

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

POUR LES SALARIÉS

DU SECTEUR D'AIDE ET DE SOINS ET DU SECTEUR SOCIAL (CCT SAS)

- **Texte de base (signé le 30/11/2010) déclaré d'obligation générale suivant règlement grand-ducal du 17 décembre 2010 publié au Mémorial A – N° 251 du 31 décembre 2010**
- **Avenant (signé le 29/07/2011) déclaré d'obligation générale suivant règlement grand-ducal du 23 novembre 2011 publié au Mémorial A – N° 252 du 9 décembre 2011**
- **Avenant (signé le 04/12/2013) déclaré d'obligation générale suivant règlement grand-ducal du 13 juin 2014 publié au Mémorial A – N° 103 du 17 juin 2014**

Table des matières

Préambule

1. Dispositions introductives	p.1
Article 1. Durée et dénonciation	p.1
Article 2. Champ d'application	p.2
Article 3. Définition d'un régime général et de phases transitoires	p.5
Article 4. Commission paritaire	p.5
2. Conditions régissant l'embauche et la résiliation du contrat de travail	p.5
Article 5. Embauche	p.5
Article 6. Résiliation du contrat de louage de service	p.6
3. Organisation du temps de travail	p.7
Article 7. Transposition des dispositions de la loi du 12 février 1999	p.7
Article 8. /	
Article 9. Organisation du temps de travail	p.7
A. LA DURÉE DE TRAVAIL ET SA RÉPARTITION	p.7
A.1. La définition de la durée de travail	p.7
A.2. La durée de travail semi-nette annuelle	p.7
A.3. La période de référence mensuelle moyenne (PRMM)	p.8
A.4. Les périodes de référence mensuelles (PRM)	p.8
A.5. Le plan de travail initial (PTI)	p.8
B. LA PLANIFICATION	p.8
B.1. Le régime de travail d'un service (RTS)	p.8
B.1.1. La définition	p.8
B.1.2. L'introduction ou le changement d'un régime de travail	p.9
B.1.3. Les services à fluctuations considérables	p.9
B.2. Le nombre maximal de jours de travail par an	p.10
B.3. La limite supérieure du temps de travail journalier	p.10
B.4. Le repos ininterrompu hebdomadaire	p.11
B.5. L'établissement du plan de travail initial (PTI)	p.11
B.6. La modification du plan de travail initial	p.12
B.7. La modification du PTI en cas d'événements imprévisibles à large envergure	p.12
C. LE TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE	p.12
C.1. La définition des heures de travail supplémentaires	p.12
C.2. La majoration du temps de travail supplémentaire	p.12
C.3. Les dispositions dérogatoires	p.12
C.4. Les modifications du PTI suite à des convenances personnelles	p.13
C.5. Les heures de travail inférieures aux heures fixées au PTI	p.13
C.6. La procédure d'autorisation du travail supplémentaire	p.14
C.7. La compensation par du temps libre	p.14
C.8. Le paiement	p.14
D. LE SERVICE DE PERMANENCE	p.15
D.1. Les définitions	p.15
D.2. La compensation par du temps libre	p.15
D.3. L'indemnité pécuniaire	p.15
D.4. Le travail effectif au cours du service de permanence	p.16
E. LES DISPOSITIONS FINALES	p.16
E.1. Les applications techniques	p.16
E.2. Les dispositions en cas de maladie	p.16
F. MODALITÉS D'APPLICATION SPÉCIFIQUES RELATIVES AUX REMPLAÇANTS SOUS CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE	p.17

4. Travail de dimanche, de jour férié légal et de nuit	p.17
Article 10. Travail de dimanche	p.17
Article 11. Travail de jour férié	p.17
Article 12. Travail de nuit	p.18
Article 13. Suppléments pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié	p.18
Article 14. Calcul des suppléments pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié pendant les congés annuels et congés de maladie	p.18
Article 15. Compte épargne temps	p.19
5. Congés	p.19
Article 16. Congé annuel de récréation	p.19
Article 17. Congé légal extraordinaire	p.19
Article 17bis. Congé de circonstance	p.20
Article 18. Congé sans solde après congé de maternité considéré comme période d'activité quant à l'ancienneté	p.20
Article 19. Congé sans solde pour autres raisons ne comptant pas comme période de service quant à l'ancienneté	p.20
Article 20. Congé social	p.21
6. Rémunérations	p.23
Article 21. Valeur du point indiciaire SAS	p.23
Article 22. Dispositions générales	p.23
Article 23. Tableau des carrières et grilles des rémunérations	p.24
Article 24. Traitement initial et avancements	p.29
Article 25. Prise en compte de périodes de travail antérieures à l'entrée en service (fixation du début de carrière fictif)	p.30
Article 26. Allocation de fin d'année	p.30
1. Le droit à l'allocation de fin d'année:	p.31
A. Règle générale	p.31
B. Exception à l'obligation d'ancienneté de trois mois	p.32
2. Le montant de l'allocation de fin d'année:	p.32
A. Règle générale	p.32
B. Le contenu du traitement de base	p.32
3. La prise en charge de l'allocation de fin d'année	p.32
4. La date de paiement de l'allocation de fin d'année	p.32
Article 27. Autres éléments de rémunération	p.33
• Les primes de responsabilité	p.33
• La prime pour brevet de maîtrise	p.33
• La masse d'habillement	p.33
• Paiement d'une prime unique ne conférant aucun droit acquis	p.34
Article 28. Evolution de la présente convention collective de travail	p.34
Article 29. /	
7. Particularités	p.36
Article 30. Formation continue	p.36
Article 31. Repas	p.37
Article 32. Fermeture d'un service	p.37
Article 33. Obligations des salariés et sanctions	p.37
Article 34. Harcèlement sexuel et harcèlement moral	p.38
Article 35. Preretraite-solidarité	p.38

Préambule

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

La présente version convention collective de travail pour les salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social intègre et fusionne la convention collective de travail pour les employés privés et la convention collective de travail pour les ouvriers de base signées le 17 juillet 1998, les accords complémentaires signés le 7 avril 2000, les avenants signés le 5 décembre 2001, ceux signés le 19 décembre 2002, ainsi que les avenants signés le 16 janvier 2006.

La présente convention collective de travail pour les salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social abroge et se substitue à toute convention collective de travail antérieure. Néanmoins, en cas de litige en relation avec l'interprétation de la présente convention collective de travail pour les salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social, les conventions collectives abrogées sont consultées afin de reconstituer l'esprit de la disposition litigieuse. En tout état de cause, la présente convention collective de travail pour les salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social ne confère aucun droit nouveau qui n'aurait pas déjà sa base dans les conventions collectives abrogées.

A partir de la prise d'effet de la présente convention de travail pour les salariés, toute référence dans les contrats de travail individuels à la convention collective de travail pour les employés privés du secteur d'aide et de soins et du secteur social ou à la convention collective de travail pour les ouvriers du secteur d'aide et de soins et du secteur social est, par le seul effet de la présente convention collective de travail, à considérer comme référence à la convention collective de travail pour les salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social.

A partir de la prise d'effet de la présente convention de travail pour les salariés, toute référence dans les annexes à la convention collective de travail pour les employés privés du secteur d'aide et de soins et du secteur social ou à la convention collective de travail pour les ouvriers du secteur d'aide et de soins et du secteur social est, par le seul effet de la présente convention collective de travail, à considérer comme référence à la convention collective de travail pour salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social.

Le terme « salarié » vise le salarié qu'il soit de sexe masculin ou féminin.

1. Dispositions introductives

Article 1. Avenant à la CCT SAS

La présente convention collective de travail couvre la période du 2 octobre 2011 au 31 décembre 2013. Après cette période elle est reconduite par accord tacite d'année en année, sauf si l'une des parties signataires la dénonce par lettre recommandée moyennant un préavis de trois mois avant la date de son échéance.

En cas de dénonciation, la convention collective de travail restera en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, ou, à défaut, jusqu'à la constatation de l'échec des négociations résultant du procès-verbal de non conciliation.

Article 2. Champ d'application

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

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

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

1. les services de prévention, de formation, d'information, d'assistance et d'action socio-familiale : sont visés les services qui développent des initiatives diverses de promotion et d'orientation personnelle, conjugale et familiale; ces initiatives couvrent les formes multiples d'orientation juridique et sociale, de formation affective et parentale, de guidance morale et sociale ; sont exclus des services accordant des aides sous forme de prestations financières et d'accueil en milieu institutionnel ;
2. les services d'animation, de loisirs et de vacances socio-familiaux : sont visés les services qui proposent des initiatives diverses d'animation aux enfants, aux jeunes, aux familles, aux personnes handicapées, aux personnes âgées, aux groupes accueillis dans les institutions socio-familiales ; ces initiatives comprennent notamment l'organisation de séjours prolongés dans des centres de vacances, des camps volants, d'activités sportives et socioculturelles, de permanences et de portes ouvertes pendant les week-ends ; les services visés gèrent des centres appropriés d'accueil, de restauration et d'hébergement ainsi que des équipements divers d'animation sportive et socioculturelle;
3. les services de consultation relationnelle, conjugale et familiale sans préjudice des dispositions de l'article 5 de la loi du 15 novembre 1978 relative à l'information sexuelle, à la prévention de l'avortement clandestin et à la réglementation de l'interruption de la grossesse ; sont visés les services qui proposent à partir d'un personnel compétent une aide psychique à des personnes de tout âge ayant des difficultés dans leur vie personnelle, relationnelle ou professionnelle dans le but de les accompagner dans la recherche d'une solution appropriée à leurs problèmes ;
4. les services œuvrant en faveur de l'égalité des chances entre hommes et femmes: sont visés les services, qui s'efforcent d'atteindre l'amélioration de la condition féminine. Ils interviennent en informant, en conseillant et en aidant les femmes dans des situations liées à leur vie professionnelle ou à leur vie familiale ;
5. les services d'aide et de guidance sociale ou éducative en milieu ouvert : sont visés tous les services qui ont pour objet de faire bénéficier leurs usagers d'une aide éducative, technique, humaine et sociale, d'une assistance à l'économie domestique et aux démarches administratives et sociales tout en les maintenant dans leur milieu habituel ;
6. les services d'aide aux personnes ainsi qu'aux familles des personnes atteintes d'un déficit ou d'un handicap : sont visés les services qui pour objectif d'apporter une aide éducative, sociale et psychologique par des interventions individuelles, principalement à domicile, aux personnes

- atteintes d'un handicap avéré, mental, physique ou sensoriel et ce à partir de la naissance, ainsi qu'à l'entourage de ces personnes ;
7. les services de placement chez des particuliers: sont visés tous les services qui s'occupent du recrutement et de la guidance de personnes qui accueillent à leur domicile, de manière permanente ou à la journée, des personnes pour leur assurer un encadrement social ;
 8. les services offrant un encadrement social aux jeunes travailleurs et chômeurs : sont visés tous les services qui fournissent aux jeunes travailleurs et chômeurs une guidance sociale ou un hébergement ;
 9. les internats socio-familiaux : sont visés les services assurant l'accueil et la prise en charge d'élèves et d'étudiants notamment par l'hébergement, la restauration, la surveillance et l'appui des études ainsi que l'animation des loisirs ;
 10. les services qui assurent la prise en charge d'élèves en dehors de l'horaire scolaire ;
 11. les foyers de jour pour enfants et adolescents: sont visés les services qui accueillent et prennent en charge régulièrement au moins 6 enfants et/ou adolescents âgés de 2 mois à 18 ans pendant une partie de la journée ;
 12. les services d'accueil, de garde et d'hébergement pour des mineurs, des personnes sans logis, des personnes en détresse, des personnes handicapés : sont visés les services l'accueil et l'hébergement aux personnes en difficulté sous forme de placement jour et nuit pour une période déterminée ou indéterminée : le placement comprend en dehors de l'hébergement, l'entretien et l'encadrement socio-familial en relation avec l'état physique, psychique et moral des usagers ;
 13. les services d'aide à domicile pour familles, personnes handicapées et personnes âgées: sont visés les services ayant pour objet de fournir à son domicile à une famille, à une personne handicapée ou à une personne âgée une assistance à l'économie domestique et aux démarches administratives et sociales, une aide éducative et technique, humaine et sociale ainsi que les soins corporels et l'hygiène et les prestations tel que les repas sur roues, l'urgence déclenchée par téléphone (téléalarme) et, le cas échéant, l'accompagnement des personnes mourantes ;
 14. les foyers de jour et foyers de nuit pour personnes âgées : sont visés les services ayant pour objet de fournir à des personnes âgées, dans des locaux appropriés, des prestations telles que des repas, des soins corporels ou d'hygiène, l'organisation d'activités de loisir et des possibilités de repos ainsi que l'assistance à des démarches administratives et sociales;
 15. les maisons de retraite et centres pour personnes âgées: sont visés les services offrant l'accueil, l'hébergement ainsi qu'un encadrement adéquat à au moins 6 personnes âgées valides, ou nécessitant des aides ou soins fortuits; des centres intégrés pour personnes âgées : sont visés les services offrant l'accueil, l'hébergement et l'encadrement adéquat à au moins 6 personnes âgées nécessitant l'assistance et les soins spéciaux requis par leur état de santé et de dépendance; des centres de convalescence pour personnes âgées : sont visés les services offrant un accueil temporaire à au moins 6 personnes âgées en vue du rétablissement de leur état physique ou psychique ; des centres de vacances pour personnes âgées : sont visés les services offrant un accueil temporaire à au moins 6 personnes âgées, valides ou non, en vue d'un séjour de récréation et de repos.
 16. les services d'information et de formation socio-thérapeutique : sont visés les services qui, de concert avec la division de la médecine préventive et sociale, œuvrent surtout dans les domaines de la prévention secondaire et tertiaire en matière de santé mentale, l'alcoolisme et de toxicomanie ;
 17. les services de prévention, de consultation et d'action médico-sociale : sont visés les services qui interviennent dans le cadre des services médico-sociaux polyvalents de secteur, sans préjudice des dispositions de la loi du 2 décembre 1987 portant réglementation de la médecine scolaire ;
 18. les services de rééducation ambulatoire et stationnaire pour personnes atteintes d'un déficit ou d'un handicap à l'exception des services fonctionnant dans le cadre d'un établissement hospitalier et des services visés à l'article 2 de la loi modifiée du 14 mars 1973 portant création d'instituts et de services d'éducation différenciée: sont visés les services qui offrent aux enfants et aux jeunes adultes atteints d'un déficit et/ou de handicaps des aides multidisciplinaires surtout rééducatives telles la kinésithérapie, l'ergothérapie, la rééducation psychomotrice.

19. les services œuvrant dans l'intérêt du développement de nouvelles technologies permettant une meilleure intégration des personnes handicapées au niveau de la vie quotidienne ;
20. les services de consultation, d'aide et de prise en charge pour personnes victimes de la toxicomanie et de maladie alcoolique: sont visés les services œuvrant dans le cadre de la lutte contre la toxicomanie;
21. les services extrahospitaliers de santé mentale: sont visés les services qui comprennent les structures dites de secteur s'adressant principalement aux personnes souffrant d'incapacité et de troubles relationnels ;
22. les ateliers de travail thérapeutique pour personnes atteintes de maladie mentale: sont visés les services qui, par leur intervention, permettent aux patients de sortir de l'hôpital psychiatrique et d'être intégrés dans un monde de travail adapté à leurs besoins et facultés.
23. les services de soins à domicile : sont visés les services qui offrent aux personnes âgées qui, pour des raisons de santé et de mobilité ne peuvent que difficilement effectuer un certain nombre d'activités de la vie courante, les soins paramédicaux. Ceux-ci impliquent l'assistance dans les domaines infirmier, de santé et d'hygiène ;
24. les services psycho-gériatriques ambulatoires : sont visés les services qui œuvrent au niveau de la prise en charge des personnes souffrant de démence sénile ou de la maladie d'Alzheimer dans le cadre de foyers de jour;
25. les maisons de soins: sont visées les structures qui offrent l'accueil, l'hébergement ainsi qu'un encadrement de prise en charge et de soins adéquat non seulement temporaire à au moins 6 personnes nécessitant l'assistance et les soins spéciaux requis par leur état de santé et/ou de dépendance.

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

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

Elle consacre le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et en ce qui concerne les conditions de travail, de même que le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Elle s'applique indifféremment aux salariés présentant un handicap ou une déficience quelconque qu'aux salariés valides. Toute discrimination d'un salarié se référant à un handicap ou à une déficience quelconque est à considérer comme un non-respect de la présente convention.

Elle ne concerne pas les catégories suivantes :

- les salariés dont la relation de travail est régie par un statut légal ou réglementaire du secteur public;
- les salariés ayant le statut d'Ouvrier d'Etat;
- les étudiants engagés en vertu de la loi du 22 juillet 1982;
- les salariés « encadrés » des ateliers protégés, des structures de mise au travail ou d'insertion professionnelle ou de services comparables, et bénéficiant par conséquent d'un encadrement psychosocial de la part de leur employeur;
- les salariés remplissant les fonctions de « mère-SOS » auprès de la « Fondation Lëtzebuerger Kannerduerf »;

- les cadres supérieurs visés par l'article L.211-27 du Code du Travail. Il s'agit exclusivement des salariés qui sont : soit administrateur de l'organisme qui les occupe (a.s.b.l., fondation, s.a.), soit gérant ou associé de l'organisme qui les occupe (s.à.r.l., s.à.r.l. unipersonnelle, s.e.n.c., soc. Coop.), soit commandités ou commanditaires de l'organisme qui les occupe (s.e.c.s.) ou bien les salariés qui sont directeur ou mandataire général de l'entreprise. Les salariés qui sont membres d'un conseil d'administration uniquement en vertu de leur mandat de représentant du personnel tombent dans le champ d'application de la présente.

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

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

Article 4. Commission paritaire

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

Cette commission aura pour mission:

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

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

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

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

Article 5. Embauche

Le contrat de louage de service entre employeur et salarié, soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée, doit être conclu par écrit et être établi d'après les dispositions du titre II du Code du Travail.

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

1. l'identité des parties;
2. la date du début de l'exécution du contrat;
3. le lieu de travail;

4. la nature de l'emploi occupé et, le cas échéant, la description des fonctions et des tâches assignées au salarié au moment de l'engagement et sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure sous réserve des dispositions de l'article L.121-7 du Code du Travail;
5. la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du salarié;
6. l'horaire normal du travail;
7. le traitement de début, ou le grade d'ancienneté dans lequel le salarié est classé et, le cas échéant, les compléments de salaire ou de traitement, les accessoires de rémunérations, les gratifications ou participations convenues ainsi que la périodicité de versement de la rémunération à laquelle le salarié a droit;
8. la durée du congé payé;
9. la durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le salarié en cas de résiliation du contrat de travail;
10. la durée de la période d'essai éventuellement prévue;
11. les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties auront convenu;
12. la mention de la convention collective de travail régissant les conditions de travail du salarié.

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

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

Le contrat de travail de salarié à temps partiel est régi par les dispositions de l'article L.123-1 et suivants du Code du Travail.

Formalités

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

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

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

Avant une publication externe d'une offre d'emploi, l'employeur est tenu d'en informer le personnel de l'entreprise.

Article 6. Résiliation du contrat de louage de service

La résiliation du contrat à durée indéterminée pourra avoir lieu dans la forme prévue par l'article L.124-1 et suivants du Code du Travail.

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

1. de deux mois: si le salarié se trouve en service depuis moins de cinq ans;
2. de quatre mois: en cas d'une durée de service de cinq jusqu'à dix ans;
3. de six mois: si la durée de service est de dix ans et plus

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

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

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

3. Organisation du temps de travail

Régime général et régimes sectoriels

Article 7. Transposition des dispositions de la loi du 12 février 1999

Les parties signataires conviennent que le modèle d'organisation du temps de travail des accords complémentaires du 7 avril 2000 intégré dans la présente convention collective de travail des salariés constitue la transposition sur le secteur SAS des dispositions « organisation du temps de travail » de la loi du 12 février 1999 (loi dite « PAN »), telle qu'elle a été modifiée par la suite.

Article 8. /

Article 9. Organisation du temps de travail

A. LA DURÉE DE TRAVAIL ET SA RÉPARTITION

A.1. La définition de la durée de travail

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

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

La commission paritaire procède chaque année aux calculs préconisés par les chapitres A2, A3 et A4.

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

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

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

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

La période de référence moyenne (PRMM) est obtenue en divisant la durée de travail semi- nette annuelle par 12. (cf. décisions de la commission paritaire concernant les données chiffrées)

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

Les périodes de références mensuelles sont déterminées pour chaque salarié en baissant les périodes de référence mensuelles moyennes au maximum jusqu'à 20% et en augmentant les périodes de référence mensuelles moyennes au maximum jusqu'à 20%. (cf. décisions de la commission paritaire concernant les données chiffrées)

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

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

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

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

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

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

B. LA PLANIFICATION

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

B.1.1. La définition

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

- a) La répartition hebdomadaire des jours de travail
- b) La durée journalière de travail
- c) Le début et la fin du temps de travail journalier
- d) Les dispositions applicables en matière d'organisation des congés
- e) Les procédures d'autorisation des heures supplémentaires
- f) Dispositions particulières dans le cadre des régimes de travail dérogatoires prévus au point B.1.3.
- g) Autres dispositions particulières (p.ex. horaire mobile)

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

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

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

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

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

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

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

Lors de son entrée en service, toute personne embauchée reçoit un exemplaire du régime de travail en vigueur. Lors de l'introduction ou du changement d'un régime de travail, les modifications en question seront transmises sur demande à chaque salarié.

B.1.3. Les services à fluctuations considérables

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

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

La commission paritaire peut élargir la liste des services mentionnés ci-dessus. En cas de litige concernant le champ d'application les parties pourront s'adresser à la commission paritaire définie à l'article 4 qui est compétente pour trancher.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B.4. Le repos ininterrompu hebdomadaire

Conformément au Code du Travail, chaque salarié a droit à un repos ininterrompu de 44 heures par semaine.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Alternativement au système du plan de travail initial, le RTS pourra prévoir le fonctionnement d'un horaire mobile, tel qu'il est défini par les dispositions légales y afférentes.

B.6. La modification du plan de travail initial

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

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

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

C. LE TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

C.1. La définition des heures de travail supplémentaires

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

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

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

C.2. La majoration du temps de travail supplémentaire

Les heures de dépassement énumérées au chapitre C.1. sont majorées au taux légal (taux légal actuel : 40%) pour les salariés repris sous les Codes « PAM1 », « PAM2 » et « PAM3 » et de 50% pour les salariés repris sous les Codes « PS », « PE » et « PA » du tableau des carrières et grilles des rémunérations, si on procède au paiement immédiat de la majoration pour travail supplémentaire (cf. modalités chapitre C.8.)

La majoration s'élève à 50% si elle est compensée par le biais du crédit « employeur » par du temps libre (cf. modalités chapitre C.7.)

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

C.3. Les dispositions dérogatoires

- a. un dépassement de la durée de travail journalière fixée au PTI ne donne pas lieu à une majoration pour travail supplémentaire journalier, si cette modification du plan de travail est communiquée au salarié plus de 120 heures (5 jours de calendrier) avant la survenance de l'événement en question ;
- b. s'il s'agit d'un jour de travail où initialement aucune prestation de travail n'était prévue, seules les quatre premières heures de travail donnent droit à une majoration;

- c. une modification du PTI opérée dans le cadre d'une demande de congé pour un des événements énumérés sous l'article 20 de la CCT SAS (congé social) ne donne pas lieu à une majoration. Cette dérogation se limite au demandeur du congé social.
- d. Pour les services caractérisés par une durée de travail à fluctuation journalière permanente à savoir les services de suivi en milieu ouvert, les services de soins ou d'aide à domicile ainsi que les services des soins palliatifs, le premier alinéa du chapitre C.1. et le chapitre C.5. s'appliquent de la façon suivante par la suite. La Commission Paritaire pourra élargir la liste des services mentionnés.

Le PTI est établi conformément aux dispositions ci-dessus sur base d'une répartition normale de la charge de travail prévisible. Par la suite le PTI, ou le cas échéant le PTI modifié en vertu de la disposition sub C.3.a., peut être adapté dans les limites suivantes sans entraîner une majoration quelconque: la durée de travail journalière peut chaque fois être augmentée ou réduite d'une heure et quatre fois par mois d'une heure et demie au maximum.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C.7. La compensation par du temps libre

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

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

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

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

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

C.8. Le paiement

Par dérogation au régime de la compensation par du temps libre le salarié et l'employeur peuvent d'un commun accord procéder au paiement immédiat, c'est-à-dire au prochain décompte mensuel, des heures supplémentaires et des majorations. Dans pareil cas, le supplément de majoration rémunérée des heures supplémentaires est de 50% pour les salariés repris sous les Codes « PS », « PE » et « PA » du tableau des carrières et grilles de rémunération et du taux légal (taux légal actuel : 40%) pour les autres salariés.

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

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

D. LE SERVICE DE PERMANENCE

D.1. Les définitions

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

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

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

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

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

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

D.2. La compensation par du temps libre

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

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

D.3. L'indemnité pécuniaire

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

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

- Pour chaque permanence de nuit aux jours ouvrables (au maximum de 19.00 heures jusqu'à 07.00 heures): 0,62 € (indice 100);
- Pour chaque permanence de nuit aux samedis, dimanches et jours fériés (au maximum de 19.00 heures jusqu'à 07.00 heures): 1,24 € (indice 100); par nuit de samedi, dimanche et jour férié, il y a lieu d'entendre la nuit qui commence le samedi, le dimanche ou le jour férié);
- Pour chaque permanence de jour aux jours ouvrables (au maximum de 07.00 heures jusqu'à 19.00 heures): 0,62 € (indice 100);
- Pour chaque permanence de jour aux samedis, dimanches et jours fériés (au maximum de 07.00 heures jusqu'à 19.00 heures): 1,24 € (indice 100);

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

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

E. LES DISPOSITIONS FINALES

E.1. Les applications techniques

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

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

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

E.2. Les dispositions en cas de maladie

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

F. MODALITÉS D'APPLICATION SPÉCIFIQUES RELATIVES AUX REMPLAÇANTS SOUS CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

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

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

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

La période de référence mensuelle d'un salarié engagé sous contrat de remplaçant n'excédant pas 16 heures par semaine, peut varier entre 0 heures et la limite maximale fixée sous A.4.

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

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

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

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

Article 10. Travail de dimanche

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

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

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

Article 11. Travail de jour férié

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

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

Le salarié occupé un jour férié légal a droit à:

- l'indemnité qui lui revient au cas où il chômerait le jour férié légal;
- la rémunération des heures effectivement prestées;

- une majoration de 100% des heures de travail effectivement prestées.

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

Au cas où un jour férié légal tombe sur un dimanche, les heures de travail effectuées au cours de cette journée donnent droit au salarié à un cumul des suppléments pour travail de jour férié légal (100%) et des suppléments pour travail de dimanche (70%). - Si néanmoins le dispositif légal changeait, le nouveau dispositif en la matière serait à appliquer, à condition qu'il n'entraîne aucune perte de salaire pour les salariés pris dans leur ensemble.

2. Les salariés bénéficient à partir du 1^{er} janvier 2002 annuellement de quatre jours fériés d'usage, qui sont convertis en congé conventionnel. La procédure de demande et d'octroi de ce congé conventionnel est analogue à celle en vigueur pour le congé légal de récréation. Les jours de congé conventionnel seront rémunérés par référence au traitement de base du salarié (les points correspondant au niveau de carrière du salarié, une éventuelle prime de fonction ou de responsabilité, sans suppléments pour heures supplémentaires, sans suppléments pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié et sans indemnités pour permanence à domicile) par opposition à la rémunération des jours fériés légaux pour lesquels la moyenne des trois mois antérieurs est utilisée comme base; aucun report n'est dû en cas de maladie.

Article 12. Travail de nuit

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

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

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

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

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

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

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

Si pendant la période de référence prévue pour le calcul de l'indemnité de congé ou pendant la durée du congé interviennent des majorations de rémunération définitives résultant de la loi, de la convention collective ou du contrat individuel de travail, il doit, pour chaque mois, en être tenu compte pour le calcul de l'indemnité de congé.

Article 15. Compte épargne temps

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

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

5. Congés

Article 16. Congé annuel de récréation

A partir du 1^{er} janvier 2010 les salariés bénéficient d'un congé payé annuel de récréation conformément aux dispositions légales et réglementaires. La durée de ce congé est de 29 jours ouvrables par année. Toutefois, elle est de 31 jours ouvrables à partir du 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle le salarié atteint l'âge de 50 ans et de 32 jours ouvrables à partir du 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle le salarié atteint l'âge de 55 ans.

Exceptionnellement, pour l'année 2010, les salariés bénéficient d'un jour de congé supplémentaire par rapport au dispositif ci-avant, proratisé en fonction de la période de service. Alternativement à l'attribution de ce jour de congé, chaque employeur peut – pour des motifs valables - choisir, le cas échéant, après consultation de la délégation du personnel, de remplacer ce jour par un paiement compensatoire correspondant à 0.45% du salaire brut annuel de 2009. Dans ce dernier cas, l'employeur est tenu d'en informer la commission paritaire SAS par simple lettre pour au plus tard le 31/10/2010.

Les personnes ayant été en service en 2009 ou 2010, mais qui ne font plus partie du personnel à la date de prise d'effet de la présente, sans avoir été licenciées pour faute grave, ont droit, en compensation pour le congé supplémentaire non pris, d'un paiement correspondant à 0.45% du salaire brut annuel de 2009 et 2010 au prorata de la période de service. Les modalités de demande sont identiques à celles concernant les primes uniques.»

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

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

Article 17. Congé légal extraordinaire

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

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

- six jours: pour le mariage du salarié.

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

Article 17bis. Congé de circonstance

« A partir de la prise d'effet de la présente, un congé de circonstance supplémentaire de deux jours est accordé pour l'accouchement de l'épouse ou en cas de naissance d'un enfant reconnu. Les éléments du dispositif ci-avant, qui vont au-delà du niveau du congé légal extraordinaire en date de conclusion de la présente, ne sont pas cumulables avec une augmentation future du congé légal extraordinaire.

Exceptionnellement, les salariés ayant été en service auprès du même employeur à partir du 14/07/2006 et l'étant toujours, et ayant bénéficié au cours de cette période, mais antérieurement à la prise d'effet de la présente, d'un congé légal extraordinaire en relation avec l'accouchement de l'épouse ou en cas de naissance d'un enfant reconnu, pourront bénéficier, sur demande, de 2 jours de congé supplémentaires pour chaque prise de congé extraordinaire en cause.»

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

Le salarié a droit, à sa demande, à un congé sans solde consécutivement à un congé de maternité ou à un congé d'accueil. Le congé sans solde visé par le présent article ne peut dépasser dix-huit mois. Il est accordé pour la période demandée.

Entre le congé de maternité ou le congé d'accueil et le congé sans solde visé par le présent article ne peut être intercalée aucune période d'activité de service, ni aucune période de congé, à l'exception d'une période de congé parental accordée en vertu des articles L.234-43 et suivants du Code du Travail. En cas de congé parental, la durée cumulée du congé parental et du congé sans solde ne peut dépasser 18 mois.

Le salarié peut demander le congé sans solde et le congé parental à temps partiel. De même la durée cumulée du congé parental et du congé sans solde à temps partiel ne peut toutefois dépasser 18 mois. Lorsque l'employeur refuse d'accorder un congé parental ou un congé sans solde à temps partiel, le salarié sera informé par écrit quant au motif du refus.

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

La période de congé sans solde visée par le présent article est considérée comme période d'activité de service pour les avancements.

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

19.1. Un congé sans solde peut être accordé au salarié sur sa demande dans les cas ci-après:

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

Le congé sans solde visé par cet article 19.1 doit être demandé et accordé par tranches de six mois de calendrier, et en tout cas en une seule fois pour toute la période pour laquelle il est désiré. Sauf circonstances exceptionnelles, il ne peut prendre fin avant son terme, ni être renouvelé.

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

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

19.2. Un congé sans solde doit être accordé au salarié sur sa demande dans les cas ci-après:

- pour venir en aide à son enfant malade, âgé de moins de 15 ans, nécessitant la présence de l'un de ses parents, suivant certificat médical du médecin traitant, mais ne tombant pas dans le champ d'application du règlement grand-ducal définissant les maladies ou déficiences d'une gravité exceptionnelle dans le sens des articles 14 et 15 de la loi du 12 février 1999;
- pour s'occuper d'un ou de plusieurs enfants à charge ayant des problèmes scolaires accrus, suivant certificat à établir par l'enseignant ou le psychologue compétent;
- pour venir en aide à un parent, allié du premier degré ou un partenaire (sur présentation d'une fiche de ménage) malade ou dépendant et nécessitant la présence de l'un de ses proches, suivant certificat médical du médecin traitant.

Le congé sans solde visé par cet article 19.2. doit être demandé et accordé par tranches de six mois de calendrier, et en tout cas en une seule fois pour toute la période pour laquelle il est désiré. Il ne peut prendre fin avant son terme, ni être renouvelé. Il ne peut être pris qu'à plein temps et ne peut dépasser 24 mois. Entre le congé sans solde visé par l'article 18 et le congé sans solde visé sub 19.2 doit s'intercaler au moins une période de travail de huit mois.

Ce congé doit être demandé par lettre recommandée à l'employeur au plus tard deux mois avant la date de son début.

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

Article 20. Congé social

Le salarié a droit à un congé social selon l'énumération suivante:

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

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

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

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

La demande doit en outre fixer le début et la durée de la période pour laquelle le congé social est demandé. Pour des cas dûment motivés, l'employeur pourra accorder un délai supplémentaire suite à la présentation des pièces justificatives requises.

A partir du 1^{er} janvier 2002, le congé social s'élève à un maximum de 40 heures par année (proratisées en cas de travail à temps partiel). Il est fractionnable. Cependant une seule fraction ne pourra pas être inférieure à 4 heures et ne pourra dépasser trois jours de travail consécutifs. Néanmoins l'employeur pourra accorder une prolongation non rémunérée (congé sans solde) au-delà de la limite temporelle de la fraction maximale. Ceci vaut également pour le cas où le salarié aurait déjà bénéficié de la totalité du congé social de l'année en cours.

L'action abusive de la part d'un salarié jouissant du congé social est à considérer comme atteinte aux intérêts de l'employeur. Afin d'éviter des actions abusives et afin de faire respecter les idées et les objectifs fondamentaux des partenaires sociaux quant à l'introduction du congé social, l'employeur prendra des sanctions contre toute action abusive de la part du salarié en relation avec l'octroi d'un

congé social. A cet effet les sanctions suivantes peuvent être décidées en tenant compte de la gravité de l'abus constaté:

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

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

- 1) d'exercer le contrôle sur l'application du congé social, de veiller à une interprétation cohérente et équitable des dispositions concernant l'attribution du congé social et de décider de la prise de mesures de sanction contre toute action abusive de la part d'un salarié jouissant d'un congé social.
- 2) d'évaluer l'évolution générale du congé social au sein de l'établissement et de faire un rapport y relatif à la commission paritaire de la convention collective de travail.

En tout état de cause le salarié devra d'abord demander le congé pour raisons familiales, auquel il a droit en vertu du Code du Travail et qui est remboursable à l'employeur par la caisse de santé. S'il est remboursé il ne sera pas imputé sur la durée du congé social. Dans le cas contraire, il y aura imputation.

6. Rémunérations

Article 21. Valeur du point indiciaire SAS

La rémunération de base des salariés se calcule d'après les dispositions de la présente convention, d'après la grille des carrières des salariés de l'article 23 et d'après la valeur du point indiciaire.

A partir du 1^{er} janvier 2007 la valeur mensuelle du point indiciaire SAS (Secteur d'aide et de soins et du secteur social) au nombre indice 100 de la cote d'application de l'échelle mobile des salaires est fixée comme suit : € 2,30095.

En matière de détermination de la valeur du point indiciaire SAS par application de l'échelle mobile des salaires, les cinq premières positions après la virgule sont reprises en appliquant un arrondi commercial.

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

Article 22. Dispositions générales

1. L'employeur conserve toute faculté d'engager un salarié, détenteur d'un diplôme déterminé, sur un poste de travail correspondant à une carrière différente de celle de son diplôme. Néanmoins en cas d'annonce d'une vacance de poste dans une carrière déterminée, l'employeur ne pourra engager un titulaire du diplôme correspondant à la vacance de poste dans une carrière d'un niveau de rémunération inférieure.
2. Le tableau des carrières suivant constitue une liste limitative des carrières tolérées au sein du champ d'application de la présente convention collective de travail. Les employeurs conservent toute faculté de rémunérer un salarié au-delà du niveau de rémunération de la carrière correspondante.
3. Les cas litigieux sont à soumettre à la commission paritaire définie à l'article 4, cette dernière a également pouvoir de proposer de nouvelles carrières en cas de besoin dans le respect de la hiérarchie salariale établie.
4. L'obtention d'un nouveau diplôme (autre que celui sur base duquel il a été engagé) ne donne pas droit au salarié à un changement de carrière.
5. Un salarié se destinant à la profession d'éducateur gradué PE3 ou à la profession d'éducateur diplômé PE5, sera rémunéré pendant sa formation « en cours d'emploi », et avant d'avoir commencé cette formation, selon la colonne spéciale « éducateur gradué en formation » respectivement « éducateur en formation » de la grille des rémunérations.
6. La rémunération d'un salarié repris sous le code PAM des carrières et grilles de rémunération âgé de moins de 18 ans sera de :
 - 60 % du salaire de base du salarié n'ayant pas atteint l'âge fictif de début de carrière à l'âge de 15 ans accomplis.
 - 70 % du salaire de base du salarié n'ayant pas atteint l'âge fictif de début de carrière à l'âge de 16 ans accomplis.
 - 80 % du salaire de base du salarié n'ayant pas atteint l'âge fictif de début de carrière à l'âge de 17 ans accomplis.

Article 23. Tableau des carrières et grilles des rémunérations

Il y a lieu de se référer aux grilles des rémunérations pour les descriptions des carrières et pour l'âge fictif de début de carrière.

PROFESSIONS DE SANTE	
PS1	Assistant social, assistant d'hygiène sociale, ergothérapeute, kinésithérapeute, infirmier hospitalier gradué, laborantin, diététicien, ergothérapeute, psychomotricien, orthophoniste, pédagogue curatif
PS2	Sage-femme, ATM chirurgie, infirmier anesthésiste, masseur
PS3	Infirmier psychiatrique, infirmier en pédiatrie
PS4	Infirmier, assistant technique médical de radiologie et assistant technique médical de laboratoire
PS5	Aide-soignant
PROFESSIONS SOCIO-EDUCATIVES	
PE1	Universitaire
PE3	Éducateur gradué
PE4	Éducateur Instructeur niveau fin d'études secondaires ou secondaires techniques
PE5	Éducateur diplômé
PE6	Éducateur Instructeur
PE7	Aidant social et éducatif niveau CATP ^{Remarque}
PERSONNEL ADMINISTRATIF, LOGISTIQUE ET TECHNIQUE	
PA1	Salarié administratif, logistique ou technique universitaire
PA3	Salarié détenteur du certificat de fin d'études secondaires ou du certificat de fin d'études secondaires techniques et l'ingénieur technicien
PA4	Technicien, artisan avec brevet de maîtrise, salarié détenteur d'un CATP ou CAP, salarié ayant réussi la classe de 3 ^e secondaire, salarié détenteur du certificat de fin d'études de l'enseignement moyen, salarié ayant réussi 5 années d'enseignement secondaire technique dans le régime technique ou dans le régime du technicien
PA5	Salarié ayant réussi une 5 ^e secondaire ou équivalent ou la classe 9 ^e secondaire technique et ayant une expérience professionnelle de 2 ans au moins
PA6	Salarié avec une qualification inférieure à une 5 ^e secondaire ou une 9 ^e secondaire technique
PA7	Salarié sans diplôme
PERSONNEL A TÂCHE ARTISANALE ET MANUELLE	
PAM1	Artisan détenteur d'un CAP ou CATP - Auxiliaire économe avec CAP ou CATP
PAM2	Salarié non diplômé chargé de travaux artisanaux / salarié à tâche artisanale / aide socio-familial
PAM3	Salarié sans diplôme (le salarié PAM3 peut être promu dans la carrière PAM2)

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

Grille des rémunérations - Professions de santé

AFDC ¹	21	21	21	21	19
Ancienneté	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5
-1	263	195	182	182	145
0	284	209	196	196	155
1	295	216	203	203	160
2	305	223	210	210	165
3	316	230	217	217	171
4	327	236	224	224	176
5	337	243	231	230	181
6	348	250	238	237	186
7	358	257	244	244	192
8	369	264	251	251	197
9	379	271	258	258	202
10	390	278	265	265	207
11	401	284	272	272	213
12	411	291	279	279	218
13	422	298	286	286	223
14	432	305	293	292	228
15	443	312	300	299	233
16	453	319	307	306	239
17	464	325	314	313	244
18	475	332	321	320	249
19	485	339	327	327	254
20	485	346	334	334	260
21	485	353	341	341	265
22	485	360	348	348	269
23	485	367	355	355	269
24	485	373	362	361	269
25	485	380	369	368	269
26	486	387	376	371	269
27	486	394	383	371	269
28	486	397	384	371	269
29	486	397	384	371	269
30	486	397	384	371	269
31	486	397	384	371	269
32	486	397	384	371	269
33	486	397	384	371	269
34	486	397	384	371	269
35	486	397	384	371	269
36	486	397	384	371	269
37	486	397	384	371	269
38	486	397	384	371	269
39	486	397	384	371	269
40	486	397	384	371	269
41	486	397	384	371	269
42	486	397	384	371	269
43	486	397	384	371	269
44	486	397	384	371	269
45					269
46					269

¹AFDC= Age fictif de début de carrière

Grille des rémunérations - Professions socio-éducatives

AFDC ¹	25		21		21		19				19			19	
	PE1		PE3		PE4		PE5				PE6			PE7	
Ancienneté	a)	b)		form.	a)	b)	a)	b)	c)	form.	a)	b)	c)	a)	b)
[-1]	341		227	218	195		169			144	168			146	
0	357		236	222	208		179			151	178			155	
1	365		240	222	213		184			151	183			160	
2	373		245	226	221		189			159	188			164	
3	381		250	226	227		194			159	193			169	
4	390		254	230	234		199			167	198			174	
5	398		259	230	240		204			167	203			178	
6	406		264	230	247		209			167	208			183	
7	447		268		254		214				213			188	
8	456		273		260		220				219			192	
9	463		286		267		224*	235			223			197	
10	471		292		273*	288	229	239			228			202*	213
11	480		298		280	294	233	244			232			206	217
12	488		303		286	301	238	249			237*	248		211	222
13	496		310		293	307	243	254			242	253		216	227
14	504		315		299	314	248	259			247	258		220	231
15	513		321		306	320	253	264			252	263		225	236
16	520		326		313	327	258	269			257	268		230	241
17	520		331		317	331	263	274			262	273		234	245
18	520		337		321	335	268	279			267	278		239	250
19	520		343		325	339	273	284*	296		272	283		244	255
20	520		365		329	344	278	289	300		277	288		248	259
21	520		371		334	348	283	294	305		282	293		253	264
22	520		392		338	352	288	299	310		287	298		258	267
23	520		400		342	356	293	304	315		292	303*	314	262	269
24	520*	533	407		346	361	298	309	320		297	308	319	267	269
25	520	533	414		351	365	303	314	324		302	313	323	269	269
26	520	533	421		355	369	308	319	330		307	318	329	269	269
27	520	533	428		359	373	313	323	335		312	322	334	269	269
28	520	533	435		363	377	318	328	337		317	327	336	269	269
29	520	533	442		367	382	322	333	337		321	337	336	269	269
30	520	533	449		372	386	327	337	337		326	337	337	269	269
31	520	533	456		376	390	332	337	337		331	337	337	269	269
32	520	533	458		380	394	337	337	337		337	337	337	269	269
33	520	533	458		384	399	337	337	337		337	337	337	269	269
34	520	533	458		389	403	337	337	337		337	337	337	269	269
35	520	533	458		393	407	337	337	337		337	337	337	269	269
36	520	533	458		397	411	337	337	337		337	337	337	269	269
37	520	533	458		401	415	337	337	337		337	337	337	269	269
38	520	533	458		405	420	337	337	337		337	337	337	269	269
39	520	533	458		410	424	337	337	337		337	337	337	269	269
40	520	533	458		414	428	337	337	337		337	337	337	269	269
41			458		418	428	337	337	337		337	337	337	269	269
42			458		422	428	337	337	337		337	337	337	269	269
43			458		426	428	337	337	337		337	337	337	269	269
44			458		428	428	337	337	337		337	337	337	269	269
45							337	337	337		337	337	337	269	269
46							337	337	337		337	337	337	269	269

¹AFDC= Age fictif de début de carrière

Grille des rémunérations - Professions administratives, logistiques ou techniques

AFDC ³	25		21		19		19		19		19
	PA1		PA3		PA4		PA5		PA6		PA7
Ancienneté	a)	b)	a)	b)	a)	b)	a)	b)	a)	b)	
[-1]	341		195		154		148		134		129
0	357		208		165		157		143		138
1	365		213		171		161		146		138
2	373		221		176		166		150		147
3	381		227		182		170		154		147
4	390		234		187		176		158		156
5	398		240		193		179		162		156
6	406		247		198		185		166		165
7	447		254		204		188		170		165
8	456		260		209		194*	200	174*	180	174
9	463		267		215*	224	199	206	178	184	174
10	471		273*	288	221	230	203	211	182	189	183
11	480		280	294	226	237	208	217	186	194	183
12	488		286	301	232	243	212	222	190	198	191
13	496		293	307	237	250	217	227	194	203	191
14	504		299	314	243	256	221	233	198	208	199
15	513		306	320	248	263	226	238	202	212	199
16	520		313	327	254	270	228	240	206	217	207
17	520		317	331	259	276	229	241	210	222	207
18	520		321	335	261	278	231	243	211	223	215
19	520		325	339	263	280	233	245	213	225	215
20	520		329	344	265	281	234	247	215	227	223
21	520		334	348	266	283	236	248	216	228	223
22	520		338	352	268	285	238	250	218	230	231
23	520		342	356	270	287	239	252	220	232	231
24	520*	533	346	361	272	288	241	253	222	233	231
25	520	533	351	365	273	290	243	255	223	235	231
26	520	533	355	369	275	292	244	257	225	237	231
27	520	533	359	373	277	293	246	258	227	238	231
28	520	533	363	377	279	295	248	260	228	240	231
29	520	533	367	382	280	297	249	262	230	242	231
30	520	533	372	386	282	299	251	263	232	244	231
31	520	533	376	390	284	300	253	265	233	245	231
32	520	533	380	394	286	302	254	267	235	247	231
33	520	533	384	399	287	304	256	268	237	249	231
34	520	533	389	403	289	306	258	270	238	250	231
35	520	533	393	407	291	307	259	272	240	252	231
36	520	533	397	411	292	309	261	273	242	254	231
37	520	533	401	415	294	311	263	275	243	255	231
38	520	533	405	420	296	313	264	277	245	257	231
39	520	533	410	424	298	314	266	278	247	259	231
40	520	533	414	428	299	316	268	280	248	260	231
41			418	428	301	316	270	282	250	261	231
42			422	428	303	316	271	283	252	261	231
43			426	428	305	316	273	283	253	261	231
44			428	428	306	316	275	283	255	261	231
45					308	316	276	283	257	261	231
46					310	316	278	283	258	261	231

¹AFDC= Age fictif de début de carrière

Grille des rémunérations – Personnel à tâche artisanale et manuelle

AFDC ¹	18		18	21
	PAM3		PAM2	PAM1
Ancienneté	a)	b)		
[-1]	110		121	137
0	115		129	143
1	117		134	148
2	120		137	154
3	122		141	159
4	125		144	165
5	127*	133	148	170
6	129	135	151	175
7	132	138	155	181
8	134	140	158	186
9	137	143	162	192
10	139	145	165	197
11	142	148	169	203
12	144	150	172	208
13	146	152	176	213
14	149	155	180	219
15	151	157	183	224
16	154	160	187	230
17	156	162	190	235
18	158	164	194	240
19	161	167	197	246
20	163	169	201	251
21	166	172	204	257
22	168	174	208	262
23	171	177	211	267
24	173	179	215	273
25	175	181	219	278
26	179	185	222	281
27	179	185	226	281
28	179	185	229	281
29	179	185	233	281
30	179	185	236	281
31	179	185	236	281
32	179	185	236	281
33	179	185	236	281
34	179	185	236	281
35	179	185	236	281
36	179	185	236	281
37	179	185	236	281
38	179	185	236	281
39	179	185	236	281
40	179	185	236	281
41	179	185	236	281
42	179	185	236	281
43	179	185	236	281
44	179	185	236	281
45	179	185	236	
46	179	185	236	
47	179	185	236	

¹AFDC= Age fictif de début de carrière

* avancement suivant dispositions de la description de carrière

Article 24. Traitement initial et avancements

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

Si toutefois le salarié n'a pas atteint l'âge fictif de début de carrière le jour de son entrée en service, il est classé à un grade d'ancienneté d'attente (-1) de sa carrière. Il avancera au grade d'ancienneté de départ de sa carrière le mois suivant son anniversaire où il atteindra l'âge fictif de début de carrière. A partir de ce moment il avancera tous les ans conformément à la grille des rémunérations de l'article 23, le mois pour lequel l'avancement est pris en compte étant chaque fois le mois suivant celui de son anniversaire. Dans certaines carrières des avancements conditionnés sont possibles suivants les dispositions de l'article 30.

Dans la carrière PAM3, le salarié ayant au moins neuf années de scolarité réussies, avance après cinq années de bons et loyaux services de la colonne a) vers la colonne b) de sa carrière.

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

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

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

Le salarié du secteur SAS, ayant été engagé sur un poste d'une carrière inférieure (en termes financiers) à celle correspondant à sa qualification, ou bien ayant acquis en cours d'engagement une qualification supérieure, bénéficie à partir du 1^{er} janvier 2002, en cas de nouvel engagement auprès du même employeur ou auprès d'un autre employeur du secteur SAS, et ce dans une carrière supérieure du régime général, d'un classement selon les dispositions suivantes: si le niveau en points acquis dans la carrière inférieure, y compris, le cas échéant l'AIFC, respectivement le Supplément Individuel concédé conformément à l'annexe particulière Dispositions transitoires - méthode générale, excède le niveau de départ de la carrière supérieure, le salarié est repris dans la nouvelle carrière au niveau précis correspondant au salaire de base qu'il aurait touché dans la carrière inférieure à la date du changement. Puis à partir du mois suivant l'anniversaire du début fictif de l'ancienne carrière, il est classé dans la nouvelle carrière au grade d'ancienneté immédiatement supérieur au salaire défini ci avant.

Pour les salariés bénéficiant, avant le changement de carrière, d'un régime transitoire selon la première option prévue à l'annexe particulière Dispositions transitoires - méthode générale, le droit à un Avantage Individuel Fin de Carrière reste acquis selon les modalités décrites à ladite annexe, sauf si le salarié était déjà bénéficiaire de l'AIFC avant le changement de carrière. L'AIFC que le salarié pourra demander, un an après avoir atteint son niveau de salaire de fin de carrière dans sa nouvelle carrière, sera déterminé en fonction des paramètres de la nouvelle carrière.

La présente mesure entre en vigueur au 1.1.2002 et ne comporte pas d'effet rétroactif.

Si le salarié est lésé par l'introduction de la présente mesure, il gardera son traitement précédent jusqu'au moment où le traitement que lui attribue la présente disposition s'avère être plus favorable.

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

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

Pour l'application du présent article, les périodes travaillées dans la même profession et auprès du même employeur, respectivement auprès d'un employeur tombant dans le champ d'application de la présente convention collective, respectivement auprès d'un employeur faisant partie de l'Entente des Hôpitaux Luxembourgeois a.s.b.l. au 1^{er} janvier 2002, respectivement auprès d'un employeur du secteur public luxembourgeois ou du secteur dont les agents sont assimilés au secteur public luxembourgeois au 1^{er} janvier 2002, sont prises en considération pour leur totalité.

Les périodes travaillées dans la même profession auprès d'un employeur qui n'est pas visé par l'alinéa précédent sont comptées pour la moitié. Des fractions de mois résultant de cette division ne sont pas considérées.

Les personnes engagées entre le 1.1.1999 et le 31.12.2001 et tombant sous les mesures du présent article, bénéficient de ces mesures à partir du 1.1.2002. Ces mesures sont mises en vigueur au 1.1.2002 et ne comportent aucun effet rétroactif.

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

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

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

Pour les salariés repris sous le code PAM3 des carrières et grilles de rémunération l'ancienneté avant l'entrée en service n'est pas reconnue.

Article 26. Allocation de fin d'année

Le salarié bénéficie d'une allocation de fin d'année, payable avec le traitement du mois de décembre. Cette allocation est égale à 100% du traitement de base dû pour le mois de décembre.

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

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

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

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

L'allocation de fin d'année définie ci-avant est augmentée à partir du 1^{er} janvier 2002 d'une allocation forfaitaire de € 50 indice 100. Ce montant est proratisé pour les salariés engagés à temps partiel. En

ce qui concerne les salariés entrés en service en cours d'année et les salariés qui quittent le service en cours d'année, les mêmes règles sont d'application qu'en matière d'allocation de fin d'année. De même le droit à cette allocation forfaitaire ne naît qu'à partir d'un minimum de 3 mois de travail prestés au cours de l'année en question dans le champ d'application de la présente convention.

Il est retenu que pour le cas d'un salarié, ayant un contrat de travail avec un employeur du secteur SAS, et qui

1. démissionne ou est licencié au cours de l'année et qui
2. au terme de ce contrat de travail n'a pas encore à son actif 3 mois de service au cours de l'année en question et qui
3. est réengagé au cours de la même année par un autre ou même par plusieurs autres employeurs,

les employeurs cités au point 3. sont obligés de délivrer au salarié à sa demande pour au plus tard le 31 décembre de l'année en question, un certificat renseignant la période de travail du salarié en question dans le secteur SAS.

S'il se dégage de ces certificats que le salarié a travaillé pendant suffisamment de temps au sein du secteur SAS pour pouvoir prétendre à une allocation de fin d'année et à une allocation forfaitaire, les employeurs auprès desquels les périodes de service ont été inférieures à trois mois sont dans l'obligation de payer directement au salarié en fin d'année la quote-part de l'allocation de fin d'année et de l'allocation forfaitaire correspondant à la période pendant laquelle le salarié était à leur service et ce sur base du niveau de rémunération que le salarié aurait eu au cours du dernier mois de travail, s'il avait continué à travailler pendant l'année en question auprès de cet employeur.

Modalités de paiement de l'allocation de fin d'année

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

A. Règle générale

Conformément à l'article 25 de la convention collective de travail les salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social, le droit à l'allocation de fin d'année ne naît qu'à partir d'un minimum de 3 mois de travail presté au cours de l'année en question dans les établissements tombant dans le champ d'application en question.

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

Toutefois, si un salarié change d'employeur en cours de mois et que le nouvel employeur tombe également dans le champ d'application de la présente, le mois entier au cours duquel le transfert a eu lieu sera pris en compte, à condition qu'il n'y ait pas eu de période d'interruption.

- b.) Le cas des salariés passant d'un contrat de travail à temps plein à un contrat de travail à temps partiel et vice versa: il y a lieu d'appliquer les mêmes règles que celles qui sont d'application pour les salariés occupés à temps plein.
- c.) Les congés légaux et conventionnels:
Ces périodes (congé de maternité, congé de récréation, congé de maladie, et autres congés légaux et conventionnels dus en cours de période de contrat de travail) compteront comme périodes à considérer dans le calcul du temps de travail qui devra être écoulé pour donner droit à l'allocation de fin d'année.

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

En cas de changement d'employeur au sein du champ d'application de la présente, toute l'ancienneté sera prise en compte pour le droit à l'allocation de fin d'année pour autant que la période totale de travail soit de trois mois au moins. Le salarié aura alors droit au paiement d'une allocation de fin d'année.

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

A. Règle générale

a.) Les périodes sous contrat de travail à considérer

L'allocation de fin d'année sera calculée par rapport au salaire de décembre. En ce sens seront pris en compte pour le calcul de l'indemnité de fin d'année le salaire de base de décembre ainsi qu'une éventuelle prime de fonction ou de responsabilité.

Si le salarié n'a pas été aux services de l'employeur pendant l'intégralité de l'année écoulée, il touchera une allocation de fin d'année d'un montant proratisé en fonction de la période contractuelle de travail.

Si le salarié quitte un établissement faisant partie du champ d'application de la présente en cours de mois et débute dans un autre établissement faisant partie du champ d'application de la présente le jour ouvrable suivant son départ du premier établissement au cours de ce même mois, alors ce mois entier sera pris en compte pour le calcul du montant de l'allocation de fin d'année.

b.) Le cas des salariés passant d'un contrat de travail à temps plein à un contrat de travail à temps partiel et vice versa : sera pris en compte pour le calcul de l'allocation de fin d'année la période de travail proratisée du temps de travail presté par rapport aux 12 mois de l'année.

c.) Les congés légaux et conventionnels

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

B. Le contenu du traitement de base

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

- les points correspondant au niveau de carrière du salarié;
- une éventuelle prime de fonction ou de responsabilité.

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

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

L'allocation de fin d'année est en principe payée par l'employeur au service duquel le salarié est engagé au jour où le paiement devra être effectué, respectivement par plusieurs employeurs au prorata des périodes de travail presté si les différents employeurs tombent dans le champ d'application de la présente.

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

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

L'allocation de fin d'année n'est pas une partie du salaire de décembre mais en pratique rien n'empêche l'employeur de payer le montant y relatif par un seul et même virement ou versement à condition que l'allocation de fin d'année soit documentée séparément et que le paiement se fasse dans les délais convenus au présent règlement.

Article 27. Autres éléments de rémunération

- **Les primes de responsabilité**

Des primes de responsabilité de 10, 15, 20, 25, 30, 40, 45 ou 60 points peuvent être allouées aux salariés ayant à assumer des responsabilités hiérarchiques.

Les modalités d'attribution de ces primes doivent être fixées dans le cadre d'un organigramme d'entreprise par la direction de chaque établissement, sur avis, le cas échéant, du comité mixte, respectivement sur avis de la délégation du personnel, si elle existe. Les employeurs transmettront les informations concernant la structure des primes de responsabilité au sein de leur établissement à la commission paritaire définie ci avant. L'organigramme d'entreprise sera transmis sur demande pour information à chaque salarié de l'établissement. Ces primes sont à considérer comme des accessoires de la rémunération.

- **La prime pour brevet de maîtrise**

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

- **La masse d'habillement**

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

Dans ce dernier cas le salarié visé bénéficie de subsidés à la masse d'habillement dont les montants annuels sont les suivants:

- Carrière PAM3: € 92,96.- par an
- Autres carrières PAM: € 185,92.- par an

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

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

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

- **Païement d'une prime unique ne conférant aucun droit acquis**

A partir de l'année 2013, les salariés, tombant sous le champ d'application de la CCT SAS, en service auprès d'un employeur du secteur SAS ont droit au paiement d'une prime unique.

Le paiement de la prime unique aura lieu en autant de tranches que de mois travaillés, ainsi que, le cas échéant, de tranches dont le paiement s'effectue sous les mêmes conditions que prévues pour le paiement de l'allocation de fin d'année.

Chaque tranche correspond à 1,5 % du salaire brut mensuel. Le salaire brut au sens de la présente disposition inclut les éléments de salaire déterminés sur base du point SAS. Il exclut les éléments et accessoires de salaire dont la détermination ne se base pas sur le point SAS.

Les tranches seront payées mensuellement avec le paiement de la rémunération de chaque mois de l'année. Par dérogation à ce qui précède, les tranches des mois de janvier 2013 jusqu'au mois de la publication au Mémorial du présent accord seront payées en tant que montant global le mois qui suit ladite publication.

Le paiement de la prime unique se fera jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, ou à défaut, jusqu'au constat de l'échec des négociations constaté par la saisine de l'Office national de conciliation. La dernière tranche de la prime unique sera donc versée le mois précédant la mise en vigueur d'une nouvelle convention ou, le cas échéant, le mois de la saisine de l'Office national de conciliation.

Les personnes ayant été en service entre le 1^{er} janvier 2013 et le jour de la publication au Mémorial du présent accord et qui ne font plus partie du personnel au jour de la publication au Mémorial du présent accord, sans avoir été licenciées pour faute grave, doivent faire parvenir une demande, sur formulaire annexé, à leur ancien employeur en indiquant leurs coordonnées et références bancaires et en joignant leur(s) carte(s) d'impôt(s). Cette demande doit, en tout état de cause, parvenir à l'ancien employeur dans les trois mois de la publication au Mémorial du présent accord. A défaut de remise de(s) carte(s) d'impôt(s) dans les délais, l'employeur est obligé d'appliquer une imposition forfaitaire conformément à la réglementation en matière fiscale.

Article 28. Evolution de la présente convention collective de travail

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

Cette enveloppe globale sera fixée moyennant une méthode de calcul qui transpose et chiffre les incidences des adaptations catégorielles et générales des rémunérations, des traitements et des conditions de travail dans la Fonction publique luxembourgeoise (EVOLFP) sur les salariés tombant dans le champ d'application de la présente convention collective de travail.

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

Par adaptations catégorielles et générales des rémunérations, des traitements et des conditions de travail dans la Fonction publique luxembourgeoise (EVOLFP), il y a lieu d'entendre toutes les mesures générales et toutes les mesures spécifiques qui touchent les salariés en service auprès de celle-ci, à savoir:

- les augmentations générales des salaires et des traitements;
- les mesures de carrière à caractère général et définitif;

- les mesures de carrière à caractère spécifique et définitif;
- l'introduction ou l'adaptation des gratifications, de primes de fin d'année, de l'allocation de famille, d'allocations générales;
- les augmentations de suppléments pour travail posté ;
- les augmentations de majorations pour travail supplémentaire ;
- les augmentations des primes d'astreinte;
- les réductions du temps de travail générales et spécifiques;
- l'introduction générale ou spécifique de jours de congé supplémentaires ;
- l'introduction ou l'amélioration des dispositions réglant le travail partiel, le congé sans solde, le congé social.

Cette liste est non-limitative.

Les partenaires sociaux préciseront et adapteront la méthode de calcul par des décisions au sein de la commission paritaire prévue par la présente, respectivement lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail.

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

La commission paritaire dressera la liste des EVOLFP sous forme de tranches annuelles qui serviront de données de base pour l'application de la méthode de calcul.

Si nécessaire, la commission paritaire estimera et fixera pour les besoins de la méthode de calcul l'impact d'évolution de telle ou telle EVOLFP.

La commission paritaire devra disposer de tous les chiffres et de toutes les statistiques qui sont nécessaires pour la procédure de calcul et de transposition.

La commission paritaire précisera et arrêtera les différents paramètres de la méthode de calcul. Les paramètres devront refléter de la meilleure manière possible la situation chiffrée des différentes composantes des masses salariales pour les différentes catégories professionnelles tombant sous le champ d'application de la convention collective de travail afin de pouvoir déterminer d'une manière précise les impacts des EVOLFP en vue de la fixation des EVOLCCT.

Les taux d'évolution des EVOLFP, appliqués aux paramètres mentionnés ci-avant, détermineront les EVOLCCT exprimées en volume financier, respectivement en taux d'évolution.

L'enveloppe globale, chiffrée grâce à cette méthode de calcul, déterminera le volume d'évolution de la convention collective de travail (EVOLCCT) à renouveler.

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

1. Suivant les dates de leur mise en vigueur, les EVOLFP sont regroupées par tranche(s) annuelle(s).

La méthode de calcul chiffre le ou les impact(s) annuel(s) et donc la ou les enveloppe(s) annuelle(s) pour l'EVOLCCT.

2. Afin de réduire le plus possible d'éventuels retards d'application en défaveur des salariés tombant dans le champ d'application de la présente convention collective de travail, il est convenu que les EVOLFP, exprimées en EVOLCCT, seront introduites dans la convention collective de travail qui sera négociée après écoulement de la période au cours de laquelle elles sont survenues.

3. Pour le cas d'EVOLFPP qui ont été décidées, mais dont la date de la mise en vigueur est ultérieure à la négociation de la convention collective de travail, il y aura lieu de tenir compte de leur impact en tant que EVOLCCT. Ces EVOLCCT feront alors partie intégrante de la ou des enveloppe(s) annuelle(s) prévue(s) pour la convention collective de travail en voie de négociations.

4. Les EVOLFPP qui sont décidées entre la date de signature et la date d'expiration de la présente convention collective de travail feront partie intégrante de la ou des enveloppe(s) annuelle(s) calculée(s) et fixée(s) pour la négociation de la prochaine convention collective de travail.

Article 29. /

7. Particularités

Article 30. Formation continue

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

a. Au niveau de la formation professionnelle continue directement liée à l'activité de l'entreprise, les parties signataires invitent les entreprises à établir des plans de formation et d'associer la ou les délégations de personnel à l'élaboration de ces plans de formation. Les heures de participation à une formation continue, qui se fait sur demande de l'employeur, sont à considérer comme heures de travail.

b. Le personnel peut participer à toute autre forme de formation continue après accord préalable de l'employeur. Dans ce dernier cas les heures de formation continue seront prises en considération selon une procédure spécifique à chaque employeur, l'employeur étant tenu d'accorder un minimum de 8 heures par an de formation continue pour un salarié travaillant à plein temps (ou bien 16 heures sur une période de deux ans).

c. En ce qui concerne la formation continue en relation avec les avancements conditionnés, il y a lieu de se référer aux modalités ci-contre.

d. En ce qui concerne les professionnels de la santé il y a lieu de se référer aux dispositions légales en la matière.

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

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

Dans le régime général et dans les phases transitoires, pour pouvoir accéder à l'avancement suivant la colonne b), respectivement à un moment ultérieur, suivant la colonne c) dans la grille des rémunérations de l'article 23, le salarié doit présenter à son employeur des certificats de participation de cinq UFOCOR correspondant à sa carrière et datant de moins de 4 ans à décompter de la date de l'avancement au grade d'ancienneté marqué par un astérisque.

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

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

Des formations au Luxembourg et à l'étranger peuvent être reconnues comme UFOCOR par une « Commission FORMATION CONTINUE » comprenant un délégué de chaque fédération patronale signataire et deux délégués de chaque syndicat signataire. Le secrétariat de cette commission sera

assuré par le Service Formation Continue de l'Entente des Foyers de Jour. Les décisions de reconnaissance de cette commission sont à considérer comme faisant partie intégrante de la présente convention collective de travail. Des listes de UFOCOR seront diffusées par le secrétariat de la commission aux employeurs qui en font la demande.

Le salarié aura droit, après avoir présenté en bloc les certificats de participation de cinq UFOCOR à son employeur, au remboursement par ce dernier d'un maximum de 74,37 € de frais d'inscription par UFOCOR.

Dans toutes les carrières, ayant comporté jusqu'au 1^{er} janvier 1999 un examen de promotion où un examen de carrière, ces examens sont remplacés par ces « unités de formation continue reconnues (UFOCOR) ».

Article 31. Repas

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

Article 32. Fermeture d'un service

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

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

Dans les établissements, entreprises ou groupes d'entreprises occupant moins de 100 salariés, l'employeur s'efforcera de maintenir le personnel touché par une telle mesure par des mutations internes sans perte de revenu. Si des mutations internes s'avèrent impossibles, l'employeur payera une indemnité supplémentaire équivalente à la période de préavis et négociera avec le nouvel employeur dans le sens d'une reprise du personnel avec maintien de la convention collective de travail pour le service en question.

Article 33. Obligations des salariés et sanctions

Les salariés doivent observer strictement les heures de service prévues et ils doivent remplir consciencieusement les devoirs et charges qui leur sont confiés. Ils doivent respecter les instructions émanant de leurs préposés hiérarchiques. Tous les salariés sont soumis à la stricte observation du secret professionnel.

En outre, les professionnels de santé doivent exercer leur profession suivant les dispositions qui leur sont imposées par la loi du 26 mars 1992 sur l'exercice et la revalorisation de certaines professions de santé et par les règlements afférents.

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

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

Les sanctions pouvant être appliquées:

1. un avertissement ;
2. une retenue de salaire ne pouvant dépasser un dixième du salaire de la journée ou des journées de travail où le manquement s'est produit ;
3. le refus des augmentations de salaire ;
4. le déclassement dans un grade d'ancienneté inférieur ;
5. le licenciement avec préavis pour motif réel et sérieux selon les dispositions légales ;
6. le licenciement immédiat pour motif grave selon les dispositions légales.

Pour les deux dernières sanctions il y a lieu de respecter les dispositions relatives à l'entretien préalable.

Article 34. Harcèlement sexuel et harcèlement moral

Le salarié doit s'abstenir de tout fait constitutif de harcèlement sexuel ou moral à l'occasion des relations de travail.

Constitue un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail, au sens de la législation concernant la protection contre le harcèlement sexuel, tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne au travail, lorsqu'une des trois conditions suivantes est remplie :

- a) le comportement est intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet ;
- b) le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part de l'employeur, d'un travailleur, d'un client ou d'un fournisseur, est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les droits de cette personne en matière de formation professionnelle, d'emploi, de maintien de l'emploi, de promotion, de salaire ou de toute autre décision relative à l'emploi;
- c) un tel comportement crée un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'humiliation à l'égard de la personne qui en fait l'objet.

Le comportement visé peut être physique, verbal ou non-verbal. L'élément intentionnel du comportement est présumé.

Constituent un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail, au sens de la présente convention collective de travail, les actions communicatives négatives d'une ou de plusieurs personnes envers une autre personne, qui se produisent à de multiples reprises pendant une longue période et qui caractérisent ainsi la relation entre le ou les auteurs et la victime.

Cette définition souligne les caractéristiques fondamentales du harcèlement moral et le différencie de semblables formes de communication. Les caractéristiques sont : confrontation, harcèlement, non-respect de la personnalité (atteinte à la possibilité de communiquer, aux relations sociales, à la réputation sociale, à la qualité des situations professionnelles et privées, à la santé), fréquence d'au moins une fois par semaine et étendue sur une période de six mois ou plus.

Le salarié qui s'est rendu coupable d'un acte de harcèlement sexuel ou moral vis-à-vis d'un collègue de travail est passible, conformément à l'article 33 de la présente, d'une sanction disciplinaire.

Article 35. Préretraite-solidarité

Le bénéfice de la préretraite solidarité est accordé aux salariés du secteur dans les conditions des stipulations y relatives du Code du Travail. Les critères de priorité pour l'admission à la préretraite seront établis au sein de chaque établissement en vertu des dispositions de la loi.