

**Convention Collective de Travail des
salariés occupés dans les
établissements membres de l'Entente
des Hôpitaux Luxembourgeois - EHL
(CCT EHL)**

Avenant

W. f. e. p.
A. f. p.

Article 5 durée de travail et sa répartition

5 A). définition de la durée de travail

La durée hebdomadaire brute normale se définit par une durée journalière de travail brute normale de 7,6 heures par jour, répartie sur 5 jours de travail.

5 B). répartition de la durée de travail (calculs de base)

Vu les conditions spécifiques de l'activité des établissements sanitaires tombant sous le champ d'application de la présente convention collective de travail, les parties signataires conviennent de déroger à la période de référence hebdomadaire en portant la durée de travail sur une période de référence mensuelle.

Pour les besoins de calcul et de fixation de la durée de travail des périodes de référence mensuelles, la commission paritaire procède pour chaque année aux calculs dans l'ordre chronologique suivant:

5 B).1. calcul de la durée de travail brute annuelle

La durée de travail brute annuelle (hbruta) est obtenue par la multiplication du nombre de jours de l'année (j) diminué du nombre des samedis (s) et du nombre de dimanches (d) avec la durée journalière de travail brute normale (7,6).

Pour l'année n, $hbruta(n) = (j(n) - s(n) - d(n)) \times 7,6$

Exemple pour l'année 2007 : $hbruta(2007) = (365 - 52 - 52) \times 7,6 = 1983,6$.

5 B).2. calcul de la durée de travail semi-nette annuelle et conversion de jours fériés d'usage et de jours fériés légaux en jours de congé conventionnel non affectés à une date de calendrier précise

Pour les besoins de la définition de la durée de travail semi-nette annuelle (hbrutaseminet), 4 jours fériés d'usage et 6 jours fériés légaux sont convertis en jours de congé conventionnel non affectés à une date de calendrier précise. Pour la définition de la durée de travail semi-nette annuelle n'entreront donc que 4 jours fériés légaux en compte.

La durée de travail semi-nette annuelle est obtenue en diminuant la durée de travail brute annuelle du nombre de jours fériés légaux et de jours fériés d'usage non convertis multiplié avec la durée journalière de travail brute normale.

Pour l'année n, $hbrutaseminet(n) = hbruta(n) - (4 \times 7,6)$

Exemple pour l'année 2007 : $hbrutaseminet(2007) = 1983,6 - (4 \times 7,6) = 1953,2$.

5 B).3. calcul de la période de référence mensuelle moyenne

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

Pour l'année n, $PRMmoy(n) = hbrutaseminet(n) / 12$

Exemple pour l'année 2007 : $PRMmoy(2007) = 1953,2 / 12 = 162,77$.

5 B).4. calcul de la période de référence mensuelle minimum et de la période de référence maximum

La période de référence mensuelle minimum (PRMmin) est déterminée en baissant de 10% la période de référence mensuelle moyenne.

La période de référence mensuelle maximum (PRMmax) est déterminée en augmentant de 10% la période de référence mensuelle moyenne.

Pour l'année n, $PRM_{min}(n) = PRM_{moy}(n) - (PRM_{moy}(n) \times 10\%)$
Pour l'année n, $PRM_{max}(n) = PRM_{moy}(n) + (PRM_{moy}(n) \times 10\%)$

Les heures supérieures à la demie sont considérées comme heures entières.

Exemple pour 2007 :

$PRM_{min}(2007) = 162,7 - (162,7 \times 10\%) = 146,5$ – arrondis à 146

$PRM_{max}(2007) = 162,7 + (162,7 \times 10\%) = 179$

5 C). périodes de référence mensuelles et la procédure de leur mise en vigueur

5 C).1. généralités

Les périodes de référence mensuelles sont à la base des plans de travail et des décomptes des heures de travail supplémentaires. On distingue quatre types possibles de périodes de référence mensuelles:

- a) les périodes de référence mensuelles nationales (PRMN)
- b) les périodes de référence mensuelles locales (PRML)
- c) les périodes de référence mensuelles au niveau des services (PRMS)
- d) les périodes de référence mensuelles individualisées (PRMI)

Indépendamment du type de périodes de référence mensuelles choisi, la fixation annuelle des 12 périodes de référence mensuelles relatives doit respecter les trois limites suivantes:

- a) 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) aucune période de référence mensuelle ne peut souspasser le nombre d'heures préalablement calculé de la période de référence mensuelle minimum.
- c) aucune période de référence mensuelle ne peut dépasser le nombre d'heures préalablement calculé de la période de référence mensuelle maximum.

Pour le salarié ayant un contrat de travail à temps partiel, les limites calculées ci-dessus sont adaptées proportionnellement à son taux d'occupation contractuel.

5 C).2. types possibles de périodes de référence mensuelles et les procédures de leur mise en vigueur

5 C).2.a). périodes de référence mensuelles nationales (PRMN)

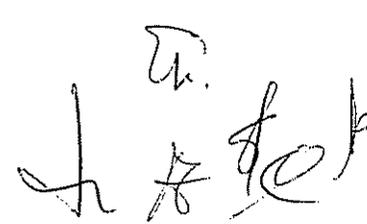
Sur le plan national, la Commission Paritaire arrêtera avant le 31 mars de l'année précédant la mise en vigueur les périodes de référence mensuelles nationales.

5 C).2.b). autres périodes de référence mensuelles

Des adaptations des périodes de référence mensuelles définies sur le plan national peuvent être opérées au niveau local (PRML) ou par service (PRMS). En Outre, dans le but de mettre en route des systèmes de planification cyclique, il est possible de définir pour un groupe de salariés des modalités de planification décloisonnant les périodes de référence mensuelles définies au niveau local (PRML) ou par service (PRMS) en vue de périodes de référence mensuelles individualisées (PRMI).

Ces différentes adaptations ne pourront se faire que sur base d'accords écrits entre la direction de l'établissement en question et la délégation du personnel concernée et devront respecter les limites prévues au point C). 1. de l'article 5. La délégation pourra se faire assister par les syndicats signataires de la convention.

Les accords seront communiqués pour contrôle de conformité à la Commission Paritaire avant le 30 septembre de l'année précédant la mise en vigueur.



5 C).3. contrôle de conformité et communication aux salariés

La Commission paritaire ne peut refuser un projet respectant les limites définies au point C).1. de l'article 5. Par contre les projets non-conformes soumis dans les dates limites sont d'office refusés sur demande d'une des deux parties de la commission paritaire. Dans ce cas, l'établissement devra appliquer le dernier niveau de période de référence mensuel accepté par la Commission Paritaire.

En cas de non-respect des PRML, PRMS et PRMI, la Commission Paritaire pourra être saisie par la partie la plus diligente.

En cas de persistance de non-respect, la Commission paritaire mettra le ou les réfractaire(s) en demeure de se conformer sans délai aux conditions initialement approuvées qui sont considérées comme d'application d'office. En dernier ressort, elle sommera l'établissement d'appliquer le dernier niveau de période de référence accepté par elle.

Les PRMN, PRML, PRMS et PRMI sont portées par la direction de l'établissement à la connaissance des salariés concernés au plus tard le 15 octobre de l'année précédant leur entrée en vigueur par une fiche renseignant les douze nombres d'heures mensuelles fixées suivant le modèle retenu.

Handwritten signature and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'J. f. u.' with a large 'H' and other scribbles below it.

Article 20 bis abolition de l'allocation de famille : régime intermédiaire

Il est introduit, un régime intermédiaire qui s'appliquera aussi longtemps qu'il subsiste de bénéficiaires réels ou potentiels du système de l'allocation de famille défini à l'article 20.

Chaque année, pour le 31 mars au plus tard, la commission paritaire effectuera le calcul comparatif suivant:

16, 195 - MOY PAF n-1

Explication:

16,195 :

Il a été arrêté de manière contractuelle, sur base d'un recensement effectué au 30.06.2000 auprès des établissements membres de l'EHL, dûment contrôlé et approuvé par les organisations syndicales signataires de la présente convention collective de travail, que la moyenne effective de points indiciaires d'allocation de famille payés mensuellement par ETP (équivalent temps plein) engagés dans le secteur EHL correspond à 16,195 points indiciaires.

Cette moyenne de 16,195 points indiciaires restera invariable pendant toute la durée du régime intermédiaire et servira de base de référence pour le suivi des économies potentielles à réaliser.

MOY PAF n-1

Moyenne de points indiciaires d'allocation de famille payés par ETP engagés dans le secteur EHL pendant l'année civile précédant celle pendant laquelle le calcul doit être effectué.

MOY PAF n-1 = Total PAF n-1 / (nombre d'ETP moyen « actif » n-1 x 12)

Une différence est à faire entre ETP « actif » et ETP « en service ».

Sont à considérer comme « actifs » tous les ETP ayant eu au moins une heure de travail prestée rémunérée par leur employeur. Sont à considérer comme « en service » tous les ETP, actifs et inactifs, sous contrat de travail non suspendu par un congé sans solde ou un congé parental plein temps.

Le résultat positif du calcul comparatif est à considérer comme une économie réalisée par rapport à l'ancien régime d'allocation de famille.

Chaque année, au 30 juin, cette économie réalisée fera l'objet d'une distribution par ETP d'une surprime qui est ajoutée au pécule de vacances inscrit à l'article 21 de la présente CCT. Le montant annuel par ETP de la surprime s'élève à :

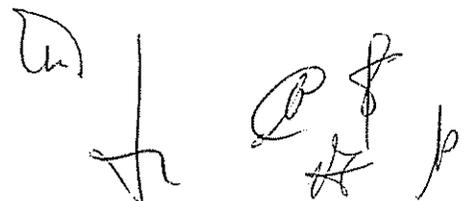
12 x (16,195 - MOY PAF n-1) x nombre ETP moyen « actif » n-1

nombre ETP moyen « en service » n-1

Le salarié reçoit autant de douzièmes du montant prédéfini qu'il a presté de mois entiers en cours de l'année civile n-1 auprès d'un (des) établissement(s) membre(s) de l'EHL. Le taux moyen d'occupation qui est calculé dans le cadre du paiement de l'allocation de fin d'année sera utilisé pour proratiser le paiement de la surprime.

La gestion du paiement de la surprime est fixée par le règlement d'application du 5 juillet 2001 de la commission paritaire annexé à la présente convention (cf. annexe 7).

À partir de l'année au cours de laquelle le calcul comparatif prédéfini constate que 16,195 - MOY PAF n-1 = 16,195, c'est-à-dire lorsque MOY PAF n-1 = 0, il sera mis définitivement un terme à l'application du régime intermédiaire. A partir de cette date, la surprime annuelle par ETP s'élève définitivement à 194,34 points indiciaires.



Article 25 protection contre le harcèlement à l'occasion des relations de travail

25 A). protection contre le harcèlement sexuel

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

Constitue un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail au sens du livre II, titre IV, chapitre V du Code du Travail relatif au 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 d'un collègue, qu'il soit un supérieur hiérarchique ou non, de la part d'un patient (usager) ou de la part 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.

Le salarié qui s'est rendu coupable d'un acte de harcèlement sexuel vis-à-vis d'un collègue de travail ou vis-à-vis de toute autre personne rencontrée dans l'exercice de son travail est passible, conformément à l'article 26 de la présente convention collective, d'une sanction disciplinaire.

25 B). protection contre le harcèlement moral

25 B).1. protection du salarié contre le harcèlement moral

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral. Est considéré comme constitutif d'un harcèlement moral tout comportement qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (Dir 2000/78/CE).

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

25 B).2. prévention et lutte contre le harcèlement moral

En vue de la prévention et de la lutte contre le harcèlement moral, le comité mixte d'entreprise ou, à défaut, la délégation du personnel et la direction statuant suivant les mécanismes de prise de décision tels qu'applicables devant le comité mixte, arrêtera un catalogue de mesures à prendre. Ces mesures devront obligatoirement inclure des dispositions concernant le suivi des cas de harcèlement moral ainsi que l'évaluation des mesures prises.

25 B).3. assistance aux personnes concernées par des actes de harcèlement moral

En vue de garantir une assistance aux personnes concernées par des actes de harcèlement moral, le comité mixte d'entreprise ou, à défaut, la délégation du personnel et la direction statuant suivant les mécanismes de prise de décision tels qu'applicables devant le comité mixte, arrêtera des dispositions d'assistance externe et/ou interne et proposera un budget y relatif.

Le salarié est libre d'accepter ou de refuser ces propositions et de choisir, le cas échéant, ses propres mesures d'assistance, dont les frais ne seront pas supportés par l'employeur.

25 B).4. gestion des conflits

Une commission « harcèlement moral » est instituée dans chaque établissement. Cette commission est composée paritairement de deux représentants de l'employeur, désignés par la direction, et de deux représentants des salariés, désignés par la délégation (chaque fois un membre effectif et un membre suppléant). Les membres de cette commission doivent avoir reçu une formation en matière de harcèlement moral et de médiation. Ils sont librement révocables (par la direction pour les représentants de l'employeur, par la délégation pour les représentants des salariés), tant temporairement qu'à titre définitif.

La commission procède à une analyse des faits qui lui sont reportés soit directement soit par personne de confiance interposée pour déterminer s'ils sont constitutifs d'un acte de harcèlement moral. Pour ce faire, elle a le droit de s'entretenir avec toutes les personnes directement et/ou indirectement concernées par les faits incriminés.

La commission pourra mener des entretiens individuels ou de groupe afin de mettre un terme à la situation ressentie comme harcèlement. La victime et l'auteur présumés peuvent se faire assister lors de ces entretiens par une personne de confiance. La commission pourra, en cas de besoin, se faire assister par un expert, sous réserve d'un accord préalable de la direction sur les moyens financiers et les mécanismes de choix de l'expert.

Par rapport au régime de la preuve, dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement mais sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Pour chaque saisine, la commission rédige un rapport circonstancié qui inclut obligatoirement une recommandation de sanction à l'égard de l'auteur pour autant qu'il y ait eu harcèlement.

Les membres de la commission doivent traiter d'une manière très confidentielle toute information reçue, ainsi que le contenu du rapport circonstancié transmis à la direction.

La direction décide en dernier lieu de la sanction à prononcer. A l'égard des auteurs salariés, les sanctions sont celles prévues à l'article 26 de la présente CCT dans le respect des procédures du même article 26.

25 B).5. révision des dispositions en matière de harcèlement

Pour autant que le législateur luxembourgeois adopte un texte définitif relatif à la protection contre le harcèlement moral, les dispositions de la présente CCT feront d'office l'objet d'une révision au niveau des travaux de la commission paritaire prévue par la présente convention collective.

Fait en autant d'exemplaires que de parties signataires à Luxembourg (plus un exemplaire pour l'ITM), le 23 janvier 2008.

Signé pour l'EHL



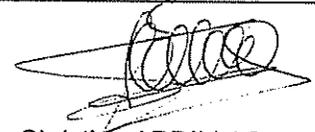
Ernest FRIEDEN
Président

Signé pour le Syndicat OGB-L



Marco GOELHAUSEN
Président du Syndicat Santé,
Services Sociaux et Éducatifs de l'OGB-L

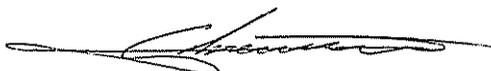
Signé pour le Syndicat LCGB



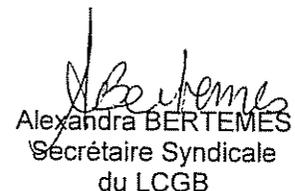
Christian ARDILLAC
Vice-Président de la Fédération
Santé, Soins et Social du LCGB



Marc HASTERT
Secrétaire Général



Pierre SCHREINER
Secrétaire Central
de l'OGB-L



Alexandra BERTEMES
Secrétaire Syndicale
du LCGB