

RENOUVELLEMENT
DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DES SALARIES OCCUPES DANS LES ETABLISSEMENTS
HOSPITALIERS LUXEMBOURGEOIS

PROTOCOLE D'ACCORD
pour la période du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2007

Considérant que l'ancienne convention collective de travail applicable depuis le 1^{er} janvier 2004 aux salariés occupés dans les établissements hospitaliers luxembourgeois, dénoncée courant 2005, a impliqué de nouvelles négociations ;

Vu l'accord salarial dans la Fonction Publique intervenu en date du 21 mai 2005, transposé via loi du 21 août 2005, publiée au Mémorial A n° 138 / 2005 ;

Les parties signataires au présent document ont convenu ce qui suit :

Entre les parties soussignées :

1. L'ENTENTE DES HOPITAUX LUXEMBOURGEOIS, (ci-après « l'EHL »), association sans but lucratif, établie et ayant son siège social à Luxembourg, 13-15, rue J.P. Sauvage, regroupant les établissements suivants:

- 1) Centre François Baclesse d'Esch-sur-Alzette;
- 2) Centre Hospitalier Emile Mayrisch d'Esch-sur-Alzette (y compris l'Hôpital de la Ville de Dudelange);
- 3) Centre Hospitalier de Luxembourg (y compris la Clinique d'Eich);
- 4) Centre Hospitalier Neuro-Psychiatrique d'Ettelbruck (y compris le Centre Thérapeutique pour Toxicomanes de Manternach, le Centre Thérapeutique d'Useldange et les autres annexes et délocalisations);
- 5) Centre Intégré pour Personnes Agées St Jean de la Croix, Luxembourg;
- 6) Centre National de Rééducation Fonctionnelle et de Réadaptation de Luxembourg;
- 7) Clinique Privée Dr Emile Bohler de Luxembourg;
- 8) Clinique Ste Marie d'Esch-Alzette;
- 9) Clinique Ste Thérèse de Luxembourg;
- 10) Clinique St. Joseph de Wiltz;
- 11) Hospice Civil de la Ville d'Echternach;
- 12) Hôpital Intercommunal de Steinfort;
- 13) Hôpital Kirchberg, Luxembourg;
- 14) Hôpital Princesse Marie Astrid de Nieder Korn;
- 15) Hôpital St. Louis, Ettelbruck;
- 16) Institut National de Chirurgie et de Cardiologie Interventionnelle (INCCI);
- 17) Les Saveurs de la Santé de Luxembourg;
- 18) Maison de Retraite et de Gériatrie, Hamm;
- 19) Maison de Retraite Junglinster;



- 20) Maison de Retraite St Joseph, Consdorf;
- 21) Maison de Soins « An de Wisen », Bettembourg;
- 22) Maison de Soins « Parc du 3ème Age », Bertrange;
- 23) Maison de Soins St Joseph, Pétange ;
- 24) Maison de Soins St Joseph, Wiltz ;

ladite EHL représentée par Monsieur Ernest FRIEDEN, Président, et par Monsieur Christian OBERLE, Président de la délégation de négociation EHL,

d'une part, et

2. LES ORGANISATIONS SYNDICALES :

- A. LA CONFEDERATION SYNDICALE INDEPENDANTE,
Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGB-L),

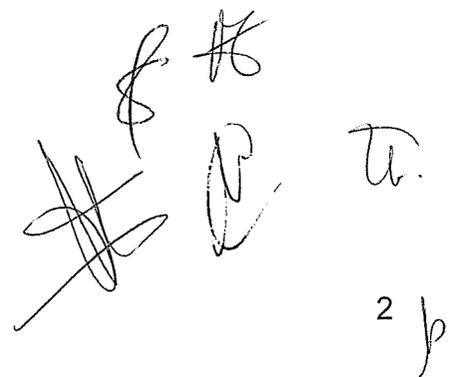
établie à Esch-sur-Alzette, 60 bd J.F. Kennedy, représentée par Monsieur André ROELTGEN, Membre du Bureau Exécutif de l'OGB-L et Monsieur Marco GOELHAUSEN, Président du Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGB-L ,

- B. LA CONFEDERATION LUXEMBOURGEOISE DES SYNDICATS CHRETIENS
Letzebuenger Chreschtliche Gewerkschaftsbond (LCGB),

établie à Luxembourg, 11, rue du Commerce, représentée par Madame Alexandra BERTEMES, Secrétaire Syndicale du LCGB et Monsieur Christian ARDILLAC, Vice-Président de la Fédération Santé, Soins et Social du LCGB,

d'autre part,

il a été convenu d'arrêter le texte ci-dessous pour le renouvellement de la convention collective de travail des salariés occupés dans les établissements hospitaliers luxembourgeois.



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a smaller one above it, and initials 'tr.' and '2' on the right.

1. Dispositions introductives : détermination et répartition de l'ENVCCT (art. 28)

Il résulte de l'accord salarial dans la Fonction Publique et plus particulièrement des travaux préparatoires que les différentes mesures prises en faveur des fonctionnaires de l'Etat peuvent être chiffrées de la façon suivante :

valeur du point indiciaire pour 2005	1,000 %	
valeur du point indiciaire pour 2006	0,808 %	
indemnité d'habillement	}	0,100 %
allocation de repas		
avancements		
<hr/>		
TOTAL	1,908 %	

Les parties signataires du présent protocole d'accord conviennent de répartir l'ENVCCT ainsi qu'il suit :

valeur du point indiciaire pour 2005	1,000 %
valeur du point indiciaire pour 2006	0,808 %
pécule de vacances	0,100%
<hr/>	
TOTAL	1,908 %

Une prime équivalente à 1% du salaire annuel brut 2005 suivant les dispositions de l'article 28 A deuxième tiret est arrêtée.

Concernant les intérêts de retard à considérer du fait du décalage temporel par rapport à la Fonction Publique, les parties conviennent de considérer sur toute l'année civile précédant la 1^{ère} année de validité de la nouvelle CCT la moyenne du taux directeur principal tel que fixé par la Banque Centrale Européenne, c'est-à-dire en l'espèce 2005.

Les parties signataires conviennent de valoriser les 0,1 % au titre de pécule de vacances à 4 points indiciaires du pécule.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and several initials on the right. A small number '3' is written below the initials.

2. Contenu de la convention collective de travail

2.1. Durée de la convention collective de travail

La durée de la convention collective de travail sera de 2 (deux) années, c'est-à-dire du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2007 inclus.

2.2. Evolution de la valeur du point indiciaire

Les parties signataires conviennent de l'augmentation de la valeur du point indiciaire d'après les modalités qui suivent :

Au 01.01.2006 : augmentation de 1,808 % de la VPI au 31.12.2005.
Valeur = 2,2960 EUR indice 100.

2.3. Organisation du temps de travail

Les parties signataires conviennent des dispositions et mesures suivantes :

□ Introduction de l'organisation des plans de travail d'un service

Les parties signataires conviennent d'introduire dans la CCT des modalités d'organisation des plans de travail d'un service. Le texte de l'article 6 A de la CCT sera dès lors rédigé comme suit :

En considération des exigences du service les directions des établissements établissent régulièrement des plans de travail pour les différents services en veillant à une répartition équitable des jours de travail et des heures de travail journalières.

L'élaboration des plans de travail se fait sous l'autorité de la direction. La délégation du personnel vérifie la conformité des plans de travail avec l'OPTS. Lors de l'élaboration des plans de travail il est tenu compte dans la mesure du possible des desiderata du personnel et de certaines convenances personnelles.

L'organisation des plans de travail des services et/ou unités (OPTS)

La définition

Sur base de l'organisation des services et/ou unités, l'OPTS fixe les dispositions à respecter lors de l'élaboration des plans de travail.

L'OPTS fixe par écrit pour chaque service et/ou unité les jours de travail annuels et hebdomadaires, les heures de travail par jour, les horaires de travail possibles et le cas échéant les dispositions d'un horaire mobile, s'il en existe pour le service et/ou l'unité en question, tel que défini à l'article 6 B). de la présente convention.



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and initials 'U.' on the right. Below the initials is the number '4' followed by a small mark.

Le changement de l'organisation des plans de travail des services et/ou unités

Le changement de l'OPTS se fait selon la procédure décrite ci-après. Jusqu'au terme de cette procédure, l'OPTS en vigueur restera applicable.

- a. Tant l'employeur, que la délégation du personnel, peuvent soumettre par écrit une proposition de discussion pour l'introduction ou le changement de l'OPTS.*
- b. En cas d'accord entre parties, la nouvelle OPTS pourra entrer en vigueur dès signature ou à toute autre date sur laquelle les parties se sont mis d'accord. Le cas échéant, les dispositions de l'article 37 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail seront applicables.*
- c. Si, à l'issue des propositions et discussions décrites ci-dessus, aucun accord n'est trouvé, la partie la plus diligente saisit la commission paritaire de la présente convention collective, afin d'émettre un avis de médiation. La commission paritaire statuera endéans deux semaines à partir de la date de sa saisine.*
- 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 à l'OPTS à appliquer.*

Lors de la phase de démarrage d'un nouveau service et/ou unité dans un établissement, l'OPTS sera fixée suivant la procédure décrite ci-dessus, si l'OPTS est différente de celles des autres services et/ou unités déjà en place.

Lors de l'introduction ou du changement de l'organisation des plans de travail d'un service et/ou unité, les parties peuvent prévoir les modalités d'une période d'essai afin de pouvoir évaluer, et le cas échéant, modifier la nouvelle OPTS.

□ Augmentation du délai de publication des plans de travail initiaux

Les parties signataires conviennent d'augmenter le délai de publication des plans de travail initiaux de 8 jours à 10 jours. Le texte de la CCT sera dès lors rédigé comme suit :

6 D). *délai de publication et durée minimale d'un plan de travail initial*

Le plan de travail initial est publié au moins 10 jours avant sa mise en vigueur. Chaque plan de travail initial indépendamment du type de périodes de référence mensuelles choisi doit être établi pour au moins la durée d'un mois de calendrier.

□ Augmentation des dépassements et sous-passements de la période de référence mensuelle par le plan de travail initial.

Les parties conviennent d'augmenter les dépassements et sous-passements de la période de référence mensuelle par le plan de travail initial de 4 heures à 10 heures. En contrepartie, sont introduits des minima et maxima. Le texte de la CCT sera dès lors rédigé comme suit :



5

6 E).1. dépassement et souspassement de la période de référence mensuelle par le plan de travail initial

Lors de l'élaboration du plan de travail initial et par dérogation au point E). de l'article 6, un souspassement, respectivement un dépassement de maximum 10 heures des périodes de référence mensuelles préalablement fixées est possible sans donner lieu à une majoration d'heures supplémentaires pour dépassement mensuel de la période de référence mensuelle définie. Cette opération n'est plus possible après le délai de publication du plan de travail initial.

En outre, les dispositions suivantes doivent être respectées pour l'application du présent article :

- les heures de dépassement mensuel respectivement de souspassement mensuel ne sont pas cumulables ;
- le plan de travail initial ne peut en aucun cas souspasser la période de référence mensuelle minimum fixée à l'article 5 B).4., respectivement dépasser la période de référence mensuelle maximum fixée à l'article 5 B).4. ;
- en aucun cas la différence positive ou négative entre le total des heures inscrites aux plans de travail initiaux et le total des heures fixées préalablement pour les périodes de référence mensuelles afférentes, ne peut être supérieure à 10 heures.

□ **Modalités de purge du crédit d'heures salarié**

Les parties signataires conviennent de compléter les modalités de purge du crédit d'heures salarié. Le texte de la CCT sera dès lors rédigé comme suit :

7 C). la compensation du travail supplémentaire et de sa majoration

La moitié de chaque heure de travail supplémentaire majorée est versée dans un "crédit d'heures employeur".

La moitié de chaque heure de travail supplémentaire majorée est versée dans un "crédit d'heures salarié".

a) *Crédit d'heures employeur:*

L'employeur dispose des heures de ce crédit. Si les besoins de fonctionnement du service le permettent, il pourra à la date voulue imposer au salarié la compensation par du temps libre. Cette compensation devra se faire au minimum par journées de travail entières. En cas de travail journalier intermittent défini au point A). de l'article 9, la compensation en demi-journées est possible.

b) *Crédit d'heures salarié:*

Le salarié dispose de ce crédit d'heures. Si les besoins de fonctionnement du service le permettent, le salarié bénéficiera à la date convenue de la compensation par du temps libre. Le salarié a droit de compenser par heures, demi-journées ou par journées entières.

L'état des crédits d'heures est porté mensuellement à la connaissance du salarié.

Pour autant que le crédit d'heures salarié dépasse le plafond de 60 heures, le salarié doit demander conformément aux dispositions du paragraphe b) de l'article 7 C)., pour le mois prochain la récupération d'un volume d'heures correspondant à au moins une tournée de travail normale. Ces demandes se feront mois par mois, aussi longtemps que le crédit d'heures salarié dépasse 60 heures.



6

Au 31 octobre de chaque année l'employeur procédera pour chaque crédit au paiement de toutes les heures excédant le nombre de 60 heures.

En cas d'un commun accord, la délégation du personnel et l'employeur peuvent convenir d'un plafond supérieur aux 60 heures susmentionnées.

2.4. Rémunération par fonctions

Les parties signataires conviennent d'étendre les missions de la plate-forme « reclassification des carrières » (article 15 E) en vue d'analyser et de discuter l'opportunité d'une extension du système de rémunération basé sur les fonctions et responsabilités des salariés.

Le texte actuel de l'article 15 E est dès lors complété par un nouvel alinéa rédigé comme suit :

En outre, les signataires de la présente convention collective de travail se sont mis d'accord d'analyser et de discuter l'opportunité d'une extension du système de rémunération basé sur les fonctions et responsabilités des salariés.

2.5. Augmentation du congé paternel

Les parties signataires conviennent d'augmenter le congé exceptionnel pour l'accouchement de l'épouse de 2 à 4 jours.

2.6. Partenariats

Les parties signataires conviennent d'étendre les droits des conjoints en matière d'allocation de famille et de congés extraordinaires aux partenaires tels que définis à l'article 2 de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats.

2.7. Plate-formes

Les parties signataires conviennent de prolonger les travaux des plate-formes « service de permanences » (article 8 E), « salariés quinquagénaires » (article 12 D), « reclassification des carrières » (article 15 E) et « harcèlement moral » (article 43) pour la durée de la présente CCT.

2.8. Simplification de la CCT

Les parties signataires sont d'accord pour simplifier la CCT EHL. Les éléments concrets de la simplification seront élaborés par un groupe de travail restreint et intégrés dans le nouveau texte coordonné.

Handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom right of the page. There are four distinct signatures, some appearing to be initials or short names, and a small number '7' written below them.

Les parties signataires conviennent d'ores et déjà de prévoir en ce qui concerne les adaptations des périodes de référence mensuelles locales, par service et individuelles une date limite unique de communication pour contrôle de conformité à la Commission Paritaire jusqu'au 30 septembre de l'année précédant la mise en vigueur.

3. Disposition générale

Toutes les dispositions du texte coordonné du 8 juillet 2005 de la CCT non affectées par le présent accord resteront applicables dans la nouvelle CCT.

Les modalités pratiques des paiements rétroactifs et de la mise en application pratique des différentes mesures sont arrêtées au niveau d'un règlement exécution annexé au présent protocole d'accord pour en faire partie intégrante.

Fait en 4 (quatre) exemplaires, dont un par partie signataire et un pour l'Inspection du Travail et des Mines, à Luxembourg, le 19 juillet 2006.

Pour l'Entente des Hôpitaux Luxembourgeois (EHL) :

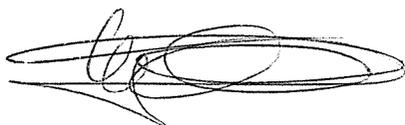


Christian OBERLE -
Président de la délégation de négociation EHL



Ernest FRIEDEN
Président

Pour la Confédération syndicale Indépendante du Luxembourg (OGB-L):



Marco GOELHAUSEN
Président du Syndicat
Santé, Services sociaux et éducatifs
de l'OGB-L



pour André ROELTGEN
Membre du Bureau Exécutif de l'OGB-L
empêché au moment de la signature
Pierre SCHREINER

Secrétaire Central de l'OGB-L

Pour le la Confédération Luxembourgeoise des Syndicats Chrétiens (LCGB):



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



Alexandra BERTEMES
Secrétaire Syndicale du LCGB

REGLEMENT D'EXECUTION
Au protocole d'accord
CCT EHL

1. Augmentation de la VPI de 1,808 %

L'augmentation de la VPI sera appliquée au plus tard avec le paiement du salaire d'août 2006.

La régularisation de l'augmentation de la VPI depuis le 1^{er} janvier 2006 interviendra pour au plus tard le 31 octobre 2006 pour les salariés n'ayant pas changé d'employeur depuis le 1^{er} janvier 2006 et pour au plus tard le décompte du mois de décembre 2006 pour les autres salariés, qui seront contactés par leur(s) employeur(s).

La régularisation des rémunérations non périodiques (pécule, etc) interviendra pour tous les salariés pour au plus tard le décompte du mois de décembre 2006.

2. Prime unique de 1,02 %

La prime est due à chaque salarié ayant été en service le 1^{er} janvier 2006 auprès d'un établissement membre de l'EHL.

Le montant de la prime est calculé sur base du salaire brut 2005 tel qu'il est renseigné sur l'extrait du compte de salaire établi par le(s) employeur(s) 2005.

La prime est considérée comme un élément de salaire de 2006 payé via règlement unique en 2006. Elle est dès lors à considérer comme revenu ordinaire non périodique pour les cotisations sociales ainsi qu'au niveau de l'imposition.

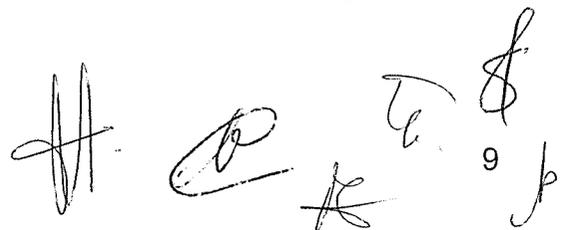
Le paiement de la prime unique interviendra pour au plus tard le 31 octobre 2006 pour les salariés n'ayant pas changé d'employeur depuis le 1^{er} janvier 2005 et pour au plus tard le décompte du mois de décembre 2006 pour les autres salariés, qui seront contactés par leur(s) employeur(s).

3. Augmentation du pécule de vacances

L'augmentation de 4 points est valable à partir du pécule payé en 2007. Par rapport aux salariés changeant d'employeur en 2006, la mesure devient effective à partir du 19 juillet 2006, date de signature du protocole d'accord.

4. Organisation du temps de travail

Les mesures deviennent effectives à partir du 19 juillet 2006, date de signature du protocole d'accord.

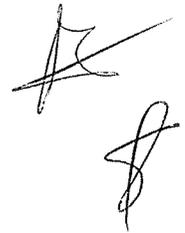
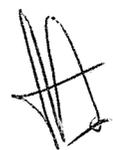


5. Augmentation du congé paternel

La mesure devient effective à partir du 19 juillet 2006, date de signature du protocole d'accord.

6. Partenariats

La mesure devient effective à partir du 19 juillet 2006, date de signature du protocole d'accord.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'P' followed by a smaller, less legible signature.A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'R' followed by a smaller, less legible signature.A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'A' followed by a smaller, less legible signature.