

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxembourg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 2

7 janvier 2013

Sommaire

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES SALARIÉS
DU SECTEUR DE L'ASSURANCE**

Règlement grand-ducal du 12 décembre 2012 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les salariés du secteur de l'assurance conclue entre l'ACA, d'une part, et les syndicats ALEBA, LCGB-SESF et OGB-L/SBA, d'autre part page **22**

Règlement grand-ducal du 12 décembre 2012 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les salariés du secteur de l'assurance conclue entre l'ACA, d'une part, et les syndicats ALEBA, LCGB-SESF et OGB-L/SBA, d'autre part.

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Vu l'article L.164-8 du Code du Travail;

Sur proposition concordante des assesseurs de l'Office National 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, de l'Emploi et de l'Immigration et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. La convention collective de travail pour les salariés du secteur de l'assurance conclue entre l'ACA, d'une part, et les syndicats ALEBA, LCGB-SESF et OGB-L/SBA, d'autre part, est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble du secteur.

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

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi
et de l'Immigration,*
Nicolas Schmit

Château de Berg, le 12 décembre 2012.
Henri

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES SALAIRES DU SECTEUR DE L'ASSURANCE
2012-2013-2014**

TABLE DES MATIERES

Chapitre I^{er}	Page
Art. 1 ^{er} . Champ d'application	23
Chapitre II	
Art. 2. Durée – Dénonciation	23
Chapitre III	
Art. 3 Embauche	24
Art. 4. Période d'essai	24
Art. 5. Cessation du contrat	24
Art. 6. Durée de travail	26
Art. 6bis. Aménagement flexible du temps de travail	26
I. Système à horaire fixe	26
II. Système à horaire flexible	26
A. Traits caractéristiques du système	26
Horaire mobile	26
Période de référence	27
B. Modalités d'application	27
La qualification du travail supplémentaire	27
La rétribution du travail	27
Le travail supplémentaire – majorations légales et/ou conventionnelles	27
C. Transposition au niveau de l'entreprise	27
D. Suivi de l'horaire mobile et droit de recours	27
Art. 6ter. Jours fériés	28
Art. 6quater. Travail supplémentaire, Travail de dimanche et jours fériés, Travail de nuit	28
Art. 7. Travail devant écran lumineux, Travail en sous-sol	29
Art. 7bis. Mesures de sécurité	29
Art. 7ter. Astreintes applicables	30
Art. 8. Congé annuel	30

Art. 8bis. Jours de repos	30
Art. 9. Congé extraordinaire.....	30
Art. 9bis. Congé syndical	31
Art. 9ter. Congé social	31
Art. 9quater. Congé pour raisons familiales	31
Art. 9quinquies. Congé de formation.....	31
Art. 9 sexties. Sorties de bureau autorisées	31
Art. 10. Obligations des salariés	32
Art. 10bis. Mesures disciplinaires.....	32
Art. 11. Activité en dehors de celle de l'entreprise d'assurances	32
Art. 12. Régime de la période d'insertion.....	32
Chapitre IV	
Art. 13. Classification.....	33
Art. 14. Rémunération du travail.....	39
Art. 14bis. Définitions.....	41
Art. 14ter. Modalités d'application des barèmes annexés.....	42
Art. 15. Prime de ménage	43
Art. 16. Allocation du 13 ^e mois.....	44
Chapitre V	
Art. 17-28. Dispositions diverses et transitoires	44
Annexe I: Barèmes des traitements au 01.01.1994	45
Annexe II: Extraits du Code du Travail.....	46
Annexe III: Protocole d'accord sur la sécurité dans les assurances conclu en commission paritaire le 21 mars 1986	47
Annexe IV: Accord en matière de dialogue social interprofessionnel relatif à l'accès individuel à la formation professionnelle continue signée conjointement par les syndicats OGB-L et LCGB et par l'UEL en date du 2 mai 2003.....	47
Annexe V: Convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail.....	52

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 salariés travaillant de façon permanente au Grand-Duché de Luxembourg, à l'exception:

- des salariés appartenant aux cadres supérieurs visés par l'article L. 162-8 du Code du Travail. Sont considérés comme cadres supérieurs au sens du présent Chapitre, les travailleurs disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.
- des apprentis dont le statut est régi par les articles L. 111-11 et suivants du Code du Travail.

La Commission Paritaire peut préciser les modalités du champ d'application de la présente Convention collective.

CHAPITRE II

Art. 2. Durée – Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée de 3 années, soit pour la période du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2014.

La convention pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties moyennant lettre recommandée au plus tard un mois et au plus tôt trois mois avant son échéance.

La dénonciation faite conformément à l'alinéa qui précède vaut demande d'ouverture de négociations au sens de l'article L. 162-2. La partie qui dénoncera la convention devra joindre à sa lettre de dénonciation un projet de convention sur les points sujets à révision.

La convention dénoncée cesse ses effets dès l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou dès la constatation de l'échec des négociations résultant du constat de non-conciliation, conformément aux dispositions de l'article L. 164-5.

CHAPITRE III

Art. 3. Embauche

Le contrat de travail entre employeur et salarié, 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 au salarié, et spécifier, outre les dispositions de l'article L. 121-4 du Code du 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 le salarié est classé ainsi que toutes les rétributions accessoires au sens de l'article L. 221-1 du Code du Travail.
- d) les clauses dérogatoires 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, soit sous formé électronique ou à défaut sur support papier
- est avisée de ses droits et devoirs
- est informée du fonctionnement de la délégation des salariés.

Le président de la délégation du personnel recevra dans la huitaine une liste des personnes embauchées avec mention des services d'affectation et du type de contrat de travail (CDI, CDD, temps partiel) ainsi qu'une liste des intérimaires et stagiaires (à l'exception des stagiaires scolaires).

Tout salarié engagé par une compagnie d'assurance doit se soumettre à un examen médical d'embauche conformément aux dispositions de l'article L. 326-1 du Code du Travail. Le service de santé du secteur financier est l'Association pour la Santé au Travail du Secteur Financier (ASTF).

Art. 4. Période d'essai

L'engagement à l'essai est régi par les articles L. 121-5 et L. 122-11 du Code du 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 du salarié:

Préavis	années de service
2 mois	< 5 ans de service
4 mois	≥ 5 ans et < 10 ans de service
6 mois	≥ 10 ans de service

- à l'égard de l'employeur:

Préavis	années de service
1 mois	< 5 ans de service
2 mois	≥ 5 ans et < 10 ans de service
3 mois	≥ 10 ans de service

Conformément à l'article L. 124-7 du Code du Travail le salarié 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 L. 124-10 du Code du Travail, a droit à une indemnité de départ égale à

Mensualités	années de service
1 mensualité	après 5 années
2 mensualités	après 10 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 du salarié, à:

Préavis	années de service
4 mois	< 5 ans de service
8 mois	≥ 5 ans et < 10 ans de service
12 mois	≥ 10 ans de service

L'indemnité de départ légale prévue à l'article L. 124-7 du Code du Travail sera dans ce cas portée à:

Mensualités	années de service
1 mensualité	après 1 année
2 mensualités	après 8 années
3 mensualités	après 13 années
7 mensualités	après 18 années
11 mensualités	après 23 années
15 mensualités	après 28 années
18 mensualités	après 33 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 les articles L. 127-1 et suivants du Code du 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 L. 121-7 du Code du Travail ne peuvent intervenir en défaveur des salariés.

- 4) Par dérogation à l'article L. 124-2 du Code du Travail, le droit de l'entretien préalable au licenciement est garanti à tout salarié, et ceci peu importe le nombre de salariés de l'établissement.
- 5) De même, par dérogation à l'article L. 124-2 (1) troisième alinéa, le jour de l'entretien préalable peut être fixé au plus tôt au quatrième jour ouvrable travaillé qui suit celui de l'envoi de la lettre recommandée ou de la remise contre récépissé de l'écrit, visés à l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe.

Cette dérogation en faveur des salarié(e)s concerné(e)s ne saurait invalider une quelconque autre disposition relative à la résiliation du contrat de travail, ni en particulier des dispositions de l'article L.121-6 (4) stipulant que la présentation du certificat d'incapacité de travail effectuée après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable n'affecte en rien la validité de la procédure de licenciement entamée.

- 6) Cessation du contrat - Mesures d'accompagnement

Les salariés qui se sont vus notifier leur licenciement, auront droit à des mesures d'accompagnement qui seront financées par l'employeur s'ils remplissent les conditions suivantes:

- Avoir une ancienneté de service d'au moins trois années,
- Ne pas avoir été licencié pour motif grave.

Les mesures d'accompagnement consisteront en un ensemble de services et de conseils de guidance visant à permettre au salarié ayant perdu son emploi, de retrouver le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité d'indépendant.

Le salarié qui souhaite bénéficier de telles mesures d'accompagnement devra le demander par écrit dans les deux mois qui suivent la notification du licenciement.

L'employeur doit marquer son accord, le cas échéant après consultation de la délégation du travail, avec le prestataire de services offrant les mesures d'accompagnement pour que le budget ci-dessous soit alloué.

Les mesures d'accompagnement sont neutres et indépendantes par rapport aux dispositions légales en matière de licenciement et, le cas échéant, de procédure de contestation du licenciement intervenu.

Si l'employeur a marqué son accord, le coût des mesures d'accompagnement est à charge de l'employeur.

Le budget alloué est de 700 € indice 100.

Ce budget sert exclusivement à la prise en charge de factures de prestataires de mesures d'accompagnement et n'est versé en aucun cas directement au salarié licencié. Le salarié licencié ne peut demander la contre-valeur en argent du budget des mesures d'accompagnement.

Si les mesures d'accompagnement se déroulent durant la période de préavis, l'employeur s'engage à libérer le travailleur de son service durant ces périodes.

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 des articles L. 211-18 et suivants du Code du Travail, les heures de travail excédant la durée normale de 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 salariés disposant d'un contrat à temps partiel.

II. Système à horaire flexible

A. Traits caractéristiques du système

Horaire mobile

Les salariés 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 journalier 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 le salarié 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.

A défaut de l'existence d'un système de gestion des heures de travail, chaque salarié pourra remplir de façon hebdomadaire une fiche des heures de travail reprenant les heures prestées et qui sera à avaliser par le supérieur hiérarchique direct.

Le salarié a la faculté d'aménager les récupérations d'heures selon ses convenances personnelles dans le respect toutefois des besoins de service et des désirs justifiés des autres salariés.

Elles se font notamment par

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

Etant donné que les plages de présence obligatoire divergent d'une compagnie d'assurance à l'autre, la compensation par heures devra respecter les règles convenues avec la délégation du personnel.

Pour la compensation à partir de demi-journées, le salarié adressera une demande écrite à son supérieur hiérarchique direct au moyen d'un formulaire prévu à cet effet. Un éventuel refus doit être motivé dans des délais raisonnables et ne pouvant excéder 5 jours ouvrables.

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

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 références semestrielles finissent fin mars et fin septembre.

Il est fait rapport détaillé par département à la délégation du personnel sur les soldes globalisés des heures prestées à la fin de chaque mois. A défaut de l'existence d'un système de gestion des heures de travail, ce rapport se fait à l'issue des 3^{ème} et 5^{ème} mois de chaque période de référence semestrielle.

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 excédents d'heures de travail dépassant la durée moyenne hebdomadaire de 40 heures (crédits) en fin de période de référence sont considérés, sous réserve qu'ils sont prestes à la demande expresse de l'employeur, comme des heures supplémentaires dans la mesure où ils n'ont pas, pour des raisons de service, pu être compensés.

Le travail presté au-delà des limites fixées pour la journée, la semaine ou la période de référence et qui trouve son origine dans des événements imprévisibles ou dans un cas de force majeure au sens que la loi donne à ces notions, n'est pas considéré comme travail supplémentaire.

Les débits d'heure doivent être régularisés dans un délai à définir par le règlement de l'organisation mobile du temps de travail par dépassement du temps de travail normal au cours de la période de référence suivante sans donner lieu à des majorations pour heures de travail supplémentaire, ceci dans le respect des limites imposées par la loi, à savoir 10 heures par jour et 48 heures par semaine.

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.

Il va de soi que les dispositions de l'article L. 211-7 (2) du Code du Travail sont à respecter et plus particulièrement: «Sauf exceptions légales, la durée de travail ne peut excéder dix heures par jour ni quarante-huit heures par semaine.»

C. Transposition 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 (POT).

D. Suivi de l'horaire mobile et droit de recours

– Suivi de l'horaire mobile

A défaut de délégation du personnel, il est instauré au sein de l'entreprise d'assurances un groupe d'accompagnement de l'horaire mobile, composé de représentants du personnel et de l'employeur.

La délégation du personnel, respectivement le groupe d'accompagnement seront chargés du contrôle du respect du règlement de l'horaire de travail ainsi que de son application pratique. Ils se réuniront périodiquement (au moins trimestriellement) afin d'analyser les soldes globalisés d'heures prestées au sein de l'établissement. Les représentants du personnel se verront communiquer une liste détaillée des soldes globalisés des différents départements au moins trois jours avant la réunion.

La délégation du personnel, respectivement le groupe d'accompagnement, devront formuler des suggestions tendant à solutionner les éventuels problèmes constatés en relation avec l'horaire mobile.

– Contestation

En cas de contestation dans le cadre des dispositions relatives à l'horaire mobile, tout salarié a le droit de se faire assister par un membre de la délégation du personnel, respectivement du groupe d'accompagnement dont question au paragraphe ci-dessus, dans le litige l'opposant à son employeur.

Art. 6ter. Jours fériés

Il ne sera pas travaillé les jours fériés suivants:

- 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 Jour de Noël
- la St-Etienne.

Il sera chômé la veille de Noël.

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

Art. 6quater. Travail supplémentaire Travail de dimanche et jours fériés Travail de nuit

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 du 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 13^e mois.

Travail de dimanche et des jours fériés légaux

a) Principe

Tout le travail de dimanche ou de jour férié légal est subordonné à une procédure préalable de notification ou d'autorisation du Ministre du Travail conformément aux modalités prévues par l'article L. 232-10 du Code du Travail.

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

b) Rémunération

Pour chaque heure travaillée le dimanche, le salarié 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, le salarié a droit à son salaire horaire normal tel que défini ci-dessus, majoré de 200%.

Travail de nuit

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

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.

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:

heure normale	heure supplémentaire	travail de nuit
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 le salarié;
- 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: le salarié ne pourra pas perturber le travail d'autres collègues dans le même service ni dans d'autres services.

Dans le cadre de l'aspect de la santé au travail, la Commission Paritaire peut arrêter des dispositions spécifiques pour le travail permanent devant écran lumineux.

2) Travail en sous-sol

Les salariés travaillant en permanence sans lumière naturelle (locaux sans fenêtre), bénéficient d'une réduction de la durée de travail hebdomadaire d'une heure. A partir de l'âge de 50 ans la réduction hebdomadaire est de deux heures.

Sont exemptés du travail en sous-sol ou sans lumière naturelle (locaux sans fenêtre) les salariés 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 salariés 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 salarié 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: 20.000,- € (indice 100).
- en cas d'invalidité permanente totale un maximum de: 40.000,- € (indice 100).
- en cas d'invalidité permanente partielle: barème dégressif suivant le taux d'invalidité constaté.
- en cas de nécessité de reclassement externe du salarié, après cause couverte par l'assurance en question, les entreprises assureront le différentiel de salaire et cela dans le cadre et jusqu'à concurrence du montant assuré au titre de l'invalidité permanente.

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

Les bénéficiaires des indemnités payées en cas de décès sont les héritiers légaux, sauf stipulation contraire du salarié.

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).

L'Association pour la Santé au Travail du Secteur Financier (ASTF) assure le suivi médical et psychologique des salariés ayant subi un traumatisme dans le cadre de leur activité professionnelle.

Art. 7ter. Astreintes applicables

Chaque entreprise définit les modalités du régime d'astreintes applicables.

Les points à régler par ces modalités sont arrêtés en Commission Paritaire.

Art. 8. Congé annuel

Tous les salariés ont droit à un congé payé de récréation, conformément aux dispositions des articles L. 233-1 et suivants du Code du Travail.

Durée du congé annuel:

- 25 jours pour les salariés âgés de moins de 50 ans
- 26 jours pour les salariés âgés entre 50 et 54 ans (application: l'année d'anniversaire)
- 27 jours pour les salariés 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 du salarié n'exigent un fractionnement, auquel cas une fraction du congé doit être, selon le désir du salarié, au moins de 12 jours ouvrables successifs.

Le congé peut être pris par 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.

Les demandes de congé doivent être avisées dans le délai d'un mois au maximum.

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 les articles L. 332-1 et suivants du Code du Travail 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 salariés ont droit à 9,5 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 au dernier alinéa de l'article 6ter. Les salariés en service à la date fixée bénéficieront de ce jour de repos collectif. Lorsque, par nécessité de service, certains salariés 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 salariés sont à prendre en période de basse activité.
- 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 salariés au plus tard au courant du premier trimestre de l'année.

Art. 9. Congé extraordinaire

Le salarié 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 et le donneur de plasma;
- 2) un jour ouvrable pour le décès d'un parent ou allié du 2^e degré (soit grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur);
- 3) deux jours ouvrables pour le mariage ou la déclaration de partenariat 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 du salarié d'assurance et/ou de son conjoint.

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

- 4) trois jours ouvrables pour le conjoint ou partenaire en cas de naissance d'un enfant reconnu ou en cas d'adoption;
- 5) cinq jours ouvrables lors du décès du conjoint, du partenaire ou d'un enfant;
- 6) trois jours ouvrables lors du décès d'un parent allié du 1^{er} degré (soit père, mère, beau-père, belle-mère, gendre, belle-fille);
- 7) six jours ouvrables lors du mariage du salarié;
- 8) un congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie conformément aux dispositions de l'article L. 234-65 et suivants du Code du Travail;

le tout avec pleine conservation de sa rémunération.

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

Le salarié vivant en partenariat enregistré conformément aux articles 3 et suivants de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats bénéficie de tous les congés extraordinaires.

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.

Conformément à l'article L. 415-10 paragraphe (3), du code du travail, il a été convenu d'un commun accord entre les partenaires sociaux, l'Association des Compagnies d'Assurances (ACA) et les syndicats signataires de la convention collective des employés des assurances, ALEBA, OGBL et LCGB-SESF, que toutes les formations syndicales organisées par les syndicats ou par l'intermédiaire du Centre de Formation Syndicale Luxembourg (CFSL) de la chambre des salariés sur demande et pour le compte des trois syndicats sus mentionnés, soient reconnues comme formations agréées au sens de l'article L. 415-10 paragraphe (3) du code du travail.

En d'autres termes, les délégués titulaires du personnel du secteur des assurances auront le libre choix de participer soit aux formations offertes par l'École supérieure du travail ou aux formations offertes par leur syndicat respectif, ou par le CFSL conformément aux paragraphes 1) et 2) de l'article L. 415-10 du code du travail.

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 pour raisons familiales

Le salarié a droit au congé pour raisons familiales dans les limites et conditions des articles L. 234-50 et suivants du Code du Travail.

Art. 9quinquies. Congé de formation

En dehors du congé de formation prévu par la loi du 24 octobre 2007 portant création d'un congé individuel de formation (articles L. 234-59 et suivants du code du Travail), il est accordé une journée de congé de formation aux candidats se présentant **pour la première fois** à l'examen sanctionnant les cours suivants:

- les cours d'agents d'assurances préparant l'agrément,
- les cours de comptabilité organisés p. ex. par la Chambre de Commerce (1^{ère}, 2^e, et 3^e année),
- les cours de comptabilité et de sciences commerciales et financières organisés par la Chambre des Salariés, la Société de Comptabilité et le Ministère de l'Education nationale,
- les cours d'initiation à l'informatique (1^{er}, 2^e, et 3^e cycle) organisés par la Chambre des Salariés et le Ministère de l'Education nationale,
- les cours de Fiscalité (1^{ère} et 2^e année) organisés par la Chambre de Commerce et la Société de Comptabilité sous le contrôle du Ministère de l'Education nationale,
- les cours universitaires ou post-universitaires.

Lorsque le salarié se présente plus qu'une fois au même examen (après un échec ou ajournement), une journée de congé de formation n'est accordée qu'après l'accord préalable de l'employeur.

Art. 9sexties. 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 du salarié
Toute sortie faite à l'initiative du salarié est à charge du salarié.

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
- ainsi que dans des limites raisonnables les visites médicales, radiographies, analyses diverses et soins pré- ou postopératoires.

La délégation du personnel peut en contrôler l'application.

Art. 10. Obligations des salariés

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

Art. 10bis. Mesures disciplinaires

Les salariés doivent respecter les règlements d'organisation interne de l'employeur ainsi que la législation afférente au secteur de l'assurance.

En cas d'infraction ou de non-respect des dispositions énumérées ci-dessus, l'employeur est en droit de prononcer des mesures disciplinaires contre le salarié concerné.

Une mesure disciplinaire ne peut être prononcée qu'après un entretien avec le salarié concerné. S'il en fait la demande, le salarié concerné peut inviter un délégué à assister à cet entretien.

Lorsque l'avertissement ou la réprimande éventuelle fait l'objet d'une mesure officiellement retenue, le salarié est en droit de répondre et de se justifier par écrit. Cette justification est versée comme pièce officielle au dossier. Elle peut être établie après concertation avec la délégation du personnel.

L'employeur peut, en application des mesures disciplinaires, individuelles et exceptionnelles suspendre d'une année la ou les majorations éventuellement dues au 1^{er} janvier qui suit l'incident, après avertissement ou réprimande par écrit.

Copies de l'avertissement, de la réprimande ou 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 3 ans à compter de leur date.

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

Les salariés 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 de salarié d'assurance.

La délégation du personnel qui estimerait non fondé un refus d'avoir un emploi en dehors de celui dans l'entreprise d'assurance 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 salariés 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.
- Pour tout nouveau salarié, détenteur d'un diplôme supérieur ou égal à la 1^{ère} ou 13^{ème}, qui subirait une classification de groupe due aux critères de «profil poste» et/ou de langues tels que définis aux pages 24 et 25 (critères des études), la période d'insertion peut être portée à 4 années.

B. Classification

- Les salariés 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 salariés d'assurance.
- Ne sont toutefois pas applicables les stipulations relatives à l'allocation du 13^e 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.

- Tout nouveau salarié, détenteur d'un diplôme supérieur ou égal à la 1^{ère} ou 13^{ième}, qui subirait une classification de groupe due aux critères de «profil poste» et/ou de langues tels que définis aux pages 24 et 25 (critères des études) et qui a réussi avec succès l'examen tel que visé au point C ci-dessous sera reclassé dans le groupe auquel il aurait droit s'il avait rempli tous les critères de classifications tels que définis aux pages 24 et 25 (critères des études).

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. Cette formation constitue un droit pour le salarié. 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.
- Le programme de la formation d'insertion comporte une partie de formation générale (introduction générale, loi sur le secteur, loi sur le contrat, lutte anti-blanchiment, initiation à la Sécurité Sociale, fiscalité de l'assurance, division du risque) de 40 heures ainsi qu'un volet de formation spécifique de maximum 80 heures.
- Cette formation spécifique est modulable pour s'adapter au mieux au profil individuel, aux connaissances acquises au cours des études et aux besoins du poste occupé.
- Tout nouveau salarié, détenteur d'un diplôme supérieur ou égal à la 1^{ère} ou 13^{ième}, qui subirait une classification de groupe due aux critères de «profil poste» et/ou de langues tels que définis aux pages 24 et 25 (critères des études) doit se soumettre à un examen portant sur les matières ci-dessus. Au cas où il aurait subi une classification due à la connaissance d'un nombre insuffisant de langues, l'examen portera aussi sur ses connaissances linguistiques.
- L'examen de la formation d'insertion ne pourra porter que sur les matières enseignées au cours de la période d'insertion.

D. Forme juridique du contrat

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

La Commission Paritaire est chargée d'élaborer un nouveau texte de l'Article 12 en s'inspirant de la convention collective applicable au secteur bancaire. A cette fin la Commission Paritaire se réunira pour la première fois en septembre 2012 afin de pouvoir arrêter un texte pour la fin de l'année 2012.

CHAPITRE IV

Art. 13. Classification

I. DISPOSITIONS GENERALES

Les salariés 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 de la fonction, 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 salariés suivant la fonction exercée, les fonctions décrites dans la présente convention ne le 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 communiquée par écrit au salarié avec mention du nouveau groupe et du nouvel échelon (indice 100 et indice salaire courant).

D. Apprentissage

Le statut des apprentis est régi par les articles L. 111-1 et suivants du Code du Travail.

E. Profil de poste et de langues

Tout nouveau salarié ayant rempli les critères de profil de postes et de langues tels que définis aux pages 22 et suivantes ne devra pas subir une classification dans un groupe inférieur au groupe maximal auquel il pourrait prétendre aux vues de sa qualification.

II. GROUPES

Promotion à un groupe supérieur

De manière générale, tout salarié se distinguant par son zèle, son initiative et son sens des 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: |
| | – employé d'accueil |
| | – téléphoniste |
| | – aide-comptable et salarié chargé de l'établissement de documents de base et de pièces comptables |
| | – rédacteur et tarificateur de contrats de risques simples |
| | – gestionnaire de sinistres simples |
| | – encaisseur avec connaissances techniques des branches d'assurances |
| | – préposé des salariés 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 salariés 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: |
| | – programmeur sur sous-ensemble électronique |
| | – rédacteur de contrats |
| | – vérificateur de polices |
| | – gestionnaire de sinistres |
| | – employé au service du personnel |
| | – comptable |
| | – 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 salariés 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 responsable d'un service considéré comme important au sein de l'entreprise visée |
| Groupe 12: | groupe intermédiaire |
| Groupe 13: | Font partie de ce groupe: les salariés 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 salariés qui dirigent un service considéré comme important au sein de l'entreprise visée. |

B) Critères des études

1. Secondaires – Techniques – Professionnelles

		a) Critères			b) Classification		
Années scolaires		1) Années réussies	2) Profil Poste (contenu)	3) Langues	4) Classiques	5) Techniques	6) Professionnelles
Class.	Tech.						
7 ^e	7 ^e	1			①	①	①
6 ^e	8 ^e	2 2	x		1 ①	1 ①	1 ①
5 ^e	9 ^e	3 3	x		2 ③	1 ①	1 ①
4 ^e	10 ^e	4 4	x		2 ③	2 ③	1 ①
3 ^e	11 ^e	5 5	x		4 ⑤	3 ⑤a	2 ⑤a
2 ^e	12 ^e	6 6	x		5 ⑥	3 ⑤b	3 ⑤b
1 ^{re}	13 ^e	7		< 3	6	6	
		7	x	< 3	7	7	
		7		3	7	7	
		7	x	3	8	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

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

– sont considérées comme correspondant au profil requis les sections suivantes: langues, mathématiques, sciences, économie et droit.

- 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

c) Critères des études

2. Post-secondaires/universitaires et non universitaires

La Commission Paritaire est habilitée à adapter ou compléter le nombre d'années réussies ci-dessous en fonction de la classification de ces études, notamment en relation avec le processus de Bologna.

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	7
2/3		3	8
2/3	x	< 3	8
2/3	x	3	9
≥ 4		< 3	8
≥ 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 des 3 langues: Français, Anglais, Allemand (ou toute autre langue requise pour les besoins du poste).

< 3 = connaissance de moins de 3 langues (cf. 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 1^{er} janvier*

1) base de calcul: traitement du groupe actuel

2) augmenter la base sub 1) de l'échelon échu au 1^{er} 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.

III. BAREMES 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)

	2012	2013	2014
Groupe	début de carrière	début de carrière	début de carrière
1	245,82	247,05	248,53
2	255,58	256,86	258,40
3	264,95	266,27	267,87
4	274,12	275,49	277,14
5	294,53	296,00	297,78
6	305,05	306,58	308,42
7	333,90	335,57	337,58
8	364,23	366,05	368,25
9	409,14	411,19	413,66
10	430,93	433,08	435,68
11	452,65	454,91	457,64
12	498,32	500,81	503,81
13	544,51	547,23	550,51

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

Groupe	1 ^{er} seuil (automatismes)			
		2012	2013	2014
1	385,32	385,32	386,55	388,03
2	395,08	395,08	396,36	397,90
3	398,87	398,87	400,19	401,79
4	408,04	408,04	409,41	411,06
5	428,45	428,45	429,92	431,70
6	438,97	438,97	440,50	442,34
7	467,82	467,82	469,49	471,50
8	486,99	486,99	488,81	491,01
9	508,34	508,34	510,39	512,86
10	530,13	530,13	532,28	534,88
11	551,85	551,85	554,11	556,84
12	597,52	597,52	600,01	603,01
13	643,71	643,71	646,43	649,71

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

Groupe	2 ^{ème} seuil		
	2012	2013	2014
1	454,51	456,78	459,52
2	464,28	466,60	469,40
3	473,67	476,04	478,90
4	482,80	485,21	488,12
5	503,22	505,74	508,77
6	513,73	516,30	519,40
7	542,58	545,29	548,56
8	585,94	588,87	592,40
9	643,93	647,15	651,03
10	665,72	669,05	673,06
11	700,50	704,00	708,22
12	746,13	749,86	754,36
13	805,43	809,46	814,32

4. Avancements

Entre le traitement de départ et le seuil 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
groupes 9 à 13:	20 échelons à 4,96 EUR.

En sus des échelons automatiques d'ancienneté, les salariés bénéficient d'un échelon de formation à l'issue de la formation d'insertion fixé comme suit:

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

Seront cependant exclus du bénéfice de cet échelon les salariés 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 salariés pourront bénéficier d'augmentations variables basées sur la performance dont le montant minimum est fixé à 2,48 € (indice 100).

Les augmentations mentionnées ci-avant permettent au salarié d'atteindre le seuil 1 de façon accélérée.

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

Echéances des échelons

Les augmentations de traitement résultant de l'échéance d'échelons d'ancienneté, de l'échelon de formation ou des augmentations de performance prennent effet au 1^{er} 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 conventionné relevant du nouveau système de rémunération, le cas échéant par dépassement de l'enveloppe.

La rémunération de la performance attribuée aux salariés ayant atteint ou dépassé le seuil 2 sera distribuée à ces salariés sous forme de prime annuelle à **caractère non-récurrent** (payable au mois de janvier).

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 13^e des primes de performance non récurrentes payées aux salariés ayant atteint ou dépassé le seuil 2.

IV. STATUT DES SALAIRES EN SERVICE AU 31.12.1998

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

Les salariés 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) Salariés ayant opté pour le système de classification et de rémunération introduit par la Convention Collective signée en date du 22.12.1999

Les salariés 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, le salarié 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.

Afin d'informer le/la salarié(e) du nombre d'années à courir pour atteindre les différents montants, le Service du Personnel l'informerá dès l'atteinte du seuil 1, de la moitié de l'écart et du montant du dernier échelon à atteindre.

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 systèmes et formulaires.
- A défaut d'un système propre d'évaluation, les compagnies d'assurances se réfèrent au système standard proposé par l'A.C.A. Ce dernier repose sur:
 - les critères fondamentaux de quantité et 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 membre 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 2012:

- Au 1^{er} janvier 2012 est accordée une augmentation des traitements correspondant à une enveloppe globale de 0,50%. 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.
- En tant que prime de signature de la présente convention collective, un jour de repos extraordinaire, unique et non-récurrent est accordé, à prendre de préférence le 31.12.2012.

Ce jour est accordé aux salariés en service au 31.12.2012.

- Avec la rémunération du mois de juin 2012, 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
2012													
2011	122,71	122,71	122,71	122,71	147,25	147,25	147,25	171,79	196,33	196,33	220,87	220,87	245,41
2010	858,95	858,95	858,95	858,95	981,66	981,66	981,66	1227,07	1595,20	1595,20	2135,11	2135,11	2405,06
2009	981,66	981,66	981,66	981,66	1104,37	1104,37	1104,37	1349,78	1717,90	1717,90	2257,82	2257,82	2527,77
2008	1227,07	1227,07	1227,07	1227,07	1349,78	1349,78	1349,78	1595,20	1963,31	1963,31	2503,23	2503,23	2773,19
2003 – 2007	1717,90	1717,90	1717,90	1717,90	1963,31	1963,31	1963,31	2208,73	2503,23	2503,23	2871,35	2871,35	3239,48
1998 – 2002	2086,03	2086,03	2086,03	2086,03	2331,44	2331,44	2331,44	2576,85	2871,35	2871,35	3239,48	3239,48	3607,59
1993 – 1997	2454,14	2454,14	2454,14	2454,14	2699,57	2699,57	2699,57	2944,98	3239,48	3239,48	3607,59	3607,59	3975,72
avant 1993	2822,27	2822,27	2822,27	2822,27	3067,68	3067,68	3067,68	3313,10	3607,59	3607,59	3975,72	3975,72	4343,83

€, indice courant

Cette prime est à payer aux salariés en service au 15 juin 2012 et dont le contrat de travail n'est pas dénoncé à cette date.

Pour les salariés travaillant à temps partiel, le montant est à payer au prorata de l'horaire de travail au cours d'une période de référence s'étendant du 1^{er} juin 2011 au 31 mai 2012.

Les salariées en congé de maternité à la date du 15 juin 2012 bénéficieront de la prime correspondant à leur catégorie.

Les salariés 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 1^{er} juin 2011 au 31 mai 2012.

Pour l'année 2013:

- Au 1^{er} janvier 2013 est accordée une augmentation des traitements correspondant à une enveloppe globale de 0,70%. 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 1^{er} janvier 2013 est accordée une augmentation linéaire individuelle des traitements de base au 31.12.2012 de 0,50% pour les salariés ayant opté pour le nouveau système de classification et de rémunération. Au 1^{er} janvier 2013 les traitements de départ sont relevés de 0,50%.
- Avec la rémunération du mois de juin 2013, 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
2013													
2012	122,71	122,71	122,71	122,71	147,25	147,25	147,25	171,79	196,33	196,33	220,87	220,87	245,41
2011	858,95	858,95	858,95	858,95	981,66	981,66	981,66	1227,07	1595,20	1595,20	2135,11	2135,11	2405,06
2010	981,66	981,66	981,66	981,66	1104,37	1104,37	1104,37	1349,78	1717,90	1717,90	2257,82	2257,82	2527,77
2009	1227,07	1227,07	1227,07	1227,07	1349,78	1349,78	1349,78	1595,20	1963,31	1963,31	2503,23	2503,23	2773,19
2004 – 2008	1717,90	1717,90	1717,90	1717,90	1963,31	1963,31	1963,31	2208,73	2503,23	2503,23	2871,35	2871,35	3239,48
1999 – 2003	2086,03	2086,03	2086,03	2086,03	2331,44	2331,44	2331,44	2576,85	2871,35	2871,35	3239,48	3239,48	3607,59
1994 – 1998	2454,14	2454,14	2454,14	2454,14	2699,57	2699,57	2699,57	2944,98	3239,48	3239,48	3607,59	3607,59	3975,72
avant 1994	2822,27	2822,27	2822,27	2822,27	3067,68	3067,68	3067,68	3313,10	3607,59	3607,59	3975,72	3975,72	4343,83

€, indice courant

Cette prime est à payer aux salariés en service au 15 juin 2013 et dont le contrat de travail n'est pas dénoncé à cette date.

Pour les salariés travaillant à temps partiel, le montant est à payer au prorata de l'horaire de travail au cours d'une période de référence s'étendant du 1^{er} juin 2012 au 31 mai 2013.

Les salariées en congé de maternité à la date du 15 juin 2013 bénéficieront de la prime correspondant à leur catégorie.

Les salariés 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 1^{er} juin 2012 au 31 mai 2013.

Pour l'année 2014:

- Au 1^{er} janvier 2014 est accordée une augmentation des traitements correspondant à une enveloppe globale de 0,80%. 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 1^{er} janvier 2014 est accordée une augmentation linéaire individuelle des traitements de base au 31.12.2013 de 0,60 % pour les salariés ayant opté pour le nouveau système de classification et de rémunération. Au 1^{er} janvier 2014 les traitements de départ sont relevés de 0,60%.
- Avec la rémunération du mois de juin 2014, 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
2014													
2013	134,98	134,98	134,98	134,98	161,98	161,98	161,98	188,97	215,96	215,96	242,96	242,96	269,95
2012	944,85	944,85	944,85	944,85	1079,83	1079,83	1079,83	1349,78	1754,72	1754,72	2348,62	2348,62	2645,57
2011	1079,83	1079,83	1079,83	1079,83	1214,81	1214,81	1214,81	1484,76	1889,69	1889,69	2483,60	2483,60	2780,55
2010	1349,78	1349,78	1349,78	1349,78	1484,76	1484,76	1484,76	1754,72	2159,64	2159,64	2753,55	2753,55	3050,51
2005 – 2009	1889,69	1889,69	1889,69	1889,69	2159,64	2159,64	2159,64	2429,60	2753,55	2753,55	3158,49	3158,49	3563,43
2000 – 2004	2294,63	2294,63	2294,63	2294,63	2564,58	2564,58	2564,58	2834,54	3158,49	3158,49	3563,43	3563,43	3968,35
1995 – 1999	2699,55	2699,55	2699,55	2699,55	2969,53	2969,53	2969,53	3239,48	3563,43	3563,43	3968,35	3968,35	4373,29
avant 1995	3104,50	3104,50	3104,50	3104,50	3374,45	3374,45	3374,45	3644,41	3968,35	3968,35	4373,29	4373,29	4778,21

€, indice courant

Cette prime est à payer aux salariés en service au 15 juin 2014 et dont le contrat de travail n'est pas dénoncé à cette date.

Pour les salariés travaillant à temps partiel, le montant est à payer au prorata de l'horaire de travail au cours d'une période de référence s'étendant du 1^{er} juin 2013 au 31 mai 2014.

Les salariées en congé de maternité à la date du 15 juin 2014 bénéficieront de la prime correspondant à leur catégorie.

Les salariés 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 1^{er} juin 2013 au 31 mai 2014.

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 augmentées d'un 1/13^e des primes de performance non récurrentes payées aux salariés ayant atteint ou dépassé le seuil 2.

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 13^e mois et les heures supplémentaires.

Masse salariale de référence

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

Font partie de cette masse salariale de référence, le traitement de tous les salariés 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 salariés du mois de décembre et restant en service au 1^{er} janvier de l'année qui suit.

Sont par conséquent exclus, les traitements

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

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

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 le salarié avait au 1^{er} janvier précédant son engagement.

Bonification d'ancienneté

Lorsqu'un salarié 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 1^{er} 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:

- 1) Totalité du temps passé au service d'une entreprise d'assurances/années de formation réussies:
 - aa) – âge du salarié 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 ($26 - 18 = 8$)
 - ab) – âge du salarié 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 ($25 - 18 = 7$)
- 2) 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
- 3) 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), le salarié sera classé dans son groupe respectif à l'échelon 00.

Art. 15. Prime de ménage

1) La prime de ménage -A- est fixée à 40,00 EUR (indice 100)

Bénéficie de la prime -A-: Le salarié marié 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.

Le salarié vivant en partenariat tel que défini par la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats ou mesures similaires dans le pays de résidence du salarié, bénéficie de la prime de ménage A.

2) La prime de ménage -B- est fixée à 20,00 EUR (indice 100)

Bénéficie de la prime -B-:

- a) le salarié marié dont le conjoint dispose de revenus supérieurs ou égaux au salaire social minimum: tel que défini en A.
- b) le salarié 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) le salarié veuf, séparé de corps ou divorcé

Le salarié vivant en partenariat tel que défini par la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats ou mesures similaires dans le pays de résidence du salarié, bénéficie de la prime de ménage B.

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 5,00 EUR (indice 100)

Bénéficie de la prime -C- le salarié célibataire ayant 1 année de service (cf. remarque ci-après).

4) La prime de ménage -D- est fixée à 10,00 EUR (indice 100)

Bénéficie de la prime -D- le salarié célibataire ayant 3 années de service (cf. remarque ci-après).

Remarque:

Par exemption aux règles générales de paiement fixées ci-après, le paiement de la prime aux salariés célibataires se fait avec effet au 1^{er} janvier de l'année suivant celle au cours de laquelle le salarié 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 salariés 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 du salarié, prendra effet le premier du mois suivant ce changement.

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

- 2) Les salariés en service au moment de la signature de la présente, bénéficiaires de l'ancienne prime de 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 40,00 €, 20,00 €, 5,00 € et 10,00 € (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 de l'assurance (ou des banques) est fixé à 40,00 € (indice 100) soit 20,00 € (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 13^e mois

Sous réserve des dispositions de l'art. 12, le salarié 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 au salarié pour le mois de décembre.

Si le salarié 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 du salarié, soit de la part de l'employeur, le salarié 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. Afin de prévenir des licenciements pour des causes conjoncturelles dans les entreprises d'assurances ou dans un ou plusieurs de leurs établissements et de maintenir un niveau satisfaisant de l'emploi en période de récession économique, les entreprises d'assurances en difficultés s'engagent, avant toute autre mesure, de se concerter avec les représentants du personnel et/ou les syndicats signataires de la présente convention collective en vue d'instaurer des mesures de maintien dans l'emploi dans l'esprit des articles L. 511-1 et suivants du Code du Travail.

La Commission Paritaire est en outre chargée de poursuivre les discussions sur le congé sans solde.

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

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 professionnelles que les conditions de travail et de rémunération.

Les entreprises d'assurances donneront, le cas échéant, accès à des mesures de mise à niveau aux salariés 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 entreprises en concertation avec les comités mixtes ou à défaut les délégations du personnel.

Les plans d'égalité au sens des dispositions de l'article L. 162-12 du Code du Travail seront institués au niveau des entreprises 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 soient pas réglées dans la présente convention, les parties se réfèrent aux dispositions légales.

Art. 20. Le travail des adolescents est réglé conformément aux dispositions des articles L. 344-1 et suivants du Code du Travail.

Art. 21. Les employeurs se déclarent d'accord à effectuer la retenue mensuelle des cotisations syndicales sur les traitements des salariés 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. 22bis.

Il est rappelé que la Commission Paritaire est chargée de traiter les points suivants:

1. Précisions sur le champ d'application de la présente Convention Collective (art. 1)
2. Elaboration d'un outil de tarification permettant aux salariés conventionnés de calculer les salaires tels que prévus à la présente Convention Collective. Cet outil est destiné à être mis en place sur le site internet de l'ACA pour le mois d'octobre 2012
3. Dispositions pour le travail devant écran lumineux (art. 7)
4. Contenu des modalités des astreintes (art. 7ter)
5. Classification suivant les études afin de tenir compte du processus de Bologna
6. Formation des salariés (art.12) pour la fin de l'année 2012. A cette fin la Commission Paritaire se réunira en septembre 2012 pour la première fois.

Art. 23. 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 13^e mois et d'une prime de juin seront analysés par la commission paritaire.

Art. 24. Déclaration de principe concernant le harcèlement sexuel et moral

Les assureurs s'engagent à ne pas tolérer au sein de leur entreprise le harcèlement sexuel tel que défini par les articles L. 245-1 et suivants du Code du Travail. Ils veillent à assurer à tous les salariés un lieu de travail qui respecte la dignité de chacun et qui est exempt de tout harcèlement sexuel ou moral de quelque origine qu'il soit. Ils s'engagent en outre à prendre les mesures nécessaires pour prévenir et résoudre le harcèlement sexuel et moral s'il se produit,

dans les meilleures conditions possibles et dans la plus stricte confidentialité. Afin d'aider les victimes d'un harcèlement sexuel et moral, l'ASTF a mis en place une structure de conseil adaptée.

Les sanctions disciplinaires à prendre lors de la survenance d'un cas de harcèlement sexuel sont à déterminer au sein de chaque compagnie d'assurances.

Art. 25. Les problèmes d'interprétation sont de la compétence de la Commission Paritaire qui a pouvoir de décision.

Art. 26. Afin de permettre aux représentants des salariés de contrôler l'application correcte de la présente convention, les éléments globaux concernant la masse salariale de référence, le montant total payé au titre de l'enveloppe globale ainsi que le nombre de bénéficiaires seront remis au comité mixte ou à défaut à la délégation du personnel.

La répartition de l'enveloppe globale entre l'ancienneté et la performance sera collectée auprès de l'ACA et la moyenne sera communiquée une fois par an aux syndicats signataires de la convention collective.

Art. 27. La Convention trans-sectorielle du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail (Annexe V) fait partie intégrante de la présente convention collective.

Art. 28. La présente Convention Collective entre en vigueur avec effet au 01.01.2012.

ANNEXE I BAREMES DES TRAITEMENTS AU 01.01.1994

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	425,83	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	425,83	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

Les articles du Code du Travail ne sont repris qu'à titre d'exemple, le Code du Travail en vigueur faisant foi.

Période d'essai (contrat à durée indéterminée)

Article L. 121-5 du Code du Travail

(1) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-8, alinéa 2, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut prévoir une clause d'essai.

La clause d'essai doit, sous peine de nullité, être constatée dans l'écrit visé au paragraphe (1) de l'article L. 121-4, 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 est précédé d'une période d'essai conformément 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: 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 secondaire technique; 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 celle de 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 L. 124-10.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa qui précède, il peut être mis fin au contrat à l'essai dans les formes prévues aux articles L. 124-3 et L. 124-4; 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 convenu 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 L. 121-6 et celles des articles L. 337-1 à L. 337-6.

(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.

Période d'essai (contrat à durée déterminée)

Article L. 122-11 du Code du Travail

(1) Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut prévoir une clause d'essai conforme aux dispositions de l'article L. 121-5.

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 le calcul de la durée maximale du contrat visée à l'article L. 122-4.

(3) Il peut être mis fin au contrat comportant une clause d'essai dans les formes et sous les conditions prévues à l'article L. 121-5.

(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.

Afin d'illustrer les modalités de l'article L. 122-11 du Code du Travail on peut se référer au tableau suivant:

Durée période d'essai	Délai de préavis (Jours de calendrier)
2 semaines	2 jours (*)
3 semaines	3 jours
4 semaines	4 jours (**)

(*) 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.

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

ANNEXE III

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

Pour garantir davantage la protection des personnes chargées du maniement et du transport de fonds, la Commission Paritaire recommande les dispositions suivantes:

1. Maniement des fonds dans l'enceinte de la Société:
 - a) Les entreprises d'assurances prennent les dispositions internes nécessaires pour réduire au maximum les maniements de fonds en espèces.
Des sommes peu importantes qui – malgré cette règle générale – seraient conservées dans la société seront gardées en un lieu non apparent.
 - b) Le public est informé que le maniement de fonds en espèces est réduit à un strict minimum.
 - c) De façon générale toutes les indemnités et prestations sont à payer par chèque.
 - d) Les agents et salariés du service extérieur sont invités à verser les primes encaissées dans la mesure du possible dans les agences de banques les plus proches au lieu de déposer l'argent dans les bureaux des Sociétés.
2. Transport de fonds en dehors de l'enceinte des établissements d'assurances:
 - a) Il est recommandé aux salariés du service extérieur de transporter des fonds uniquement dans des cas exceptionnels et d'inviter les agents dans la mesure du possible à verser les primes encaissées dans l'agence de banque la plus proche. Les primes d'une certaine importance devant de toute façon être virées ou payées par chèque, les salariés du service extérieur devront limiter le transport de fonds en espèces à des sommes de moindre importance.
 - b) Les salariés chargés occasionnellement de transports de fonds doivent être âgés d'au moins 18 ans et être aptes tant physiquement que mentalement à accomplir les tâches qui leur sont confiées.
3. Assurance Invalidité et Décès
Le personnel est couvert par une assurance décès et invalidité résultant d'une agression subie comme salarié au service de l'employeur dans le cadre des accords du Contrat Collectif (art. 7bis).

Luxembourg, le 15 janvier 1986.

ANNEXE IV

Accord en matière de dialogue social interprofessionnel relatif à l'accès individuel à la formation professionnelle continue signée conjointement par les syndicats OGB-L et LCGB et par l'UEL en date du 2 mai 2003

Convention du 2 mai 2003 relative à l'accès individuel à la formation professionnelle continue

OGB-L

LCGB,
Lëtzebuurger Chrëschtliche
Gewerkschafts-Bond

UEL,
Union des Entreprises Luxembourgeoises

CONVENTION

L'UNION DES ENTREPRISES LUXEMBOURGEOISES, en abrégé UEL
ayant son siège à L-1615 Luxembourg, 7, rue Alcide de Gasperi,
représentée par MM. Joseph KINSCH, Président et
Pierre BLEY, Secrétaire général

dûment mandatée aux fins de la présente par
l'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL),
ayant son siège à L-2346 Luxembourg, 20, rue de la Poste,
la Confédération Luxembourgeoise du Commerce (clc),
ayant son siège à L-1615 Luxembourg, 7, rue Alcide de Gasperi,

la Fédération des Artisans (FDA),
ayant son siège à L-1347 Luxembourg, 2, circuit de la Foire Internationale,
la Fédération des Industriels Luxembourgeois (FEDIL),
ayant son siège à L-1615 Luxembourg, 7, rue Alcide de Gasperi,
la Fédération Nationale des Hôteliers, Restaurateurs et Cafetiers (HORESCA),
ayant son siège à L-1615 Luxembourg, 7, rue Alcide de Gasperi,
d'une part,

et

le ONOFHÄNGEGEN GEWERKSCHAFTSBOND LËTZEBUERG, en abrégé OGB-L
représenté par MM. John CASTEGNARO, Président et
Jean-Claude REDING, Secrétaire général

et

le LËTZEBUERGER CHRËSCHTLECHE GEWERKSCHAFTS-BOND, en abrégé LCGB
représenté par MM. Robert WEBER, Président et
Marc SPAUTZ, Secrétaire général

d'autre part,

considérant que le Conseil économique et social a dans un avis triptyque datant du 8 décembre 1993 formulé des recommandations portant sur la formation professionnelle; que la loi du 22 juin 1999 ayant pour objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue a instauré un régime légal à l'accès collectif des travailleurs,

considérant que le Comité consultatif à la formation professionnelle à caractère tripartite a en date du 21 février 2001 mandaté les parties contractantes pour définir un régime d'accès individuel à la formation professionnelle;

ont conclu la présente convention:

A) Préambule

Conscientes de la nécessité de promouvoir la formation professionnelle continue et désireuses tant de créer un cadre légal, réglementaire et conventionnel favorable à l'accès individuel des salariés à une telle formation que de contribuer à encourager les travailleurs à s'y investir, les parties à la présente conviennent de porter les aménagements appropriés - tant pour les entreprises que pour les travailleurs - aux institutions juridiques auxquelles peuvent prendre recours les travailleurs désireux de suivre des cours de formation et de faciliter ainsi l'accès à la formation.

Les moyens devant faciliter l'accès individuel à la formation sont les suivants:

- l'aménagement personnel du temps de travail dans le cadre de l'horaire mobile,
- le congé sans solde,
- le congé individuel de formation,
- le travail à temps partiel,
- le système de compte épargne-temps.

De la volonté des parties contractantes, ces différents moyens ne sont pas exclusifs les uns des autres, mais complémentaires et partant cumulatifs; leur utilisation est conditionnée par le type de formation et par les contraintes personnelles du salarié et celles de l'entreprise.

Ces instruments sont regroupés au sein de la présente en deux chapitres, un premier reprenant les solutions que les partenaires sociaux se proposent de faire introduire en droit positif par le biais d'une convention déclarée d'obligation générale en vertu des dispositions du projet de loi concernant les relations collectives de travail. Il s'agit en l'occurrence des aménagements des règlements d'horaires mobiles et de l'introduction d'un congé sans solde spécifique. Un second chapitre traite des adaptations de la législation existante concernant le congé éducation ainsi que de certaines dispositions ponctuelles que les parties contractantes invitent le législateur à introduire en droit social par la voie législative. Enfin, le concept de compte épargne-temps est à l'étude au sein du Conseil économique et social et la redéfinition du contrat de travail à temps partiel fera l'objet d'un accord bilatéral séparé entre partenaires sociaux.

B) Stipulations portant introduction d'un régime d'accès individuel à la formation professionnelle continue

Chapitre 1^{er} Stipulations susceptibles de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale

Section 1^{ère}: L'aménagement personnel du temps de travail dans le cadre d'un règlement d'horaire mobile

Considérations générales

Parmi les différentes institutions facilitant le suivi de cours de formation et énumérées ci-dessus, l'organisation flexible du temps de travail individuel peut constituer un atout important pour les personnes en question. Ce type d'organisation du travail ne constitue bien évidemment qu'un avantage dans la mesure où les travailleurs en formation relèvent d'une entreprise ou d'une section d'entreprise qui dispose d'une telle organisation ou qui permet la mise en place d'un tel mode d'organisation du travail. D'où le bien-fondé d'encourager les entreprises et les représentants des travailleurs à instituer, dans la mesure du possible, ce type d'organisation du travail.

Conformément à la définition élaborée par les partenaires sociaux et reprise par loi du 8 mars 2002 portant révision de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, l'horaire mobile est un «système d'organisation du travail qui permet d'aménager au jour le jour la durée et l'horaire individuels de travail dans le respect tant des limites légales de la durée du travail que des règles à préétabli dans le cadre du règlement de l'horaire mobile. Sauf exceptions légales, la durée de travail ne peut excéder 10 heures par jour ni 48 heures par semaine.

Ce type d'organisation du travail réserve la faculté au salarié d'aménager l'horaire et la durée du travail journalier selon ses convenances personnelles dans le respect toutefois des besoins de service et des désirs justifiés des autres salariés.

Si en fin de période de référence, le décompte des heures de travail prestées indique - le cas échéant après déduction d'un nombre d'heures de travail excédentaires déterminée par le règlement de l'horaire mobile et pouvant être reportées à la période de référence suivante - un excédent d'heures par rapport à la durée légale ou conventionnelle, cet excédent constitue du travail supplémentaire au sens des dispositions respectivement de l'article 11 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie respectivement de l'article 6 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, pour autant que la prestation d'heures excédentaires puisse être justifiée par des raisons de service.

Si le décompte indique un déficit d'heures, ce déficit doit être régularisé dans un délai à définir par le règlement de l'organisation mobile du temps de travail par dépassement du temps de travail normal au cours de la période de référence suivante, sans donner lieu à des majorations pour heures de travail supplémentaires, ceci dans le respect des limites imposées par la loi, à savoir 10 heures par jour et 48 heures par semaine.

La délégation du personnel reçoit communication des relevés des décomptes globaux par unité d'organisation.»

Recommandations aux partenaires impliqués dans la gestion des règlements d'horaire mobile

Pour répondre de façon plus efficace aux besoins des apprenants, les parties contractantes constatent que plusieurs aménagements aux règlements des horaires mobiles existants peuvent être envisagés pour faciliter la participation à une formation:

1. Le règlement de l'horaire mobile peut ainsi prévoir que:

- la gestion des déficits d'heures de travail constatées dans le chef des apprenants en fin de période de référence sera soumise à des solutions spécifiques, en l'occurrence que le montant maximum du déficit par période de référence sera augmenté au bénéfice de ces travailleurs de même que le délai dans lequel les déficits doivent être résorbés pourra être allongé;
- les plages fixes dans lesquelles les travailleurs doivent obligatoirement être présents à leur poste de travail pourront être modulées sur une base individuelle selon les contraintes spécifiques de ces travailleurs;
- l'amplitude totale (début et fin des heures de travail) comprenant les plages fixes et mobiles pourra être étendue au-delà des limites normales.

2. Il peut être envisagé par ailleurs au sein des entreprises que celles qui, soit refusent d'introduire un aménagement flexible du temps de travail au bénéfice d'un apprenant, soit refusent d'aménager l'horaire dans le sens voulu ci-avant, doivent motiver leur refus par des besoins de service ou par des impératifs d'organisation rationnelle de l'entreprise.

Une instance interne à l'entreprise peut être instituée de concert avec les représentants du personnel en vue de trancher d'éventuels désaccords concernant l'appréciation des moyens invoqués dans le cadre de l'horaire mobile.

3. Les parties à la présente conviennent en guise de conclusion que le travailleur en formation n'est pas investi d'un droit absolu de bénéficier à titre individuel ou collectif d'un régime d'horaire mobile, des besoins de service et des impératifs d'organisation rationnelle de l'entreprise pouvant être opposés à la demande du salarié ou des représentants des travailleurs.

Section 2: Le congé sans solde (déclaration d'obligation générale Mémorial A85 du 19.05.2006)

Considérations générales

Le congé sans solde constitue un moyen facilitant l'accès individuel à la formation professionnelle continue en ce qu'il agit sur le volume du temps de travail. Cet instrument implique pour le salarié une perte de revenu et témoigne donc de sa détermination à s'investir dans une amélioration de ses compétences et qualifications.

Régime du congé sans solde

Un travailleur désireux de suivre à titre individuel une formation éligible au titre de la présente section de la convention pourra prétendre à un congé sans solde dont les conditions et modalités d'octroi sont régies par ce qui suit:

1. L'introduction d'une demande de congé sans solde dans le cadre de la présente section de la convention au titre d'une formation professionnelle continue ne peut se faire que par le salarié justifiant d'une ancienneté de 2 ans au minimum auprès de son employeur quel que soit le type de contrat de travail liant le salarié à son entreprise.

Sont éligibles tant au Luxembourg qu'à l'étranger les formations offertes par les institutions qui bénéficient du statut d'école publique ou privée (lycée, université, institut d'enseignement supérieur) reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités. Sont également éligibles au Luxembourg les formations offertes par les organismes visés par les dispositions de l'article 47 de la loi du 4 septembre 1990 et sanctionnées soit par un diplôme, soit par un certificat de participation.

2. La demande de congé sans solde pour des besoins de formation doit se faire par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres avec accusé de réception. La demande doit contenir une indication du type de formation, de la durée de la formation, de l'organisme de formation et de la ou des périodes de congé sollicitées ainsi qu'une mention que la non-réponse endéans 30 jours par l'employeur vaut acceptation de la demande.

La réponse de l'employeur doit intervenir endéans les 30 jours par écrit avec accusé de réception. L'absence de réponse vaut acceptation de la demande en ce qui concerne la première période sollicitée en cas de pluralité de périodes de congé sollicités.

3. Le demandeur du congé doit respecter un préavis de 2 mois pour un congé dont la durée est inférieure à 3 mois. Cette période de notification est de 4 mois pour un congé de 3 mois et plus.

4. Acceptation de la demande de congé sans solde

4.1 La demande peut être refusée par l'employeur:

- si le demandeur est un cadre supérieur;
- lorsque l'entreprise occupe régulièrement moins de 15 salariés.

4.2 L'employeur peut encore refuser le congé sollicité et le reporter au-delà d'une période ne pouvant excéder 1 an lorsque la durée du congé sollicité est inférieure ou égale à 3 mois. Ce report ne peut excéder 2 ans lorsque la durée du congé sollicité dépasse 3 mois.

Ce report peut se faire

- lorsqu'une proportion significative des salariés d'un département serait absente pendant la période de congé sollicitée pour une durée étendue et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne demandant le congé ne peut être organisé pendant la période de notification (de préavis) en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'une pénurie de main-d'œuvre dans la branche ou la profession visée;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

5. En cas de pluralité de demandes de congé sans solde par département ou par entreprise et lorsque cette pluralité fait que toutes les demandes ne peuvent être accordées simultanément pour les motifs évoqués sub. pt. 4.2., priorité sera donnée, à défaut d'accord entre les salariés concernés, à la demande émanant du salarié justifiant de l'ancienneté la plus importante auprès de l'entreprise.

6. L'acquiescement par l'employeur à la demande dans la forme prédécrite conclut un accord qui est irrévocable tant pour le salarié que pour l'employeur. En cas de survenance toutefois d'un événement de force majeure, le retrait de l'acquiescement ou de l'engagement peut se faire sauf si un engagement concernant l'embauchage d'un travailleur à contrat à durée déterminée a été pris par l'employeur. Si ce retrait émane de l'employeur, celui-ci est tenu de dédommager le salarié des frais déjà engagés et non récupérables pour sa formation.

Après le début du congé, la cessation du congé par le salarié n'est en tout cas possible qu'avec l'acquiescement de l'employeur. Le fait de tomber malade durant le congé sans solde ne donne pas droit au report de la durée autorisée résiduelle du congé sans solde.

En cas de maladie s'étalant sur une période de plus de 25% de la durée du congé ou de force majeure qui rendrait impossible, en tout ou en partie, la participation à la formation pour laquelle le congé a été demandé, le salarié peut solliciter la cessation de son congé et l'employeur donne suite à cette demande à moins que des raisons d'organisation de travail impérieuses ne permettent pas de réintégrer le salarié avant la fin de la période de congé demandée et accordée.

7. La durée cumulée des congés sans solde par salarié est fixée à 2 années par employeur au maximum. La durée minimale d'un congé au titre de la présente est de 4 semaines de calendrier consécutives. La durée maximale d'un congé est de 6 mois consécutifs. La durée du congé est toujours exprimée en semaines ou mois entiers et doit être proportionnelle par rapport à la formation en question. Sur demande de l'employeur, le travailleur doit produire un certificat de participation à la formation au titre de laquelle il a bénéficié d'un congé sans solde.

8. Pendant la durée du congé sans solde pour formation, le contrat de travail est suspendu.

La durée du congé est neutralisée pour la détermination des droits liés à l'ancienneté avec maintien de l'ancienneté acquise avant le début du congé, sauf dispositions légales ou conventionnelles contraires.

9. Pendant la durée dudit congé, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié en congé, celui-ci recouvrant à sa rentrée tous les avantages acquis avant le début du congé ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente et des mêmes avantages acquis.

10. Il appartient au travailleur de s'affilier pour la durée du congé sans solde à titre volontaire le cas échéant à l'assurance-maladie et à l'assurance-pension. L'employeur est obligé d'informer le salarié à ce sujet.

11. Les organisations signataires - estimant que la durée du congé sans solde doit être mise en compte pour le calcul de la période de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet et que le calcul du montant de l'indemnité de chômage doit s'effectuer sur base du salaire gagné avant le début du congé sans solde - invitent le législateur à modifier en ce sens les dispositions légales afférentes.

Il en est de même pour la computation de la période de stage prévue par l'article 25 du code des assurances sociales qui devrait prendre en compte la durée du congé sans solde.

Ces stipulations requérant l'intervention du législateur, elles sont reproduites en appendice au chapitre 2 sub. pt. 2.

Chapitre 2 Stipulations susceptibles d'être transposées en droit positif par la voie législative

Section 1^{ère}: Le congé individuel de formation

Considérations générales

Tout en suivant la trame des travaux arrêtée entre partenaires sociaux et mentionnée ci-avant, les parties à la présente se proposent de formuler des recommandations à l'adresse du législateur à l'effet d'instituer un congé individuel de formation.

Ainsi il est préconisé d'amender la législation existante en matière de congé éducation, en l'occurrence la loi modifiée du 4 octobre 1973 concernant l'institution d'un congé éducation, pour l'adapter aux besoins spécifiques des apprenants qui se trouvent engagés dans des relations de travail.

Les parties suggèrent soit de scinder cette loi en deux chapitres, l'un se consacrant aux activités de jeunesse, l'autre traitant de l'accès individuel à la formation professionnelle continue (ainsi qu'à l'enseignement officiel par la voie dite de «2^{ème} qualification»), soit de reprendre les stipulations qui suivent dans une nouvelle loi. L'exécution de ces mesures doit relever selon l'appréciation des parties signataires du Ministre qui a la Formation professionnelle continue dans ses compétences.

Régime du congé individuel de formation

Les conditions d'attribution et l'étendue du congé de formation devront être, selon les visées des parties soussignées, définies comme suit:

1. Le nombre total de jours de congé ne pourra excéder 80 jours pour chaque salarié au cours de sa carrière professionnelle. Cette limite n'exclut toutefois pas la possibilité de cumuler ces jours dits «jours de congé formation» avec des jours de congé éducation éligibles au titre d'activités de jeunesse.

Le nombre maximal de jours de congé formation auquel peut prétendre un salarié au cours d'une période de deux ans est de 20 jours, chaque période bi-annuelle commençant avec l'année de la première prise de congé.

2. Le nombre total de jours de congé formation auquel peut prétendre le salarié par formation est fonction du nombre d'heures de cours dispensés au cours de la formation à laquelle il s'inscrit, ce nombre d'heures est soit défini par l'organisme de formation, soit déterminable sur base des plans de cours des écoles et instituts de formation. Le nombre total des jours de congé formation est déterminé comme suit:

Le nombre d'heures de cours est converti en nombre de journées de travail en divisant le nombre d'heures de cours par 8. Le nombre de jours de congé de formation est obtenu en divisant le quotient ainsi obtenu par 3. Le résultat est arrondi, le cas échéant, vers le bas. Il s'ensuit que pour être éligible à du congé individuel, un apprenant doit s'inscrire à une formation comprenant au moins 24 heures de cours.

Ces jours sont destinés à être utilisés pour la participation aux cours, la préparation d'examens, les examens mêmes, les travaux en relation avec la formation, les mémoires éventuels, etc. Ils doivent être pris en jours entiers.

Exemple numérique : une formation de 240 heures de formation donne droit à $(240 : 8 = 30 \text{ jours de travail})$: $3 = 10 \text{ jours de congé individuel de formation}$.

3. Les apprenants ont l'obligation de prouver par les moyens appropriés qu'ils ont bien utilisé le congé à la finalité pour laquelle il a été sollicité. Afin de documenter plus particulièrement la participation aux cours et examens, les apprenants devront produire des certificats d'inscription et des certificats de présence.

Sans préjudice de ce qui est stipulé sub point C, il sera institué une instance de recours, composée paritairement par l'Etat et les chambres professionnelles patronales et salariales, afin de trancher les litiges pouvant survenir dans le cadre de l'exécution du présent chapitre traitant du congé individuel de formation.

En cas de non-prise en charge par le Ministère ayant la formation professionnelle dans ses compétences d'un congé individuel de formation en raison notamment du chômage par l'apprenant des cours, les jours de congé déjà pris seront considérés comme des jours de congé sans solde ou, le cas échéant, imputés sur le congé de récréation.

4. Pour faire valoir ses droits à un congé formation, le travailleur doit justifier d'une affiliation minimale de deux ans à la sécurité sociale luxembourgeoise et d'une ancienneté de six mois auprès de l'employeur avec lequel il se trouve en relation de travail au moment de la sollicitation du congé et dont l'entreprise doit être établie et opérationnelle au Grand-Duché de Luxembourg, sous réserve de dispositions légales et réglementaires ou stipulations conventionnelles plus favorables. Le salarié ne doit suffire ni à une condition d'âge, ni à une condition de résidence. Des droits au congé résultant le cas échéant d'une législation étrangère ne sont pas opposables à l'employeur luxembourgeois en vertu du principe de territorialité des lois en matière de droit du travail.

5. Les types de formation qui ouvrent droit à un congé formation sont ceux éligibles dans le cadre du congé sans solde mentionné ci-dessus sub chapitre «1^{er}», section 2, point 1, 2^e alinéa.
6. Le préavis qui doit être respecté par le postulant est de deux mois. Il lui incombe à cette occasion de dresser un plan prévisionnel des congés qu'il entend solliciter au cours de sa formation. Le salarié doit communiquer à son employeur dès qu'il en aura connaissance les jours d'examen et l'informer de son désir d'être libéré du service les jours en question au titre d'un congé individuel de formation. Dans ce cas l'employeur est tenu d'une obligation de moyens pour libérer le salarié du service les jours d'examen.
7. Le congé individuel de formation peut être différé si l'absence sollicitée risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise ou au déroulement harmonieux du congé annuel payé du personnel. La durée du congé individuel de formation est assimilée à une période de travail effectif. Pendant la durée dudit congé les dispositions législatives en matière de sécurité sociale et de protection du travail resteront applicables aux bénéficiaires. Les bénéficiaires du congé individuel de formation toucheront pour chaque journée de congé une indemnité compensatoire égale au salaire journalier moyen tel qu'il est défini par la législation en vigueur portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé. L'employeur avancera cette indemnité laquelle lui sera remboursée par l'Etat. Les parties contractantes estiment que ce régime pourrait également s'appliquer aux fonctionnaires et employés publics ainsi qu'aux travailleurs indépendants.
8. En ce qui concerne les salariés travaillant à temps partiel, les jours de congé par formation sont dus au prorata temporis.
9. Les autres conditions et modalités de l'octroi du congé éducation sont applicables au congé individuel de formation, sauf en ce qui concerne le rattachement du congé individuel de formation à d'autres formes de congé qui est possible.

Section 2: Clauses tendant à modifier certaines dispositions des législations sociale et fiscale

1. En ce qui concerne la computation de la période de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet, la durée du congé sans solde tel que spécifié ci-avant sub chapitre 1^{er}, section 2, doit être prise en compte et le calcul du montant de l'indemnité de chômage doit s'effectuer sur base du salaire gagné avant le début du congé sans solde. Il en est de même pour ce qui concerne la computation de la période de stage prévue par l'article 25 du code des assurances sociales, la durée du congé sans solde doit être prise en compte d'après les visées convergentes des parties contractantes.
2. Les signataires de la présente invitent par ailleurs le Gouvernement à rendre déductibles les frais incombant aux travailleurs et résultant de la participation à la formation professionnelle continue au sens du chapitre 1^{er}, section 2, point 1, 2^e alinéa, dans le cadre de l'article 105 LIR et ce même lorsqu'ils ne répondent pas aux «dépenses de perfectionnement professionnel» telles qu'elles ont été définies par la circulaire L.I.R. n° 105/1 du 16 août 1991.

C) Interprétation du présent accord

Toute question d'interprétation de nature collective résultant de l'application de la présente convention sera portée devant une commission ad hoc qui sera constituée et composée de façon paritaire par les parties à la présente. Cette commission assumera également le rôle d'observatoire de la mise en œuvre et des effets des mesures contenues dans la présente et procédera le cas échéant aux adaptations qui s'imposent.

D) Durée du présent accord

La présente convention est conclue pour une durée de trois ans. Elle sera reconduite tacitement au-delà de ce terme à moins qu'elle n'ait été dénoncée par l'une des parties à la présente moyennant un préavis d'un an.

Fait en autant d'exemplaires que de parties à Luxembourg, le 2 mai 2003.

OGB-L

LCGB

UEL

ANNEXE V

Convention du 25 juin 2009

relative au harcèlement et à la violence au travail

Convention relative au harcèlement et à la violence au travail

Considérant d'abord que les partenaires sociaux bénéficiant de la représentativité interprofessionnelle au niveau européen, en l'occurrence BusinessEurope, l'UEAPME, la CEEP et la CES, ont signé sur base de l'article 139 du Traité sur l'Union européenne un accord-cadre autonome portant sur le harcèlement et la violence au travail en date du 26 avril 2007; que les organisations signataires se sont engagées à mettre en œuvre cet accord conformément aux procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux dans les Etats membres et dans les pays de l'Espace Economique Européen (dans les trois années de sa signature);

considérant ensuite que les partenaires sociaux estiment que le harcèlement et la violence sont des comportements inacceptables qui émanent d'une ou de plusieurs personnes et peuvent se présenter sous plusieurs formes différentes, certaines d'entre elles étant plus facilement identifiables que d'autres; que ces agissements ont pour but ou pour effet de violer la dignité des travailleurs, d'affecter leur santé et/ou de créer un environnement de travail hostile; que les différentes formes de harcèlement et de violence peuvent affecter les lieux de travail;

considérant finalement que l'objectif de l'accord-cadre européen est de mieux sensibiliser et de mieux expliquer aux employeurs, aux travailleurs et à leurs représentants ce que sont le harcèlement et la violence sur le lieu de travail, de fournir aux employeurs, aux travailleurs et à leurs représentants à tous les niveaux un cadre pragmatique permettant d'identifier, de prévenir et de gérer les problèmes de harcèlement et de violence au travail; qu'il importe partant pour les parties signataires de la présente de transposer cet objectif au niveau national; que cette transposition ne préjudicie en aucun cas la signature d'accords sectoriels et/ou la conclusion d'accords plus spécifiques au sein des entreprises dans le but de prévenir de tels comportements et de mieux aider les victimes de tels agissements;

les parties signataires ont conclu la présente convention:

1. Dispositions générales

Le harcèlement et la violence sont dus à des comportements inacceptables qui sont le fait d'un ou de plusieurs travailleurs ou de dirigeants voire pour la violence de personnes externes à l'entreprise et qui peuvent avoir pour but ou pour effet de violer la dignité des travailleurs ou des dirigeants, d'affecter leur santé et/ou de créer un environnement de travail hostile.

Les parties signataires s'engagent à prévenir ces comportements au travail dans toutes leurs formes. Elles définissent par ailleurs un certain nombre de pistes que les entreprises peuvent mettre en œuvre afin d'aider les victimes de tels agissements. A cette fin, elles établissent les principes généraux concernant la prévention et la protection contre les actes de harcèlement et de violence au travail, l'information et la consultation ainsi que les lignes générales pour la mise en œuvre desdits principes. Elles considèrent que les actes de harcèlement et de violence au travail ne doivent pas être tolérés au sein de l'entreprise.

Les parties signataires estiment par ailleurs que la victime et le témoin d'un de ces comportements ne doivent pas subir de conséquences préjudiciables du fait d'une dénonciation ou d'une résistance à une situation de harcèlement ou de violence.

Dans le cadre de la présente convention, les parties signataires retiennent pour les termes travailleur, employeur et dirigeant la signification suivante:

- le terme «travailleur» désigne tout salarié, stagiaire et apprenti relevant de l'entreprise ainsi que tout élève ou étudiant occupé pendant les vacances scolaires dans l'entreprise;
- le terme «employeur» désigne toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le travailleur ou le dirigeant et qui a la responsabilité de l'entreprise;
- le terme «dirigeant» désigne toute personne de la ligne hiérarchique relevant de l'entreprise qui est d'une manière ou d'une autre habilitée à donner des ordres aux travailleurs.

2. Dispositions spécifiques au harcèlement moral

Définition

Le harcèlement moral se produit lorsqu'une personne relevant de l'entreprise commet envers un travailleur ou un dirigeant des agissements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet:

- soit de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité;
- soit d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;
- soit d'altérer sa santé physique ou psychique.

La prévention du harcèlement moral au travail

Interdiction des actes de harcèlement au travail

L'employeur signalera, en consultant les représentants du personnel, le cas échéant par une mention y relative au règlement intérieur, qu'il ne tolère aucune forme de harcèlement au sein de l'entreprise. L'employeur rappellera qu'il est de la responsabilité de chacun des travailleurs et dirigeants de veiller à ce que de tels actes de harcèlement ne se produisent pas sur le lieu de travail.

Sensibilisation des travailleurs et des dirigeants

L'employeur veillera, en consultant les représentants du personnel, à sensibiliser les travailleurs et les dirigeants via les différents modes de communication internes disponibles. Cette sensibilisation portera sur la définition du harcèlement, les modes de gestion de celui-ci au sein de l'entreprise et les sanctions contre le ou les auteurs des actes de harcèlement.

Mesures de prévention

Dans le cadre de la politique de prévention, l'employeur déterminera, en consultant les représentants du personnel, les mesures à prendre pour protéger les travailleurs et dirigeants contre le harcèlement au travail.

Les mesures de prévention pourront être fixées en tout ou en partie par des accords entre partenaires sociaux. Si elles sont fixées par un accord au niveau sectoriel, chaque entreprise se chargera de mettre en œuvre ces mesures, à moins qu'elle ne dispose de mesures propres équivalentes aux dispositions de l'accord.

Ces mesures qui doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise pourront porter notamment sur:

- l'information et la formation des travailleurs et des dirigeants sur la politique de prévention et de protection contre le harcèlement au travail;
- l'identification d'un interlocuteur compétent en matière de prévention et de protection contre le harcèlement au travail;
- la définition des moyens et procédures mis à disposition des victimes pour obtenir de l'aide.

Evaluation interne en cas de survenance d'actes de harcèlement

En cas de survenance d'actes de harcèlement envers des travailleurs et/ou dirigeants, l'employeur procédera à une évaluation interne qui portera sur l'efficacité des mesures de prévention ainsi que sur la mise en œuvre éventuelle de nouvelles mesures de prévention à prendre notamment par rapport à l'organisation de l'entreprise, à la révision des procédures appliquées en cas de harcèlement et à l'information des travailleurs. Cette évaluation ainsi que les réévaluations ultérieures se feront en consultant les représentants du personnel.

La gestion des actes de harcèlement

Elaboration d'une procédure de gestion des actes de harcèlement

L'employeur mettra en œuvre, en consultant les représentants du personnel, une procédure de gestion des problèmes de harcèlement, et ce sur base de l'évaluation interne et des réévaluations ultérieures sur le harcèlement au sein de l'entreprise.

La procédure de gestion pourra être fixée en tout ou en partie par des accords entre partenaires sociaux. Si elle est fixée par un accord au niveau sectoriel, chaque entreprise se chargera de mettre en œuvre cette procédure, à moins qu'elle ne dispose d'une procédure propre équivalente aux dispositions de l'accord.

La procédure se basera notamment sur les considérations suivantes:

- les parties agiront avec toute la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun;
- aucune information ne sera divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire;
- les plaintes seront examinées sans délai et traitées dans un délai raisonnable;
- chaque partie devra être entendue dans les plus brefs délais en ses moyens et aura le droit de se faire assister par un représentant du personnel lors de l'entrevue;
- chaque plainte sera traitée de manière impartiale;
- chaque plainte devra être appuyée par des informations détaillées;
- les fausses accusations ne seront pas tolérées et pourront entraîner une action disciplinaire voire des sanctions qui pourront aller jusqu'au licenciement;
- une assistance externe pour l'analyse et le traitement des plaintes pourra être prévue;
- les victimes bénéficieront d'un soutien dont la nature sera précisée au sein de l'entreprise à défaut d'accord suffisamment précis à ce sujet entre partenaires sociaux applicable à l'entreprise.

Actions et sanctions contre l'auteur des actes de harcèlement

Seront pareillement déterminées de façon claire et transparente, après consultation des représentants du personnel, les sanctions que l'employeur pourra prendre en cas de harcèlement. S'il est établi qu'il y a eu harcèlement, des mesures appropriées seront prises à rencontre du ou des auteurs. Elles peuvent comprendre des actions disciplinaires et des sanctions qui peuvent aller jusqu'au licenciement.

Protection de la victime et du témoin des actes de harcèlement

Il sera précisé que la victime de harcèlement au travail ne pourra faire l'objet de représailles à la suite d'une dénonciation ou d'une résistance à un acte de harcèlement, que son dossier sera traité avec la plus grande discrétion possible et que les mesures destinées à mettre fin au harcèlement ne pourront être prises au détriment de la victime.

En outre, aucun travailleur ou dirigeant ne pourra faire l'objet de représailles pour avoir témoigné d'actes de harcèlement avéré au travail.

3. Dispositions spécifiques à la violence au travail

Définitions

La violence au travail se produit lorsqu'un travailleur ou un dirigeant est agressé par un ou plusieurs agissements délibérés d'autrui qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à son intégrité physique ou psychique. La violence peut émaner de personnes relevant de l'entreprise ou de personnes externes. Elle peut se réaliser par un acte unique d'une certaine gravité ou par plusieurs actes de même nature ou de nature différente.

La prévention de la violence au travail

Interdiction des actes de violence au travail

En ce qui concerne la violence pouvant émaner de personnes relevant de l'entreprise, l'employeur signalera, en consultant les représentants du personnel, le cas échéant par une mention y relative au règlement intérieur, qu'il ne tolère aucune forme de violence au sein de l'entreprise. L'employeur rappellera qu'il est de la responsabilité de chacun des travailleurs et dirigeants de veiller à ce que de tels actes de violence ne se produisent pas sur le lieu de travail.

Sensibilisation des travailleurs et des dirigeants

L'employeur veillera, en consultant les représentants du personnel, à sensibiliser les travailleurs et les dirigeants via les différents modes de communication internes disponibles. Cette sensibilisation portera sur la définition de la violence, les modes de gestion de celle-ci au sein de l'entreprise et les sanctions contre le ou les auteurs des actes de violence.

Mesures de prévention

Dans le cadre de la politique de prévention, l'employeur déterminera, en consultant les représentants du personnel, les mesures à prendre pour protéger les travailleurs et dirigeants contre la violence au travail.

Les mesures de prévention pourront être fixées en tout ou en partie par des accords entre partenaires sociaux. Si elles sont fixées par un accord au niveau sectoriel, chaque entreprise se chargera de mettre en œuvre ces mesures, à moins qu'elle ne dispose de mesures propres équivalentes aux dispositions de l'accord.

Ces mesures qui doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise pourront porter notamment sur:

- l'élaboration d'un plan de risques tenant compte des spécificités de l'activité de l'entreprise;
- les aménagements matériels des lieux de travail appropriés aux risques de l'entreprise afin de prévenir la violence au travail émanant de personnes externes à l'entreprise;
- l'information et la formation des travailleurs et des dirigeants sur la politique de prévention et de protection contre la violence au travail;
- l'identification d'un interlocuteur compétent en matière de prévention et de protection contre la violence au travail;
- la définition des moyens et procédures mis à disposition des victimes pour obtenir de l'aide.

Evaluation interne en cas de survenance d'actes de violence

En cas de survenance d'actes de violence envers des travailleurs et/ou dirigeants, l'employeur procédera à une évaluation interne qui portera sur l'efficacité des mesures de prévention ainsi que sur la mise en œuvre éventuelle de nouvelles mesures de prévention à prendre notamment par rapport à l'organisation de l'entreprise, à la révision des procédures appliquées en cas de violence et à l'information des travailleurs. Cette évaluation ainsi que les réévaluations ultérieures se feront en consultant les représentants du personnel.

La gestion des actes de violence

Elaboration d'une procédure de gestion des actes de violence

L'employeur mettra en œuvre, en consultant les représentants du personnel, une procédure de gestion des problèmes de violence, et ce sur base de l'évaluation interne et des réévaluations ultérieures sur la violence au sein de l'entreprise.

La procédure de gestion pourra être fixée en tout ou en partie par des accords entre partenaires sociaux. Si elle est fixée par un accord au niveau sectoriel, chaque entreprise se chargera de mettre en œuvre cette procédure, à moins qu'elle ne dispose d'une procédure propre équivalente aux dispositions de l'accord.

La procédure se basera notamment sur les considérations suivantes:

- les parties agiront avec toute la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun;
- aucune information ne sera divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire;
- les plaintes seront examinées sans délai et traitées dans un délai raisonnable;
- chaque partie devra être entendue dans les plus brefs délais en ses moyens et aura le droit de se faire assister par un représentant du personnel lors de l'entrevue;
- chaque plainte sera traitée de manière impartiale;
- chaque plainte devra être appuyée par des informations détaillées;
- les fausses accusations ne seront pas tolérées et pourront entraîner une action disciplinaire voire des sanctions qui pourront aller jusqu'au licenciement;
- une assistance externe pour l'analyse et le traitement des plaintes pourra être prévue;
- les victimes bénéficieront d'un soutien dont la nature sera précisée au sein de l'entreprise à défaut d'accord suffisamment précis à ce sujet entre partenaires sociaux applicable à l'entreprise.

Actions et sanctions contre l'auteur des actes de violence

Seront pareillement déterminées de façon claire et transparente, après consultation des représentants du personnel, les sanctions que l'employeur pourra prendre en cas de violence. S'il est établi qu'il y a eu violence, des mesures appropriées seront prises à rencontre du ou des auteurs. Elles peuvent comprendre des actions disciplinaires et des sanctions qui peuvent aller jusqu'au licenciement.

Protection de la victime et du témoin des actes de violence

Il sera précisé que la victime de violence au travail ne pourra faire l'objet de représailles à la suite d'une dénonciation ou d'une résistance à un acte de violence, que son dossier sera traité avec la plus grande discrétion possible et que les mesures destinées à mettre fin à la violence ne pourront être prises au détriment de la victime.

En outre, aucun travailleur ou dirigeant ne pourra faire l'objet de représailles pour avoir témoigné d'actes de violence avérée au travail.

4. Dispositions finales

Les parties signataires conviennent que le présent accord sera évalué après une période de cinq ans suivant la date de sa signature sur demande de l'une d'entre elles et pourra faire l'objet d'une révision subséquente.

Les parties signataires conviennent encore qu'il faudra éviter d'imposer des charges inutiles aux petites et moyennes entreprises lors de la mise en œuvre de cet accord.

Les parties signataires conviennent enfin que cet accord ne porte pas préjudice au droit des partenaires sociaux de conclure au niveau approprié des accords précisant le présent accord et prenant en compte les besoins spécifiques des parties concernées.

* * *

Fait en cinq exemplaires à Luxembourg-Kirchberg, le 5 juin 2012.

Pour l'ALEBA
représentée par
Monsieur Jean-Marie (Jim) SCHNEIDER
Vice-Président

Pour l'Association des Compagnies
d'Assurances du Grand-Duché de
Luxembourg (ACA)
représentée par
Monsieur Pit HENTGEN
Président

Pour le Lëtzebuenger Chrëschtleche
Gewerkschafts-Bond (LCGB-SESF)
représenté par
Monsieur Luc LEPASCH

Pour le Onofhängege Gewerkschaftsbond
Lëtzebuerg,
(OGB-L)
représenté par
Madame Véronique EISCHEN
