d'interventions dans le cadre des services de permanence ou de permanence téléphonique: ne seront majorées que les périodes de travail d'intervention en permanence dépassant les 120 minutes au cours d'un mois.

C.4. Les modifications du PTI suite à des convenances personnelles

Les convenances personnelles d'un salarié ou entre salariés pendant l'application du PTI entraînent des modifications du PTI et sont soumises à l'accord préalable de l'employeur. Les principes à respecter et la procédure de la notification écrite des actions de convenances personnelles sont fixés au RTS.

Les heures de dépassements du PTI résultant de convenances personnelles d'un salarié ou entre salariés ne donnent droit à aucune majoration pour travail supplémentaire. De même elles ne sont pas prises en compte comme temps de travail supplémentaire à majorer dans le cadre du décompte de dépassement annuel.

Si le total des heures travaillées pour la période de référence est inférieur au PTI en raison de telles convenances personnelles, cette différence sera reportée sur les futures périodes de référence mensuelles afin d'être compensé dans le cadre de l'arrangement trouvé. De même elles ne sont pas annulées dans le cadre du décompte annuel.

C.5. Les heures de travail inférieures aux heures fixées au PTI

Si, pour des raisons imputables à l'action de l'employeur, le nombre d'heures fixées au PTI n'est pas atteint, la différence sera mise en compte comme temps de travail effectif. Toutefois, les dérogations du chapitre C.3. point d) sont applicables.

C.6. La procédure d'autorisation du travail supplémentaire

En ce qui concerne la procédure de l'instruction respectivement de l'autorisation écrite de l'employeur en relation avec la modification du PTI et de la prestation d'heures supplémentaires, l'employeur définira pour chaque salarié la personne ayant pouvoir de donner ces instructions respectivement autorisations, ainsi qu'un suppléant de cette personne. La procédure exacte y relative est à fixer dans le cadre du RTS.

C.7. La compensation par du temps libre

Un modèle de "crédits d'heures" est institué en vue de la compensation par du temps libre des heures supplémentaires et de leurs majorations. La moitié de chaque heure supplémentaire est versée dans un "crédit employeur". L'autre moitié est versée dans un "crédit salarié". Les majorations pour travail supplémentaire exprimées en temps de travail sont intégralement versées dans le "crédit employeur". Les deux crédits sont plafonnés chacun à 80 heures. Les heures dépassant le plafond seront payées lors du prochain décompte mensuel. L'état des crédits d'heures est porté à la connaissance du salarié à la fin de chaque mois.

En ce qui concerne le "crédit employeur", l'employeur décide de l'utilisation de ce crédit d'heures suivant les besoins du service en faisant bénéficier le salarié d'une compensation par du temps libre. Chaque année pour le 31 mars, l'employeur portera ce crédit d'heures à 40 heures ou moins en payant l'excédant.

L'utilisation de ce crédit pourra se faire selon les modalités suivantes: par demi-journées au moins pour le salarié travaillant selon un régime de travail de type "administratif" et par tournées de travail entières pour les autres régimes de travail. D'autres modalités restent néanmoins possibles en cas de commun accord avec le salarié.

Le salarié dispose du "crédit salarié". Si les besoins du service le permettent, le salarié bénéficiera à sa demande à la date convenue de la compensation par du temps libre. Les procédures de demandes et d'octroi sont identiques à celles en vigueur pour le congé annuel de récréation.

Pour le 31 décembre au plus tard le salarié est obligé de faire une demande pour la compensation avant le 31 mars de l'année suivante d'un volume d'heures qui est au moins égal au volume d'heures dépassant les 40 heures de crédit à la date du 31 décembre. Si le salarié ne formule pas de demande avant le 15 janvier, les heures de dépassement constatées au 31 décembre sont annulées. En cas de refus répétés de la part de l'employeur de demandes de compensation présentées en bonne et due forme par le salarié, l'employeur payera à la date du 31 mars l'excédent en question.

C.8. Le paiement

Par dérogation au régime de la compensation par du temps libre le salarié et l'employeur peuvent d'un commun accord procéder au payement immédiat, c'est-à-dire au prochain décompte mensuel, des heures supplémentaires et des majorations. Dans pareil cas, le supplément de majoration rémunérée des heures supplémentaires est de 50% pour l'employé privé et de 25% pour l'ouvrier.

La base de calcul pour les heures supplémentaires est le salaire horaire moyen obtenu en divisant le salaire brut mensuel par 173. Le salaire brut mensuel se compose de la rémunération de base avec le cas échéant la prime pour brevet de maîtrise et les primes de responsabilité.

Le principe général du paiement des heures supplémentaires et de ses majorations peut être arrêté au niveau du RTS pour l'ensemble des salariés d'un service.

D. LE SERVICE DE PERMANENCE

D.1. Les définitions

Un salarié en service de permanence est un salarié qui pendant une période déterminée est disponible pour se rendre au lieu de travail dans les trente minutes qui suivent l'appel en vue d'une prestation de service.

Un salarié en service de permanence téléphonique est un salarié qui pendant une période déterminée est disponible pour prendre en charge des appels téléphoniques professionnels sans obligation d'être disponible pour se rendre au lieu de travail.

Par tournée de permanence ou de permanence téléphonique on entend une durée de service de permanence ou de permanence téléphonique d'un maximum de 24 heures successives.

Les modalités de fonctionnement d'un service de permanence ou d'un service de permanence téléphonique sont fixées aux dispositions particulières du régime de travail de service (RTS).

Ne tombe pas sous le service de permanence le personnel astreint à un service de conciergerie et bénéficiant d'un logement de service. Les conditions de disponibilité de ce personnel sont réglées par contrat de travail.

À sa demande, le salarié ayant atteint l'âge de 45 ans peut être dispensé du service de permanence pour le cas où le service dispose d'un autre salarié ayant la qualification requise à l'exercice du service de permanence.

D.2. La compensation par du temps libre

Le salarié astreint à une tournée de service de permanence bénéficie d'une compensation d'une heure par tournée de permanence à intégrer dans le PTI.

Le salarié assurant une tournée de service de permanence téléphonique bénéficie d'une compensation d'une demi-heure par tournée de permanence à intégrer dans le PTI.

D.3. L'indemnité pécuniaire

Le salarié astreint au service de permanence a la possibilité d'opter par année entière pour le système de compensation financière. Dans pareil cas, la compensation par du temps libre n'est pas due. L'indemnité financière pour la disponibilité de permanence n'est pas considérée ni pour le calcul de l'allocation de fin d'année, ni pour le calcul des suppléments de nuit, de dimanche et de jours fériés.

L'indemnité financière pour le service de permanence est fixée de la façon suivante:

- Pour chaque permanence de nuit aux jours ouvrables (au maximum de 19.00 heures jusqu'à 07.00 heures): 25 LUF (indice 100);
- Pour chaque permanence de nuit aux samedis, dimanches et jours fériés (au maximum de 19.00 heures jusqu'à 07.00 heures): 50 LUF (indice 100); par nuit de samedi, dimanche et jour férié, il y a lieu d'entendre la nuit qui commence le samedi, le dimanche ou le jour férié);
- Pour chaque permanence de jour aux jours ouvrables (au maximum de 07.00 heures jusqu'à 19.00 heures): 25 LUF (indice 100);
- Pour chaque permanence de jour aux samedis, dimanches et jours fériés (au maximum de 07.00 heures jusqu'à 19.00 heures): 50 LUF (indice 100);

D.4. Le travail effectif au cours du service de permanence

Chaque intervention de prestation effective pendant le service de permanence est comptabilisé comme temps de travail. Cette comptabilisation se fera par tranches de dix minutes, y compris le temps de déplacement. Pour le service de permanence téléphonique la comptabilisation des interventions effectives se fera également par tranches de dix minutes. Toute tranche entamée est comptée en entier. En ce qui concerne les majorations, le dispositif du chapitre C.3.e. est applicable.

E. LES DISPOSITIONS FINALES

E.1. Les applications techniques

Si une relation contractuelle entre salarié et employeur débute en cours d'année, prend fin en cours d'année ou si la tâche est modifiée en cours d'année, il est dérogé aux dispositions des chapitres A.3. et A.4. de la façon suivante : les PRMM sont remplacées pour la durée du contrat de l'année en question par les PRM effectives, renseignées au tableau ci-après.

PRM effectives

Année	2000			2001		
	Travail	Férié	Solde	Travail	Férié	Solde
Janvier	168	0	168	184	8	176
Février	168	0	168	160	0	160
Mars	184	0	184	176	0	176
Avril	160	8	152	168	8	160
Mai	184	8	176	184	16	168
Juin	176	24	152	168	8	160
Juillet	168	0	168	176	0	176
Août	184	8	176	184	8	176
Septembre	168	0	168	160	0	160
Octobre	176	0	176	184	0	184
Novembre	176	8	168	176	8	168
Décembre	168	16	152	168	16	152
TOTAUX:	2080	72	2008	2088	72	2016

En fin de la relation contractuelle les soldes des "crédits d'heures employeurs" et des "crédits d'heures salariés", ainsi qu'une éventuelle différence entre la somme des PRM effectives et le travail effectif sont convertis en valeur monétaire.

Si le solde ainsi dégagé est positif, ce solde est bonifié au salarié. Si le solde ainsi dégagé est négatif, le salarié remboursera à l'employeur la somme déterminée.

E.2. Les dispositions en cas de maladie

- Conformément à l'article 35 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, le salarié, incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident, a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail. Ainsi l'indemnité pécuniaire de maladie est calculée par référence à la rémunération brute que le salarié aurait gagné en cas de continuation de travail pendant le congé de maladie. A cette fin, les heures de travail fixées au PTI sont prises en compte pour le décompte du temps de travail mensuel. Pour les périodes où il n'existe pas encore de PTI, 40 heures par semaine sont mises un compte pour un salarié engagé à temps plein. Par contre il est formellement reconnu que pour les périodes de travail prévues au PTI modifié et dépassant le PTI ni l'indemnité pécuniaire de maladie n'est due, ni aucune autre compensation.
- Conformément à l'article 11 de la loi du 22 avril 1966 sur le congé de récréation, si le salarié tombe malade de façon à ne pas pouvoir jouir de son congé de récréation, fixé par l'article 16 des CCT SAS, alors les jours de maladie, reconnus comme tels par certificat médical, ne sont pas à considérer comme jours de congé. Ils sont considérés par analogie aux périodes de travail sub E.2. alinéa 1.
- Si le salarié tombe malade pendant les périodes de temps libre prévu au chapitre C.7. de la présente (crédits employeur et crédits salarié), les périodes de maladie, reconnues comme telles par certificat médical, ne sont pas décomptées des crédits employeur ou salarié.
- Au cours des périodes de repos, au cours des jours fériés légaux et d'usage, au cours des jours fériés reportés, au cours des congés compensatoires pour jours fériés tombant sur un dimanche ou un jour chômé, ni l'indemnité pécuniaire de maladie n'est due, ni aucune autre compensation.

E.3. Les dispositions abrogatoires

- Les présentes dispositions portent exécution des articles 7 et 9 des Conventions Collectives de Travail pour le secteur d'aide et de soins et pour le secteur social signées en date du 17 juillet 1998 et des dispositions du chapitre B - article T1 des annexes H (EGCA) et des annexes I (EF) de ces mêmes conventions collectives de travail.
- L'avant-dernier alinéa de l'article 11 des CCT SAS Employés Privés et Ouvriers est remplacé par le texte suivant: "Au cas où un jour férié légal tombe sur un dimanche, les heures de travail effectuées au cours de cette journée donnent droit au salarié à un cumul des suppléments pour travail de jour férié légal (100%) et des suppléments pour travail de dimanche (70%)." - Si néanmoins le dispositif légal en la matière changeait, le nouveau dispositif en la matière serait à appliquer, à condition qu'il n'entraîne aucune perte de salaire pour les salariés pris dans leur ensemble.

E.4. La mise en vigueur

- Vu les délais et les problèmes techniques liés à la mise en vigueur du présent accord, et comme le présent accord s'intègre dans des conventions collectives de travail déclarées d'obligation générale, les parties conviennent que les dispositions du présent accord sont seulement applicables en cas de publication de l'obligation générale du présent accord, conformément à l'article 9 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail. Dans ce cas la mise en vigueur est fixée au premier du mois qui suit la dite publication, mais au plus tôt au premier juillet de l'année 2000.
- Les parties conviennent que le présent accord, à l'exception des dispositions E.3. et des annexes II et III, est à considérer comme un accord subordonné, tel qu'il est prévu par l'article 6, paragraphe (5), alinéa 2 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés, respectivement par l'article 4 - paragraphe 4 - alinéa 2 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie
- Dans ce contexte les parties conviennent expressément que cet accord est limité dans le temps à la période s'étendant de la date de mise en vigueur au 31 décembre 2000.

Une reconduction tacite au-delà du 31 décembre 2000 demeure possible, mais les fédérations patronales d'un côté, et les syndicats de l'autre côté, restent libres de résilier à tout moment le présent accord subordonné avec un préavis de trois mois donné dans les formes de la résiliation de la convention collective à laquelle le présent accord subordonné se réfère. Les fédérations patronales se réservent en particulier le droit de résilier le présent accord subordonné, avec le préavis en question et dans les formes décrites ci avant, dans le cas où le gouvernement luxembourgeois en venait à refixer sa position en matière d'accompagnement financier, tel qu'annoncé dans sa lettre en rapport du 3 avril 2000.

Les parties conviennent en outre qu'en cas de non-reconduction du présent accord subordonné, ou de résiliation formelle, un des deux dispositifs suivants est applicable au choix de chaque employeur: soit que la durée de travail normale ne pourra dépasser 8 heures par jour et 40 heures par semaine, soit que la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période de référence de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas 40 heures. Dans ce dernier cas l'employeur doit établir un plan d'organisation du travail selon les modalités prévues par la législation afférente en vigueur.

- Les parties conviennent qu'en vue de la préparation des négociations futures de conventions collectives de travail, ils feront des diligences auprès du gouvernement luxembourgeois en vue d'une définition préalable des conditions contextuelles de ces négociations.

Annexe I - Modalités transitoires

Dispositions particulières concernant l'introduction de l'organisation du temps de travail

Art. 1^{er}. Pour la période du 1^{er} juillet jusqu'au 31 décembre 2000 la durée de travail semi-nette à répartir sur les six périodes de planification restantes est déterminée sur base de la durée de travail semi-nette annuelle définie au chapitre A.2. déduction faite des heures de travail déjà prestées par le salarié durant la période du 1^{er} janvier 2000 jusqu'au 30 juin 2000. Mis à part le temps de travail effectif sont à considérer comme heures de travail déjà prestées: les congés légaux et extraordinaires, les congés compensatoires pour jours fériés tombant sur un dimanche ou un samedi, les jours fériés d'usage ou le cas échéant le congé compensatoire y relatif, les congés de maladie, de maternité et d'accueil, le congé pour formation continue visé par l'article 30 alinéas 1 et 2 des CCT SAS, le congé social et le congé pour raisons familiales.

Art. 2. Durant la période du 1^{er} juillet jusqu'au 31 décembre 2000 les chapitres A.4. et A.5. sont applicables par analogie. La somme des 6 PRM qui restent à fixer pour l'an 2000 doit correspondre au nombre d'heures défini à l'article 1^{er} de la présente annexe.

Art. 3. Si un salarié a travaillé durant le premier semestre de l'année 2000 régulièrement au dessus de la moyenne de 167 heures par mois, il peut être convenu d'un commun accord entre l'employeur et le salarié d'affecter une partie des heures prestées, sans application d'une majoration quelconque, aux crédits d'heures prévus au chapitre C.7. Ces heures ne seront alors pas retranchées de la durée de travail semi-nette dans le cadre du calcul décrit à l'article 1^{er}.

Art. 4. En cas d'une mise en vigueur postérieure au 1^{er} juillet 2000 les articles 1^{er} et 2 seront à appliquer en fonction de la date de mise en vigueur effective et le nombre de PRM qui restent à fixer pour l'an 2000 est réduit en rapport.

Art. 5. La Commission paritaire est à considérer comme compétente pour se prononcer quant aux difficultés de mise en pratique des présentes modalités transitoires.

Annexe II - Fondation Pescatore

Dispositions particulières pour les employés et ouvriers visés par les annexes K des conventions collectives de travail signées en date du 17 juillet 1998 (Fondation J.P. Pescatore)

Article unique. Les parties conviennent que les dispositions reprises aux annexes K des conventions collectives de travail signées en date du 17 juillet 1998 restent entièrement applicables et remplacent pour les salariés visés par lesdites annexes les chapitres A, B, C, D et E du présent accord complémentaire sur l'organisation du temps de travail.

Annexe III - Hospice Civil de Remich

Dispositions particulières pour les employés et ouvriers visés par les annexes J des conventions collectives de travail signées en date du 17 juillet 1998 (Hospice Civil de Remich)

Art. 1^{er}. Sur base d'un accord trouvé entre la délégation du personnel et l'employeur concernés, les parties signataires conviennent de modifier les annexes J des conventions collectives de travail signées en date du 17 juillet 1998 comme suit:

- A. Dispositions transitoires: texte inchangé.
- B. Dispositions particulières:

Les articles 1, 2 et 3 restent inchangés.

L'article 4 «Durée de travail», première section «Regelmässige Arbeitszeit» est abrogé. L'employeur s'engage à inclure une disposition analogue à celle du point 2 dans le cadre du RTS à mettre en place.

L'article 4 «Durée de travail», deuxième section «Normale Dienstzeiten» est abrogé.

Un nouvel article 4 ayant la teneur suivante est inséré:

«4. Horaires.

Par dérogation à l'article 10, premier alinéa de la Convention collective de travail, l'employeur peut fixer au niveau du Régime de travail du service et ce d'un commun accord avec la délégation du personnel, que le travail de dimanche commence à 6.00 heures le dimanche matin et prend fin à 6.00 heures le lundi.»

L'article 5 «Heures supplémentaires» est abrogé.

Un nouvel article 5 ayant la teneur suivante est inséré:

«5. La majoration du temps de travail supplémentaire.

Par dérogation à l'article C.2., premier alinéa de l'accord complémentaire «organisation du temps de travail», les heures supplémentaires sont majorées de 50% tant pour les ouvriers que pour les employés privés, même si on procède au paiement immédiat de la majoration pour travail supplémentaire.»

Art. 2. En tenant compte des modifications mentionnées à l'article 1^{er} et en traduisant tous les passages en français, les parties arrêtent le texte coordonné de l'annexe J comme suit:

Annexe J: Dispositions particulières et transitoires pour les employés privés tombant dans le champs d'application de la convention collective de travail pour ouvriers et employés de l'Hospice Civil de la Ville de Remich signée en date du 27.11.95, telles qu'elles ont été modifiées suite à l'accord complémentaire réglant l'organisation du temps de travail.

Conformément à l'article 3 de la Convention Collective de Travail pour Employés Privés du Secteur d'Aide et de Soins et du Secteur Social, la présente annexe, prévoyant des dispositions particulières, est applicable aux employés privés tombant au 31 décembre 1998 dans le champs d'application de la convention collective ci-dessus énoncée, dite ancienne convention collective.

A. Dispositions transitoires

1. L'allocation de fin d'année

Tous les salariés tombant dans le champ d'application de la présente annexe ont droit à une allocation de fin d'année évoluant de la manière suivante:

- point de départ en 1998: 50 % du traitement de base dû pour le mois de décembre 1998
- en 1999: 60 % du traitement de base dû pour le mois de décembre 1999
- en 2000: 75 % du traitement de base dû pour le mois de décembre 2000
- en 2001: 85 % du traitement de base dû pour le mois de décembre 2001
- à partir de 2002: 100 % du traitement de base dû pour le mois de décembre.

2. Le supplément pour travail de nuit

Les salariés tombant dans le champ d'application de la présente annexe ont droit à un supplément pour chaque heure de travail de nuit prestée de:

- point de départ en 1998: 20 %
- en 1999: 20 %
- à partir de 2000: 25 %

3. Les dispositions techniques pour le changement du régime

A partir du 1.1.99 les employés sont rénumérés au niveau précis correspondant au salaire qu'ils auraient touché au 1.1.99 selon les dispositions qui leur étaient applicables auparavant. Ce salaire est converti en points indiciaires SAS:

Est considéré comme salaire dans le contexte de l'alinéa précédent: le traitement suivant barème, avec le cas échéant l'allocation de famille, avec le cas échéant l'allocation de repas (moyenne de l'année 1998), avec le cas échéant la prime d'astreinte et toutes autres primes non reprises dans la présente convention collective de travail.

Puis à partir du mois suivant l'anniversaire du début fictif de l'ancienne carrière, ils sont classés dans leur nouvelle carrière au grade d'ancienneté immédiatement supérieur au salaire défini à l'alinéa précédent, si un tel grade d'ancienneté existe. Sinon l'ancienne rémunération exprimée en points indiciaires est maintenue.

Pour les employés ayant choisi cette option, les dispositions suivantes sont applicables en matière de «fin de carrière»

Si un employé a été en service à la date du 31 décembre 1998, il peut demander, un an après avoir atteint son niveau de salaire de fin de carrière, l'avantage individuel fin de carrière AIFC selon la formule suivante:

$$\begin{aligned}
 \text{NC} &= \text{nouvelle carrière} \\
 \text{AC} &= \text{ancienne carrière} \\
 \text{VPI} &= \text{valeur point indiciaire} \\
 \text{AIFC} &= (\text{allocation de famille fin de carrière exprimée en points SAS}) - (\text{forfait fin de carrière FFC}) \\
 &\quad (\text{rémunération annuelle fin de carrière NC})^* - (\text{rémunération annuelle fin de carrière AC})^* \\
 \text{FFC} &= \frac{\quad}{13} \quad : \quad 83,790
 \end{aligned}$$

* les rémunérations sont exprimées à la valeur 100 de l'indice.

Cet AIFC est uniquement dû si l'employé remplit les conditions pour l'obtention d'une allocation de famille, selon les dispositions afférentes en vigueur au 31 décembre 1998.

Si un employé est déjà au niveau fin de carrière, ou au-dessus du niveau fin de carrière, au moment de la mise en vigueur de la présente, l'AIFC se greffe sur le niveau fin de carrière du nouveau tableau.

Si toutefois une reconstruction 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.

B. Dispositions particulières

1. Les articles 11, 19 et 20 de l'ancienne convention collective sont abrogés.

2. Les suppléments pour travail de jour férié:

Les salariés tombant dans le champ d'application de la présente annexe ont droit à un supplément s'élevant pour chaque heure de travail de travail prestée:

- Un jour férié légal: à 200 %
- Un jour férié d'usage (4 jours par an au maximum): à 70 %

3. Période d'essai:

1. Les premiers deux mois suivant l'engagement d'un salarié sont à considérer comme période d'essai.
2. En cas d'engagement d'un salarié détenteur d'un CATP ou disposant d'une qualification supérieure la période d'essai est portée à 3 mois.

4. Horaires

Par dérogation à l'article 10, premier alinéa de la Convention collective de travail, l'employeur peut fixer au niveau du Régime de Travail du Service (RTS) et ce d'un commun accord avec la délégation du personnel, que le travail de dimanche commence à 6.00 heures le dimanche matin et prend fin à 6.00 heures le lundi.

5. La majoration du temps de travail supplémentaire

Par dérogation à l'article C.2. premier alinéa, les heures supplémentaires sont majorées de 50 % tant pour les ouvriers que pour les employés précisés, même si on procède au paiement immédiat de la majoration pour travail supplémentaire.

6. Masse d'habillement

L'employeur met à la disposition des employés les vêtements nécessaires. Il est obligé de procurer les vêtements de protection nécessaires.

Annexe IV - Remplaçants

Modalités d'application spécifiques relatives aux remplaçants sous contrat de travail à durée indéterminée

Partant du fait que les dotations de personnel doivent tenir compte notamment des congés de récréation annuels et conventionnels, des congés conventionnels pour formation professionnelle continue et d'un nombre d'heures estimé de congés de maladie, l'engagement de personnel occasionnel ne peut pas être une mesure pour équilibrer une dotation de personnel sous-évaluée.

Est à considérer comme personnel remplaçant sous contrat de travail à durée indéterminée à titre de remplaçante, le personnel engagé pour effectuer essentiellement des tâches de remplacement.

La durée de travail annuelle brute du personnel tombant sous le statut de remplaçante ne peut excéder 20% de la durée de travail annuelle brute de l'ensemble du personnel à remplacer.

La période de référence mensuelle d'une salariée engagée sous contrat de remplaçante n'excédant pas 16 heures par semaine, peut varier entre 0 heures et la limite maximale fixée sous A.4.

Un dépassement de la durée de travail journalière ne donne pas lieu à une majoration pour travail supplémentaire journalier, si cette modification du plan de travail est due à un remplacement pour congé de maladie, congé social ou autre absence non-planifiable et si elle est communiquée à la salariée plus de 24 heures avant la survenance de l'évènement en question.

Toutefois, la personne engagée à titre de remplaçante, peut décliner des demandes d'intervention supplémentaires non prévues au plan de travail initial pendant un maximum de 10 jours par an.

Le travail supplémentaire de toute remplaçante engagée sous contrat à durée indéterminée excédant 16 heures par semaine ainsi que le travail supplémentaire fourni dans le cadre d'une augmentation de tâche pendant une période déterminée, fixée par avenant au contrat de travail de 16 heures ou moins, est à traiter tel que défini sous C.

Règlement grand-ducal du 17 juillet 2000 portant déclaration d'obligation générale de l'accord complémentaire «organisation du temps de travail» en application de l'article 9 de la convention collective de travail pour ouvriers du secteur d'aide et de soins et du secteur social conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et les Fédérations patronales COPAS, EFJ, EGCA et EGIPA, d'autre part.

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

Vu l'article 9 de la loi du 12 juin 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. 1^{er}. L'accord complémentaire «organisation du temps de travail» conclu en application de l'article 9 de la convention collective de travail pour ouvriers du secteur d'aide et de soins et du secteur social signée entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et les Fédérations patronales COPAS, EFJ, EGCA et EGIPA, d'autre part est déclaré d'obligation générale pour l'ensemble des institutions des secteurs concernés reprises à l'alinéa 1 de l'article 2 de la convention collective de travail déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 24 février 1999 et à l'exception des institutions énumérées à l'alinéa 2 du même article.

Art. 2. Notre ministre du Travail et de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec l'accord complémentaire précité.

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,
François Biltgen

Palais de Luxembourg, le 17 juillet 2000.

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

ACCORD COMPLEMENTAIRE ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL
– régime général et régimes sectoriels –
en application de l'article 9 de la
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL POUR
OUVRIERS
DU SECTEUR D'AIDE ET DE SOINS ET DU SECTEUR SOCIAL
(en abrégé "CCT SAS") signée en date du 17 juillet 1998 et déclarée d'obligation générale
par règlement grand-ducal du 24 février 1999

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 sa présidente, le Docteur Carine Federspiel et son administrateur Monsieur Claude Pescatore, au nom et pour le compte de ses membres:

- 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 organismes 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;
- 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, 21 boulevard Pierre Dupong;
- l'asbl Fédération luxembourgeoise des Services Techniques pour le Handicap, ayant son siège à L-2718 Luxembourg, 25a, rue du Fort Wedell;
- la Fondation J. P. Pescatore, ayant son siège à L-2324 Luxembourg, 13, avenue Pescatore;
- ainsi que pour les organismes suivants regroupés au sein de l'asbl SENIORS - Secteur Communal, ayant son siège à L-1648 Luxembourg - 42, place Guillaume:
 - le Syndicat intercommunal ayant pour objet la construction, l'entretien et l'exploitation d'une maison de retraite régionale, ayant son siège social à L-9701 Clervaux;
 - l'Hospice civil de la Ville de Remich, ayant son siège social à L-5537 Remich ; 4, rue de l'Hospice.
- 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 et son directeur administratif Monsieur Yves Oestreicher;
- 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 son directeur administratif Monsieur Jeff Weitzel;
- 4. L'«Entente des Gestionnaires des Institutions pour Personnes Âgées 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 Monsieur Jean-Paul Tewes;

d'une part,

et les organisations syndicales suivantes:

1. LA CONFEDERATION SYNDICALE INDEPENDANTE DU LUXEMBOURG, Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGB-L), établie à Esch-sur-Azette, représentée:

- en ce qui concerne le Syndicat «Education et Sciences» par Mmes Marcelle JEMMING et Nicole JEMMING, M. Michel LEBLOND, Mme Danièle NIELES, M. Pierre SCHREINER, Mme Juliane WELSCHBILLIG;
- en ce qui concerne le Syndicat «Santé et Services sociaux» par M. Francis LERUTH, Mme Viviane LOSCHETTER, MM. Patrice PORTRON et André ROELTGEN;

2. LA CONFEDERATION LUXEMBOURGEOISE DES SYNDICATS CHRETIENS, Letzebuenger Chreschtliche Gewerkschaftsbond (LCGB), établie à Luxembourg, 11, rue du Commerce, représentée par Madame Viviane Goergen, secrétaire générale adjointe, et Monsieur Frank Strock, délégué du personnel.

d'autre part,

a été arrêté le présent accord complémentaire « ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL – régime général et régimes sectoriels», en application de l'article 9 de la CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL POUR OUVRIERS DU SECTEUR D'AIDE ET DE SOINS ET DU SECTEUR SOCIAL, signée en date du 17 juillet 1998 et déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 24 février 1999.

Les annexes I, II, III et IV font partie intégrante du présent accord.

Fait en dix exemplaires à Luxembourg, le 7 avril 2000

A. LA DURÉE DE TRAVAIL ET SA RÉPARTITION

A.1. La définition de la durée de travail

La durée hebdomadaire brute normale pour un salarié engagé à plein temps est de 40 heures.

Vu les conditions spécifiques de l'activité des établissements et de leurs services tombant sous le champ d'application de la présente convention collective de travail, les parties signataires conviennent que la durée de travail effective peut être différente de la durée de travail normale définie ci-dessus. A cette fin elles conviennent de répartir, conformément aux articles 9 des conventions collectives de travail prédéfinies, la durée de travail sur des périodes de référence mensuelles établies sur base d'une durée de travail annuelle structurée.

La commission paritaire procède chaque année aux calculs préconisés par les chapitres A 2, A 3 et A 4. Les valeurs se rapportant à l'année 2001 sont indiquées à titre indicatif.

A.2. La durée de travail semi-nette annuelle

La durée de travail semi-nette annuelle est obtenue par la multiplication du nombre de jours de l'année diminué du nombre des samedis et dimanches et du nombre de jours fériés légaux sauf ceux tombant sur un dimanche ou un samedi, avec la durée journalière de travail brute normale.

Année	2000	2001
Nombre de jours de calendrier	366	365
Nombre des samedis et dimanches	-106	- 104
Jours fériés légaux, sauf ceux tombant sur un dimanche ou un samedi	-9	- 9
Nombre de jours de travail maximal	251	252
Durée de travail journalière brute	8	8
Durée de travail semi-nette annuelle	2008	2016

Les parties signataires conviennent que les jours fériés légaux tombant sur un samedi ou un dimanche seront convertis en jours de congé compensatoire. La procédure de demande et d'octroi est identique à celle en matière de congé de récréation. Aucun supplément n'est dû en rapport avec ces jours; aucun report, ni aucune indemnité pécuniaire n'est due en cas de maladie.

A.3. La période de référence mensuelle moyenne (PRMM)

La période de référence moyenne (PRMM) est obtenue en divisant la durée de travail semi-nette annuelle par 12.

Année	2000	2001
Durée de travail annuelle semi-nette	2008	2016
Divisée par 12 mois	12	12
Période de référence mensuelle moyenne	167	168

A.4. Les périodes de référence mensuelles (PRM)

Les périodes de références mensuelles sont déterminées pour chaque salarié en baissant les périodes de référence mensuelles moyennes au maximum jusqu'à 20 % et en augmentant les périodes de référence mensuelles moyennes au maximum jusqu'à 20 %.

Année	2000	2001
PRMM	167	168
Limite maximale	201	202
Limite minimale	134	134

Elles sont à la base des régimes de travail de service (RTS) et pour chaque salarié des plans de travail initiaux (PTI) et des décomptes des heures de travail supplémentaires. Chacune des 12 périodes de référence mensuelles d'une année civile doit respecter les trois limites suivantes:

- la somme des heures des 12 PRM doit correspondre au nombre d'heures préalablement calculé de la durée de travail semi-nette annuelle.
- aucune PRM ne peut être inférieur au nombre d'heures de la limite minimale définie ci avant.
- aucune PRM ne peut dépasser le nombre d'heures de la limite maximale définie ci avant.

Pour le salarié ayant un contrat de travail à temps partiel, ces limites sont à adapter proportionnellement à la durée de travail fixée au contrat de travail.

Sur une année les PRM doivent refléter la durée de travail semi-nette annuelle prédéfinie. Toutefois, une fourchette de 20 heures est admise dans le cadre du dépassement du nombre d'heures de la durée de travail semi-nette annuelle prédéfinie. Un maximum de 20 heures non-prestées peuvent être reportées et ne seront donc pas annulées. Pour le salarié travaillant à temps partiel la fourchette n'est pas réduite au prorata de sa tâche.

A.5. Le plan de travail initial (PTI)

Sur base du régime de travail d'un service le plan de travail initial (PTI) de chaque salarié détermine la répartition de son travail sur le mois. La somme des heures des 12 périodes de référence mensuelles doit correspondre au nombre d'heures préalablement calculé de la durée de travail semi-nette annuelle.

B. LA PLANIFICATION

B.1. Le régime de travail d'un service (RTS)

B.1.1. La définition

Le régime de travail d'un service est fixé par écrit et s'exprime quant à :

- La répartition hebdomadaire des jours de travail
- La durée journalière de travail
- Le début et la fin du temps de travail journalier
- Les dispositions applicables en matière d'organisation des congés
- Les procédures d'autorisation des heures supplémentaires
- Dispositions particulières dans le cadre des régimes de travail dérogatoires prévus au point B.1.3.
- Autres dispositions particulières

Dans la mesure du possible, le RTS garantit pour chaque qualification donnée une répartition équitable des jours de travail et des heures de travail journalières entre les membres du personnel du service.

B.1.2. L'introduction ou le changement d'un régime de travail

L'introduction ou le changement d'un RTS se fait selon la procédure décrite ci-après. Jusqu'au terme de cette procédure, le RTS en vigueur restera applicable.

- a. Tant l'employeur, que la délégation du personnel, peuvent soumettre à l'autre partie une proposition pour l'introduction ou le changement du régime de travail et ce par écrit. En même temps la partie en question fera à l'autre partie une proposition de date pour une discussion de la proposition en question.
- b. En cas de désaccord entre les parties lors de cette discussion, la partie la plus diligente soumet une nouvelle proposition, différente de ce qui a été sa position initiale, par écrit à l'autre partie. En même temps l'employeur fait une proposition de date pour une discussion de cette nouvelle proposition.
- c. Si, à l'issue des propositions et consultations décrites ci-dessus, aucun accord n'est trouvé, la commission paritaire peut être saisie par la partie la plus diligente, afin d'émettre un avis de médiation entre les positions en présence.
- d. En cas de désaccord à l'issue de la médiation, mais au plus tôt le mois suivant la communication de l'avis de la Commission Paritaire, l'employeur prend les décisions nécessaires quant au régime de travail à appliquer.

A défaut d'une délégation du personnel, l'introduction ou le changement d'un régime de travail d'un service est discuté entre le personnel concerné et l'employeur en suivant la même procédure que celle décrite ci-dessus. Le personnel peut se faire assister par les syndicats signataires de la convention lors des discussions en question. Les employeurs peuvent se faire assister par les fédérations patronales signataires.

Lors de la phase de démarrage d'un nouveau service de son entreprise l'employeur fixera le régime de travail en suivant la procédure décrite ci-dessus, si le régime de travail diffère de ceux des autres services déjà en vigueur.

Lors de la phase de démarrage d'une nouvelle entreprise, l'employeur est libre de fixer le RTS au cours de la première année suivant le point B.1.1. sans devoir se soumettre à la procédure décrite ci-dessus. S'il s'agit d'une entreprise devant procéder à des élections d'une délégation du personnel, il devra déclencher la procédure décrite ci-dessus au moment de la mise en place de la délégation du personnel.

B.1.3. Les services à fluctuations considérables

Pour des services dont la nature de fonctionnement présente des fluctuations considérables pendant certaines périodes de l'année, l'employeur peut introduire des régimes de travail spécifiques pour certains mois de l'année dérogeant aux limites minimales et maximales des PRM inscrites au chapitre A.4. Toutes les autres dispositions conventionnelles doivent être respectées. De tels régimes peuvent être introduits pour les salariés des services suivants:

- a. services qui organisent des séjours de vacances d'une durée d'au moins 5 jours de calendrier et qui mettent en compte une compensation par heure de présence en séjour de vacances de plus de 60% d'une heure de travail;
- b. services de vacances ou services dont le fonctionnement se caractérise par une surcharge de travail significative pour les périodes des vacances scolaires;
- c. services à périodes de fermeture lors des vacances scolaires ou autres;
- d. autres services comportant une surcharge de travail conséquente pendant certains mois de l'année.

La commission paritaire peut élargir la liste des services mentionnés ci-dessus.

L'employeur communique annuellement pour contrôle de conformité le régime de travail dérogatoire à la Commission Paritaire. A cette fin, il transmet :

- a. le motif de la dérogation ;
- b. les mois de calendrier de régime de travail dérogatoire ;
- c. l'accord suivant la procédure inscrite au point f. du régime de travail adapté à la situation spécifique;
- d. le cas échéant l'accord quant à la fixation de congés collectifs suivant les dispositions légales en vigueur.

B.2. Le nombre maximal de jours de travail par an

Le régime de travail d'un service, ainsi que les plans de travail initiaux d'un salarié, doivent être élaborés de sorte à respecter le nombre maximal de jours de travail par an.

Le nombre de jours de travail maximal est obtenu en diminuant le nombre des jours de l'année du nombre des samedis et dimanches et du nombre de jours fériés légaux ne tombant pas sur un dimanche ou un samedi. Le nombre de jours de travail brut est calculé au tableau sous A.2.

Le nombre de jours travaillés ou chômés pour cause des événements suivants ne peut pas dépasser le seuil indiqué audit tableau :

- a. jours de travail effectifs (toutefois les jours où se tiennent des réunions exclusivement facultatives ne sont pas mis en compte) ;
- b. congé annuel de récréation ;
- c. jours fériés légaux qui tombent sur un dimanche ou un samedi ;
- d. quatre jours fériés d'usage ;
- e. congés légaux extraordinaires et les congés prévus par des lois spéciales ;
- f. congé de maladie, congé de maternité et congé d'accueil ;
- g. formation continue visé par la loi du 26 mars 1992 sur l'exercice et la revalorisation de certaines professions de santé et formation continue visé à l'article 30 alinéas 1 et 2 de la présente convention collective;
- h. congé social et congé pour raisons familiales ;
- i. jours de repos payés et congés compensatoires conventionnels.

Une tournée de travail s'étendant sur deux journées consécutives ne sera prise en considération que comme une unité en matière de décompte du nombre maximal de jours de travail par an.

Pour les salariés des points de vente et pour les concierges les dispositions en matière de jours de travail maximal par an ne sont pas applicables.

B.3. La limite supérieure du temps de travail journalier

La limite supérieure du temps de travail journalier est de 10 heures. Les parties conviennent de négocier la limite supérieure du temps de travail journalier de 12 heures à partir du moment de la mise en vigueur du règlement grand-ducal prévu par l'article 4 bis - alinéa (2) de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail.

B.4. Le repos ininterrompu hebdomadaire

Conformément à la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé et du RGD du 26 juillet 1966 pris en exécution de cette loi, chaque salarié a droit à un repos ininterrompu de 44 heures par semaine.

Les salariés qui n'ont pas pu jouir dudit repos, auront droit à un jour de congé supplémentaire pour chaque période entière de 8 semaines, successives ou non, pendant laquelle le repos ininterrompu de 44 heures par semaine n'est pas accordé. Toute modification législative à ce propos sera prise en considération.

Les réunions de service obligatoires sont prises en compte dans le cadre de l'application du repos ininterrompu de 44 heures par semaine, ce qui ne vaut pas pour la présence à des réunions de service d'un caractère facultatif.

B.5. L'établissement du plan de travail initial (PTI)

Chaque plan de travail initial doit être établi, sur base du régime de travail du service (RTS) et en respectant les périodes de référence mensuelles (PRM), pour au moins la durée d'un mois de calendrier et pour chaque salarié individuellement. Il est publié au plus tard 7 jours de calendrier avant son entrée en vigueur. Il indique pour toute la période de référence mensuelle:

1. les différents jours de travail du salarié (réunions de service obligatoires incluses)
2. l'heure de début de travail et l'heure de la fin de travail pour chaque jour de travail, ainsi que le cas échéant la durée d'une interruption de travail non-rémunérée ou rémunérée
3. la durée de travail de chaque jour de travail
4. les jours/heures de congé respectivement de compensation; la nature des congés;
5. le total des heures de travail du PTI (qui doit correspondre au total des heures fixées à la PRM)

Les desiderata des salariés doivent parvenir, par écrit et dûment signés, au responsable hiérarchique pour le 15 du mois précédant celui auquel ils se rapportent. Ces desiderata doivent être respectés dans la mesure du possible lors de l'élaboration définitive du PTI à moins que les besoins du service ou les desiderata d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent.

En ce qui concerne les congés prévisibles, comme certains congés extraordinaires (mariage ou déménagement), les congés éducation, les congés pour activité syndicale ou politique, les congés sportifs, les congés pour formation continue, les congés culturels ou toute autre forme de congé à caractère prévisible le salarié informe l'employeur, respectivement adresse sa demande à l'employeur, pour le 15 du mois précédant celui au cours duquel le congé est à prendre. Si le salarié peut démontrer qu'il n'a eu connaissance de l'événement en question qu'après le 15 du mois précédent, et qu'il a informé son employeur dans les 48 heures après qu'il ait eu lui-même l'information, aucune sanction n'est à appliquer.

Si le salarié omet d'informer son employeur à ce propos dans les délais indiqués, l'employeur émet un avertissement dès la première occurrence. En cas de récurrence le dispositif de l'article 33 des CCT SAS s'applique.

Les congés de maladie prévisibles sont également à considérer dans ce contexte.

B.6. La modification du plan de travail initial

Après sa date de publication, le plan de travail initial pourra faire l'objet d'une ou de plusieurs modifications sur instruction écrite de la part de l'employeur, modifications devenues nécessaires pour garantir le bon fonctionnement des services. De cette modification du PTI résulte le plan de travail initial modifié (PTI modifié).

B.7. La modification du PTI en cas d'événements imprévisibles à large envergure

En cas de survenance d'événements imprévisibles à large envergure (cas de force majeure), la délégation du personnel et l'employeur peuvent à titre exceptionnel et pour la période de la survenance de l'événement convenir d'une application modifiée des dispositifs définis aux points A.4., B.1.1., B.5., C.1., C.2., C.3., C.5. et C.7. Les délégations du personnel pourront se faire assister par les syndicats signataires. A défaut d'une délégation du personnel, de tels accords peuvent être convenus entre l'employeur et les syndicats signataires.

C. LE TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

C.1. La définition des heures de travail supplémentaires

- a. Sont à considérer comme heures de travail supplémentaires les heures de travail effectivement prestées dépassant la durée de travail journalière prévue au PTI ou le cas échéant prévue au PTI modifié.

S'il s'agit d'un jour de travail où initialement aucune prestation de travail n'était prévue, il est entendu que toute la durée de travail effective est à considérer comme un dépassement journalier du PTI ou le cas échéant prévue au PTI modifié.

- b. Sont également à considérer comme heures supplémentaires, toutes heures réellement prestées dépassant la limite maximale fixée par le chapitre A.4.
- c. Sont également à considérer comme heures supplémentaires toutes heures prévues aux PTI qui dépassent le nombre d'heures de la durée de travail semi-nette annuelle prédéfinie de plus de vingt heures.

C.2. La majoration du temps de travail supplémentaire

Les heures de dépassement énumérées au chapitre C.1. sont majorées de 25% pour les ouvriers respectivement de 50% pour les employés privés et ce, si on procède au paiement immédiat de la majoration pour travail supplémentaire (cf. modalités chapitre C.8.)

La majoration s'élève à 50% aussi bien pour les ouvriers que pour les employés privés si elle est compensée par le biais du crédit "employeur" par du temps libre (cf. modalités chapitre C.7.)

Chaque heure supplémentaire ne peut donner lieu qu'à une seule majoration pour travail supplémentaire. Un décompte officiel des heures de travail supplémentaires est à remettre mensuellement au salarié.

C.3. Les dispositions dérogatoires

- a. un dépassement de la durée de travail journalière fixée au PTI ne donne pas lieu à une majoration pour travail supplémentaire journalier, si cette modification du plan de travail est communiquée au salarié plus de 120 heures (5 jours de calendrier) avant la survenance de l'événement en question ;
- b. s'il s'agit d'un jour de travail où initialement aucune prestation de travail n'était prévue, seules les quatre premières heures de travail donnent droit à une majoration;
- c. une modification du PTI opérée dans le cadre d'une demande de congé pour un des événements énumérés sous l'article 20 de la CCT SAS (congé social) ne donne pas lieu à une majoration. Cette dérogation se limite au demandeur du congé social.
- d. Pour les services caractérisés par une durée de travail à fluctuation journalière permanente à savoir les services de suivi en milieu ouvert, les services de soins ou d'aide à domicile ainsi que les services des soins palliatifs, le premier alinéa du chapitre C.1. et le chapitre C.5. s'appliquent de la façon suivante par la suite. La Commission Paritaire pourra élargir la liste des services mentionnés.

Le PTI est établi conformément aux dispositions ci-dessus sur base d'une répartition normale de la charge de travail prévisible. Par la suite le PTI, ou le cas échéant le PTI modifié en vertu de la disposition sub C.3.a., peut être adapté dans les limites suivantes sans entraîner une majoration quelconque:

- la durée de travail journalière peut être augmentée ou réduite d'une heure au maximum;
- quatre fois par mois au maximum cette modification peut toutefois atteindre une heure et demie ;

Tout solde des variations ainsi obtenues dépassant le PTI, ou le cas échéant le PTI modifié, de plus de 12 heures par mois, représente des heures supplémentaires majorables; tout solde des variations ainsi obtenues inférieur à "moins12" par rapport au PTI, ou le cas échéant au PTI modifié, est à annuler; toutes les autres variations du solde sont à ajouter ou à déduire de la durée de travail semi-nette annuelle résiduelle.

La comptabilisation du temps de travail se fera par tranches de 5 minutes.

La procédure d'adaptation du PTI peut être précisée au niveau du RTS.

- e. En ce qui concerne le travail presté lors d'interventions dans le cadre des services de permanence ou de permanence téléphonique: ne seront majorées que les périodes de travail d'intervention en permanence dépassant les 120 minutes au cours d'un mois.

C.4. Les modifications du PTI suite à des convenances personnelles

Les convenances personnelles d'un salarié ou entre salariés pendant l'application du PTI entraînent des modifications du PTI et sont soumises à l'accord préalable de l'employeur. Les principes à respecter et la procédure de la notification écrite des actions de convenances personnelles sont fixés au RTS.

Les heures de dépassements du PTI résultant de convenances personnelles d'un salarié ou entre salariés ne donnent droit à aucune majoration pour travail supplémentaire. De même elles ne sont pas prises en compte comme temps de travail supplémentaire à majorer dans le cadre du décompte de dépassement annuel.

Si le total des heures travaillées pour la période de référence est inférieur au PTI en raison de telles convenances personnelles, cette différence sera reportée sur les futures périodes de référence mensuelles afin d'être compensé dans le cadre de l'arrangement trouvé. De même elles ne sont pas annulées dans le cadre du décompte annuel.

C.5. Les heures de travail inférieures aux heures fixées au PTI

Si, pour des raisons imputables à l'action de l'employeur, le nombre d'heures fixées au PTI n'est pas atteint, la différence sera mise en compte comme temps de travail effectif. Toutefois, les dérogations du chapitre C.3. point d) sont applicables.

C.6. La procédure d'autorisation du travail supplémentaire

En ce qui concerne la procédure de l'instruction respectivement de l'autorisation écrite de l'employeur en relation avec la modification du PTI et de la prestation d'heures supplémentaires, l'employeur définira pour chaque salarié la personne ayant pouvoir de donner ces instructions respectivement autorisations, ainsi qu'un suppléant de cette personne. La procédure exacte y relative est à fixer dans le cadre du RTS.

C.7. La compensation par du temps libre

Un modèle de “crédits d’heures” est institué en vue de la compensation par du temps libre des heures supplémentaires et de leurs majorations. La moitié de chaque heure supplémentaire est versée dans un “crédit employeur”. L’autre moitié est versée dans un “crédit salarié”. Les majorations pour travail supplémentaire exprimées en temps de travail sont intégralement versées dans le “crédit employeur”. Les deux crédits sont plafonnés chacun à 80 heures. Les heures dépassant le plafond seront payées lors du prochain décompte mensuel. L’état des crédits d’heures est porté à la connaissance du salarié à la fin de chaque mois.

En ce qui concerne le “crédit employeur”, l’employeur décide de l’utilisation de ce crédit d’heures suivant les besoins du service en faisant bénéficier le salarié d’une compensation par du temps libre. Chaque année pour le 31 mars, l’employeur portera ce crédit d’heures à 40 heures ou moins en payant l’excédant.

L’utilisation de ce crédit pourra se faire selon les modalités suivantes: par demi-journées au moins pour le salarié travaillant selon un régime de travail de type "administratif" et par tournées de travail entières pour les autres régimes de travail. D’autres modalités restent néanmoins possibles en cas de commun accord avec le salarié.

Le salarié dispose du "crédit salarié". Si les besoins du service le permettent, le salarié bénéficiera à sa demande à la date convenue de la compensation par du temps libre. Les procédures de demandes et d’octroi sont identiques à celles en vigueur pour le congé annuel de récréation.

Pour le 31 décembre au plus tard le salarié est obligé de faire une demande pour la compensation avant le 31 mars de l’année suivante d’un volume d’heures qui est au moins égal au volume d’heures dépassant les 40 heures de crédit à la date du 31 décembre. Si le salarié ne formule pas de demande avant le 15 janvier, les heures de dépassement constatées au 31 décembre sont annulées. En cas de refus répétés de la part de l’employeur de demandes de compensation présentées en bonne et due forme par le salarié, l’employeur payera à la date du 31 mars l’excédent en question.

C.8. Le paiement

Par dérogation au régime de la compensation par du temps libre le salarié et l’employeur peuvent d’un commun accord procéder au paiement immédiat, c’est-à-dire au prochain décompte mensuel, des heures supplémentaires et des majorations. Dans pareil cas, le supplément de majoration rémunérée des heures supplémentaires est de 50% pour l’employé privé et de 25% pour l’ouvrier.

La base de calcul pour les heures supplémentaires est le salaire horaire moyen obtenu en divisant le salaire brut mensuel par 173. Le salaire brut mensuel se compose de la rémunération de base avec le cas échéant la prime pour brevet de maîtrise et les primes de responsabilité.

Le principe général du paiement des heures supplémentaires et de ses majorations peut être arrêté au niveau du RTS pour l’ensemble des salariés d’un service.

D. LE SERVICE DE PERMANENCE

D.1. Les définitions

Un salarié en service de permanence est un salarié qui pendant une période déterminée est disponible pour se rendre au lieu de travail dans les trente minutes qui suivent l’appel en vue d’une prestation de service.

Un salarié en service de permanence téléphonique est un salarié qui pendant une période déterminée est disponible pour prendre en charge des appels téléphoniques professionnels sans obligation d’être disponible pour se rendre au lieu de travail.

Par tournée de permanence ou de permanence téléphonique on entend une durée de service de permanence ou de permanence téléphonique d’un maximum de 24 heures successives.

Les modalités de fonctionnement d’un service de permanence ou d’un service de permanence téléphonique sont fixées aux dispositions particulières du régime de travail de service (RTS).

Ne tombe pas sous le service de permanence le personnel astreint à un service de conciergerie et bénéficiant d’un logement de service. Les conditions de disponibilité de ce personnel sont réglées par contrat de travail.

À sa demande, le salarié ayant atteint l’âge de 45 ans peut être dispensé du service de permanence pour le cas où le service dispose d’un autre salarié ayant la qualification requise à l’exercice du service de permanence.

D.2. La compensation par du temps libre

Le salarié astreint à une tournée de service de permanence bénéficie d’une compensation d’une heure par tournée de permanence à intégrer dans le PTI.

Le salarié assurant une tournée de service de permanence téléphonique bénéficie d’une compensation d’une demi-heure par tournée de permanence à intégrer dans le PTI.

D.3. L’indemnité pécuniaire

Le salarié astreint au service de permanence a la possibilité d’opter par année entière pour le système de compensation financière. Dans pareil cas, la compensation par du temps libre n’est pas due. L’indemnité financière pour la disponibilité de permanence n’est pas considérée ni pour le calcul de l’allocation de fin d’année, ni pour le calcul des suppléments de nuit, de dimanche et de jours fériés.

L'indemnité financière pour le service de permanence est fixée de la façon suivante:

- Pour chaque permanence de nuit aux jours ouvrables (au maximum de 19.00 heures jusqu'à 07.00 heures): 25 LUF (indice 100);
- Pour chaque permanence de nuit aux samedis, dimanches et jours fériés (au maximum de 19.00 heures jusqu'à 07.00 heures): 50 LUF (indice 100); par nuit de samedi, dimanche et jour férié, il y a lieu d'entendre la nuit qui commence le samedi, le dimanche ou le jour férié);
- Pour chaque permanence de jour aux jours ouvrables (au maximum de 07.00 heures jusqu'à 19.00 heures): 25 LUF (indice 100);
- Pour chaque permanence de jour aux samedis, dimanches et jours fériés (au maximum de 07.00 heures jusqu'à 19.00 heures): 50 LUF (indice 100);

D.4. Le travail effectif au cours du service de permanence

Chaque intervention de prestation effective pendant le service de permanence est comptabilisé comme temps de travail. Cette comptabilisation se fera par tranches de dix minutes, y compris le temps de déplacement. Pour le service de permanence téléphonique la comptabilisation des interventions effectives se fera également par tranches de dix minutes. Toute tranche entamée est comptée en entier. En ce qui concerne les majorations, le dispositif du chapitre C.3.e. est applicable.

E. LES DISPOSITIONS FINALES

E.1. Les applications techniques

Si une relation contractuelle entre salarié et employeur débute en cours d'année, prend fin en cours d'année ou si la tâche est modifiée en cours d'année, il est dérogé aux dispositions des chapitres A.3. et A.4. de la façon suivante : les PRMM sont remplacées pour la durée du contrat de l'année en question par les PRM effectives, renseignées au tableau ci-après.

PRM effectives

Année	2000			2001		
	Travail	Férié	Solde	Travail	Férié	Solde
Janvier	168	0	168	184	8	176
Février	168	0	168	160	0	160
Mars	184	0	184	176	0	176
Avril	160	8	152	168	8	160
Mai	184	8	176	184	16	168
Juin	176	24	152	168	8	160
Juillet	168	0	168	176	0	176
Août	184	8	176	184	8	176
Septembre	168	0	168	160	0	160
Octobre	176	0	176	184	0	184
Novembre	176	8	168	176	8	168
Décembre	168	16	152	168	16	152
TOTAUX:	2080	72	2008	2088	72	2016

En fin de la relation contractuelle les soldes des "crédits d'heures employeurs" et des "crédits d'heures salariés", ainsi qu'une éventuelle différence entre la somme des PRM effectives et le travail effectif sont convertis en valeur monétaire.

Si le solde ainsi dégagé est positif, ce solde est bonifié au salarié. Si le solde ainsi dégagé est négatif, le salarié remboursera à l'employeur la somme déterminée.

E.2. Les dispositions en cas de maladie

1. Conformément à l'article 35 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, le salarié, incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident, a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail. Ainsi l'indemnité pécuniaire de maladie est calculée par référence à la rémunération brute que le salarié aurait gagné en cas de continuation de travail pendant le congé de maladie. A cette fin, les heures de travail fixées au PTI sont prises en compte pour le décompte du temps de travail mensuel. Pour les périodes où il n'existe pas encore de PTI, 40 heures par semaine sont mises un compte pour un salarié engagé à temps plein. Par contre il est formellement reconnu que pour les périodes de travail prévues au PTI modifié et dépassant le PTI ni l'indemnité pécuniaire de maladie n'est due, ni aucune autre compensation.
2. Conformément à l'article 11 de la loi du 22 avril 1966 sur le congé de récréation, si le salarié tombe malade de façon à ne pas pouvoir jouir de son congé de récréation, fixé par l'article 16 des CCT SAS, alors les jours de maladie, reconnus comme tels par certificat médical, ne sont pas à considérer comme jours de congé. Ils sont considérés par analogie aux périodes de travail sub E.2. alinéa 1.
3. Si le salarié tombe malade pendant les périodes de temps libre prévu au chapitre C.7. de la présente (crédits employeur et crédits salarié), les périodes de maladie, reconnues comme telles par certificat médical, ne sont pas décomptées des crédits employeur ou salarié.
4. Au cours des périodes de repos, au cours des jours fériés légaux et d'usage, au cours des jours fériés reportés, au cours des congés compensatoires pour jours fériés tombant sur un dimanche ou un jour chômé, ni l'indemnité pécuniaire de maladie n'est due, ni aucune autre compensation.

E.3. Les dispositions abrogatoires

1. Les présentes dispositions portent exécution des articles 7 et 9 des Conventions Collectives de Travail pour le secteur d'aide et de soins et pour le secteur social signées en date du 17 juillet 1998 et des dispositions du chapitre B - article T1 des annexes H (EGCA) et des annexes I (EFJ) de ces mêmes conventions collectives de travail.
2. L'avant-dernier alinéa de l'article 11 des CCT SAS Employés Privés et Ouvriers est remplacé par le texte suivant: "Au cas où un jour férié légal tombe sur un dimanche, les heures de travail effectuées au cours de cette journée donnent droit au salarié à un cumul des suppléments pour travail de jour férié légal (100%) et des suppléments pour travail de dimanche (70%)." - Si néanmoins le dispositif légal en la matière changeait, le nouveau dispositif en la matière serait à appliquer, à condition qu'il n'entraîne aucune perte de salaire pour les salariés pris dans leur ensemble.

E.4. La mise en vigueur

- Vu les délais et les problèmes techniques liés à la mise en vigueur du présent accord, et comme le présent accord s'intègre dans des conventions collectives de travail déclarées d'obligation générale, les parties conviennent que les dispositions du présent accord sont seulement applicables en cas de publication de l'obligation générale du présent accord, conformément à l'article 9 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail. Dans ce cas la mise en vigueur est fixée au premier du mois qui suit la dite publication, mais au plus tôt au premier juillet de l'année 2000.
- Les parties conviennent que le présent accord, à l'exception des dispositions E.3. et des annexes II et III, est à considérer comme un accord subordonné, tel qu'il est prévu par l'article 6, paragraphe (5), alinéa 2 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés, respectivement par l'article 4 - paragraphe 4 - alinéa 2 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie
- Dans ce contexte les parties conviennent expressément que cet accord est limité dans le temps à la période s'étendant de la date de mise en vigueur au 31 décembre 2000.

Une reconduction tacite au-delà du 31 décembre 2000 demeure possible, mais les fédérations patronales d'un côté, et les syndicats de l'autre côté, restent libres de résilier à tout moment le présent accord subordonné avec un préavis de trois mois donné dans les formes de la résiliation de la convention collective à laquelle le présent accord subordonné se réfère. Les fédérations patronales se réservent en particulier le droit de résilier le présent accord subordonné, avec le préavis en question et dans les formes décrites ci avant, dans le cas où le gouvernement luxembourgeois en venait à refixer sa position en matière d'accompagnement financier, tel qu'annoncé dans sa lettre en rapport du 3 avril 2000.

Les parties conviennent en outre qu'en cas de non-reconduction du présent accord subordonné, ou de résiliation formelle, un des deux dispositifs suivants est applicable au choix de chaque employeur: soit que la durée de travail normale ne pourra dépasser 8 heures par jour et 40 heures par semaine, soit que la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période de référence de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas 40 heures. Dans ce dernier cas l'employeur doit établir un plan d'organisation du travail selon les modalités prévues par la législation afférente en vigueur.

- Les parties conviennent qu'en vue de la préparation des négociations futures de conventions collectives de travail, ils feront des diligences auprès du gouvernement luxembourgeois en vue d'une définition préalable des conditions contextuelles de ces négociations.

Annexe I - Modalités transitoires

Dispositions particulières concernant l'introduction de l'organisation du temps de travail

Art. 1^{er}. Pour la période du 1^{er} juillet jusqu'au 31 décembre 2000 la durée de travail semi-nette à répartir sur les six périodes de planification restantes est déterminée sur base de la durée de travail semi-nette annuelle définie au chapitre A.2. déduction faite des heures de travail déjà prestées par le salarié durant la période du 1^{er} janvier 2000 jusqu'au 30 juin 2000. Mis à part le temps de travail effectif sont à considérer comme heures de travail déjà prestées: les congés légaux et extraordinaires, les congés compensatoires pour jours fériés tombant sur un dimanche ou un samedi, les jours fériés d'usage ou le cas échéant le congé compensatoire y relatif, les congés de maladie, de maternité et d'accueil, le congé pour formation continue visé par l'article 30 alinéas 1 et 2 des CCT SAS, le congé social et le congé pour raisons familiales.

Art. 2. Durant la période du 1^{er} juillet jusqu'au 31 décembre 2000 les chapitres A.4. et A.5. sont applicables par analogie. La somme des 6 PRM qui restent à fixer pour l'an 2000 doit correspondre au nombre d'heures défini à l'article 1^{er} de la présente annexe.

Art. 3. Si un salarié a travaillé durant le premier semestre de l'année 2000 régulièrement au dessus de la moyenne de 167 heures par mois, il peut être convenu d'un commun accord entre l'employeur et le salarié d'affecter une partie des heures prestées, sans application d'une majoration quelconque, aux crédits d'heures prévus au chapitre C.7. Ces heures ne seront alors pas retranchées de la durée de travail semi-nette dans le cadre du calcul décrit à l'article 1^{er}.

Art. 4. En cas d'une mise en vigueur postérieure au 1er juillet 2000 les articles 1er et 2 seront à appliquer en fonction de la date de mise en vigueur effective et le nombre de PRM qui restent à fixer pour l'an 2000 est réduit en rapport.

Art. 5. La Commission paritaire est à considérer comme compétente pour se prononcer quant aux difficultés de mise en pratique des présentes modalités transitoires.

Annexe II - Fondation Pescatore

Dispositions particulières pour les employés et ouvriers visés par les annexes K des conventions collectives de travail signées en date du 17 juillet 1998 (Fondation J.P. Pescatore)

Article unique. Les parties conviennent que les dispositions reprises aux annexes K des conventions collectives de travail signées en date du 17 juillet 1998 restent entièrement applicables et remplacent pour les salariés visés par lesdites annexes les chapitres A, B, C, D et E du présent accord complémentaire sur l'organisation du temps de travail.

Annexe III - Hospice Civil de Remich

Dispositions particulières pour les employés et ouvriers visés par les annexes J des conventions collectives de travail signées en date du 17 juillet 1998 (Hospice Civil de Remich)

Art. 1^{er}. Sur base d'un accord trouvé entre la délégation du personnel et l'employeur concernés, les parties signataires conviennent de modifier les annexes J des conventions collectives de travail signées en date du 17 juillet 1998 comme suit:

- A. Dispositions transitoires: texte inchangé.
- B. Dispositions particulières:

Les articles 1, 2 et 3 restent inchangés.

L'article 4 «Durée de travail», première section «Regelmässige Arbeitszeit» est abrogé. L'employeur s'engage à inclure une disposition analogue à celle du point 2 dans le cadre du RTS à mettre en place.

L'article 4 «Durée de travail», deuxième section «Normale Dienstzeiten» est abrogé.

Un nouvel article 4 ayant la teneur suivante est inséré:

«4. Horaires.

Par dérogation à l'article 10, premier alinéa de la Convention collective de travail, l'employeur peut fixer au niveau du Régime de travail du service et ce d'un commun accord avec la délégation du personnel, que le travail de dimanche commence à 6.00 heures le dimanche matin et prend fin à 6.00 heures le lundi.»

L'article 5 «Heures supplémentaires» est abrogé.

Un nouvel article 5 ayant la teneur suivante est inséré:

«5. La majoration du temps de travail supplémentaire.

Par dérogation à l'article C.2., premier alinéa de l'accord complémentaire «organisation du temps de travail», les heures supplémentaires sont majorées de 50% tant pour les ouvriers que pour les employés privés, même si on procède au paiement immédiat de la majoration pour travail supplémentaire.»

Art. 2. En tenant compte des modifications mentionnées à l'article 1^{er} et en traduisant tous les passages en français, les parties arrêtent le texte coordonné de l'annexe J comme suit:

Annexe J: Dispositions particulières et transitoires pour les ouvriers tombant dans le champs d'application de la convention collective de travail pour ouvriers et employés de l'Hospice Civil de la Ville de Remich signée en date du 27.11.95, telles qu'elles ont été modifiées suite à l'accord complémentaire réglant l'organisation du temps de travail.

Conformément à l'article 3 de la Convention Collective de Travail pour Employés Privés du Secteur d'Aide et de Soins et du Secteur Social, la présente annexe, prévoyant des dispositions particulières, est applicable aux employés privés tombant au 31 décembre 1998 dans le champs d'application de la convention collective ci-dessus énoncée, dite ancienne convention collective.

A. Dispositions transitoires

1. L'allocation de fin d'année

Tous les salariés tombant dans le champ d'application de la présente annexe ont droit à une allocation de fin d'année évaluant de la manière suivante:

- point de départ en 1998: 50 % du traitement de base dû pour le mois de décembre 1998
- en 1999: 60 % du traitement de base dû pour le mois de décembre 1999
- en 2000: 75 % du traitement de base dû pour le mois de décembre 2000
- en 2001: 85 % du traitement de base dû pour le mois de décembre 2001
- à partir de 2002: 100 % du traitement de base dû pour le mois de décembre.

2. Le supplément pour travail de nuit

Les salariés tombant dans le champ d'application de la présente annexe ont droit à un supplément pour chaque heure de travail de nuit prestée de:

- point de départ en 1998: 20 %
- en 1999: 20 %
- à partir de 2000: 25 %

3. Les dispositions techniques pour le changement du régime

A partir du 1.1.99 les ouvriers sont rénumérés au niveau précis correspondant au salaire qu'ils auraient touché au 1.1.99 selon les dispositions qui leur étaient applicables auparavant. Ce salaire est converti en points indiciaires SAS:

Est considéré comme salaire dans le contexte de l'alinéa précédent: le traitement suivant barème, avec le cas échéant l'allocation de famille, avec le cas échéant l'allocation de repas (moyenne de l'année 1998), avec le cas échéant la prime d'astreinte et toutes autres primes non reprises dans la présente convention collective de travail.

Puis à partir du mois suivant l'anniversaire du début fictif de l'ancienne carrière, ils sont classés dans leur nouvelle carrière au grade d'ancienneté immédiatement supérieur au salaire défini à l'alinéa précédent, si un tel grade d'ancienneté existe. Sinon l'ancienne rémunération exprimée en points indiciaires est maintenue.

Pour les ouvriers ayant choisi cette option, les dispositions suivantes sont applicables en matière de «fin de carrière»

Si un ouvrier a été en service à la date du 31 décembre 1998, il peut demander, un an après avoir atteint son niveau de salaire de fin de carrière, l'avantage individuel fin de carrière AIFC selon la formule suivante:

NC = nouvelle carrière

AC = ancienne carrière

VPI = valeur point indiciaire

AIFC = (allocation de famille fin de carrière exprimée en points SAS) – (forfait fin de carrière FFC)

$$\text{FFC} = \frac{(\text{rémunération annuelle fin de carrière NC})^* - (\text{rémunération annuelle fin de carrière AC})^*}{13} : 83,790$$

* les rémunérations sont exprimées à la valeur 100 de l'indice.

Cet AIFC est uniquement dû si l'ouvrier remplit les conditions pour l'obtention d'une allocation de famille, selon les dispositions afférentes en vigueur au 31 décembre 1998.

Si un ouvrier est déjà au niveau fin de carrière, ou au-dessus du niveau fin de carrière, au moment de la mise en vigueur de la présente, l'AIFC se greffe sur le niveau fin de carrière du nouveau tableau.

Si toutefois une reconstruction de carrière suivant le régime général s'avère plus avantageuse pour l'employé, il peut opter au 1^{er} janvier 1999 de façon définitive pour cette alternative.

B. Dispositions particulières

1. Les articles 11, 19 et 20 de l'ancienne convention collective sont abrogés.

2. Les suppléments pour travail de jour férié:

Les salariés tombant dans le champ d'application de la présente annexe ont droit à un supplément s'élevant pour chaque heure de travail de travail prestée:

- Un jour férié légal: à 200 %
- Un jour férié d'usage (4 jours par an au maximum): à 70 %

3. Période d'essai:

1. Les premiers deux mois suivant l'engagement d'un salarié sont à considérer comme période d'essai.
2. En cas d'engagement d'un salarié détenteur d'un CATP ou disposant d'une qualification supérieure la période d'essai est portée à 3 mois.

4. Horaires

Par dérogation à l'article 10, premier alinéa de la Convention collective de travail, l'employeur peut fixer au niveau du Régime de Travail du Service (RTS) et ce d'un commun accord avec la délégation du personnel, que le travail de dimanche commence à 6.00 heures le dimanche matin et prend fin à 6.00 heures le lundi.

5. La majoration du temps de travail supplémentaire

Par dérogation à l'article C.2. premier alinéa, les heures supplémentaires sont majorées de 50 % tant pour les ouvriers que pour les employés pricés, même si on procède au paiement immédiat de la majoration pour travail supplémentaire.

6. Masse d'habillement

L'employeur met à la disposition des employés les vêtements nécessaires. Il est obligé de procurer les vêtements de protection nécessaires.

Annexe IV - Remplaçants

Modalités d'application spécifiques relatives aux remplaçants sous contrat de travail à durée indéterminée

Partant du fait que les dotations de personnel doivent tenir compte notamment des congés de récréation annuels et conventionnels, des congés conventionnels pour formation professionnelle continue et d'un nombre d'heures estimé de congés de maladie, l'engagement de personnel occasionnel ne peut pas être une mesure pour équilibrer une dotation de personnel sous-évaluée.

Est à considérer comme personnel remplaçant sous contrat de travail à durée indéterminée à titre de remplaçante, le personnel engagé pour effectuer essentiellement des tâches de remplacement.

La durée de travail annuelle brute du personnel tombant sous le statut de remplaçante ne peut excéder 20% de la durée de travail annuelle brute de l'ensemble du personnel à remplacer.

La période de référence mensuelle d'une salariée engagée sous contrat de remplaçante n'excédant pas 16 heures par semaine, peut varier entre 0 heures et la limite maximale fixée sous A.4.

Un dépassement de la durée de travail journalière ne donne pas lieu à une majoration pour travail supplémentaire journalier, si cette modification du plan de travail est due à un remplacement pour congé de maladie, congé social ou autre absence non-planifiable et si elle est communiquée à la salariée plus de 24 heures avant la survenance de l'évènement en question.

Toutefois, la personne engagée à titre de remplaçante, peut décliner des demandes d'intervention supplémentaires non prévues au plan de travail initial pendant un maximum de 10 jours par an.

Le travail supplémentaire de toute remplaçante engagée sous contrat à durée indéterminée excédant 16 heures par semaine ainsi que le travail supplémentaire fourni dans le cadre d'une augmentation de tâche pendant une période déterminée, fixée par avenant au contrat de travail de 16 heures ou moins, est à traiter tel que défini sous C.