

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 121

5 novembre 2002

Sommaire

Règlement grand-ducal du 16 septembre 2002 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail des employés d'assurance conclue entre les syndicats ALEBA, LCGB/FEBA et OGB-L/SBA, d'une part et l'Association des Compagnies d'Assurances du Grand-Duché de Luxembourg, d'autre part.	2900
Règlement grand-ducal du 16 septembre 2002 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant à la convention collective de travail applicable aux agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et les sociétés de service de sécurité et de gardiennage suivantes: Brink's Luxembourg S.A., Securel S.A., Pedus Security S.A., Securicor S.A. et Securitas S.A. d'autre part, ainsi que d'un texte coordonné.	2920
Règlement grand-ducal du 16 septembre 2002 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant II à la convention collective de travail pour le métier de nettoyeur de bâtiments conclue entre la Fédération Luxembourgeoise des Entreprises de Nettoyage de Bâtiments, d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part.	2938
Règlements communaux.	2940
Convention de Paris pour la protection de la propriété industrielle du 20 mars 1883, telle que révisée à Stockholm le 14 juillet 1967 et modifiée le 28 septembre 1979 – Adhésion de la République arabe syrienne.	2940
Convention internationale sur la protection des artistes interprètes ou exécutants, des producteurs de phonogrammes et des organismes de radiodiffusion, faite à Rome, le 26 octobre 1961 – Retrait d'une réserve par la Norvège.	2940
Convention pour la protection du patrimoine mondial, culturel et naturel, faite à Paris, le 23 novembre 1972 – Ratification du Koweït et de Vanuatu-Acceptation des Iles Marshall et des Palaos.	2941
Protocole portant modification à la Convention sur la réduction des cas de pluralité de nationalités et sur les obligations militaires en cas de pluralité de nationalités, signé à Strasbourg, le 24 novembre 1977 – Ratification de la Suède.	2941
Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies, le 18 décembre 1979 – Adhésion du Bahreïn.	2941
Convention internationale contre la prise d'otages, ouverte à la signature, à New York, le 18 décembre 1979 – Adhésion du Cap-Vert.	2941
Convention sur l'interdiction ou la limitation de l'emploi de certaines armes classiques qui peuvent être considérées comme produisant des effets traumatiques excessifs ou comme frappant sans discrimination (avec Protocoles), conclue à Genève, le 10 octobre 1980 – Adhésion de l'Albanie.	2941
Convention sur les aspects civils de l'enlèvement international d'enfants, signée à La Haye, le 25 octobre 1980 – Acceptations d'adhésions.	2942
Convention pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel, faite à Strasbourg, le 28 janvier 1981 – Ratification de la Bulgarie.	2942
Accord pour l'importation temporaire en franchise de douane, à titre de prêt gratuit à des fins diagnostiques ou thérapeutiques, de matériel médico-chirurgical et de laboratoire destiné aux établissements sanitaires, tel que complété par le Protocole additionnel du 1 ^{er} janvier 1983, ouvert à la signature, à Strasbourg, le 28 avril 1960 – Ratification de la Lituanie.	2942

Règlement grand-ducal du 16 septembre 2002 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail des employés d'assurance conclue entre les syndicats ALEBA, LCGB/FEBA et OGB-L/SBA, d'une part et l'Association des Compagnies d'Assurances du Grand-Duché de Luxembourg, d'autre part.

Nous Henri, 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}. La convention collective de travail des employés d'assurance conclue entre les syndicats ALEBA, LCGB/FEBA ET OGB-L/SBA, d'une part et l'Association des Compagnies d'Assurances du Grand-Duché de Luxembourg, d'autre part, est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble de la profession pour laquelle elle a été établie.

Art. 2. Notre ministre du Travail et de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec la convention collective précitée.

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

Château de Berg, le 16 septembre 2002.
Henri

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES EMPLOYES D'ASSURANCE
2002

Chapitre I^{er}

Art. 1^{er}. Champ d'application

La présente convention règle les relations et les conditions générales de travail entre les entreprises membres de l'A.C.A. et leurs employés travaillant de façon permanente au Grand-Duché de Luxembourg, à l'exception

- a) des employés appartenant aux cadres supérieurs visés par l'art. 5 al. 2 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail. Les fondés de pouvoir et les attachés à la direction font partie des cadres supérieurs.
- b) des apprentis dont le statut est régi par les dispositions légales en vigueur (arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 portant révision de la loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage.)

Chapitre II

Art. 2. Durée - Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée de 1 année, soit pour la période du 1^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2002.

La convention se poursuivra par tacite reconduction d'année en année, sauf préavis de l'une ou de l'autre des parties donnée par lettre recommandée trois mois avant son échéance.

En cas de dénonciation totale ou partielle, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention entre les parties contractantes ou à défaut, jusqu'à la constatation de l'échec des négociations résultant du procès-verbal de non-conciliation.

En vue de la fixation des nouvelles stipulations, les parties contractantes devront entrer en négociation dix semaines avant que la convention originaire ne vienne à expirer.

La partie qui dénoncera la convention devra joindre à sa lettre de dénonciation un nouveau projet de convention sur les points sujets à révision.

Chapitre III

Art. 3. Embauchage

Le contrat de travail entre employeur et employé, soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée, soit à l'essai doit être conclu par écrit.

Le contrat de travail doit être établi en double exemplaire, dont le premier est destiné à l'employeur, le deuxième à l'employé, et spécifier, outre les dispositions de l'article 4 (2) de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

- a) la nature de l'emploi et les caractéristiques du travail à exécuter
- b) la durée du contrat ou l'indication qu'il est conclu à l'essai pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée

c) le traitement de début, le groupe et l'échelon dans lesquels l'employé est classé ainsi que toutes les rétributions accessoires au sens de l'article 29 du texte coordonné du 1er juin 1981 comprenant les lois portant règlement légal du louage de service des employés privés.

d) les clauses dérogoires ou complémentaires dont les parties auront convenu.

Lors de son entrée dans l'établissement, toute personne embauchée:

- reçoit un exemplaire de la convention collective en vigueur
- est avisée de ses droits et devoirs
- est informée du fonctionnement de la délégation des employés

Le président de la délégation du personnel recevra dans la huitaine une liste des personnes embauchées avec mention des services d'affectation.

Tout salarié engagé par une compagnie d'assurance doit se soumettre à un examen médical d'embauche conformément aux dispositions de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail.

Art. 4. Période d'essai

L'engagement à l'essai est régi par les articles 15 et 34 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Ces articles sont reproduits à l'annexe II.

Art. 5. Cessation du contrat

1) La cessation ou la résiliation du contrat de travail se fera conformément aux dispositions légales en vigueur; les délais de préavis sont les suivants:

– **à l'égard de l'employé:**

<i>Préavis</i>	<i>années de service</i>
2 mois	< 5 ans de service
4 mois	> 5 ans et < 10 ans de service
6 mois	> 10 ans

– **à l'égard de l'employeur:**

<i>Préavis</i>	<i>années de service</i>
1 mois	< 5 ans de service
2 mois	> 5 ans et < 10 ans de service
3 mois	> 10 ans

Conformément à l'article 24 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, l'employé lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article 27 de la même loi, a droit à une indemnité de départ égale à

<i>Mensualités</i>	<i>années de service</i>
1 mensualité	après 5 années
2 mensualités	après 8 années
3 mensualités	après 15 années
6 mensualités	après 20 années
9 mensualités	après 25 années
12 mensualités	après 30 années

L'employeur qui a mis fin au contrat de travail définitif en informera sans délai la délégation du personnel.

2) En cas de rationalisation, de réorganisation ou de cessation d'activité, les délais de préavis légaux sont portés, à l'égard de l'employé, à:

<i>Préavis</i>	<i>années de service</i>
4 mois	< 5 ans de service
8 mois	> 5 ans et < 10 ans de service
12 mois	> 10 ans

L'indemnité de départ légale prévue à l'article 24 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail sera dans ce cas porté à:

<i>Mensualités</i>	<i>années de service</i>
1 mensualité	après 1 année
2 mensualités	après 8 années
3 mensualités	après 13 années
6 mensualités	après 18 années
9 mensualités	après 23 années
12 mensualités	après 28 années

- 3) S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel des entreprises concernées, le tout en conformité avec l'article 36 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Au cours des deux premières années à partir de cette modification, aucune résiliation pour cause de réorganisation ou de rationalisation, ni aucune modification du contrat de travail au sens des dispositions de l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ne peuvent intervenir en défaveur des employés, sauf accord de la délégation du personnel.

Art. 6. Durée de travail

La durée hebdomadaire de travail d'un emploi à temps plein est de 40 heures réparties, en principe sur 5 jours ouvrables.

Art. 6bis. Aménagement flexible du temps de travail

I. Système à horaire fixe

Sans préjudice des stipulations de l'article 6 ci-avant, l'horaire de travail est de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine.

Les horaires de travail sont fixés après consultation de la délégation du personnel.

Sans préjudice des dispositions de l'article 6, paragraphe 11, 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, les heures de travail excédant la durée normale du travail sont considérées, le cas échéant, comme étant des heures supplémentaires pour autant qu'elles aient été prestées à la demande de l'employeur ou de son représentant ou conformément à la réglementation interne des compagnies d'assurances.

Les compagnies d'assurances ont toutefois la possibilité d'instituer, pour tout ou partie de leur établissement, un aménagement plus flexible suivant les modalités définies ci-après sub II. Ces modalités s'appliquent mutatis mutandis aux employés disposant d'un contrat à temps partiel.

II. Système à horaire flexible

A. Traits caractéristiques du système

Horaire mobile

S'il existe un horaire mobile, les employés sont libres de gérer dans le cadre d'un horaire mobile leur emploi du temps selon leurs désirs et contraintes personnelles dans le respect toutefois des besoins de service et des désirs justifiés des autres salariés.

L'amplitude de la durée du travail comprise dans l'horaire mobile est limitée par des minima et des maxima. Les minima sont à établir par chaque compagnie d'assurances alors que les maxima ne peuvent pas dépasser 10 heures par jour et 48 heures par semaine.

Les durées de travail journalière et hebdomadaire ne représentent partant que des grandeurs moyennes qui sont de 40 heures par semaine, et dans l'hypothèse où le travail est réparti sur cinq jours, de 8 heures par jour.

Comme l'employé est responsable de la bonne exécution de la tâche lui confiée, il lui appartient aussi de gérer, ensemble avec le responsable de service, son horaire de travail et partant de compenser des excédents ou déficits en heures de travail se présentant le cas échéant au cours d'une même période de référence plus amplement déterminée ci-après.

Les récupérations sont fixées en principe selon le désir du salarié à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent.

Elles se font notamment par

- des heures par jour
- des demi-journées
- des journées entières
- des journées regroupées

L'organisation des récupérations a pour finalité de ramener, dans la mesure du possible, les excédents et déficits en heures de travail à zéro en fin de période de référence.

Période de référence semestrielle

La période de référence est fixée à 6 mois. Sauf décision contraire de la part des compagnies d'assurances, après consultation de la délégation du personnel, les périodes de référence semestrielles finissent fin mars et fin septembre.

Il est fait rapport à la délégation du personnel sur les soldes globalisés des heures excédentaires à la fin de chaque mois, et ce pour la 1^{ère} fois à l'issue du 3^e mois de chaque période de référence.

En fin de période, il est procédé à un décompte individuel en vue d'identifier les heures excédant la durée hebdomadaire moyenne de 40 heures (crédits) ainsi que, le cas échéant, les heures inférieures à ladite moyenne (débits).

B. Modalités d'application

La qualification du travail supplémentaire

Les amplitudes journalière et hebdomadaire dans lesquelles se situe l'horaire de travail étant limitées à respectivement 10 et 48 heures, toute heure prestée – à la demande de l'employeur ou de son représentant ou conformément à la réglementation interne des compagnies d'assurances – au-delà de ces limites journalière et hebdomadaire est considérée comme heure supplémentaire.

Les excédents d'heures de travail dépassant la durée moyenne hebdomadaire de 40 heures (crédits) en fin de période de référence sont considérés sous réserve des conditions mentionnées à l'alinéa qui précède, comme des heures supplémentaires dans la mesure où ils n'ont pas, pour des raisons de service, pu être compensés.

Les heures de travail excédant le programme de travail journalier ou hebdomadaire, arrêté par un plan d'organisation du travail, au sens des dispositions de l'article VII de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi – à l'exclusion des heures dues à un cas de force majeure et à des événements imprévisibles – sont considérées comme étant des heures supplémentaires, sous réserve du respect de la réglementation ad hoc des compagnies d'assurances.

Les débits d'heures sont compensés par imputation sur les jours de repos.

Si les crédits présentent un caractère structurel et répétitif, l'opportunité d'un renforcement des effectifs sera par ailleurs analysée par l'entreprise.

La rétribution du travail

Le travail supplémentaire - majorations légales et/ou conventionnelles

Les heures supplémentaires sont rétribuées de la façon suivante:

- soit par paiement en numéraire au taux de 150%;
- soit par une compensation en heures de repos à raison de 150% sans paiement en numéraire; ces heures doivent être converties en jours de repos à récupérer dans l'année qui suit le décompte;
- soit par une combinaison des deux solutions précédentes.

Le nombre des heures de débit et de crédit à reporter sur la période de référence suivante ainsi que la procédure afférente sont à établir au sein de chaque entreprise en concertation avec la délégation du personnel.

Les heures supplémentaires qui sont rétribuées sont réglées ensemble respectivement avec le salaire du mois suivant la prestation (>10 h, >48 h, heures prestées hors POT) et le salaire du mois qui suit le décompte de fin de période de référence (> 40 h en moyenne).

C. Transpositions au niveau de l'entreprise.

Les modalités d'exécution des articles 6 et 6bis, dont la définition des plages fixes et des plages mobiles, sont à arrêter au niveau de l'entreprise après information et consultation de la délégation du personnel. Il en est de même des mesures de contrôle et d'analyse du bon fonctionnement du système à horaire flexible. Les compagnies d'assurance instaurent à cet effet des systèmes de saisie des heures de travail tenant compte des susdites stipulations.

Des procédures d'autorisation et de contrôle des heures prestées dans le cadre de ce système par les responsables hiérarchiques sont également à instituer au niveau de l'entreprise.

L'ensemble de ces dispositions constitue le plan d'organisation du travail.

Art. 6ter. Jours fériés

Il ne sera pas travaillé les jours fériés suivants:

Le Nouvel-An
le lundi de Pâques
le 1er Mai
l'Ascension
le lundi de Pentecôte
la Fête Nationale
l'Assomption
la Toussaint
le Jour de Noël
la St-Etienne

En dehors des fêtes légales, et sauf aménagements à apporter par la commission paritaire, on chômera aux fêtes suivantes:

le lundi de Carnaval
le mardi de Pentecôte
le lundi de la fête locale,
le mardi ou jeudi (après-midi) de la fête locale suivant usage,
le jour des Morts,

l'après-midi de la veille de Noël.

Le calendrier des jours fériés légaux et d'assurance est arrêté annuellement sur avis de la commission paritaire.

Le congé pris le mardi ou le jeudi de la fête locale («Biergerdag») et le congé pris la veille de Noël (24 décembre) ne compte que pour un demi-jour de congé.

Art. 6quater. Travail supplémentaire, travail de dimanche, travail de nuit

1. Travail supplémentaire

a) Définition

Est à considérer comme travail supplémentaire tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale du travail déterminées par la loi ou par les parties. Toutefois, dans le cadre de l'aménagement flexible du temps de travail, tel que prévu à l'article 6bis, pt. II., ces limites sont portées à respectivement 10 et 48 heures.

Toute prestation d'heures supplémentaires est subordonnée aux autorisations et procédures prévues par les dispositions légales et internes aux compagnies d'assurances.

b) Rémunération

Le taux de majoration à appliquer au salaire normal en cas de paiement en numéraire des heures supplémentaires est de 50%, ceci sans préjudice des stipulations de l'article 6bis.

c) Définition du salaire horaire normal

Le salaire horaire normal est obtenu en divisant par le nombre forfaitaire de 173 le salaire de base mensuel tel que convenu au contrat, augmenté de la prime de ménage et d'un douzième du 13e mois.

2. Travail de dimanche et des jours fériés légaux

a) Principe

Tout le travail de dimanche ou de jour férié légal est subordonné à une autorisation du Ministre du Travail conformément aux modalités prévues par la loi (actuellement le point 15 de l'article 6 du texte coordonné du 5 décembre 1989).

L'autorisation ne sera donnée que dans des circonstances exceptionnelles en raison des nécessités de service.

b) Rémunération

Pour chaque heure travaillée le dimanche, l'employé a droit à son salaire normal (voir définition à l'article 6quater, pt. 1 c)), majoré de 70%.

A cet égard, les heures travaillées lors d'un jour férié dans le secteur des assurances sont à assimiler à celles travaillées un dimanche.

Pour chaque heure travaillée lors d'un jour férié légal, l'employé a droit à son salaire horaire normal tel que défini ci-dessus, majoré de 200%.

3. Travail de nuit

Pour chaque heure travaillée entre 22 et 6 heures, l'employé a droit à son salaire horaire normal tel que défini ci-dessus, majoré de 30%.

4. Compensation

A la demande du salarié et en accord avec l'employeur, les heures supplémentaires de travail de dimanche et de jour férié peuvent être compensées par un repos équivalent au nombre d'heures prestées, étant entendu que, dans tous les cas, le supplément de la majoration doit être payé.

5. Cumul de travail supplémentaire, de dimanche, de jour férié et de nuit

Les majorations prévues pour travail supplémentaire, de nuit, de dimanche, de jour férié doivent être payées cumulativement.

EXEMPLE I

Une heure de travail supplémentaire de nuit (entre 22 et 6 heures) sera rémunérée de la façon suivante:

<i>heure normale</i>	<i>heure supplémentaire</i>	<i>travail de nuit</i>
100%	+ 50%	+ 30%
soit un taux de	180%	
soit une majoration de	80%	

EXEMPLE II

Une heure supplémentaire prestée la nuit (de 22 heures du soir à 6 heures du matin) d'un jour férié légal est à rémunérer comme suit:

heure normale	100%
supplément pour travail supplémentaire	+ 50%
supplément pour jour férié légal	+ 200%

supplément pour travail de nuit	+ 30%
soit un taux de	380%
respectivement une majoration de	280%

Art. 7. Travail devant écran lumineux, travail en sous-sol

1. Travail devant écran lumineux

Toute personne travaillant en permanence à des fonctions se limitant à la saisie et/ou à l'encodage devant un écran lumineux se voit accorder:

- le droit de passer une fois par an un examen ophtalmologique, sans frais pour l'employé;
- 15 minutes de repos pour chaque période continue de 4 heures de travail devant l'écran.

Ces périodes de repos ne peuvent être cumulées ou reportées, elles sont organisées par l'employeur comme suit:

- Les 15 minutes de repos doivent être prises dans le courant de la 3^e heure de service par période de saisie de 4 heures. Il appartient au chef responsable de décider la prise d'une pause commune ou par équipes. Si le système informatique est arrêté à cause d'une panne, pendant 15 minutes ou plus entre la fin de la 2^e heure et/ou pendant la 3^e heure de saisie, le temps de repos n'est pas dû. Il n'est pas dû non plus en cas de sortie autorisée pendant la même période.
- En cas de travail urgent et à la demande d'un responsable, la pause peut être interrompue ou partiellement reportée dans la journée.
- Durant la pause, la sortie de l'établissement n'est pas autorisée: l'employé(e) ne pourra pas perturber le travail d'autres collègues dans le même service ni dans d'autres services.

2. Travail en sous-sol

Les employés travaillant en permanence en sous-sol, sans lumière naturelle, bénéficient d'une réduction de la durée de travail hebdomadaire d'une demi-heure. A partir de l'âge de 50 ans la réduction hebdomadaire est d'une heure.

Sont exemptés du travail en sous-sol les employés qui en font la demande pour raisons de santé, sous réserve des justifications médicales d'usage ou, au besoin, d'une expertise médicale comprenant le médecin traitant et un médecin de l'ASTF.

Art. 7bis. Mesures de sécurité

Tous les employés bénéficient d'une protection adéquate contre les agressions.

Les employeurs souscriront en faveur de leur personnel une police d'assurance auprès d'une Compagnie d'Assurances agréée au Grand-Duché de Luxembourg contre le décès et l'invalidité résultant d'une agression subie comme employé au service de l'employeur. Une copie de cette police sera remise à la délégation.

Les capitaux alloués sont les suivants:

- en cas de décès: 18.592,01 EUR (indice 100)
- en cas d'invalidité permanente totale un maximum de 37.184,03 EUR (indice 100)
- en cas d'invalidité permanente partielle: barème dégressif suivant le taux d'invalidité constaté.

Les indemnités seront calculées à l'indice pondéré des prix à la consommation du mois de l'évènement, établi par le Service Central de la Statistique et des Etudes Economiques (STATEC), base 01.01.1948.

Il est renvoyé par ailleurs aux dispositions du Protocole d'accord sur la Sécurité dans les Assurances conclu en commission paritaire le 21 mars 1986 (annexe III).

Art. 8. Congé annuel

Tous les employés ont droit à un congé payé de récréation, conformément aux dispositions de la loi modifiée du 26 juillet 1975 modifiant et complétant la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé.

Durée du congé annuel:

- 25 jours pour les employés âgés de moins de 50 ans
- 26 jours pour les employés âgés entre 50 et 54 ans (application: l'année d'anniversaire)
- 27 jours pour les employés âgés de 55 ans et plus (application: l'année d'anniversaire)

Le congé doit être pris en une seule fois, à moins que les besoins du service ou des désirs justifiés de l'employé n'exigent un fractionnement, auquel cas une fraction du congé doit être, selon le désir de l'employé, au moins 12 jours ouvrables successifs.

Le congé peut être pris en journées entières et exceptionnellement par demi-journées. Les modalités sont à régler au sein de chaque entreprise.

Le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier.

Si le congé accordé devait, pour des raisons impérieuses de service, être reporté, l'employeur subviendra aux frais qu'entraînera ce changement pour le salarié.

Le congé de la première année de service est dû à raison d'un douzième par mois de travail entier. Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier. Les fractions de jour de congé supérieures à la demie sont considérées comme jours entiers.

Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier, sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis du congédiement. Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

Le congé de maternité prévu par la loi du 3 juillet 1975 n'enlève pas aux femmes le bénéfice intégral du congé annuel payé pour la période de cumul avec le congé de maternité.

Art. 8bis. Jours de repos

Les employés ont par ailleurs droit à 5 et demi jours de repos par an.

Modalités d'application:

- Pour des raisons d'organisation du service un jour de repos peut être fixé collectivement pour l'ensemble du secteur sur avis de la commission paritaire instituée par l'article 22 de la présente convention.
- Dans ce cas, il sera fixé au moment de l'élaboration du calendrier des jours fériés dont question à l'avant-dernier alinéa de l'article 6ter. Les employés en service à la date fixée bénéficieront de ce jour de repos collectif. Lorsque, par nécessité de service, certains employés ne pourront profiter de ce jour libre à la date prévue, ils auront droit à un jour de repos compensatoire.
- Le ou les jours de repos qui sont pris individuellement par les employés sont à prendre en période de basse activité.
- Les jours de repos sont à imputer sur une éventuelle réduction légale de la durée de travail.
- Par ailleurs les modalités des jours de repos sont celles prévues pour les jours de congé.
- Un ou plusieurs jours de repos peuvent être fixés collectivement pour l'entreprise ou pour des parties de l'entreprise, la délégation du personnel entendue en son avis. Les jours de congé fixés collectivement par l'entreprise doivent être notifiés aux employés au plus tard au courant du premier trimestre de l'année.

Art. 9. Congé extraordinaire

L'employé obligé de s'abstenir de son travail pour des raisons d'ordre personnel aura droit à un congé extraordinaire fixé comme suit, avec pleine conservation de sa rémunération.

- 1) une demi-journée pour le donneur de sang;
- 2) un jour ouvrable pour le décès d'un parent ou allié du 2e degré (soit grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur);
- 3) deux jours ouvrables pour le mariage ou l'ordination d'un enfant, la prise de voile par une fille et en cas de déménagement;

Le congé extraordinaire de déménagement est accordé en cas

- de changement de domicile, de résidence (y compris changement d'appartement dans un immeuble en copropriété, sans changement d'adresse)
- en cas d'installation lors d'un premier mariage sur présentation du certificat de changement de résidence de l'employé d'assurance et/ou de son conjoint.

Cependant le simple changement de chambre n'est pas considéré comme déménagement.

- 4) trois jours ouvrables pour l'accouchement de l'épouse, l'adoption ou la reconnaissance d'un enfant;
 - 5) trois jours ouvrables lors du décès du conjoint ou d'un parent allié du 1er degré (soit père, mère, beau-père, belle-mère, fils, fille, gendre, belle-fille);
 - 6) six jours ouvrables lors du mariage de l'employé
- le tout avec pleine conservation de sa rémunération.

Le congé extraordinaire doit être pris en relation avec l'évènement qui y donne droit, et au plus tard endéans la semaine de l'évènement. L'employé bénéficiera de l'intégralité du congé extraordinaire quel que soit le nombre de mois de l'année durant lesquels il a travaillé.

Art. 9bis. Congé syndical

Dans chaque entreprise d'assurances, un congé payé pour besoins syndicaux et formation syndicale sera convenu, en cas de besoin, entre la délégation du personnel et la direction pour les membres de la délégation, selon calendrier proposé par la Commission Paritaire, instituée par l'article 22 de la présente convention.

Art. 9ter. Congé social

Dans des cas sociaux de rigueur, p. ex. maladie ou accident survenant à un proche membre de la famille, un congé social peut être accordé.

Art. 9quater. Congé de formation

Il est accordé une journée de congé de formation aux candidats se présentant à l'examen sanctionnant les cours suivants:

- Les cours d'Agents d'Assurances préparant l'agrément.
- Les cours de Comptabilité organisés par la Chambre de Commerce (1re, 2e et 3e année).

- Les cours de Comptabilité et de Sciences Commerciales et Financières organisés par la Chambre des Employés, la Société de Comptabilité et le Ministère de l'Education Nationale.
- Cours d'initiation à l'informatique (1er, 2e et 3e cycle) organisés par la Chambre des Employés Privés et le Ministère de l'Education Nationale.
- Cours de Fiscalité (1ère et 2e année) organisés par la Chambre de Commerce et la Société de Comptabilité sous le contrôle du Ministère de l'Education Nationale.

Art. 9quinquies. Sorties de bureau autorisées

- 1) Sorties faites à l'initiative de l'employeur
Toute sortie faite sur instruction de l'employeur est à charge de ce dernier.
- 2) Sorties faites à l'initiative de l'employé
Toute sortie faite à l'initiative de l'employé est à charge de l'employé.
Sont toutefois accordées les tolérances suivantes:
 - les visites aux administrations, dont les heures d'ouverture correspondent aux horaires de travail du secteur des assurances
 - les présentations à des examens scolaires
 - les convocations judiciaires
 - les examens médicaux imposés par la loi
 - des dons de plasma
 - ainsi que dans des limites raisonnables les visites médicales, radiographies, analyses diverses et soins postopératoires.

La délégation du personnel peut en contrôler l'application.

Art. 10. Obligations des employés

Les employés doivent se tenir strictement aux heures de service prévues et doivent remplir consciencieusement les devoirs et charges qui leur sont confiés. Ils doivent respecter les instructions émanant de leurs préposés hiérarchiques ainsi que les principes de déontologie propres à la profession du secteur des assurances.

Les employés sont soumis à la stricte observation du secret professionnel sous peine des sanctions prévues par la loi.

Art. 10bis. Mesures disciplinaires

L'employeur peut, en application de mesures disciplinaires, individuelles et exceptionnelles suspendre la ou les majorations annuelles ou biennales, après un avertissement ou une réprimande par écrit. Cette suspension sera valable pour un an.

Copies de l'avertissement, de la réprimande et de la suspension devront être transmises à la délégation du personnel.

Les avertissements et les réprimandes n'auront pas d'effet au-delà d'un délai de cinq ans à compter de leur date.

Art. 11. Activité en dehors de celle de l'entreprise d'assurances

Les employés ne peuvent avoir d'emploi en dehors de celui dans l'entreprise d'assurance sans en informer préalablement la direction qui appréciera, après consultation de la délégation du personnel, si cette activité est ou non compatible avec la profession d'employé d'assurance.

La délégation du personnel qui estimerait non fondé un refus d'avoir un emploi en dehors de celui dans l'entreprise d'assurances peut se pourvoir devant la commission paritaire, instituée conformément à l'article 22 de la présente convention.

Art. 12. Régime de la période d'insertion

A. Dispositions générales

Les employés sans expérience préalable dans le secteur des assurances sont engagés en principe * pour une période d'insertion ayant pour objectif de les préparer au mieux à la tâche de travail à laquelle ils sont destinés. Cet objectif est réalisé par un programme de formation théorique et pratique.

Les heures de cours doivent être suivies en principe durant les 2 années qui suivent l'entrée en service. Toutefois, compte tenu des impératifs de la compagnie, le programme pourra être réparti sur 3 années. Les heures de cours sont assimilées à des heures de travail.

B. Classification

Les employés en période d'insertion sont classés dans un groupe conformément à l'article 13 de la présente Convention. Ils bénéficient, sous réserve de ce qui est dit ci-après, de l'ensemble des stipulations de la convention collective de travail des employés d'assurance.

Ne sont toutefois pas applicables les stipulations relatives à l'allocation du 13e mois, celle-ci étant payée à raison de 50%.

*Suivant le degré d'adéquation du profil individuel avec le poste, une période d'insertion peut être supprimée.

C. La formation en cours de période d'insertion

La formation d'insertion est destinée à l'apprentissage des techniques des assurances et des connaissances générales professionnelles requises par le poste occupé; à ce programme viennent s'ajouter, le cas échéant, des mises à niveau en langues, en bureautique et en économie, etc.

Le programme repris à l'annexe IV est modulable pour s'adapter au mieux au profil individuel, aux connaissances acquises au cours des études et aux besoins du poste occupé.

D. Forme juridique du contrat

Contrat à durée indéterminée avec essai de 3 à 12 mois conformément aux dispositions légales en vigueur.

Chapitre IV

Art. 13. Classification

I. Dispositions générales

Les employés ne rangeant pas dans les groupes 1 à 13 et ne faisant pas partie des cadres supérieurs, sont classés et rémunérés suivant les usages actuellement en vigueur dans chaque entreprise d'assurance.

Pour la répartition du personnel en 13 groupes la notion d'études accomplies n'intervient que comme élément d'appréciation au début de la carrière, en l'absence des autres facteurs composant le critère de chacun des groupes.

A. Classification suivant les études

La classification décrite ci-après n'est valable que pour autant qu'il s'agisse d'études

– comportant, pour les groupes 7-13 la connaissance des trois langues suivantes: français, allemand et anglais. Une de ces trois langues peut être remplacée par une autre langue étrangère requise dans l'exercice des groupes.

et

– orientés, à l'exception du groupe 8, suivant le profil du poste à pourvoir (en principe: études juridiques, économiques et/ou commerciales, secrétariat, informatique).

Lorsqu'un critère n'est pas respecté, l'intéressé est classé dans le groupe inférieur à celui auquel il aurait pu prétendre.

Les diplômes luxembourgeois sanctionnant les différentes filières d'études (contenu, durée) servent de cadre de référence pour l'application des règles de classification. D'éventuels problèmes de classification de diplômes étrangers sont de la compétence de la commission paritaire instituée conformément à l'article 22 de la présente convention.

B. Classification suivant les fonctions

Dans le classement des employés suivant la fonction exercée, les fonctions décrites dans la présente convention ne sont qu'à titre d'exemple.

Lorsqu'il y a cumul de fonctions d'une façon permanente, c'est la fonction supérieure, exercée en ordre principal, qui détermine la classification.

Lorsque ce cumul ne se présente qu'accessoirement ou n'excède pas la durée de six mois, c'est la fonction en ordre principal qui détermine la classification.

C. Changement de classification

Toute modification, soit du groupe, soit de l'échelon, soit du traitement sera communiqué par écrit à l'employé(e) avec mention du nouveau groupe et du nouvel échelon (indice 100 et indice salaire courant).

D. Apprentissage

Les apprentis (contrat d'apprentissage conclu avec la Chambre de Commerce) ne sont pas à considérer comme employés privés au sens du texte coordonné du 1er juin 1981; leur statut est régi par les dispositions légales et les réglementations relatives à l'apprentissage (cf. arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 portant révision de la loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage).

II. Groupes

Promotion à un groupe supérieur

De manière générale, tout employé se distinguant par son zèle, son initiative et son sens de responsabilités, peut être promu à un groupe supérieur.

A) CRITÈRES DU POSTE

Groupe 1: exécution d'un travail simple, suivant les règles ou formules nettement établies

Groupe 2: groupe intermédiaire

Groupe 3: exécution d'un travail simple, dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct et constant.

Seront classés dans ce groupe:

- hôtesse
- téléphoniste

- dactylographe expérimenté (sténodactylographe, dactylographe travaillant à la machine à dicter et dactylographe confectionnant des polices ou avenants ou autres documents complexes),
- aide-comptable et employé chargé de l'établissement de documents de base et de pièces comptables,
- rédacteur et tarificateur de contrats de risques simples
- gestionnaire de sinistres simples
- vérificateur de cartes perforées
- opérateur sur machine électronique, comptable ou Adrema
- encaisseur avec connaissances techniques des branches d'assurances
- surveillant des employés chargés du classement et de la tenue de fichiers.

Groupe 4: groupe intermédiaire.

Groupe 5: exécution d'un travail très diversifié dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct.

Groupe 6: groupe intermédiaire.

Groupe 7: exécution d'un travail très diversifié exigeant raisonnement et initiative et comportant la responsabilité de son exécution. Seront classés dans ce groupe des employés qui par leur expérience, ont acquis une connaissance approfondie du service et qui contrôlent et savent rédiger la correspondance afférente au service auquel ils sont attachés.

Seront classés dans ce groupe:

- secrétaire sténo-dactylographe
- programmeur sur sous-ensemble électronique
- rédacteurs de contrats
- vérificateurs de polices
- gestionnaire de sinistres
- employé au service du personnel
- aide-actuaire
- comptable et caissier

Groupe 8: formation professionnelle avancée, fonction exigeant raisonnement, initiative et responsabilité.

Groupes 9/10: groupes intermédiaires.

Groupe 11: fonction autonome et diversifiée, demandant qualification, initiative et responsabilité. Font partie de ce groupe: les employés qualifiés qui, par leur formation professionnelle sont considérés comme les premiers employés d'un service, qui sont appelés à prendre des initiatives, à diriger un service, à remplacer le préposé d'un service considéré comme important au sein de l'entreprise visée.

Groupe 12: groupe intermédiaire.

Groupe 13: font partie de ce groupe: les employés qui, par leurs connaissances hautement qualifiées et par leurs expériences professionnelles étendues, assument à l'intérieur de l'entreprise une fonction de conseil ou de contrôle, et les employés qui dirigent un service considéré comme important au sein de l'entreprise visée.

B) CRITÈRES DES ETUDES

1. Secondaires - Techniques - Professionnelles

Années scolaires		a) Critères			b) Classification		
		1) Années réussies	2) Profil Poste (contenu)	3) Langues	4) Classiques	5) Techniques	6) Professionnelles
Class.	Tech.						
7e	7e	1			â	â	â
6e	8e	2 2	x		1 â	1 â	1 â
5e	9e	3 3	x		2 é	1 â	1 â
4e	10e	4 4	x		2 é	2 é	1 â
3e	11e	5 5	x		4 ê	3 éa	2 éa

2e	12e	6 6	x		5 ë	3 ëb	3 ëb
1re	13e	7 7		<3 3	7 8	7 8	

- a) CATP Théorique
b) CATP Pratique

Notes explicatives

a) Critères

1) Nombre d'années réussies (après l'enseignement primaire)

Remarque: les années scolaires non réussies et/ou effectuées sans réussite à l'examen final permettant l'admission dans une classe supérieure, ne sont pas prises en considération pour la classification.

2) Profil du poste (x) signifie que les études correspondent au profil du poste

Remarque: la réussite du «recyclage ECG» effectué après 7 années d'études secondaires donne lieu à une classification au groupe 8 de la Convention Collective

3) Langues (cf. Dispositions générales)

3 = connaissance de 3 langues: Français, Anglais, Allemand (ou toute autre langue requise pour les besoins du poste).

<3 = connaissances de moins de 3 langues

b) Classification

4) Etudes classiques

5) Etudes techniques

6) Etudes professionnelles

CRITÈRES DES ETUDES

2. Post-secondaires/universitaires et non universitaires

a) Critères			b) Classification
1) Années réussies	2) Profil poste (contenu)	3) Langues	4) Post-second.
1		< 3	7
1		3	8
2/3		3	8
2/3	x	< 3	< 8
2/3	x	3	9
< 4*		3	9
≥ 4*	x	< 3	10
≥ 4*	x	3	11

(*) cycle complet d'études universitaires (d'une durée de 4 ans minimum)

Notes explicatives

a) Critères

1) Nombre d'années post-secondaires réussies

Remarque: les années scolaires non réussies et/ou effectuées sans réussite à l'examen final permettant l'admission dans une classe supérieure, ne sont pas prises en considération pour la classification.

2) Profil du poste (x) signifie que les études correspondent au profil du poste

3) Langues (cf. Dispositions générales)

3 = connaissance de 3 langues: Français, Anglais, Allemand (ou toute autre langue requise pour les besoins du poste).

<3 = connaissances de moins de 3 langues (c.f. Dispositions générales)

Changements de groupe

Lors du passage d'un groupe à un autre, l'âge n'intervient pas. Le changement de groupe se fait de la manière suivante:

- a) cas de changement dans le courant de l'année
- 1) base de calcul: traitement du groupe actuel:
 - 2) prendre, dans le nouveau groupe, l'échelon correspondant au traitement immédiatement supérieur à celui constaté en 1)
 - 3) augmenter le traitement obtenu en 2) de la contre-valeur d'un échelon d'ancienneté du nouveau groupe
- b) cas de changement au 1er janvier
- 1) base de calcul: traitement du groupe actuel
 - 2) augmenter la base sub 1) de l'échelon échu au 1er janvier
 - 3) prendre dans le nouveau groupe, l'échelon correspondant au traitement immédiatement supérieur à celui constaté en 2)
 - 4) augmenter le traitement obtenu en 3) de la contre-valeur d'un échelon d'ancienneté du nouveau groupe.

Problèmes d'implémentation

Les problèmes d'implémentation sont de la compétence interne à chaque entreprise (délégation/Comité Mixte) et, en cas de désaccord, de la Commission Paritaire.

Problèmes d'interprétation

Les problèmes d'interprétation sont de la compétence de la Commission Paritaire.

III. Barèmes de traitement des groupes

Tous les chiffres mentionnés ci-après correspondent à des traitements mensuels exprimés en euros indice 100.

1. Montant de départ (à l'indice 100)

Groupe	début de carrière
1	237,11
2	246,51
3	255,55
4	264,40
5	272,29
6	294,22
7	322,06
8	351,31
9	394,62
10	415,64
11	436,61
12	480,64
13	525,21

2. Fixation du seuil 1 (à l'indice 100)

Groupe	1er seuil (automatismes)
1	376,61
2	386,01
3	389,47
4	398,32
5	406,21
6	428,14
7	455,98
8	474,07
9	493,82
10	514,84
11	535,81
12	579,84
13	624,41

3. Fixation du seuil 2 (à l'indice 100)

Groupe	2e seuil
1	438,40
2	447,82
3	456,87

4	465,69
5	473,58
6	495,51
7	523,35
8	565,17
9	621,10
10	642,12
11	675,66
12	719,68
13	776,85

4. Avancements

Entre le traitement de départ et le seul 1, la progression s'effectue comme suit:

groupes 1 à 2:	25 échelons à 5,58 EUR
groupes 3 à 7:	24 échelons à 5,58 EUR
groupe 8:	22 échelons à 5,58 EUR
groupe 9 à 13:	20 échelons à 4,96 EUR

En sus des échelons automatiques d'ancienneté, les employés bénéficient d'un échelon de formation fixé comme suit:

groupes 1-8:	3,10 EUR
groupes 9-13:	2,48 EUR

Seront cependant exclus du bénéfice de cet échelon les employés ayant refusé de participer à un cours de formation correspondant à leur niveau d'études ou ayant échoué aux épreuves.

En dehors des échelons mentionnés (ancienneté et formation continue) les employés pourront bénéficier d'augmentations variables basées sur la performance dont le montant minimum est fixé à 2,48 EUR (indice 100).

Les augmentations mentionnées ci-avant permettent à l'employé d'atteindre le seuil 1 de façon accélérée.

Entre le seul 1 et le seuil 2 les employés pourront bénéficier d'augmentations basées sur la performance.

Echéance des échelons

Les augmentations de traitement résultant de l'échéance d'échéances d'ancienneté, de l'échelon de formation ou des augmentations de performance prennent effet au 1er janvier suivant.

5. Enveloppe réservée à la rémunération de la performance

Le montant consacré à la rémunération de la performance sera distribué à un minimum de 50% du personnel relevant du nouveau système de rémunération, le cas échéant par dépassement de l'enveloppe.

A partir de l'an 2000, la rémunération de la performance sera étendue aux employés ayant atteint ou dépassé le seuil. La performance sera distribuée à ces employés sous forme de prime annuelle à caractère non-récurrent (payable au mois de janvier).

A partir de l'an 2001, l'enveloppe réservée à la performance est constituée, le cas échéant, par

- l'augmentation de la masse salariale de référence telle que définie à l'article 14bis, découlant des négociations collectives,
- d'un 13e des primes de performance non-récurrentes payés aux salariés ayant atteint ou dépassé le seuil 2.

IV. Statut des employés en service au 31.12.1998

1) Employés ayant opté pour le maintien de l'ancien système de classification et de rémunération.

Les employés qui ont opté pour le maintien de l'ancien système évolueront conformément à l'ancienne structure barémique jusqu'au dernier échelon du groupe auquel ils sont classés.

Les promotions s'effectuent dans le nouveau système.

2) Employés ayant opté pour le système de classification et de rémunération introduit par la Convention Collective signée en date du 22.12.1999.

Les employés entrant dans ce système de classification et de rémunération évolueront selon les modalités de ce système vers les seuils 1 et 2 devenant éligibles pour les échelons de formation et les augmentations de performance. Toutefois ils bénéficient de la garantie d'accéder au montant absolu du salaire correspondant au dernier échelon du groupe dans lequel ils étaient classés et qu'ils auraient pu obtenir dans l'ancien système de rémunération. Ce montant évoluera avec l'échelle mobile des salaires.

Afin d'assurer l'évolution vers le traitement de fin de groupe, l'employé devra avoir atteint la moitié de l'écart entre le traitement correspondant au dernier échelon du groupe classé et le traitement actuel après la moitié du nombre d'années restant à courir jusqu'au dernier échelon.

V. Evaluation de la performance

1) Principes et procédures

- Chaque établissement procède à un entretien d'évaluation avec tous ses collaborateurs au moins une fois par an.
- Les compagnies d'assurances disposant à l'heure actuelle d'un système d'évaluation de la performance répondant à des critères similaires à ceux du système visé ci-dessous, pourront continuer d'utiliser leurs propres système et formulaire.

A défaut d'un système propre d'évaluation, les compagnies d'assurances se réfèrent au système standard proposé par l'ACA. Ce dernier repose sur

- les critères fondamentaux de quantité et de qualité du travail presté et notamment sur les 6 critères suivants:
 - * qualité du travail
 - * esprit d'équipe
 - * initiative
 - * motivation
 - * conscience professionnelle
 - * contact client
- L'entretien d'évaluation a lieu avec le supérieur hiérarchique immédiat (conformément à un souci de décentralisation de l'évaluation). L'entretien sera validé par la hiérarchie.

2) Les moyens de recours contre l'évaluation

En cas de désaccord avec l'évaluateur, l'évalué peut s'adresser à une instance de recours interne à la compagnie d'assurances. La composition de cette instance de recours serait la suivante:

- l'évaluateur, en l'occurrence le chef hiérarchique direct
- la personne responsable de la gestion des ressources humaines
- l'évalué, assisté s'il le désire d'un représentant de la délégation du personnel ou, à défaut de délégation, d'un autre membres de l'entreprise.

La responsabilité ultime de l'évaluation restera auprès de l'employeur.

En cas de désaccord sur l'application du système lui-même, un recours auprès de la commission paritaire est possible.

Art. 14. Rémunération du travail

Pour l'année 2002:

Au 1er janvier 2002 est accordée une augmentation des traitements correspondant à une enveloppe globale de 1,2%. Cette augmentation est calculée par rapport à la masse salariale de référence telle que définie à l'article 14bis. Elle se compose comme suit:

- une partie est réservée aux échelons d'ancienneté et aux échelons de formation
- le solde est à réserver aux augmentations basées sur la performance en tenant compte le cas échéant de l'art. 13 III 5.

Au 1er janvier 2002, octroi d'une augmentation linéaire individuelle des traitements de base au 31.12.2001 de 0,57%.

Avec la rémunération du mois de juin 2002, est payée une prime de conjoncture d'après la grille ci-dessous:

Entrée	Groupes												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
2002													
2001	111,55	111,55	111,55	111,55	133,86	133,86	133,86	156,17	178,48	178,48	200,79	200,79	223,10
2000	780,86	780,86	780,86	780,86	892,42	892,42	892,42	1115,52	1450,18	1450,18	1941,01	1941,01	2186,42
1999	892,42	892,42	892,42	892,42	1003,97	1003,97	1003,97	1227,07	1561,73	1561,73	2052,56	2052,56	2297,97
1998	1115,52	1115,52	1115,52	1115,52	1227,07	1227,07	1227,07	1450,18	1784,83	1784,83	2275,66	2275,66	2521,08
1993 - 1997	1561,73	1561,73	1561,73	1561,73	1784,83	1784,83	1784,83	2007,94	2275,66	2275,66	2610,32	2610,32	2944,98
1988 - 1992	1896,39	1896,39	1896,39	1896,39	2119,49	2119,49	2119,49	2342,59	2610,32	2610,32	2944,98	2944,98	3279,63
1983 - 1987	2231,04	2231,04	2231,04	2231,04	2454,15	2454,15	2454,15	2677,25	2944,98	2944,98	3279,63	3279,63	3614,29
avant 1983	2565,70	2565,70	2565,70	2565,70	2788,80	2788,80	2788,80	3011,91	3279,63	3279,63	3614,29	3614,29	3948,94

EUR, indice courant

Cette prime est à payer aux employés en service au 15 juin 2002 et dont le contrat de travail n'est pas dénoncé à cette date.

Pour les employés travaillant à temps partiel, le montant est à payer au pro rata de l'horaire de travail au cours d'une période de référence s'étendant du 1er juin 2001 au 31 mai 2002.

Les employées en congé de maternité à la date du 15 juin 2002 bénéficieront de la prime correspondant à leur catégorie.

Les employés en congé parental bénéficieront de la prime correspondant à leur catégorie au prorata du temps pendant lequel leur contrat de travail a pleinement produit ses effets par rapport au temps où il a été suspendu pendant une période de référence s'étendant du 1er juin 2001 au 31 mai 2002.

Art. 14bis. Définitions

Traitement de base

Le traitement de base est le traitement tel qu'il résulte de l'application des barèmes de la convention collective y inclus les échelons d'ancienneté, les échelons de formation, les échelons de performance et les augmentations basées sur la performance, ainsi que les augmentations de salaire concédées dans le cadre du renouvellement des conventions collectives.

Ne font pas partie du traitement de base:

- la prime de ménage et les primes forfaitaires (telles que la prime de conjoncture, la prime de signature, la prime spéciale, la prime unique, augmentations individuelles, etc.).
- les augmentations volontaires accordées par l'employeur en dehors de la convention collective.

Le traitement de base tel que défini ci-avant constitue la base de calcul pour le 13e mois et les heures supplémentaires.

Masse salariale de référence

La masse salariale de référence est la somme de tous les traitements de base des employés relevant de la convention collective.

Font partie de cette masse salariale de référence, le traitement de tous les employés qui d'une part relèvent du nouveau système de classification et de rémunération de la convention collective (art. 13) IV) 2)) et d'autre part, sont éligibles pour bénéficier éventuellement d'une augmentation de performance.

Le calcul de la masse salariale de référence est effectué sur base des traitements des employés du mois de décembre et restant en service au 1er janvier de l'année qui suit.

Sont par conséquent exclus, les traitements

1. des employés ayant opté pour le maintien de l'ancien système suivant l'article 13) IV) 1).
2. des employés en période d'insertion visés par l'art. 12.
3. des employés classés au-delà de seuil 2, pour la partie des rémunérations dépassant le seuil.

Art. 14ter. Modalités d'application des barèmes annexés

1) Classification à l'engagement

La classification ne se fera pas d'après le critère d'âge; l'âge intervient cependant dans le calcul de la bonification d'ancienneté, où l'âge de 18 ans est considéré comme âge de début de carrière pour l'ensemble des groupes de recrutement.

L'âge pris en considération lors de l'engagement est celui que l'employé avait au 1er janvier précédant son engagement.

2) Bonification d'ancienneté

Lorsqu'un employé est engagé après l'âge de 18 ans, il est tenu compte pour le calcul de son traitement initial de la différence entre son âge réel au 1er janvier de l'année d'engagement et l'âge de 18 ans.

Cette différence lui est bonifiée comme ancienneté de service.

- a) pour la totalité du temps passé au service d'une entreprise d'assurances et pour chaque année d'études réussie dans un cycle d'études dont le contenu correspond de façon appropriée aux exigences de la classification prévue à l'art. 13 de la présente convention;
- b) pour la moitié du temps passé au service d'un autre employeur qu'une entreprise d'assurances; dans le calcul, la différence est divisée par deux et arrondie à l'unité supérieure.

Il n'y a pas de bonification d'ancienneté en dehors des cas prévus ci-dessus.

La bonification d'ancienneté ne dépassera pas 12 échelons. La bonification d'ancienneté se traduit par l'affectation dans le barème à un échelon du groupe à déterminer par la classification de la fonction.

Exemples:

a) Totalité du temps passé au service d'une entreprise d'assurances/années de formation réussies:

- aa) - âge de l'employé à l'engagement: 26 ans accomplis;
 - * âge au 1er janvier de l'année d'engagement: 26 ans
 - * échelon correspondant à cet âge: échelon 08 (26-18=8)

- ab) - âge de l'employé à l'engagement: 26 ans accomplis
 * âge au 1^{er} janvier de l'année d'engagement: 25 ans
 * échelon correspondant à cet âge: échelon 07 (25-18=7)
- b) Temps passé au service d'un autre employeur qu'une entreprise d'assurances:
- ba) - âge à l'engagement: 26 ans accomplis;
 * âge au 1^{er} janvier de l'année d'engagement: 26 ans
 * échelon correspondant à cet âge: échelon 08 (26-18=8)
 * échelon de début de carrière: 00
 * bonification d'ancienneté: 08:2=04;
 * échelon à appliquer: 04
- bb) âge à l'engagement: 28 ans accomplis;
 * âge au 1^{er} janvier de l'année d'engagement: 27 ans
 * échelon correspondant à cet âge: échelon 09 (27-18=9)
 * échelon de début de carrière: 00
 * bonification d'ancienneté: 09:2=05;
 * échelon à appliquer: 05
- c) bonification en dehors des cas a) et b):
 - âge à l'engagement: 22 ans accomplis;
 * âge au 1^{er} janvier de l'engagement: 21 ans
 * en dehors des cas prévus sub a) et b), l'employé sera classé dans son groupe respectif à l'échelon 00.

Art. 15. Prime de ménage

- 1) La prime de ménage -A- est fixée à 39,66 EUR (indice 100)

Bénéficiaire de la prime -A-: L'employé(e) marié(e) dont le conjoint dispose de revenus inférieurs au salaire social minimum.

Remarques:

Cas du conjoint disposant de revenus inférieurs au salaire social minimum.

Exemples: Conjoint touchant des indemnités de chômage, avocat-stagiaire, agriculteur, artisan, commerçant, service militaire au Grand-Duché ou à l'étranger, etc.

Dans les cas précités, des difficultés peuvent surgir quant à l'établissement et à la preuve du revenu réel du conjoint. Pour l'établissement du revenu, l'ensemble de ce dernier doit être pris en considération, y compris les revenus financiers ou en nature.

La charge de la preuve incombe au salarié qui doit, sur demande, présenter sa déclaration ou son bulletin d'impôt ou toute autre pièce justificative émanant d'un organisme officiel.

Au cas où ces justificatives feraient défaut ou seraient insuffisantes, l'employeur pourra exiger une déclaration sur l'honneur de la part du conjoint.

De manière générale, il est suggéré d'appliquer la disposition ci-devant avec souplesse.

- 2) La prime de ménage B- est fixée à 19,83 EUR (indice 100)

Bénéficiaire de la prime -B-:

- a) l'employé(e) marié(e) dont le conjoint dispose de revenus supérieurs ou égaux au salaire social minimum: tel que défini en A.
- b) l'employé(e) célibataire ayant 6 années de service (cf remarque ci-après)
 Il y a lieu de préciser que les années de service visées sont celles passées auprès d'un même employeur.
- c) l'employé(e) veuf(ve), séparé(e) de corps ou divorcé(e)

La prime B est payée à partir de l'ordonnance de référés du président du tribunal d'arrondissement statuant, dans le cadre d'une procédure de séparation de corps ou de divorce sur les mesures provisoires ou à partir du dépôt d'une demande en divorce par consentement mutuel.

- 3) La prime de ménage -C- est fixée à 4,96 EUR (indice 100)

Bénéficiaire de la prime -C- l'employé(e) célibataire ayant 1 année de service (cf remarque ci-après)

- 4) La prime de ménage -D- est fixée à 9,92 EUR (indice 100)

Bénéficiaire de la prime -D- l'employé(e) célibataire ayant 3 années de service (cf remarque ci-après)

Remarque:

Par exception aux règles générales de paiement fixées ci-après, le paiement de la prime aux employés célibataires se fait avec effet au 1^{er} janvier de l'année suivant celle au cours de laquelle l'employé atteint l'ancienneté requise.

Dispositions générales

- 1) Paiement des primes -A- et -B-

Sous réserve de la remarque ci-devant concernant l'octroi de la prime de ménage aux employés célibataires, le paiement des primes s'effectue le premier mois qui suit celui au cours duquel le salarié a produit les pièces justificatives de l'existence du droit.

D'autre part, toute modification du montant des primes résultant d'un changement de statut de l'employé, prendra effet le premier du mois suivant ce changement.

Toutefois, si l'employé a oublié de signaler les faits donnant droit à la prime, celle-ci sera payée rétroactivement.

- 2) Les employés en service au moment de la signature de la présente, bénéficiaires de l'ancienne prime de EUR 33,47, 30,00, 3,72 ou 6,20 (indice 100) et qui ne correspondent pas aux critères définis pour l'octroi des nouvelles primes de EUR 39,66, 19,83, 4,96 et 9,92 (indice 100) continueront à toucher les anciens montants jusqu'à ce qu'un changement dans leur situation détermine l'octroi d'un des nouveaux montants.
- 3) Le montant total maximum prime de ménage, payé par ménage, dont les deux conjoints travaillent dans le secteur des assurances (ou des banques) est fixé à EUR 39,66 (indice 100) soit EUR 19,83 (indice 100) par conjoint.
- 4) Tout changement dans la situation du salarié doit être immédiatement communiqué par écrit à l'employeur. En cas de fausse déclaration concernant la situation donnant droit à la prime de ménage ou de non-déclaration de la perte du droit à cette prime, l'employeur sera en droit d'effectuer des retenues sur le salaire du salarié jusqu'à concurrence du montant total des primes éventuellement indûment perçues.
- 5) Lorsque l'horaire de travail prévu par le contrat d'engagement est inférieur à 40 heures par semaine, la prime de ménage est payée au prorata du nombre d'heures habituellement prestées.

Art. 16. Allocation du 13e mois

Sous réserve des dispositions de l'art. 12, l'employé aura droit, en fin d'année, à une allocation dite du «treizième mois» dont le montant est égal au traitement de base augmenté de la prime de ménage que l'employeur doit à l'employé pour le mois de décembre.

Si l'employé entre en service au cours de l'année, il recevra à la fin de l'année l'allocation du treizième mois au prorata des mois de travail prestés depuis son entrée.

S'il y a résiliation du contrat (à l'essai, à durée indéterminée ou à durée déterminée) soit de la part de l'employé, soit de la part de l'employeur, l'employé recevra avec sa dernière rémunération l'allocation du treizième mois au prorata des mois de travail prestés dans l'année.

Chapitre V

Dispositions diverses et transitoires

Art. 17. Au niveau du maintien ou de l'accroissement de l'emploi, les partenaires sociaux constatent qu'il n'y a pas de mesures à prendre car l'offre d'emploi dans le secteur des assurances connaît une évolution favorable.

Art. 17bis. Les avantages éventuels acquis avant la mise en vigueur de la présente convention ne peuvent être abrogés à l'égard de l'employé.

Art. 18. La présente convention collective assure le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne tant l'accès à la formation et à la promotion professionnelle que les conditions de travail et de rémunération.

Les assurances donneront, le cas échéant, accès à des mesures de mise à niveau aux employés absents en raison d'une interruption de carrière afin de leur permettre d'assumer les tâches leur confiées. Les modalités y relatives sont déterminées au niveau des assurances en concertation avec les comités mixtes ou à défaut les délégations du personnel.

Les plans d'égalité au sens des dispositions de l'article V de la loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail seront instituées au niveau des assurances après concertation des comités mixtes ou à défaut des délégations du personnel.

Art. 19. Pour autant que les relations et les conditions générales de travail ne sont pas réglées dans la présente convention, les parties se réfèrent aux dispositions légales.

Art. 20. Le travail des adolescents est réglé conformément aux dispositions de la loi du 18 octobre 1969 concernant la protection des enfants et des jeunes travaillant telle qu'elle a été modifiée par la loi du 30 juillet 1972.

Art. 21. Les employeurs se déclarent d'accord à effectuer la retenue mensuelle des cotisations syndicales sur les traitements des employés syndiqués. Ces derniers devront cependant donner par écrit leurs ordres de prélèvement à leur employeur respectif.

Art. 22. La commission paritaire instituée entre partenaires sociaux et comprenant 7 membres de part et d'autre, a pour mission de connaître des problèmes de la profession, ainsi que ceux qui pourraient concerner l'application de la convention collective. Elle doit en outre définir les objectifs et les procédures des conventions collectives à conclure pour l'avenir.

Art. 23. En cas d'introduction de technologies nouvelles, il sera procédé conformément aux dispositions prévues à cet effet dans le secteur bancaire.

Art. 24. La commission paritaire ainsi qu'un groupe de travail à créer discuteront du détail de la mise en application de l'organisation et de la durée du temps de travail.

Art. 25. Concernant les problèmes spécifiques des intermédiaires salariés payés totalement ou partiellement à la commission il est renvoyé au procès-verbal de la réunion du 9 décembre 1986 de la commission paritaire. Ainsi, les problèmes du paiement d'un 13e mois et d'une prime de juin seront analysés par la commission paritaire.

Art. 26. La présente Convention Collective entre en vigueur avec effet au premier janvier 2002.

ANNEXE I

Barèmes des traitements au 1.1.1994

Echelon	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5	Groupe 6	Groupe 7	Groupe 8	Groupe 9	Groupe 10	Groupe 11	Groupe 12	Groupe 13
95	169,56	176,05	182,25	187,68	190,21	208,26							
96	190,26	195,94	204,78	210,96	215,25	234,46							
97	210,93	219,29	227,29	234,26	240,26	260,68							
00	233,59	242,86	251,76	260,49	268,25	289,86	317,28	346,08	388,77	409,50	430,12	473,53	517,43
1	242,54	252,28	261,63	270,92	279,28	300,92	328,51	357,26	400,00	420,72	441,37	484,71	528,66
2	251,46	261,63	271,47	281,36	290,36	311,92	339,69	368,47	411,23	431,93	452,58	495,94	539,84
3	262,35	272,98	283,29	294,75	304,29	325,91	355,21	383,94	428,01	448,71	469,36	512,72	556,64
4	271,27	282,35	293,16	305,18	315,32	336,96	366,39	395,19	439,22	459,89	480,57	523,97	567,85
5	280,27	291,70	303,00	315,64	326,40	347,97	377,62	406,37	450,42	471,15	491,80	535,15	579,05
6	289,17	301,12	312,82	326,08	337,41	359,05	388,80	417,60	461,65	482,33	503,03	546,36	590,28
7	298,14	310,49	322,66	336,54	348,44	370,08	400,03	428,78	472,88	493,56	514,21	557,56	601,49
8	307,04	319,86	332,52	347,00	359,52	381,14	411,26	440,01	484,06	504,76	525,44	568,77	612,72
9	316,01	329,28	342,39	357,44	370,58	392,17	422,44	451,24	495,27	515,97	536,62	580,02	623,90
10	324,94	338,65	352,23	367,87	381,61	403,22	433,66	462,42	506,47	527,20	547,84	591,18	635,13
11	333,89	347,99	362,07	378,31	392,66	414,23	444,84	473,65	506,47	527,20	547,84	591,18	635,13
12	342,81	357,41	371,94	388,77	403,67	425,31	456,10	484,83	517,70	538,40	559,07	602,46	648,51
13	342,81	357,41	371,94	388,77	403,67	425,31	456,10	484,83	517,70	538,40	559,07	602,46	648,51
14	351,76	366,81	381,78	399,21	414,78	436,39	467,30	496,08	528,96	549,68	570,30	613,66	661,93
15	351,76	366,81	381,78	399,21	414,78	436,39	467,30	496,08	528,96	549,68	570,30	613,66	661,93
16	360,71	376,15	391,62	409,67	452,83	447,47	478,56	507,34	540,18	560,88	581,56	624,94	675,31
17	360,71	376,15	391,62	409,67	452,83	447,47	478,56	507,34	540,18	560,88	581,56	624,94	675,31
18	369,66	385,55	401,46	420,11	436,91	458,50	489,79	518,57	551,44	572,14	592,76	636,14	688,72
19	369,66	385,55	401,46	420,11	436,91	458,50	489,79	518,57	551,44	572,14	592,76	636,14	688,72
20	378,58	394,94	411,33	430,57	447,97	469,61	501,02	529,82	562,64	583,37	604,04	647,37	702,13
21	378,58	394,94	411,33	430,57	447,97	469,61	501,02	529,82	562,64	583,37	604,04	647,37	702,13
22	387,53	404,29	421,20	441,03	459,05	480,67	512,27	541,00	573,90	594,62	615,25	658,63	715,50
23	387,53	404,29	421,20	441,03	459,05	480,67	512,27	541,00	573,90	594,62	615,25	658,63	715,50
24	396,46	413,68	431,06	451,46	470,11	491,75	523,50	552,26	585,13	605,85	626,50	669,83	728,93
25	396,46	413,68	431,06	451,46	470,11	491,75	523,50	552,26	585,13	605,85	626,50	669,83	728,93
26	405,43	422,83	440,90	461,92	481,19	502,78	534,73	563,51	590,78	611,50	632,13	675,49	736,74
27	405,43	422,83	440,90	461,92	481,19	502,78	534,73	563,51	590,78	611,50	632,13	675,49	736,74
28	412,40	430,47	448,79	469,44	489,34	510,98	541,70	570,45	601,98	622,71	643,36	686,76	750,13
29	412,40	430,47	448,79	469,44	489,34	510,98	541,70	570,45					
30	421,34	439,89	458,60	479,90	500,40	522,04	552,93	581,71					
31	421,34	439,89	458,60	479,90	500,40	522,04	552,93	581,71					
32	430,27	449,28	468,47	490,33	511,50	533,12	564,18	592,91					

ANNEXE II

Loi modifiée du 24.05.1989 sur le contrat de travail

Article 15.

- 1) Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée peut prévoir une clause d'essai conforme aux dispositions de l'article 34.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

- 2) La période d'essai est prise en compte pour la calcul de la durée maximale du contrat visée à l'article 8 de la présente loi.

- 3) Il peut être mis fin au contrat comportant une clause d'essai dans les formes et sous les conditions prévues à l'article 34.
- 4) Lorsqu'il n'est pas mis fin au contrat à l'essai dans les conditions visées au paragraphe qui précède avant l'expiration de la période d'essai convenue par les parties, le contrat de travail est considéré comme étant conclu pour la durée convenue au contrat à partir du jour de l'entrée en service.

Article 34.

- 1) Sans préjudice des dispositions de l'article 12 alinéa 2, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut prévoir une clause d'essai.

La clause d'essai doit, à peine de nullité, être constatée dans l'écrit visé au paragraphe (1) de l'article 4, pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

Les dispositions de l'alinéa qui précède ne s'appliquent pas lorsque la convention collective de travail applicable à l'établissement contient une disposition établissant que le contrat de travail de tout salarié nouvellement embauché sera précédé d'une période d'essai conforme aux dispositions du présent article.

A défaut d'écrit constatant que le contrat a été conclu à l'essai, il est réputé conclu pour une durée indéterminée; la preuve contraire n'est pas admissible.

- 2) La période d'essai convenue entre parties ne peut être inférieure à deux semaines, ni supérieure à six mois.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa qui précède, la période maximale d'essai ne peut excéder:

- 1) trois mois pour le salarié dont le niveau de formation professionnelle n'atteint pas celui du certificat d'aptitude technique et professionnelle de l'enseignement technique.
- 2) douze mois pour le salarié dont le traitement mensuel brut de début atteint un niveau déterminé par voie de règlement grand-ducal.

La période d'essai n'excédant pas un mois doit être exprimée en semaines entières, la période d'essai dépassant un mois doit être exprimée en mois entiers.

En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à la suspension, sans que la prolongation de l'essai ne puisse excéder un mois.

- 3) La clause d'essai ne peut être renouvelée.
- 4) Il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines, sauf pour motif grave conformément à l'article 27.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa qui précède, il peut être mis fin au contrat à l'essai dans les cas prévus aux articles 20 et 21; dans ce cas, le contrat prend fin à l'expiration d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur

- à autant de jours que la durée de l'essai convenue au contrat compte de semaines
- à quatre jours par mois d'essai convenue au contrat sans pouvoir être inférieur à quinze jours et sans devoir excéder un mois.

Sont applicables au cours de la période d'essai les dispositions de l'article 35 de la présente loi et celles de l'article 10 de la loi modifiée du 3 juillet 1975 concernant notamment la protection de la maternité de la femme au travail.

- 5) Lorsqu'il n'est pas mis fin au contrat à l'essai dans les conditions visées au paragraphe qui précède avant l'expiration de la période d'essai convenue par les parties, le contrat de travail est considéré comme étant conclu pour une durée indéterminée à partir du jour de l'entrée en service.

Afin d'illustrer les modalités de l'article 34 (4) on peut se référer au tableau suivant:

Durée période d'essai	Délais de préavis (Jours de calendrier)
2 semaines	2 jours(*)
3 semaines	3 jours
4 semaines	4 jours(**)
2 mois	15 jours
3 mois	15 jours
4 mois	16 jours
5 mois	20 jours
6 mois	24 jours
7 mois	28 jours
8 à 12 mois	1 mois

(*) Dans la mesure où la période d'essai ne peut être dénoncée pendant la période minimale de 2 semaines, on devrait déduire qu'on ne peut pas conclure de contrat à l'essai de 2 semaines.

(**) Suivant la loi, la période d'essai n'excédant pas un mois, doit être exprimée en semaines entières, la période d'essai dépassant un mois doit être exprimée en mois entiers; il en découle que la loi ne semble pas prévoir une clause d'essai pour un mois.

ANNEXE III

**Protocole d'accord sur la sécurité dans les assurances
conclu en commission paritaire le 21 mars 1986**

ANNEXE IV)

Au niveau de la politique de formation chaque entreprise d'assurances proposera à ses employés les formations de base requises pour l'exécution de leur travail. Cette formation constitue un droit pour l'employé. Par ailleurs, les salariés absents en raison d'une interruption de carrière (cf. congé de maternité, congé sabbatique, . . .) auront accès à des mesures de formation continue organisées par l'entreprise. Afin d'organiser la formation professionnelle d'insertion telle que prévue à l'article 12, l'A.C.A. a mis en place une structure de formation qui a été activée à partir du mois de janvier 2002. Le contenu de cette formation est reproduit ci-après:

Formation professionnelle de base

(Nombre total d'heures de formation présumées: ≈ 130 heures)

I) Formation théorique et technique	Durée indicative: 104 h.
1) Introduction générale aux assurances	Durée indicative: 10 h.
2) Loi sur le contrat d'assurance	Durée indicative: 8 h.
3) Initiation à la Sécurité Sociale	Durée indicative: 6 h.
4) Assurance Responsabilité Civile	Durée indicative: 9 h.
5) Le dommage corporel et son indemnisation	Durée indicative: 11 h.
6) Assurance combinée Auto	Durée indicative: 12 h.
7) Assurance combinée Habitation	Durée indicative: 12 h.
8) Assurance Accident et Maladie	Durée indicative: 6 h.
9) Assurance Vie	Durée indicative: 12 h.
10) Assurance Vie LPS	Durée indicative: 10 h.
11) Fiscalité de l'assurance	Durée indicative: 6 h.
12) Division du risque	Durée indicative: 2 h.

N.B.: La formation théorique et technique se compose de trois modules, à savoir:

- «Généralités» comprenant les points 1, 2, 3, 11 et 12 (32 heures)
- «Non-Vie» comprenant les points 4, 5, 6, 7 (44 heures)
- «Vie» comprenant les points 8, 9, 10 (28 heures)

II) La formation bureautique

Durée indicative: 24 h.

- 1) PC
 - * WORD
 - * EXCEL
- 2) MAC

ANNEXE V

Les partenaires sociaux conviennent de constituer une commission de négociation (composée paritairement) chargée de l'analyse des différentes prétentions autres que financières reprises dans le catalogue de revendications des syndicats ceci afin de préparer les négociations pour la prochaine convention collective.

Fait en quadruple exemplaire à Luxembourg, le 22 février 2002.

Pour l'Association Luxembourgeoise des
Employés de Banque et d'Assurance a.s.b.l.
(ALEBA)

Pour l'Association des Compagnies
d'Assurances du Grand-Duché de
Luxembourg (ACA)

agissant
- en son nom propre
- en sa qualité de mandataire de la
Fédération Syndicale ALEBA - U.E.P.

représentée par
Monsieur Pit Hentgen
Président

représentée par
Monsieur Marc Glesener,
Président
Madame Annette Schreiner
Vice-Présidente

Pour le Lëtzebuerger Chrëschtliche
Gewerkschafts-Bond (LCGB)
représenté par
Monsieur Jean Duschene
Monsieur Vincent Jacquet

Pour le Onofhaengege Gewerkschaftsbond
Letzebuerg (OGBL)
représenté par
Monsieur Armand Drews
Madame Véronique Eischen

Règlement grand-ducal du 16 septembre 2002 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant à la convention collective de travail applicable aux agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et les sociétés de service de sécurité et de gardiennage suivantes: Brink's Luxembourg S.A., Securel S.A., Pedus Security S.A., Securicor S.A. et Securitas S.A. d'autre part, ainsi que d'un texte coordonné.

Nous Henri, 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'avenant à la convention collective de travail applicable aux agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et les sociétés de service, de sécurité et de gardiennage suivantes: Brink's Luxembourg S.A., Securel S.A., Pedus Security S.A., Securicor S.A. et Securitas S.A., d'autre part ainsi que le texte coordonné sont déclarés d'obligation générale pour l'ensemble du secteur pour lesquels ils ont été établis.

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'avenant et le texte coordonné précités.

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

Château de Berg, le 16 septembre 2002.
Henri

**AVENANT À LA CONVENTION COLLECTIVE DU 18 JANVIER 1990
APPLICABLE AUX AGENTS DES SOCIÉTÉS DE SERVICE DE SÉCURITÉ ET DE GARDIENNAGE.**

Il est convenu entre les sociétés BRINK'S LUXEMBOURG, PEDUS SECURITY, SECUREL, SECURICOR et SECURITAS, d'une part,

et les syndicats LCGB et OGB-L, d'autre part, ce qui suit:

La Convention collective susmentionnée ainsi que ses avenants des 18 janvier 1992, 25 octobre 1994, 3 avril 1997 et 1er décembre 1999 sont prorogés du 1er mai 2002 au 31 décembre 2004 inclus.

Dans leurs discussions et au cours de leurs négociations, les parties ont analysé les points suivants et sont arrivés aux conclusions suivantes:

1) Organisation du travail

Les parties ont convenu de maintenir les dispositions de la Convention collective de travail concernant l'organisation du travail et plus particulièrement la période de référence. Néanmoins, les règles de fonctionnement de la période de référence seront adaptés comme suit:

- 1) La période de référence reste fixée à 6 mois.
- 2) Un plan d'organisation du travail (POT) couvrant en principe une période d'un mois est établi selon les dispositions prévues par l'article 25 de la convention collective et par la loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.
- 3) En cas de modification du POT dû à un événement imprévisible, il a été convenu que le rappel se fera en principe selon l'ordre de priorité suivant:
 - sont d'abord rappelés les salariés qui en termes d'heures de travail accusent un débit d'heures sur le mois et/ou la période de référence,
 - ensuite les entreprises rappelleront les salariés qui sur base d'une inscription sur une liste se sont portés volontaires à prester des heures complémentaires
 - sont enfin rappelés tous les autres salariés.

Cet ordre de priorités connaît néanmoins une exception si le complément d'heures à prester se situe sur un poste bien déterminé nécessitant une bonne connaissance des lieux et des procédures de la part des agents y affectés. Afin de pouvoir répondre aux besoins du client, l'entreprise rappellera les agents connaissant ce poste tout en respectant dans la mesure du possible pour les agents potentiellement concernés l'ordre de priorité établi ci-avant.

- 4) La définition des heures supplémentaires reste inchangée.
- 5) Une durée minimale par jour de travail de 4 heures d'affiliée (même si la prestation est inférieure) est mise en compte pour le calcul de la durée de travail. Cette durée minimale ne s'applique néanmoins pas aux agents travaillant à temps partiel ainsi qu'aux agents de sécurité tombant sous le régime des permanences.
- 6) Les heures et le supplément horaire de 50% pour les heures supplémentaires sont à payer avec la paye du mois suivant celui de la prestation. Il est évident qu'une heure supplémentaire ne peut être payée qu'une seule fois.
- 7) Le repos minimum pour le salarié entre chaque changement de tournée est porté à 11 heures.

2) Politique de formation et insertion professionnelle

Le sujet de la formation a fait l'objet de discussions entre les partenaires sociaux. Les partenaires sociaux avaient introduit lors du dernier renouvellement de la convention collective de travail une mesure afin de stimuler la formation continue individuelle auprès du personnel du secteur de gardiennage.

En ce qui concerne les mesures de formation retenues par le présent avenant, il est renvoyé aux conditions particulières pour les agents affectés au transport de fonds.

Concernant les mesures de formation continue pour les salariés absents en raison d'une interruption de carrière, il a été convenu que ces derniers feront l'objet d'un encadrement dont la durée et les mesures d'application concrètes sont fonction de la complexité du poste à pourvoir et de la durée de l'interruption de l'activité professionnelle du salarié concerné.

Pour ce qui est des mesures d'insertion de demandeurs d'emploi dans les entreprises couvertes par la Convention collective, la volonté des parties contractantes se heurte, pour la majorité des mesures prévues par la législation en vigueur, à l'obligation d'agrément préalable du Ministre de la Justice en cas d'embauche de personnel nouveau. Les partenaires soulignent néanmoins les efforts réalisés par les entreprises du secteur en organisant, ensemble avec l'Administration de l'Emploi et le CNFPC, une formation spécifique pour agents de sécurité permettant la (ré)insertion de demandeurs d'emploi résidents.

3) Egalité de traitement entre hommes et femmes

Les parties ont constaté que les dispositions contractuelles concernant l'accès à l'emploi, les conditions de rémunération, etc. garantissent l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

4) Harcèlement sexuel

Les parties ont décidé d'inscrire dans la convention collective une déclaration de principe concernant le harcèlement sexuel et les sanctions disciplinaires qui peuvent être prises.

A côté des sujets de discussion et de négociation susmentionnés, les modifications et améliorations suivantes ont été retenues:

I. Augmentations salariales

- Augmentation linéaire des salaires de l'ensemble du personnel tombant sous le champ d'application de la convention collective des augmentations salariales générales de:
 - a) 3% à partir du 1er mai 2002
 - b) 2,5% à partir du 1er janvier 2003
 - c) 2,5% à partir du 1er janvier 2004.
- Paiement d'une prime (non-indexée) de 0,6 EUR/heure effectivement travaillée dans le transport de fonds à partir du 1er mai 2002.

II. Cadre définissant les conditions particulières applicables aux agents de sécurité affectés au transporteur de fonds

A) Définition

Les agents de sécurité exerçant les fonctions suivantes sont à considérer comme transporteurs de fonds: le chauffeur de fourgon, le convoyeur et l'escorteur.

B) Critères et conditions pour être affecté au transport de fonds

a) Nouveaux embauchés

Les critères et les conditions suivants doivent être remplis dans le chef des nouveaux embauchés avant de pouvoir être affectés au transport de fonds:

1. Mention obligatoire d'une affectation éventuelle au transport de fonds doit être faite dans le contrat de travail pour les nouveaux embauchés.

2. Ils doivent remplir les critères légaux applicables en la matière (honorabilité, moralité, agrément, port d'arme, . . .).
 3. Ils doivent être détenteur du permis de conduire, catégorie B ou autre exigée par l'employeur.
 4. Avant de pouvoir être affecté au transport de fonds, ils doivent subir et réussir des examens pour déterminer
 - s'ils sont aptes médicalement – examen médical
 - s'ils sont aptes psychologiquement – examen psychotechnique
 Les critères médicaux, psychologiques et comportementaux sont définis par les services de santé au travail compétents en association avec les services compétents de la police grand-ducale.
 5. Préalablement à leur affectation, ils doivent avoir suivi une formation spécifique prescrite par la réglementation y afférente.
- b) Les agents affectés au transport de fonds depuis le 7 décembre 2000 sont présumés remplir les conditions et critères énumérés ci-avant.
- c) Les autres agents de sécurité destinés à être affectés, à titre provisoire ou définitif, au transport de fonds
- Outre les conditions reprises ci-avant, ces agents doivent avoir déclaré, par écrit, être volontaire.
- Un agent du transport de fonds ne pourra être remplacé dans cette activité que par un agent de sécurité remplissant les conditions reprises sous le point B a) du présent article.
 - Une liste de ces agents susceptibles d'être affectés au transport de fonds, à titre provisoire ou définitif, peut être consultée par la délégation du personnel dans le bureau du personnel si celle-ci en fait la demande.
 - Les agents de sécurité appelés à être affectés au transport de fonds, à titre provisoire ou définitif, recevront une majoration de rémunération de 0,6 EUR/heure (non indexée) pour le temps effectivement presté dans le transport de fonds.
 - Il ne peut être fait recours à un agent de sécurité en remplacement d'un agent transporteur de fonds que dans les cas suivants:
 - 1) pour assurer le remplacement d'un transporteur de fonds absent
 - 2) en cas de surcroît d'activité dans le transport de fonds
 - 3) en cas de circonstances autres liées au fonctionnement de l'entreprise. Dans ce cas, la délégation du personnel, qui en fait la demande, est à informer.

C) Conditions salariales

Une prime (non-indexée) de 0,6 EUR/heure effectivement travaillée dans le transport de fonds est payée aux agents affectés au transport de fonds à partir du 1er mai 2002. Une ligne relative à cette prime sera intégrée dans le grille de salaire se trouvant à l'annexe 1.

D) Formation

Chaque nouvel agent affecté au transport de fonds profitera d'une formation de base détaillée dans les dispositions d'exécution de la législation relative au transport de fonds durant son contrat de travail.

En outre, les entreprises de gardiennage et de surveillance organiseront des cours de recyclage afin de maintenir leur personnel au niveau des normes de sécurité adéquates et de lui enseigner en temps utile les nouvelles techniques recommandées.

Cette formation doit comprendre des exercices pratiques où le comportement de l'agent est testé dans les cas de figure représentant tant les mesures de sécurité à respecter en situation normale que les mesures de protection à adopter en cas d'agression. Elle doit également comporter des exercices de tir réels qui sont à répéter selon les dispositions légales prises en la matière par le Ministre compétent.

Le temps passé à la formation est à considérer comme temps de travail.

E) Sécurité

Les entreprises de transport de fonds s'engagent à fournir les équipements de protection retenus par le règlement grand-ducal du 7 décembre 2000 et les agents affectés au transport de fonds sont obligés d'utiliser cet équipement lors de l'exécution de leur mission.

F) Mesures spéciales en cas d'agression à la suite d'un hold-up ou d'une tentative de hold-up

- 1) Décès ou invalidité suite à une agression
 - a) Les agents affectés au transport de fonds bénéficient obligatoirement d'une assurance, à charge de l'entreprise, couvrant le risque décès ou invalidité intervenu consécutivement à une agression ayant eu lieu pendant le service.
 - b) La couverture de cette assurance doit prévoir le versement d'un capital égal à neuf fois le salaire annuel brut de la victime en cas de décès ou d'invalidité permanente de 66% au moins.
 - c) Cette assurance est à souscrire par l'entreprise avec effet dès le premier jour de l'affectation au transport de fonds.

- d) Il appartient au salarié de notifier à l'employeur l'identité du ou de ses ayants droit.
- e) C'est à l'employeur qu'il incombe de faire les démarches nécessaires auprès de sa compagnie d'assurance en cas de réalisation du risque, afin que la victime ou ses ayants droit soient indemnisés.
- f) Au cas où l'employeur ne souscrirait pas, volontairement, par négligence, ou pour tout autre raison, une telle assurance au profit de ses agents, il lui appartiendrait à payer lui-même l'indemnité telle que définie sous b), ci-avant, à la victime ou ses ayants droit, en cas de réalisation du risque.
- 2) Aide psychologique suite à une agression
- L'employeur assurera à ses frais un suivi psychologique du salarié confronté à des difficultés d'ordre psychologiques suite à une agression qu'il a subi dans l'exercice de l'activité de transporteur de fonds.
- Ce suivi psychologique sera également accordé, dans les mêmes conditions, aux membres de la famille de la victime habitant sous le même toit.
- Pour bénéficier de ce soutien psychologique, l'ayant droit, ou les ayants droit, doit(vent) en faire la demande auprès de l'employeur.
- Le psychologue sera désigné par la société ou choisi d'un commun accord avec l'ayant droit.
- 3) Arrêt de travail
- En cas d'incapacité de travail médicalement certifiée consécutivement à une agression, l'agent concerné bénéficiera pour la période de son absence d'une protection contre le licenciement d'une durée maximale de 12 mois consécutifs à compter de la date de survenance de l'agression.
- La protection ne s'applique pas en cas de faute grave manifeste dans le chef du salarié.
- L'incapacité de travail médicalement certifiée suite à une agression ne peut entraîner la perte ou la diminution de la gratification dite 13ème mois prévue à l'article 27 de la convention collective de travail sauf en cas de faute grave manifeste dans le chef du salarié.

III. Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une période de 32 mois allant du 1.05.2002 au 31.12.2004 inclus.

IV. Disposition particulière

La convention du 18.01.1990 et ses avenants successifs, y compris le présent, feront l'objet d'une demande en déclaration d'obligation générale.

S'en suivent les modifications et adaptations suivantes de la convention collective du secteur du gardiennage:

- 1) L'article 19-1 prendra la teneur suivante:

«19-1 La durée journalière normale de travail est de 8 heures par jour.

Les salariés peuvent toutefois être occupés au-delà de la limite fixée à l'alinéa précédant, à condition que la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur la période de référence, ne dépasse pas quarante heures.»

- 2) L'article 19-2 prendra la teneur suivante:

«19.2 Il pourra cependant être dérogé au principe établi à l'article 19-1 alinéa 1 par le régime compensatoire:

Les parties sont d'accord à répartir les heures de travail sur une période de référence de 6 mois. La répartition de la durée de travail endéans la période de référence se fera par des Plans d'Organisation du Travail (ci-après «plan de travail») qui couvrent en principe une période de 1 mois.

Dans l'établissement du plan de travail il doit être veillé à ce que les limites suivantes ne soient dépassées, soit:

- a) 10 heures maximum par jour,
- b) 56 heures maximum pour une période d'une semaine s'étendant du lundi au dimanche,
- c) 192 heures par mois
- d) 1038 heures pour la période de référence de 6 mois.

Une durée minimale par jour de travail de 4 heures d'affilée (même si la prestation est inférieure) est mise en compte pour le calcul de la durée de travail. Cette durée minimale ne s'applique néanmoins pas aux agents travaillant à temps partiel ainsi qu'aux agents de sécurité tombant sous le régime des permanences.»

- 3) L'alinéa 1er de l'article 19-3 est complété comme suit:

«L'entreprise doit organiser le travail de sorte qu'à la fin de la période de référence de 6 mois les 1038 heures ne soient pas dépassées. La période de référence est individuelle et commence le 1er jour du mois suivant la date de l'engagement.»

- 4) L'article 20-1 est modifié comme suit:

Est considérée comme heure supplémentaire et rémunérée comme telle, chaque heure dépassant les limites suivantes:

- a) 10 heures par jour, ou
- b) 56 heures maximum pour une période d'une semaine s'étendant du lundi au dimanche, ou
- c) 192 heures par mois, ou
- d) 1038 heures pour la période de référence de 6 mois.

5) L'article 25-1 b) est modifié comme suit

«25-1 Plan de travail

Afin de donner aux agents la possibilité d'organiser leur vie privée et aux entreprises la possibilité de répondre aux besoins de leur clientèle, les entreprises établiront un plan de travail qui renseigne le salarié sur l'organisation du travail pour le mois à venir conformément aux modalités ci-après:

- a) un plan de travail est remis à la personne, en principe, au moins 10 jours avant son application sous réserve qu'aucune disposition légale, réglementaire ou ministérielle n'interdise pour des mesures de sécurité une communication dans un délai aussi long et restreigne par conséquent la communication à un délai plus court. Si tel est le cas, les parties s'obligent à respecter cette disposition et considèrent ce délai comme venant se substituer de plein droit au délai de 10 jours énoncé ci-avant. L'employeur devra, au préalable, donner la possibilité au salarié d'y apposer ses desiderata concernant les congés et renseignera le salarié sur le solde (bonus-malus) des heures travaillées conformément à l'article 26-6.
- b) le plan de travail couvrira en principe une période d'un mois. Il contiendra obligatoirement les éléments suivants:
 - 1) Les différents jours de travail du salarié.
 - 2) L'heure de début et l'heure de la fin de travail de chaque jour de travail. Pour les missions pour lesquelles la durée de travail ne peut être déterminée avec précision, la fin du travail n'est indiquée qu'à titre prévisionnel.
 - 3) La durée de travail de chaque jour de travail. Pour les jours pour lesquels les missions n'ont pas pu être déterminées, la durée de travail figurera au plan de travail à titre indicatif.
 - 4) Les jours de repos.
 - 5) Les jours de congé.»

6) L'article 25-1 d) premier tiret est modifié comme suit:

«d) - tout changement de plan de travail devra obligatoirement tenir compte des références maximales à ne pas dépasser dans le cadre des valeurs fixées à l'article 19-2 et se fera, en principe avec l'accord de l'intéressé.

Toutefois, lorsque les besoins de l'entreprise l'exigent (par exemple perte de contrat ou demande de modification dans les prestations de service ou conditions de prestations de service de la part du client, . . .), l'employeur peut déroger à ce principe.

Le rappel se fera en principe selon l'ordre de priorité suivant:

- sont d'abord rappelés les salariés qui en termes d'heures de travail accusent un débit d'heures sur le mois et/ou la période de référence
- sont ensuite rappelés les salariés qui, sur base d'une inscription sur une liste, se sont portés volontaires à prester des heures complémentaires
- sont enfin rappelés tous les autres salariés.

Cet ordre de priorités connaît néanmoins une exception si le complément d'heures à prester se situe sur un poste bien déterminé nécessitant une bonne connaissance des lieux et des procédures de la part des agents y affectés. Afin de pouvoir répondre aux besoins du client, l'entreprise rappellera les agents connaissant ce poste tout en respectant dans la mesure du possible pour les agents potentiellement concernés l'ordre de priorité établi ci-avant.

Sur demande, tout changement de plan de travail sera dûment motivé au président de la délégation du personnel ou à son représentant.»

7) L'article 20 est complété par un article 20-3 qui prend la teneur suivante:

«20-3. Les heures et le supplément horaire de 50% pour les heures supplémentaires définies à l'article 20-1 sont à payer avec la paye du mois suivant celui de la prestation. Il est évident qu'une heure supplémentaire ne peut être payée qu'une seule fois.»

8) L'article 19-5 est modifié comme suit:

«19-5 Entre chaque changement de tournée le salarié a droit à un repos minimum de 11 heures.»

9) L'article 19-6 est modifié comme suit:

«19-6 Le nombre d'interruptions de travail au cours d'un jour est limité à une et ne peut pas dépasser trois heures sauf accord du salarié. L'interruption entre 2 jours de prestations est de 11 heures minimum.»

10) L'article 26-2 est modifié comme suit:

«Les salaires mensuels individuels subiront une augmentation linéaire de:

- a) 3% à partir du 1er mai 2002
- b) 2,5% à partir du 1er janvier 2003
- c) 2,5% à partir du 1er janvier 2004

Le barème dont mention sub. 1 sera à adapter en conséquence.

Une prime (non-indexée) de 0,6 EUR/heure effectivement travaillée dans le transport de fonds est payée à partir du 1er mai 2002.»

- 11) Le contenu de l'article 26-3 actuel est remplacé par les termes suivants:
 «26-3 Chaque mois l'employeur paie le traitement brut de base augmenté des suppléments légaux et conventionnels se rapportant au mois précédent. En outre, les agents affectés au transport de fonds bénéficieront de la prime horaire telle que prévue à l'annexe 2.»
- 12) L'article 4 alinéa 1 est modifié comme suit:
 «4. Durée et modalités:
 La présente convention est conclue pour une période de 32 mois allant du 1.05.2002 au 31.12.2004 inclus.»
- 13) Il est ajouté un nouvel article 35-7 à la convention collective qui prend la teneur suivante:
 «35-7 Déclaration d'engagement
 Les partenaires sociaux s'engagent:
 1. à faire le suivi de l'application de la période de référence dans le cadre de la Commission paritaire prévue à l'article 36 de la Convention Collective de Travail. Les réunions de la Commission paritaire se feront en principe une fois par semestre sur demande d'une des parties;
 2. à dresser le bilan de l'application de la période de référence à l'occasion des discussions relatives au prochain renouvellement de la Convention Collective de Travail.»
- 14) Il est ajouté un nouvel article 35-8 ainsi qu'une annexe 2 à la convention collective qui prend la teneur suivante:
 «35-8 Conditions particulières pour les agents affectés au transport de fonds
 Les conditions particulières pour les agents de sécurité affectés au transport de fonds sont déterminés à l'annexe 2 à la présente convention.»

«ANNEXE 2

à la CCT des «Sociétés de services de sécurité et de gardiennage

Cadre définissant les conditions particulières applicables aux agents de sécurité affectés au transporteur de fonds

A) Définition

Les agents de sécurité exerçant les fonctions suivantes sont à considérer comme transporteurs de fonds: le chauffeur de fourgon, le convoyeur et l'escorteur.

B) Critères et conditions pour être affecté au transport de fonds

a) Nouveaux embauchés

Les critères et les conditions suivants doivent être remplis dans le chef des nouveaux embauchés avant de pouvoir être affectés au transport de fonds:

1. Mention obligatoire d'une affectation éventuelle au transport de fonds doit être faite dans le contrat de travail pour les nouveaux embauchés.
2. Ils doivent remplir les critères légaux applicables en la matière (honorabilité, moralité, agrément, port d'arme, ...).
3. Ils doivent être détenteur du permis de conduire, catégorie B ou autre exigée par l'employeur.
4. Avant de pouvoir être affecté au transport de fonds, ils doivent subir et réussir des examens pour déterminer:
 - s'ils sont aptes médicalement – examen médical
 - s'ils sont aptes psychologiquement – examen psychotechnique.
 Les critères médicaux, psychologiques et comportementaux sont définis par les services de santé au travail compétents en association avec les services compétents de la police grand-ducale.
5. Préalablement à leur affectation, ils doivent avoir suivi la formation spécifique prescrite par la réglementation y afférente.

b) Les agents affectés au transport de fonds depuis le 7 décembre 2000 sont présumés remplir les conditions et critères énumérés ci-avant.

c) Les autres agents de sécurité destinés à être affectés, à titre provisoire ou définitif, au transport de fonds.

Outre les conditions reprises ci-avant, ces agents doivent avoir déclaré, par écrit, être volontaire.

- Un agent de transport de fonds ne pourra être remplacé dans cette activité que par un agent de sécurité remplissant les conditions reprises sous le point B) a) du présent article.
- Une liste de ses agents susceptibles d'être affectés au transport de fonds, à titre provisoire ou définitif, peut être consultée par la délégation du personnel dans le bureau du personnel si celle-ci en fait la demande.
- Les agents de sécurité appelés à être affectés au transport de fonds, à titre provisoire ou définitif, recevront une majoration de rémunération (non indexée) de 0,6 EUR/heure pour le temps effectivement presté dans le transport de fonds.
- Il ne peut être fait recours à un agent de sécurité en remplacement d'un agent transporteur de fonds que dans les cas suivants:

- 1) pour assurer le remplacement d'un transporteur de fonds absent
- 2) en cas de surcroît d'activité dans le transport de fonds
- 3) en cas de circonstances autres liées au fonctionnement de l'entreprise. Dans ce cas, la délégation du personnel, qui en fait la demande, est à informer.

C) Conditions salariales

Une prime (non-indexée) de 0,6 EUR/heure effectivement travaillée dans le transport de fonds est payée aux agents affectés au transport de fonds à partir du 1er mai 2002. Une ligne relative à cette prime sera intégrée dans la grille de salaire se trouvant à l'annexe 1.

D) Formation

Chaque nouvel agent affecté au transport de fonds profitera d'une formation de base détaillée dans les dispositions d'exécution de la législation relative au transport de fonds durant son contrat de travail.

En outre, les entreprises de gardiennage et de surveillance organiseront des cours de recyclage afin de maintenir leur personnel au niveau des normes de sécurité adéquates et de lui enseigner en temps utile les nouvelles techniques recommandées.

Cette formation doit comprendre des exercices pratiques où le comportement de l'agent est testé dans les cas de figure représentant tant les mesures de sécurité à respecter en situation normale que les mesures de protection à adopter en cas d'agression. Elle doit également comporter des exercices de tir réels qui sont à répéter selon les dispositions légales prises en la matière par le Ministre compétent.

Le temps passé à la formation est à considérer comme temps de travail.

E) Sécurité

Les entreprises de transport de fonds s'engagent à fournir les équipements de protection retenus par le règlement grand-ducal du 7 décembre 2000 et les agents affectés au transport de fonds sont obligés d'utiliser cet équipement lors de l'exécution de leur mission.

F) Mesures spéciales en cas d'agression à la suite d'un hold-up ou d'une tentative de hold-up.

- 1) Décès ou invalidité suite à une agression
 - a) Les agents affectés au transport de fonds bénéficient obligatoirement d'une assurance, à charge de l'entreprise, couvrant le risque décès ou invalidité intervenu consécutivement à une agression ayant eu lieu pendant le service.
 - b) La couverture de cette assurance doit prévoir le versement d'un capital égal à neuf fois le salaire annuel brut de la victime en cas de décès ou d'invalidité permanente de 66% au moins.
 - c) Cette assurance est à souscrire par l'entreprise avec effet dès le premier jour de l'affectation au transport de fonds.
 - d) Il appartient au salarié de notifier à l'employeur l'identité du ou de ses ayants droit.
 - e) C'est à l'employeur qu'il incombe de faire les démarches nécessaires auprès de sa compagnie d'assurance en cas de réalisation du risque, afin que la victime ou ses ayants droit soient indemnisés.
 - f) Au cas où l'employeur ne souscrirait pas, volontairement, par négligence, ou pour toute autre raison, une telle assurance au profit de ses agents, il lui appartiendrait à payer lui-même l'indemnité telle que définie sous b), ci-avant, à la victime ou ses ayants droit, en cas de réalisation du risque.
- 2) Aide psychologique suite à une agression

L'employeur assurera à ses frais un suivi psychologique du salarié confronté à des difficultés d'ordre psychologique suite à une agression qu'il a subi dans l'exercice de l'activité de transporteur de fonds.

Ce suivi psychologique sera également accordé, dans les mêmes conditions, aux membres de la famille de la victime habitant sous le même toit.

Pour bénéficier de ce soutien psychologique, l'ayant droit, ou les ayants droit, doit(vent) en faire la demande auprès de l'employeur.

Le psychologue sera désigné par la société ou choisi d'un commun accord avec l'ayant droit.
- 3) Arrêt de travail
 - En cas d'incapacité de travail médicalement certifiée consécutivement à une agression, l'agent concerné bénéficiera pour la période de son absence d'une protection contre le licenciement d'une durée maximale de 12 mois consécutifs à compter de la date de survenance de l'agression.
 - La protection ne s'applique pas en cas de faute grave manifeste dans le chef du salarié.
 - L'incapacité de travail médicalement certifiée suite à une agression ne peut entraîner la perte ou la diminution de la gratification dite 13ème mois prévue à l'article 27 de la convention collective de travail sauf en cas de faute grave manifeste dans le chef du salarié.»
- 15) Il est ajouté un nouvel article 35-8 à la convention collective qui prend la teneur suivante:

«35-8 Harcèlement sexuel

Les entreprises du secteur du gardiennage et leurs employés s'engagent à s'abstenir sur les lieux de travail de tous comportements, gestes, propos à connotation sexuelle ou fondés sur le sexe qui offensent grossièrement la dignité d'une femme ou d'un homme au travail.

Les entreprises de gardiennage s'engagent à veiller à ce que tout harcèlement sexuel, survenant à l'intérieur de leurs entreprises et dont elles ont connaissance, cesse immédiatement.

Les employés sont tenus d'informer leur employeur de tous faits dont ils ont personnellement connaissance et qui sont susceptibles d'être qualifiés d'harcèlement sexuel. Les mesures destinées à mettre fin au harcèlement sexuel ne peuvent pas être prises au détriment de la victime de l'harcèlement.

Les actes de harcèlement sexuel constituent une violation grave de la présente convention et peuvent, en tant que tels, aboutir à un licenciement pour motif grave du ou des acteurs de l'harcèlement sexuel.»

16) L'article 36 point 1, est complété comme suit:

«1. la surveillance de l'exécution de la convention collective et plus particulièrement l'application des modalités d'exécution de la période de référence;»

Fait en 9 exemplaires à Luxembourg, le 22 avril 2002

Pour les sociétés de service, de sécurité et de gardiennage

BRINK'S LUXEMBOURG S.A.
Frédéric Meis

SECURICOR LUX S.A.
Guy Wagner Carlo Weisen

SECUREL S.A.-PEDUS SECURITY S.A.
Tun Di Bari

SECURITAS S.A.
Jean-Claude Juchem

Pour les syndicats

OGB-L
Léon Jenal

LCGB
Daniel Georges

Pour le personnel

Antoine Hauptert,
Président de la délégation du personnel

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
applicable aux employés des
Sociétés de Service de Sécurité et de Gardiennage

Texte coordonné au 1.5.2002

Avertissement

Le texte de la convention collective de travail applicable aux agents des «Sociétés de Service de Sécurité et de Gardiennage» qui suit est le texte coordonné résultant de la convention collective pour ces sociétés, signée par les partenaires sociaux le 18 janvier 1990, et de ses avenants, à savoir: celui de 21 décembre 1989, celui du 28 janvier 1992, celui du 25 octobre 1994, celui du 3 avril 1997, celui du 1er décembre 1999 et celui du 22 avril 2002.

Convention collective de travail pour le personnel occupé par les
«Sociétés de Service de Sécurité et de Gardiennage»
convenue entre:

d'une part, les «Sociétés de Service de Sécurité et de Gardiennage» suivantes:

1° SECURICOR LUXEMBOURG S.A. - Société de Gardiennage et Surveillance
8, rue de Bitbourg, L-1273 Luxembourg-Hamm

2° SECURITAS LUXEMBOURG S.A. - Société de Surveillance et de Sécurité
14, rue du Père Raphaël, L-2413 Luxembourg

3° BRINK'S ZIEGLER LUXEMBOURG S.A. - Société de Gardiennage, de surveillance et de Transport de fonds
Zone Industrielle, L-8387 Kehlen

4° SECUREL S.A. - Société de Gardiennage et de Surveillance
Zone industrielle Bombicht, L-6947 Niederanven

5° PEDUS SECURITY S. à r. l.
Zone industrielle Bombicht, L-6947 Niederanven

et d'autre part, les syndicats contractants suivants:

LCGB (Lëtzebuenger Chrëschtlechen Gewerkschaftsbond)
11, rue du Commerce, L-1351 Luxembourg

et

OGB-L (Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg)
60, boulevard Kennedy, L-4002 Esch-sur-Alzette

Suit le texte de ladite convention.

Article 1: But

La présente convention a pour but de régler les relations et les conditions générales de travail dans les entreprises de service de sécurité ou de surveillance travaillant au Grand-Duché de Luxembourg, en vue de promouvoir un climat social favorable au sein des entreprises.

Article 2: Champ d'Application

Elle s'applique aux employés occupés et engagés par l'employeur et qui ont le caractère de l'employé privé tel qu'il a été défini par le texte coordonné du 5 décembre 1989, concernant les lois portant règlement légal du louage de service des employés privés (employés administratifs, agent de sécurité et de surveillance tels que notamment les agents statistiques, les patrouilleurs, les opérateurs B.C, les transporteurs de fonds, les détectives de magasin, les gardes de corps, les agents affectés au traitement des valeurs, les inspecteurs), à l'exception des employés appartenant aux cadres supérieurs, visés à l'article 5 alinéa 2 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail.

L'énumération des cadres supérieurs sera communiquée obligatoirement d'année en année à la délégation du personnel.

Pour tout ce qui n'est pas expressément spécifié dans la présente convention, les parties se réfèrent aux dispositions légales actuellement en vigueur et notamment à la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Article 3: Application

La présente convention s'applique aux personnes travaillant à plein temps ainsi qu'aux personnes engagées selon un contrat à temps partiel.

Les travailleurs occasionnels ne peuvent être rémunérés en dessous du salaire de base débutant.

Est à considérer comme travailleur occasionnel, tout travailleur ne prestant que des services occasionnels, par exemple: foire, expositions ou autres contrats de services temporaires.

Pour la computation des travailleurs à temps partiel dans l'effectif en vue de la détermination du nombre des représentants du personnel, sont d'application les dispositions des articles 10 et 11 de la loi du 26.02.1993 concernant le travail volontaire à temps partiel.

Article 4: Durée et Modalités

La présente convention est conclue pour une période de 32 mois allant du 01.05.2002 au 31.12.2004 inclus.

La convention se poursuivra par tacite reconduction d'année en année sauf dénonciation de l'une ou de l'autre partie donnée par lettre recommandée au moins trois mois avant son échéance.

En cas de dénonciation, la convention restera en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention entre les parties contractantes. Dans ce cas, les parties contractantes devront, en vue de la fixation des nouvelles stipulations, entrer en négociation six semaines avant que la convention originale ne vienne à expiration.

Article 5: Forme du contrat de travail individuel

L'article 5 est régi conformément aux stipulations de l'article 4-1 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail (ci-après «loi du 24 mai 1989»).

Article 6: Engagement à l'essai

L'article 6 est régi conformément aux stipulations de l'article 34 de la loi du 24 mai 1989.

Article 7: Contrat à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée cesse de plein droit à l'expiration du terme contractuel. La continuation tacite des services après cette date est considérée comme formant un nouveau contrat à durée indéterminée.

Article 8: Résiliation du contrat de travail

La résiliation du contrat de travail à durée indéterminée se fera conformément aux dispositions légales en vigueur.

A l'égard de l'employé, la résiliation ne pourra avoir lieu, sauf en cas de faute grave, que moyennant un préavis à lui notifier par lettre recommandée dans les délais suivants:

1. de deux mois, si l'employé se trouve en service depuis moins de 5 ans;
2. de quatre mois, en cas d'un temps de service de 5 ans jusqu'à 10 ans;
3. de six mois, si la durée de service est de dix ans et plus.

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

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

Article 9: Indemnité de rupture de contrat

La partie qui aura mis fin au contrat sans y être autorisée par les stipulations de la présente convention sur la résiliation pour faute grave (article 12) sans avoir, en cas de contrat à durée indéterminée satisfait aux prescriptions relatives au préavis, sera tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale au salaire correspondant au délai-congé non observé.

Cette indemnité ne se confond pas avec celle qui peut être due pour résiliation abusive de contrat.

L'employeur qui aura mis fin au contrat sans être autorisé par l'article 12 et sans que l'employé puisse faire valoir des droits à une pension, soit auprès de la caisse de pension des employés privés, soit auprès d'une autre caisse ou institution analogue à contribution publique ou patronale paiera une indemnité de congédiement supplémentaire qui sera égale:

- après 5 années de service à une mensualité
- après 10 années de service à deux mensualités
- après 15 années de service à trois mensualités
- après 20 années de service à six mensualités
- après 25 années de service à neuf mensualités
- après 30 années de service à douze mensualités

Article 10: Résiliation abusive du contrat de travail par l'employeur

L'article 10 est régi conformément aux stipulations de l'article 28-1 de la loi du 24 mai 1989.

Article 11: Congé pour la recherche d'un nouvel emploi

L'article 11 est régi conformément aux stipulations de l'article 25 de la loi du 24 mai 1989.

Article 12: Résiliation pour motif grave

L'article 12 est régi conformément aux stipulations de l'article 27-1 et de l'article 27-2 de la loi du 24 mai 1989.

Article 13: Notification de la résiliation pour motif grave

L'article 13 est régi conformément aux stipulations de la loi du 24 mai 1989.

Article 14: Abstention du salarié de prester son travail en cas de grève professionnelle

L'article 14 est régi conformément aux stipulations de l'article 28-4 de la loi du 24 mai 1989.

Article 15: Droit syndical

Aucun employé ne pourra être congédié à cause de son affiliation à un syndicat ou à cause de son activité à la délégation des employés privés pour l'exécution du présent contrat.

Art. 16: Licenciement pour cause économique

En cas de résiliation du contrat de travail pour raison économique (schlechte Geschäftslage) la délégation et la direction se consulteront sur les critères de sélection des personnes concernées.

Article 17: Résiliation d'un commun accord et devoir d'information de la délégation du personnel

17-1 L'article 17-1 est régi conformément aux stipulations de l'article 33 de la loi du 24 mai 1989.

17-2 Après tout licenciement, la direction en informera le président de la délégation ou son représentant qui devra émettre son avis endéans les 24 heures. Cet avis ne lie pas la direction dans sa décision définitive.

Article 18: Certificat de travail

L'article 18 est régi conformément aux stipulations de l'article 39 de la loi du 24 mai 1989.

Article 19: Définition de la durée de travail

19-1 La durée journalière normale de travail est de 8 heures par jour.

Les salariés peuvent toutefois être occupés au-delà de la limite fixée à l'alinéa précédant, à condition que la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur la période de référence, ne dépasse pas quarante heures.

19-2 Il pourra cependant être dérogé au principe établi à l'article 19-1 alinéa 1 par le régime compensatoire:

Les parties sont d'accord à répartir les heures de travail sur une période de référence de 6 mois. La répartition de la durée de travail endéans la période de référence se fera par des Plans d'Organisation du Travail (ci-après «plan de travail») qui couvrent en principe une période de 1 mois.

Dans l'établissement du plan de travail il doit être veillé à ce que les limites suivantes ne soient pas dépassées, soit:

- a) 10 heures maximum par jour,
- b) 56 heures maximum pour une période d'une semaine s'étendant du lundi au dimanche,
- c) 192 heures par mois,
- d) 1038 heures pour la période de référence de 6 mois.

Une durée minimale par jour de travail de 4 heures d'affiliée (même si la prestation est inférieure) est mise en compte pour le calcul de la durée de travail. Cette durée minimale ne s'applique néanmoins pas aux agents travaillant à temps partiel ainsi qu'aux agents de sécurité tombant sous le régime des permanences.

19-3 La période de référence de 6 mois comprend 1038 heures de travail maximum. Elle est individuelle et commence le 1er jour du mois suivant la date d'engagement. L'entreprise doit organiser le travail de sorte qu'à la fin de la période de référence de 6 mois les 1.038 heures ne soient pas dépassées.

Pour la période comprise entre l'engagement et le commencement de la période individuelle telle que définie ci-dessus, le régime commun prévu par la loi sur le temps de travail est d'application.

- 19-4 Après chaque période ininterrompue de 7 jours de travail de calendrier consécutifs, un repos de 48 heures est obligatoire.
- 19-5 Entre chaque changement de tournée le salarié a droit à un repos minimum de 11 heures.
- 19-6 Le nombre d'interruptions de travail au cours d'un jour est limité à une et ne peut pas dépasser trois heures sauf accord du salarié. L'interruption entre 2 jours de prestations est de 11 heures minimum.
- 19-7 Les heures d'absence, dûment justifiées, pour incapacités de travail (maladie, accident de travail) sont des heures assimilées à des heures de travail et donc à rémunérer.
- 19-8 Pour et dans une période semestrielle donnée, «le bonus» d'heures réalisé en raison du dépassement mensuel de 173 heures, le ou les mois précédents ne peut être absorbé pour compenser des heures d'absences pour raison d'incapacité de travail (maladie, accident de travail, . . .).
- 19-9 Un «bonus» ou «malus» d'heures résultant de la totalisation des heures en fin de période semestrielle ne peut donner lieu à un report sur la période semestrielle subséquente.

Article 20: Définition des heures supplémentaires

- 20-1 Est considérée comme heure supplémentaire et rémunérée comme telle, chaque heure dépassant les limites suivantes:
 - a) 10 heures par jour, ou
 - b) 56 heures maximum pour une période d'une semaine s'étendant du lundi au dimanche, ou
 - c) 192 heures par mois, ou
 - d) 1038 heures pour la période de référence de 6 mois.
- 20-2 Pour chaque heure supplémentaire ainsi définie, l'employé a droit à un supplément horaire de 50% de son salaire horaire brut.

Le salaire horaire brut étant égal à son salaire mensuel brut de base divisé par le nombre forfaitaire de 173.
- 20-3 Les heures et le supplément horaire de 50% pour les heures supplémentaires définies à l'article 20-1 sont à payer avec la paye du mois suivant celui de la prestation. Il est évident qu'une heure supplémentaire ne peut être payée qu'une seule fois.

Article 21: Travail du dimanche

L'employé a droit pour chaque heure de travail fournie le dimanche à son salaire horaire normal tel qu'il est convenu par ce contrat, mais majoré de 70%.

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

Est considéré comme travail du dimanche, le travail exécuté entre le dimanche matin à 6 heures jusqu'au lundi matin 6 heures.

Article 22: Travail du jour férié légal

L'employé a droit pour chaque heure travaillée lors d'un jour férié légal à son salaire horaire normal, tel qu'il est convenu au contrat, majoré de 100% ainsi qu'à l'indemnité prévue par l'arrêté grand-ducal du 8 août 1947 portant réglementation des jours fériés légaux. Si les heures travaillées lors d'un jour férié légal sont compensées par un repos correspondant payé, seuls sont dus le supplément de 100% ainsi que l'indemnité prévue par l'arrêté grand-ducal du 8 août 1947 portant réglementation des jours fériés légaux.

Est considéré comme travail de jour férié légal, le travail exécuté entre 6 heures du matin le jour même et 6 heures du matin le lendemain.

Article 23: Travail de nuit

La prime de nuit pour les heures de travail entre 22 heures et 6 heures est de 20%.

Article 24: Cumul des suppléments et majorations

Les suppléments et majorations sont à cumuler, s'il en est le cas (travail de nuit, heures supplémentaires, travail de dimanches et jours fériés).

Article 25: Plan de travail, Changement de poste et mutation, Temps de repos

25-1 Plan de travail

Afin de donner aux agents la possibilité d'organiser leur vie privée et aux entreprises la possibilité de répondre aux besoins de leur clientèle, les entreprises établiront un plan de travail qui renseigne le salarié sur l'organisation du travail pour le mois à venir conformément aux modalités ci-après:

- a) un plan de travail est remis à la personne, en principe, au moins 10 jours avant son application sous réserve qu'aucune disposition légale, réglementaire ou ministérielle n'interdise pour des mesures de sécurité une communication dans un délai aussi long et restreigne par conséquent la communication à un délai plus court. Si tel est le cas, les parties s'obligent à respecter cette disposition et considèrent ce

délai comme venant se substituer de plein droit au délai de 10 jours énoncé ci-avant. L'employeur devra, au préalable, donner la possibilité au salarié d'y apposer ses desiderata concernant les congés et renseignera le salarié sur le solde (bonus/malus) des heures travaillées conformément à l'article 26-6.

- b) le plan de travail couvrira en principe une période d'un mois. Il contiendra obligatoirement les éléments suivants:
- 1) Les différents jours de travail du salarié.
 - 2) L'heure de début et l'heure de la fin de travail de chaque jour de travail.
Pour les missions pour lesquelles la durée de travail ne peut être déterminée avec précision, la fin du travail n'est indiquée qu'à titre prévisionnel.
 - 3) La durée de travail de chaque jour de travail. Pour les jours pour lesquels les missions n'ont pas pu être déterminées, la durée de travail figurera au plan de travail à titre indicatif.
 - 4) Les jours de repos.
 - 5) Les jours de congé.»
- c) pour les agents affectés à des services pour lesquels des prévisions sont difficiles à établir, un plan de travail couvrant en principe une période minimale de 15 jours calendrier leur sera remis. Dans ce cas, le plan de travail comprendra un nombre minimum de jours de repos à convenir entre parties, sans préjudice de l'article 19-4;
- d) tout changement de plan de travail devra obligatoirement tenir compte des références maximales à ne pas dépasser dans le cadre des valeurs fixées à l'article 19-2 et se fera, en principe, avec l'accord de l'intéressé.

Toutefois, lorsque les besoins de l'entreprise l'exigent (par exemple perte de contrat ou demande de modification dans les prestations de service ou conditions de prestations de service de la part du client, . . .), l'employeur peut déroger à ce principe.

Le rappel se fera en principe selon l'ordre de priorité suivant:

- sont d'abord rappelés les salariés qui en termes d'heures de travail accusent un débit d'heures sur le mois et/ou la période de référence
- sont ensuite rappelés les salariés qui, sur base d'une inscription sur une liste, se sont portés volontaires à prester des heures complémentaires
- sont enfin rappelés tous les autres salariés.

Cet ordre de priorités connaît néanmoins une exception si le complément d'heures à prester se situe sur un poste bien déterminé nécessitant une bonne connaissance des lieux et des procédures de la part des agents y affectés. Afin de pouvoir répondre aux besoins du client, l'entreprise rappellera les agents connaissant ce poste tout en respectant dans la mesure du possible pour les agents potentiellement concernés l'ordre de priorité établi ci-avant.

Sur demande, tout changement de plan de travail sera dûment motivé au président de la délégation du personnel ou à son représentant;

- des périodes de congé accordées à l'employé ne peuvent faire l'objet de changement, sauf avec l'accord de l'intéressé;
- e) la direction rencontrera tous les 2 mois les représentants du personnel pour discuter des problèmes relatifs aux changements de plans de travail;
- f) la direction et les employés soulignent leur volonté d'aborder, dans une approche constructive les problèmes éventuels en rapport avec les changements des plans de travail;
- g) Tout arrangement entre agents doit être possible en accord avec la direction. Les dépassements des limites définies à l'article 20.1 consécutifs à de tels arrangements ne donneront pas lieu au paiement des suppléments correspondants.

25-2 **Changement de poste ou mutation interne**

Tout changement de poste ou de mutation interne sera communiqué, pour information, au président de la délégation.

Sauf impossibilité liée à un caractère urgent et indépendant de l'entreprise, cette information sera faite au préalable et suffisamment à temps.

A sa demande, ces changements de poste et mutations internes, lui seront dûment motivés.

25-3 **Temps de repos**

Le salarié, dont la durée de travail journalière est supérieure à 6 heures, bénéficie d'un temps de repos non-rémunéré tel que prévu par la loi modifiée du 7 juin 1937 portant règlement légal du louage de service des employés privés.

Si, pour des raisons d'organisation du service ou de sécurité, il n'est pas possible d'attribuer ce repos non-rémunéré, le salarié bénéficie d'un temps de «repos veillant», qui est rémunéré comme temps de travail, de la même durée que le repos non-rémunéré prévu par la loi modifiée du 7 juin 1937. Durant «ce repos

veillant» permettant à l'agent de se reposer sans s'absenter de son poste, ni dormir, ni se soustraire aux obligations du service, ni au règlement interne, aucune activité particulière n'est prévue.

Le présent article sera adapté en cas de modification de la législation y afférente.

Article 26: Rémunérations

- 26-1 La rémunération mensuelle se compose du traitement de base déterminé suivant le barème en annexe. Le traitement mensuel de l'employé est adapté à l'évolution de l'indice des prix à la consommation d'après les modalités applicables aux fonctionnaires de l'Etat.
- 26-2 Les salaires mensuels individuels subiront une augmentation linéaire de:
- 3% à partir du 1er mai 2002
 - 2,5% à partir du 1er janvier 2003
 - 2,5% à partir du 1er janvier 2004
- Le barème dont mention sub. 1 sera à adapter en conséquence.
- Une prime (non-indexée) de 0,6 EUR/heure effectivement travaillée dans le transport de fonds est payée à partir du 1er mai 2002.
- 26-3 Chaque mois l'employeur paie le traitement brut de base augmenté des suppléments légaux et conventionnels se rapportant au mois précédent. En outre les agents affectés au transport de fonds bénéficieront de la prime horaire telle que prévue à l'annexe 2.
- 26-4 Les heures dépassant les limites de la période (6 mois) ainsi que les suppléments correspondants seront payés le mois suivant l'échéance de la période.
- 26-5 Le transfert du salaire sur le compte bancaire de l'employé aura lieu tous les mois, au plus tard, le 25ème jour de chaque mois.
- A la même date, les salariés recevront un décompte détaillé.
- 26-6 La fiche de paye mensuelle reprendra:
- La mention définissant la période de référence individuelle.
 - Le solde des heures travaillées par rapport à la moyenne mensuelle de 173 heures.

Article 27: Gratification

La direction payera une gratification dite «13ème mois» égale au traitement brut de base à la fin de l'exercice comptable. Ce treizième mois est versé avec le décompte du traitement mensuel à la fin de l'exercice comptable.

Si l'employé entre en service en cours de l'exercice, il reçoit autant de douzièmes du traitement de base du mois, que de mois entiers prestés depuis son entrée.

Si l'employé est licencié en cours d'année, sauf pour faute grave, il reçoit au moment de son départ autant de douzièmes du dernier traitement mensuel de base que de mois entiers de travail prestés dans l'année.

Tel n'est pas le cas en cas de résiliation du contrat de la part de l'employé ni en cas de congédiement pour faute grave.

Article 28: Cadeau de mariage

Une prime unique ou un cadeau identique de 74,37 EUR est attribuée lors du mariage d'un membre du personnel.

Article 29; Congé payé annuel

29.1 Bénéfice du congé annuel

Les employés bénéficient d'un congé payé annuel et extraordinaire conformément aux dispositions de la loi du 26.7.1975 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé.

La durée du congé sera d'au moins vingt-cinq jours ouvrables par année. La partie du congé légal réservée à la disposition du patron est de 50% du congé légal.

Le patron devra informer l'employé au moins un mois avant l'octroi de cette partie du congé.

29.2 Calcul de l'indemnité de congé

L'indemnité de congé est calculée sur un traitement horaire moyen des trois mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé. Le salaire est établi à partir de la rémunération mensuelle brute.

29.3 Calcul de la rémunération brute

Pour le calcul de la rémunération brute, il sera tenu compte de la moyenne arithmétique des 3 derniers mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé.

Le salaire mensuel moyen ainsi obtenu sera divisé par 173 heures.

Base de calcul: Comme rémunération brute sont à considérer:

- le traitement mensuel de base,
- les suppléments de nuit,
- les suppléments de dimanche et de jours fériés.
- ainsi que les heures supplémentaires travaillées, prestées.

En cas de congé de maladie, l'indemnisation journalière est assimilée à celle des congés annuels.

29.4 **Critères de priorité**

La priorité dans le choix des périodes de congé se base sur:

- a) Les besoins de service
- b) La situation familiale du salarié (ex: scolarité des enfants),
- c) L'ancienneté auprès de la société.

29.5 **Demande de congé**

Toute demande de congé introduite par écrit doit faire l'objet de la remise d'un récépissé signé par le supérieur hiérarchique, lors du dépôt.

L'attribution du congé payé se fera sur base de 8 heures/jours et 40 heures/semaine (c. à d. 7 jours consécutifs) sous condition que la demande de congé ait été faite, dans les formes prévues à la C.C.T. au plus tard 5 jours ouvrables avant le 15^e jour du mois précédant celui auquel le congé s'applique.

Si la demande de congé ne parvient à l'employeur qu'après le délai mentionné ci-dessus (5 jours ouvrables avant), le congé sera décompté conformément à la durée de travail journalière et hebdomadaire prévue au plan de travail sans toutefois que cette manière de décompter le congé ne diminue le nombre de jours de congé annuel auquel le salarié a droit ni augmente le nombre d'heures de congé annuel auquel il peut prétendre.

29.6 **Report de congé**

L'employeur s'engage à tout mettre en oeuvre pour permettre à son personnel de prendre son congé annuel et de lui fournir les accords de congé dans les plus brefs délais afin que les demandeurs puissent en jouir pleinement.

Le report du congé est réglé conformément à la loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé et notamment son article 10.

Si les conditions d'ouverture pour le report exceptionnel prévu à l'article 10 ci avant sont remplies, le salarié indiquera dans une demande écrite, avant le 1^{er} décembre de l'année pour laquelle le congé est dû, la période se situant entre le 1^{er} janvier et le 31 mars de l'année qui suit, pendant laquelle il a l'intention de prendre le solde de son congé.

Le solde du congé reporté restant au 31 mars de l'année qui suit sera définitivement prescrit à cette même date sauf si la société n'a pas pu honorer, avant cette même date, la(les) demande(s) formulée(s) dans les formes et délais prévus ci-avant.

Article 30: Congé supplémentaire

Les employés dont le service ne permet pas le repos ininterrompu de quarante-quatre heures par semaine, ont droit à un congé supplémentaire de 6 jours ouvrables par an, selon les dispositions légales prévues par la loi du 26.7.1975.

En outre, il est accordé un congé supplémentaire de:

- une demi-journée en cas de donation de sang;
- une journée pour le vingtième anniversaire de service.

Article 31: Jours fériés

Sont considérés comme jours fériés légaux:

- le nouvel an,
- le lundi de pâques,
- le 1^{er} mai
- l'Ascension,
- le lundi de pentecôte,
- la fête nationale,
- l'assomption
- la toussaint.
- le 1^{er} et le 2^e jour de Noël,

Le lundi de carnaval et le lundi de la fête locale seront considérés comme jour de congé supplémentaire, en fonction des nécessités du service, ces jours pourront donner lieu à un travail effectif mais devront être compensés par un repos équivalent, sans supplément.

Article 32: Congé de circonstance

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

- | | |
|------------------------|---|
| un jour ouvrable: | lors du décès d'un parent au 2 ^{ème} degré, soit grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur.
Le jour ouvrable précédant l'enrôlement au service militaire. |
| deux jours ouvrables: | lors de l'accouchement de l'épouse, du mariage d'un enfant ou d'un déménagement.
Le simple changement de chambre n'est pas considéré comme déménagement. |
| trois jours ouvrables: | lors du décès du conjoint ou d'un parent ou allié du 1 ^{er} degré, soit; père, mère, beau-père, belle-mère, gendre, belle-fille. |
| six jours ouvrables: | lors du mariage de l'employé. |

Article 33: Obligations de l'employé

Les employés doivent se tenir strictement aux heures de service prévues et doivent remplir consciencieusement les devoirs et charges qui leur sont confiés.

La direction mettra à la disposition de chaque employé les instruments de travail dont il a besoin et elle lui assurera pendant son service les conditions indispensables d'hygiène, de santé et de sécurité.

La direction mettra à la disposition de chaque agent de sécurité à l'embauchage un uniforme complet.

Cet uniforme sera en relation avec le poste de travail, et sera déterminé dans le règlement interne de l'entreprise.

Tous les employés sont tenus d'observer les obligations suivantes:

1. se conformer strictement au règlement intérieur en vigueur et aux ordres émanant de leurs préposés hiérarchiques;
2. se soumettre à l'observation du secret professionnel et ne pas divulguer des renseignements confidentiels concernant les clients;
3. veiller à ce que tout travail soit accompli dans une esprit de bonne entente et de collégialité, courtoisie entre tous les membres du personnel, particulièrement en évitant tout absentéisme;
4. se comporter aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise d'une façon qui ne nuise pas aux intérêts de l'employeur;
5. de faire notifier le congé de maladie par certificat médical sur demande de la direction;
6. ne pas faire de communications concernant l'exercice de sa fonction à la presse écrite ou parlée.

Article 34: Egalité de traitement entre hommes et femmes

La présente convention collective assure le principe de l'égalité de rémunération, c'est-à-dire que les dispositions y prévues et notamment les taux de traitements s'appliquent sans discrimination du sexe pour des prestations identiques.

Article 35: Dispositions générales et diverses

35-1 Postes vacants

En vue de l'occupation de postes devenant vacants, les candidatures des employés occupés par l'entreprise sont prises en considération prioritairement aux demandes d'emploi provenant de l'extérieur compte tenu de leur qualification.

Les postes vacants tombant dans le champ d'application de la convention collective de travail seront publiés dans l'entreprise.

En cas d'embauche, les agents affectés à des services moins planifiables seront, dans la mesure du possible, affectés à des postes mieux planifiables.

35.2 Habillement

La société fournira gratuitement aux agents l'uniforme nécessaire et adéquat à la situation de la prestation, (par exemple: veste imperméable pour une prestation à l'extérieur par temps de pluie . . .)

35-3 Préretraite solidarité

Peuvent demander le bénéfice de la préretraite solidarité les salariés ayant été au service de l'entreprise pendant 20 ans au moins.

35-4 Santé et Sécurité au lieu de travail

A l'exception des examens préalables à l'embauche, le temps consacré aux examens prévus par la loi du 14 juin 1994 est considéré comme temps de travail.

35-5 Indemnité pour frais de route

Lorsque le salarié utilise son véhicule privé pour l'exécution effective de son travail, à savoir les patrouilles, les déplacements professionnels des détectives (Warenhausdetektive) dans l'exécution de leur mission, les transports de documents, de fonds et de personnes et d'une manière générale, toute mission pour le compte de son employeur requérant des déplacements dans son exécution à l'exclusion de tout déplacement vers le/les ou en provenance du/des lieu(x) de travail, une indemnité «frais de route» de 0,25 EUR/km est à allouer. Le salarié bénéficiera d'une assurance groupe dégâts matériels (casco) pour les trajets pour lesquels l'indemnité kilométrique sera payée.

35-6 Formation continue individuelle

Tout membre du personnel accomplissant un cours de formation individuel, sur base de la propre initiative du salarié, dispensé par un organisme de formation et en relation directe avec le travail qu'il exécute, aura droit, une fois par an, à

- une participation aux frais d'inscription d'un montant maximal de 123,95 EUR sur présentation d'une facture acquittée
- dans la mesure du possible, à des facilités dans l'arrangement de son horaire de travail

à condition de l'accord écrit de la direction de l'entreprise sur le contenu de la formation et l'organisme de formation avant le début de la formation.

35-7 **Déclaration d'engagement**

Les partenaires sociaux d'engagent:

1. à faire le suivi de l'application de la période de référence dans le cadre de la Commission paritaire prévue à l'article 36 de la Convention Collective de Travail. Les réunions de la Commission paritaire se feront en principe une fois par semestre sur demande d'une des parties;
2. à dresser le bilan de l'application de la période de référence à l'occasion des discussions relatives au prochain renouvellement de la Convention Collective de Travail.

35-8 **Conditions particulières pour les agents affectés au transport de fonds**

Les conditions particulières pour les agents de sécurité affectés au transport de fonds sont déterminés à l'annexe 2 à la présente convention.

35-9 **Harcèlement sexuel**

Les entreprises du secteur du gardiennage et leurs employés s'engagent à s'abstenir sur les lieux de travail de tous comportements, gestes, propos à connotation sexuelle ou fondés sur le sexe qui offensent grossièrement la dignité d'une femme ou d'un homme au travail.

Les entreprises de gardiennage s'engagent à veiller à ce que tout harcèlement sexuel survenant à l'intérieur de leurs entreprises et dont elles ont connaissance, cesse immédiatement.

Les employés sont tenus d'informer leur employeur de tous faits dont ils ont personnellement connaissance et qui sont susceptibles d'être qualifiés d'harcèlement sexuel. Les mesures destinées à mettre fin au harcèlement sexuel ne peuvent pas être prises au détriment de la victime de l'harcèlement.

Les actes de harcèlement sexuel constituent une violation grave de la présente convention et peuvent, en tant que tels, aboutir à un licenciement pour motif grave du ou des acteurs du harcèlement sexuel.

Article 36: Commission paritaire de la convention collective

Dans le cadre de la convention collective, il a été institué une commission paritaire, se composant de part et d'autre d'au moins trois membres. Cette commission a pour mission:

1. la surveillance de l'exécution de la convention collective et plus particulièrement l'application des modalités d'exécution de la période de référence;
2. l'examen approfondi de tous les problèmes litigieux n'ayant pas trouvé de solution au niveau des délégations. Cette étape sera notamment préliminaire à d'éventuelles procédures de conciliation;
3. l'étude approfondie de toutes les questions qui n'ont pas trouvé de solution satisfaisante lors de la conclusion de la présente convention en vue de leur prise en considération lors du prochain renouvellement.
4. l'élaboration de propositions pour la définition des objectifs à long terme des conventions à conclure entre les parties signataires et de procédures pour y arriver.

Article 37: Disposition particulière

Pour autant que les relations et les conditions générales de travail ne sont pas réglées dans la présente convention, les parties se réfèrent aux dispositions légales.

La déclaration d'obligation générale de la présente convention sera demandée par les parties signataires.

Luxembourg, le 22 avril 2002.

Suivent les signatures des parties contractantes:

Pour les sociétés de service de sécurité et de gardiennage

Frédéric Meis
BRINK'S ZIEGLER LUX. S.A.

Tun Di Bari
SECUREL S.A. -
PEDUS SECURITY S. à r. l.

Guy Wagner
SECURICOR LUX. S.A.

Carlo Weisen
SECURICOR LUX. S.A.

Jean-Claude Juchem
SECURITAS

Pour les syndicats

Léon Jenal
OGB-L

Daniel Georges
LCGB

Pour le personnel

Antoine Hauptert,
Président de la délégation du personnel
SECURITAS S.A.

ANNEXE 1
à la CCT des «Sociétés de services de sécurité et de gardiennage»

	Début		2ème année		3ème année		4ème année	
	Euro ind. 100	Euro ind. 590,84						
Agent de sécurité / Début de carrière	272,1046	1607,70						
Agent de sécurité à partir du 5 ^e mois	286,2420	1691,23						
Agent de sécurité à partir du 13 ^e mois	291,4628	1722,08	296,7134	1753,10	297,7692	1759,34	298,8250	1765,58
Brigadier	295,6573	1746,86	300,9074	1777,88	301,9342	1783,95	302,9900	1790,19
Chef d'équipe	300,9074	1777,88	306,0991	1808,56	307,1550	1814,79	308,2108	1821,03
Inspecteur Adjoint	322,1435	1903,35	327,3936	1934,37	328,4494	1940,61	329,7983	1948,58
Inspecteur	337,0434	1991,39	342,2937	2022,41	343,3498	2028,65	344,3763	2034,71
Inspecteur principal	346,9866	2050,14	352,2369	2081,16	353,2930	2087,40	354,3488	2093,63
Inspecteur en chef	356,8419	2108,36	362,1210	2139,56	363,1481	2145,62	364,2039	2151,86

	5ème année		8ème année		10ème année		15ème année	
	Euro ind. 100	Euro ind. 590,84						
Agent de sécurité / Début de carrière								
Agent de sécurité à partir du 5 ^e mois								
Agent de sécurité à partir du 13 ^e mois	299,8808	1771,82	301,3767	1780,65	302,8729	1789,49	304,3980	1798,51
Brigadier	304,0458	1796,42	305,5710	1805,44	307,0964	1814,45	308,6215	1823,46
Chef d'équipe	309,2666	1827,27	310,8213	1836,46	312,3760	1845,64	313,9307	1854,83
Inspecteur Adjoint	330,5613	1953,09	332,2036	1962,79	333,8754	1972,67	335,5475	1982,55
Inspecteur	345,4319	2040,95	347,1626	2051,18	348,8932	2061,40	350,6237	2071,62
Inspecteur principal	355,3754	2099,70	357,1643	2110,27	358,9538	2120,84	360,7428	2131,41
Inspecteur en chef	365,2597	2158,10	367,0785	2168,85	368,9263	2179,76	370,7741	2190,68

Transport de fonds: Une prime (non-indexée) de 0,6 EUR/heure effectivement travaillée dans le transport de fonds est payée aux agents affectés au transport de fonds à partir du 1er mai 2002.

Prime de chien: Il est alloué une prime de chien, forfaitaire, non-indexée de 4,96 EUR par jour et par chien de garde.

ANNEXE 2
à la CCT des «Sociétés de services de sécurité et de gardiennage»

Cadre définissant les conditions particulières applicables aux agents de sécurité affectés au transporteur de fonds

A) Définition

Les agents de sécurité exerçant les fonctions suivantes sont à considérer comme transporteurs de fonds: le chauffeur de fourgon, le convoyeur et l'escorteur.

B) Critères et conditions pour être affecté au transport de fonds

a) Nouveaux embauchés

Les critères et les conditions suivants doivent être remplis dans le chef des nouveaux embauchés avant de pouvoir être affectés au transport de fonds:

1. Mention obligatoire d'une affectation éventuelle au transport de fonds doit être faite dans le contrat de travail pour les nouveaux embauchés.
2. Ils doivent remplir les critères légaux applicables en la matière (honorabilité, moralité, agrément, port d'arme, ...)
3. Ils doivent être détenteur du permis de conduire, catégorie B ou autre exigée par l'employeur.
4. Avant de pouvoir être affecté au transport de fonds, ils doivent subir et réussir des examens pour déterminer:

- s'ils sont aptes médicalement – examen médical
- s'ils sont aptes psychologiquement – examen psychotechnique.

Les critères médicaux, psychologiques et comportementaux sont définis par les services de santé au travail compétents en association avec les services compétents de la police grand-ducale.

5. Préalablement à leur affectation, ils doivent avoir suivi la formation spécifique prescrite par la réglementation y afférente.
- b) Les agents affectés au transport de fonds depuis le 7 décembre 2000 sont présumés remplir les conditions et critères énumérés ci-avant.
- c) Les autres agents de sécurité destinés à être affectés, à titre provisoire ou définitif, au transport de fonds. Outre les conditions reprises ci-avant, ces agents doivent avoir déclaré, par écrit, être volontaire.
 - Un agent du transport de fonds ne pourra être remplacé dans cette activité que par un agent de sécurité remplissant les conditions reprises sous le point B a) du présent article.
 - Une liste de ses agents susceptibles d'être affectés au transport de fonds, à titre provisoire ou définitif, peut être consultée par la délégation du personnel dans le bureau du personnel si celle-ci en fait la demande.
 - Les agents de sécurité appelés à être affectés au transport de fonds, à titre provisoire ou définitif, recevront une prime (non indexée) de 0,6 EUR/heure pour le temps effectivement presté dans le transport de fonds.
 - Il ne peut être fait recours à un agent de sécurité en remplacement d'un agent transporteur de fonds que dans les cas suivants:
 - 1) pour assurer le remplacement d'un transporteur de fonds absent
 - 2) en cas de surcroît d'activité dans le transport de fonds
 - 3) en cas de circonstances autres liées au fonctionnement de l'entreprise. Dans ce cas, la délégation du personnel, qui en fait la demande, est à informer.

C) Conditions salariales

Une prime (non-indexée) de 0,6 EUR/heure effectivement travaillée dans le transport de fonds est payée aux agents affectés au transport de fonds à partir du 1er mai 2002. Une ligne relative à cette prime sera intégrée dans la grille de salaire se trouvant à l'annexe 1.

D) Formation

Chaque nouvel agent affecté au transport de fonds profitera d'une formation de base détaillée dans les dispositions d'exécution de la législation relative au transport de fonds durant son contrat de travail.

En outre, les entreprises de gardiennage et de surveillance organiseront des cours de recyclage afin de maintenir leur personnel au niveau des normes de sécurité adéquates et de lui enseigner en temps utile les nouvelles techniques recommandées.

Cette formation doit comprendre des exercices pratiques où le comportement de l'agent est testé dans les cas de figure représentant tant les mesures de sécurité à respecter en situation normale que les mesures de protection à adopter en cas d'agression. Elle doit également comporter des exercices de tir réels qui sont à répéter selon les dispositions légales prises en la matière par le Ministre compétent.

Le temps passé à la formation est à considérer comme temps de travail.

E) Sécurité

Les entreprises de transport de fonds s'engagent à fournir les équipements de protection retenus par le règlement grand-ducal du 7 décembre 2000 et les agents affectés au transport de fonds sont obligés d'utiliser cet équipement lors de l'exécution de leur mission.

F) Mesures spéciales en cas d'agression à la suite d'un hold-up ou d'une tentative de hold-up.

- 1) Décès ou invalidité suite à une agression
 - a) Les agents affectés au transport de fonds bénéficient obligatoirement d'une assurance, à charge de l'entreprise, couvrant le risque décès ou invalidité intervenu consécutivement à une agression ayant eu lieu pendant le service.
 - b) La couverture de cette assurance doit prévoir le versement d'un capital égal à neuf fois le salaire annuel brut de la victime en cas de décès ou d'invalidité permanente de 66% au moins.
 - c) Cette assurance est à souscrire par l'entreprise avec effet dès le premier jour de l'affectation au transport de fonds.
 - d) Il appartient au salarié de notifier à l'employeur l'identité du ou de ses ayants droit.
 - e) C'est à l'employeur qu'il incombe de faire les démarches nécessaires auprès de sa compagnie d'assurance en cas de réalisation du risque, afin que la victime ou ses ayants droit soient indemnisés.
 - f) Au cas où l'employeur ne souscrirait pas, volontairement, par négligence, ou pour toute autre raison, une telle assurance au profit de ses agents, il lui appartiendrait à payer lui-même l'indemnité telle que définie sous b), ci-avant, à la victime ou ses ayants droit, en cas de réalisation du risque.

2) Aide psychologique suite à une agression

L'employeur assurera à ses frais un suivi psychologique du salarié confronté à des difficultés d'ordre psychologique suite à une agression qu'il a subi dans l'exercice de l'activité de transporteur de fonds.

Ce suivi psychologique sera également accordé, dans les mêmes conditions, aux membres de la famille de la victime habitant sous le même toit.

Pour bénéficier de ce soutien psychologique, l'ayant droit, ou les ayants droit, doit(vent) en faire la demande auprès de l'employeur.

Le psychologue sera désigné par la société ou choisi d'un commun accord avec l'ayant droit.

3) Arrêt de travail

- En cas d'incapacité de travail médicalement certifiée consécutivement à une agression, l'agent concerné bénéficiera pour la période de son absence d'une protection contre le licenciement d'une durée maximale de 12 mois consécutifs à compter de la date de survenance de l'agression.

La protection ne s'applique pas en cas de faute grave manifeste dans le chef du salarié.

- L'incapacité de travail médicalement certifiée suite à une agression ne peut entraîner la perte ou la diminution de la gratification dite 13ème mois prévue à l'article 27 de la convention collective de travail sauf en cas de faute grave manifeste dans le chef du salarié.

Règlement grand-ducal du 16 septembre 2002 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant II à la convention collective de travail pour le métier de nettoyeur de bâtiments conclue entre la Fédération Luxembourgeoise des Entreprises de Nettoyage de Bâtiments, d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part.

Nous Henri, 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 juin 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'avenant II à la convention collective de travail pour le métier de nettoyeur de bâtiments conclu entre la Fédération Luxembourgeoise des Entreprises de Nettoyage de Bâtiments, d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part, est déclaré d'obligation générale pour l'ensemble du métier pour lequel il a été établi.

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'avenant précité.

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

Château de Berg, le 16 septembre 2002.
Henri

ANNEXE II – Prime de fin d'année unique pour l'année 2002

1. Condition d'octroi

Une prime de fin d'année unique est allouée à chaque ouvrier(ière) occupé(e) dans l'entreprise au 1er avril 2002.

2. Période de référence

Du 1er avril 2002 au 30 septembre 2002.

La prochaine période de référence commence le 1er octobre 2002.

3. Montant maximum de la prime unique de fin d'année

Le montant maximum de la prime unique de fin d'année s'élève à 200,- EUR.

4. Perte de la prime unique de fin d'année

La prime unique de fin d'année n'est pas due si l'ouvrier quitte l'entreprise de son propre gré ou s'il est licencié par l'employeur avant la fin de la période de référence.

A la date du 30 septembre 2002, le salarié doit avoir au moins une ancienneté de 6 mois dans l'entreprise.

5. Réduction de la prime unique de fin d'année pour absences et/ou le non respect des consignes de sécurité

5.1 Absences pour maladie

La prime unique de fin d'année est payée à l'ouvrier(ière) comme suit:

- sans aucune période d'absence 100%;
- avec une période d'absence 75%;
- avec deux périodes d'absence 50%;
- après la deuxième période d'absence la prime unique est supprimée.

Un essai de reprise de travail d'une journée entre deux certificats d'incapacité de travail pour la même pathologie ne constitue par une interruption de période.

En cas de maladie prolongée sans interruption pour une même pathologie, les absences sont définies comme suit:

- absence allant d'un (1) jour à un (1) mois: 1 absence;
- absence supérieure à un (1) mois et inférieure ou égale à deux (2) mois: 2 absences;
- absence supérieure à deux (2) mois: 3 absences.

Les absences pour raison de congé de maternité respectivement de congé parental sont définies de la même façon que les absences pour les maladies prolongées sans interruption.

5.2. Absences non justifiées

Une absence non justifiée entraîne la suppression totale de la prime unique. Cette suppression doit être confirmée par lettre recommandée à l'ouvrier(ière) dans les meilleurs délais, mais au plus tard le mois qui suit l'absence non justifiée.

5.3. Ne sont pas pris en compte comme absences

- Les périodes d'hospitalisation stationnaire et les périodes de convalescence qui suivent immédiatement les périodes d'hospitalisation;
- les périodes d'incapacité de travail dues à un accident de travail sur le lieu de travail affecté par l'employeur et dûment constatées par le chef d'entreprise ou son représentant, sauf si l'accident est dû au non-respect par l'ouvrier des consignes de sécurité légales.
- toute absence non payée autorisée par écrit à l'avance.
- le refus de prester des heures supplémentaires non autorisées par le Ministère du Travail.

5.4. Non respect des consignes de sécurité

La prime unique de fin d'année telle que calculée suivant les points 5.1 à 5.3 ci-dessus est payée à l'ouvrier(ière) comme suit:

- en cas d'avertissement écrit pour non-respect des consignes de sécurité prévues par l'article 23 de la convention collective: 50%;
- en cas de récidive la prime unique de fin d'année est supprimée.

Dans tous les cas, la délégation du personnel sera entendue et/ou consultée préalablement.

6. Paiement de la prime unique de fin d'année

La prime unique de fin d'année est à payer avec la paye de novembre 2002.

7. Caducité de la prime unique de fin d'année

La prime unique de fin d'année ne constitue en aucun cas un droit acquis pour les ouvriers(ières) et ne s'applique qu'à la seule année 2002.

8. Prime de fin d'année

Les parties signataires de la convention s'engagent à reprendre les négociations sur l'introduction d'une prime de fin d'année dans le cadre des renégociations de la convention collective entrée en vigueur au 1er janvier 2000 qui débiteront vers le mois de septembre 2002.

Ladite prime de fin d'année entrera en vigueur de pair avec la convention collective et fera partie intégrante de cette convention collective.

Fait à Luxembourg, le 31 mars 2002.

**Pour la Fédération Luxembourgeoise
Entreprises de Nettoyage des Bâtiments:**

Jos Nosbusch, président
Mireille Schroeder-Meyers, membre

Pour les syndicats:

OGB-L
Léon Jenal
LCGB
Paul De Araujo

Règlements communaux.

(Les mentions ci-après sont faites en vertu de l'article 82 de la loi communale du 13 décembre 1988)

D i f f e r d a n g e .- Règlement d'ordre interne. Reformulation.

En séance du 14 juin 2002, le conseil communal de la Ville de Differdange a reformulé l'article 17-3 de son règlement d'ordre interne du 22 mars 1999.

Ladite reformulation a été publiée en due forme.

D u d e l a n g e .- Règlement pour l'allocation d'un subside ou d'une prime d'encouragement pour études secondaires et post-secondaires.

En séance du 6 mai 2002, le conseil communal de la Ville de Dudelange a adapté son règlement sur les subsides scolaires pour l'année scolaire 2001/2002. Ladite délibération a été publiée en due forme.

F r i s a n g e .- Réglementation sur l'allocation des « Subsidés spéciaux anniversaires ».

En séance du 10 mai 2002, le conseil communal de Frisange a pris une délibération relative à la réglementation sur l'allocation des « Subsidés spéciaux anniversaires » pour les associations et sociétés de la commune. Ladite délibération a été publiée en due forme.

L e n n i n g e n .- Prime d'encouragement pour élèves et étudiants.

En séance du 18 juillet 2002, le conseil communal de Lenningen a pris une délibération réglementant l'octroi d'une prime d'encouragement aux élèves méritants de la commune de Lenningen. Ladite délibération a été publiée en due forme.

R o e s e r .- Règlement concernant l'octroi d'une subvention pour l'installation de capteurs solaires thermiques. Modification.

En séance du 14 juin 2002, le conseil communal de Roeser a modifié le montant et le taux définis dans la délibération du 27 novembre 1998 relatif à l'allocation aux particuliers d'une subvention pour l'installation de panneaux solaires. Ladite modification a été publiée en due forme.

S a n e m .- Règlement communal sur la gestion des déchets.

En séance du 26 juillet 2002, le conseil communal de Sanem a édicté un nouveau règlement communal sur la gestion des déchets. Ledit règlement a été publié en due forme.

S t r a s s e n .- Règlement d'ordre intérieur. Modification.

En séance du 12 juillet 2002, le conseil communal de Strassen a modifié l'article 6 de son règlement d'ordre intérieur du 28 septembre 1990. Ladite modification a été publiée en due forme.

Convention de Paris pour la protection de la propriété industrielle du 20 mars 1883, telle que révisée à Stockholm le 14 juillet 1967 et modifiée le 28 septembre 1979. – Adhésion de la République arabe syrienne.

Il résulte d'une notification du Directeur Général de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle qu'en date du 13 septembre 2002 la République arabe syrienne a adhéré à la Convention désignée ci-dessus, qui entrera en vigueur à l'égard de cet Etat le 13 décembre 2002.

Ledit instrument d'adhésion contient une déclaration selon laquelle conformément à l'article 28.2) de la Convention, le Gouvernement de la République arabe syrienne ne se considère pas lié par les dispositions de l'alinéa 1) de l'article 28 de la Convention.

Convention internationale sur la protection des artistes interprètes ou exécutants, des producteurs de phonogrammes et des organismes de radiodiffusion, faite à Rome, le 26 octobre 1961. – Retrait d'une réserve par la Norvège.

Il résulte d'une notification du Secrétaire Général de l'Organisation des Nations Unies qu'en date du 15 juillet 2002 la Norvège a retiré la réserve suivante à l'égard du point a (ii) du paragraphe 1 de l'article 16 de la Convention désignée ci-dessus, formulée lors de son adhésion:

«Conformément au point a (ii) du paragraphe 1 de l'article 16, l'article 12 ne sera pas appliqué en ce qui concerne toute utilisation d'un phonogramme à des fins autres que la radiodiffusion».

Convention pour la protection du patrimoine mondial, culturel et naturel, faite à Paris, le 23 novembre 1972. – Ratification du Koweït et de Vanuatu; acceptation des Iles Marshall et des Palaos.

Il résulte de différentes notifications du Directeur Général de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture que les Etats suivants ont ratifié ou accepté la Convention désignée ci-dessus aux dates indiquées ci-après:

Etat	Ratification Acceptation (A)	Entrée en vigueur
Iles Marshall	24.04.2002 (A)	24.07.2002
Koweït	06.06.2002	06.09.2002
Palaos	11.06.2002 (A)	11.09.2002
Vanuatu	13.06.2002	13.09.2002

Protocole portant modification à la Convention sur la réduction des cas de pluralité de nationalités et sur les obligations militaires en cas de pluralité de nationalités, signé à Strasbourg, le 24 novembre 1977. – Ratification de la Suède.

Il résulte d'une notification du Secrétaire Général du Conseil de l'Europe qu'en date du 5 septembre 2002 la Suède a ratifié le Protocole désigné ci-dessus, qui est entré en vigueur à l'égard de cet Etat le 6 octobre 2002.

Déclaration consignée dans l'instrument de ratification déposé le 5 septembre 2002

La Suède déclare que, pour ce qui est de la Suède, l'âge auquel l'article 2 du Protocole fait référence est 30 ans.

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies, le 18 décembre 1979. – Adhésion du Bahreïn.

Il résulte d'une notification du Secrétaire Général de l'Organisation des Nations Unies qu'en date du 18 juin 2002 le Bahreïn a adhéré à la Convention désignée ci-dessus, qui est entrée en vigueur à l'égard de cet Etat le 18 juillet 2002.

RESERVES

. . . le Royaume de Bahreïn [fait] des réserves au sujet des dispositions ci-après de la Convention:

- Article 2 (application dans les limites prévues par la charia)
- Article 9, paragraphe 2
- Article 15, paragraphe 4
- Article 16 (application dans les limites prévues par la charia)
- Article 29, paragraphe 1.

Convention internationale contre la prise d'otages, ouverte à la signature, à New York, le 18 décembre 1979. – Adhésion du Cap-Vert.

Il résulte d'une notification du Secrétaire Général de l'Organisation des Nations Unies qu'en date du 10 septembre 2002 le Cap-Vert a adhéré à la Convention désignée ci-dessus, qui est entrée en vigueur à l'égard de cet Etat le 10 octobre 2002.

Convention sur l'interdiction ou la limitation de l'emploi de certaines armes classiques qui peuvent être considérées comme produisant des effets traumatiques excessifs ou comme frappant sans discrimination (avec Protocoles), conclue à Genève, le 10 octobre 1980. – Adhésion de l'Albanie.

Il résulte d'une notification du Secrétaire Général de l'Organisation des Nations Unies qu'en date du 28 août 2002 l'Albanie a adhéré à la Convention désignée ci-dessus, qui entrera en vigueur à l'égard de cet Etat le 28 février 2003.

Lors du dépôt de son instrument, l'Albanie a notifié son consentement à être lié par les Protocoles I, II et III (adoptés le 10 octobre 1980) annexés à la Convention.

Les Protocoles I, II et III entreront en vigueur pour l'Albanie le 28 février 2003 conformément au paragraphe 4 de l'article 5 de la Convention.

Convention sur les aspects civils de l'enlèvement international d'enfants, signée à La Haye, le 25 octobre 1980. – Acceptations d'adhésions.

Il résulte d'une notification de l'Ambassade des Pays-Bas que les Etats suivants ont accepté les adhésions des Etats désignés ci-après:

<i>Etat ayant accepté une adhésion</i>	<i>Etat ayant adhéré</i>	<i>Date d'acceptation</i>	<i>Entrée en vigueur</i>
Argentine	Guatemala	29.08.2002	01.11.2002
Allemagne	Lettonie	23.08.2002	01.11.2002
Argentine	Lettonie	29.08.2002	01.11.2002
Allemagne	Malte	23.08.2002	01.11.2002
Allemagne	Salvador	23.08.2002	01.11.2002
Argentine	Sri Lanka	29.08.2002	01.11.2002

Convention pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel, faite à Strasbourg, le 28 janvier 1981. – Ratification de la Bulgarie.

Il résulte d'une notification du Secrétaire Général du Conseil de l'Europe qu'en date du 18 septembre 2002 la Bulgarie a ratifié la Convention désignée ci-dessus, qui entrera en vigueur à l'égard de cet Etat le 1^{er} janvier 2003.

Accord pour l'importation temporaire en franchise de douane, à titre de prêt gratuit à des fins diagnostiques ou thérapeutiques, de matériel médico-chirurgical et de laboratoire destiné aux établissements sanitaires, tel que complété par le Protocole additionnel du 1^{er} janvier 1983, ouvert à la signature, à Strasbourg, le 28 avril 1960. – Ratification de la Lituanie.

Il résulte d'une notification du Secrétaire Général du Conseil de l'Europe qu'en date du 18 septembre 2002 la Lituanie a ratifié l'Accord désigné ci-dessus, qui entrera en vigueur à l'égard de cet Etat le 19 décembre 2002.