

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 2012 au 31 décembre 2013

Entre les parties soussignées :

1. La FEDERATION DES HOPITAUX LUXEMBOURGEOIS, (ci-après « la FHL »), association sans but lucratif, établie et ayant son siège social à L-8070 Bertrange, 5, rue des Mérovingiens, regroupant les établissements suivants:

- 1) Centre François Baclesse d'Esch-sur-Alzette;
- 2) Centre Hospitalier Emile Mayrisch d'Esch-sur-Alzette;
- 3) Centre Hospitalier de Luxembourg;
- 4) Centre Hospitalier du Nord d'Ettelbruck ;
- 5) Centre Hospitalier Neuro-Psychiatrique d'Ettelbruck;
- 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) Hôpital Intercommunal de Steinfort;
- 10) Hôpital Kirchberg, Luxembourg;
- 11) Institut National de Chirurgie et de Cardiologie Interventionnelle (INCCI);
- 12) Les Saveurs de la Santé de Luxembourg;
- 13) Zithaklinik de Luxembourg;

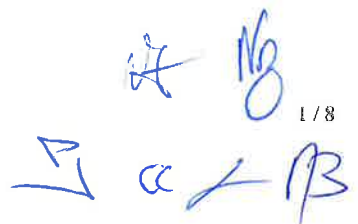
ladite FHL représentée par Monsieur Paul JUNCK, Président, et par Madame Monique BIRKEL, Président de la délégation de négociation FHL,

d'une part, et

2. LES ORGANISATIONS SYNDICALES :

A. LA CONFEDERATION SYNDICALE INDEPENDANTE,
Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGBL),

établie à Esch-sur-Alzette, 60 bd J.F. Kennedy, représentée par Madame Nora BACK, Secrétaire Centrale de l'OGBL et Monsieur Marco GOELHAUSEN, Président du Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL ,


1 / 8

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

établie à Luxembourg, 11, rue du Commerce, représentée par Madame Céline CONTER, Secrétaire Syndicale du LCGB et Monsieur Marc HUBSCH, 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.

1. Transposition des mesures retenues par l'accord salarial dans la Fonction Publique 2007 – 2009 non reprises dans le protocole d'accord intermédiaire CCT EHL 2008 - 2010

Il résulte de l'accord salarial dans la Fonction Publique 2007 – 2009 que les adaptations catégorielles et générales des rémunérations, des traitements et des conditions de travail dans la Fonction publique luxembourgeoise suivantes ont été arrêtées :

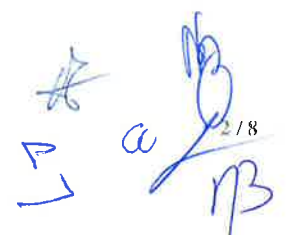
- un jour de congé de récréation supplémentaire à partir de l'année 2009
- une computation rétroactive jusqu'à un maximum de dix ans des périodes de congé sans traitement et jusqu'à un maximum de quinze ans des périodes de congé pour travail à mi-temps antérieures à l'entrée en vigueur de la loi du 19 mai 2003, étant entendu que cet effet rétroactif sera limité aux avancements automatiques (biennales et majorations d'indice) et que la computation se fasse dans un délai de six mois à partir de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, sur introduction d'une demande certifiée par le chef d'administration
- introduction de la possibilité pour les conjoints et partenaires au sens de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats, travaillant tous les deux à tâche partielle auprès de l'Etat, de partager l'allocation de famille entre eux au prorata de leur degré de tâche

Les parties signataires du présent protocole d'accord conviennent de calculer et transposer ces mesures ainsi qu'il suit :

Calcul de l'impact financier théorique d'un jour de congé de récréation supplémentaire (0,457 %) et transposition via augmentation en conséquence du pécule de vacances et arrondi vers le nombre entier suivant.

Les parties signataires conviennent ainsi de valoriser lesdites mesures à 19 points indiciaires du pécule. Les intérêts de retard à considérer du fait du décalage temporel par rapport à la Fonction Publique sont déjà pris en considération dans ces 19 points indiciaires du pécule.

L'augmentation de 19 points sera valable à partir du pécule payé en 2013. Par rapport aux salariés changeant d'employeur, la présente mesure devient effective à partir de la date de signature du présent protocole d'accord.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page, including a large signature and the initials 'NB'.

Les parties décident de conclure un accord transposant les rétroactivités de l'impact financier de ce jour de congé dû à partir de l'année 2009 en une prime « unique » de 76 points indiciaires (19 points indiciaires x 4 années). Le versement de cette prime « unique » se fera suivant les modalités prévues au point 2 ci-dessous.

2. Pécule de vacances

Les parties signataires constatent que la mesure transitoire suivante, retenue dans le protocole d'accord du 7 février 2001, est venue à expiration :

Concernant la compensation du retard dans la mise en œuvre de l'évolution des salaires par rapport à l'accord salarial dans la fonction publique, et outre ce qui a été prévue au point 2 au titre d'évolution de la valeur du point indiciaire, il a encore été décidé d'affecter 3 % échelonnés sur 10 (dix) ans au pécule de vacances. Les 0,3 % annuels sur 10 ans sont déjà inclus dans le calcul des 73 points du pécule de vacances tel que précisé au point 21 ci-dessus.

Cette mesure a fini de produire ses effets en 2011. Les parties signataires conviennent de transposer l'arrêt de cette mesure transitoire au niveau du pécule de vacances via diminution de celui-ci de 13 points à partir de l'année 2012.

A titre de compensation avec les 76 points retenus sous le point 1, le pécule de vacances sera dès lors réduit de 2 points en 2017 et de 13 points à partir de l'année 2018 (5 x 13 points pour les années 2012 à 2016 et 11 points pour l'année 2017 faisant au total 76 points). Le texte de l'article 21 sera adapté en conséquence :

Le montant du pécule de vacances s'élève à 96 points indiciaires.

En 2017, le montant du pécule de vacances s'élève à 94 points indiciaires.

A partir de 2018, le montant du pécule de vacances s'élève à 83 points indiciaires.

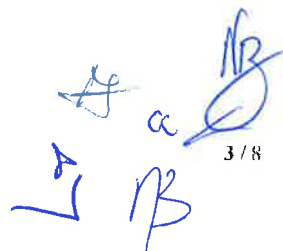
Par rapport aux salariés changeant d'employeur, la présente mesure devient effective à partir de la date de signature du présent protocole d'accord.

3. Rémunération par fonctions et revalorisation des carrières

Les parties signataires conviennent de prolonger les travaux de la plate-forme « rémunération par fonctions et reclassification des carrières » (article 15 E) pour la durée de la présente CCT.

4. Carrière OU 1.0.

Vu que le premier échelon de la carrière OU 1.0. passera en dessous du salaire social minimum à partir du 1^{er} janvier 2013, il est retenu que le premier échelon est remplacé par la valeur de 106,35 points carrières par ETP dans la grille de rémunération CCT FHL .

Handwritten signatures in blue ink, including a large 'B' and other initials.

5. Déclaration d'obligation générale

Il est retenu d'introduire un nouvel alinéa à la fin de l'article préliminaire avec la teneur suivante :

Les parties contractantes s'engagent à demander et à soutenir l'obligation générale de la présente convention collective de travail.

Il est en outre retenu de reformuler l'article 2 de la CCT FHL de la manière suivante :

Article 2 durée et champ d'application de la convention

2 A). durée et dénonciation

La présente convention est conclue pour la durée de 2 années prenant cours le 1er janvier 2012 pour expirer le 31 décembre 2013.

Toutefois, elle est susceptible de se poursuivre par tacite reconduction d'année en année, à moins que l'une ou l'autre des parties contractantes ne la dénonce par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception au moins trois mois avant le terme convenu.

2 B). champ d'application

La présente convention collective de travail règle les conditions de travail et de rémunération de tous les salariés sous contrat de travail dans :

- 1. un établissement ou partie d'établissement luxembourgeois ou étranger qui relève du champ d'application de la loi du 28 août 1998 sur les établissements hospitaliers, tel que défini par l'article 1^{er} de ladite loi.*

Ne font pas partie du champ d'application de la présente convention les salariés tombant sous le champ de la « Convention collective de travail des salariés du Centre Thermal et de Santé de Mondorf-les-Bains » ainsi que les salariés du « Centre de Convalescence Emile Mayrisch de la Croix-Rouge luxembourgeoise » tombant sous le champ des « Conventions collectives de travail du secteur d'aide et de soins et du secteur social », aussi longtemps que lesdits salariés tombent sous ces champs d'application respectifs.

- 2. un établissement ou partie d'établissement luxembourgeois ou étranger membre de la « Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois, asbl » (FHL).*

Les dispositions de la présente convention collective de travail seront d'application automatique également pour les établissements qui rejoindront la Fédération des Hôpitaux luxembourgeois après signatures.

L'admission de nouveaux membres à la FHL sera donc conditionnée par leur adhésion aux accords intervenus dans le cadre des négociations entre partenaires sociaux en ce qui concerne les salariés de ces divers établissements, sauf incompatibilités éventuelles découlant directement du statut des salariés concernés (fonctionnaire de



l'Etat, employé de l'Etat, fonctionnaire communal, employé communal fonctionnarisé, salarié tombant sous le champ d'application de la CCT des ouvriers de l'Etat, respectivement d'une CCT d'une commune). Le règlement d'exécution relatif aux dispositions du présent alinéa est annexé à la présente convention collective de travail.

Les dispositions de la présente convention collective de travail sont également d'application pour le personnel de la FHL.

3. *une entité de droit luxembourgeois ou étranger, quelle que soit sa forme juridique, correspondant à un objectif de mutualisation de ressources au sein d'une structure, ayant comme objet social exclusivement une mission de prestations médicales, de prestations de soins ou de prestations de services hospitaliers pour un ou plusieurs établissements hospitaliers tombant sous le champ d'application de la loi sur les établissements hospitaliers.*

6. Protection de l'emploi

Les parties signataires constatent que l'article 36 de la CCT FHL doit être reformulé. Elles retiennent que le délai pour finaliser les travaux et documenter ces modalités est prolongé jusqu'au 31 décembre 2013. Aussi longtemps que ces travaux ne sont pas venus à leur échéance, l'article 36 de la convention collective, texte coordonné du 8 juillet 2005 reste en vigueur dans sa globalité.


Les parties signataires s'engagent ainsi à continuer les discussions autour d'une reformulation de l'article 36 dans le cadre décliné ci-après. Ces dispositions ne constituent qu'un cadre qui devra être défini avec davantage de précisions voire adapté en fonction des réflexions à mener jusqu'au 31 décembre 2013. Les travaux ne pourront être clôturés avant que l'obligation générale de la CCT FHL aura été déclarée ou refusée.

Les différents cas de figure de l'article 36 actuel seront analysés au niveau d'une plate-forme paritaire « sauvegarde de l'emploi ». Pour les cas ci-dessous, il est d'ores et déjà prévu de travailler suivant le cadre ci-après :

En cas

- de synergies entre deux ou plusieurs employeurs membres de la FHL,
- d'externalisation d'un service d'activité d'un établissement membre de la FHL qui est repris par un autre employeur membre de la FHL,
- de fermeture d'un service d'activité d'un établissement membre de la FHL due à une cessation d'activité

Une mesure de sauvegarde de l'emploi est mise en œuvre pour chaque salarié et ce à 2 niveaux :



5 / 8

a) Sauvegarde de l'emploi dans l'établissement concerné :

A ce premier niveau, l'employeur s'efforcera d'identifier toutes les possibilités internes de l'établissement afin de proposer au salarié des solutions de mutation internes sans perte de revenu. Cette procédure se fera dans le cadre du comité mixte de l'établissement, ou le cas échéant, la direction et la délégation et les modalités de mise en œuvre seront fixées suivant les accords qui seront trouvés au niveau d'une plateforme paritaire « sauvegarde de l'emploi » à constituer en 2013.

b) Sauvegarde de l'emploi dans le secteur :

A ce deuxième niveau, les établissements identifieront toutes les possibilités dans le secteur hospitalier afin de proposer au salarié des solutions de mutations intrasectorielles sans perte de revenu.

Cette procédure se fera dans le cadre d'un comité de coordination paritaire, composé de représentants des établissements et de représentants des syndicats. Des représentants de l'ADEM seront invités à ces réunions afin d'élargir la panoplie des alternatives à proposer au salarié.

Pour toute solution proposée, le salarié pourra soit l'accepter soit la refuser.

Le salarié qui accepte la solution proposée, ne peut invoquer les dispositions de son contrat de travail pour s'opposer aux conséquences pouvant résulter, le cas échéant, de la réaffectation quant à la nature et aux conditions du travail, l'aménagement des conditions de salaire étant toutefois subordonné à l'avis préalable du Comité de coordination.

Lorsque le salarié refuse la solution proposée, le contrat de travail peut être dénoncé par l'employeur ou par le salarié conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les modalités de mise en œuvre seront fixées suivant les accords qui seront trouvés au niveau d'une plateforme paritaire « sauvegarde de l'emploi » à constituer en 2013.

7. Organisation du temps de travail

Les parties signataires conviennent de modifier l'article 6 E).1. comme suit :

6 E).1. dépassement et sous-passement de la période de référence mensuelle par le plan de travail initial (cf. annexe ...)

Lors de l'élaboration du plan de travail initial et par dérogation au point E). de l'article 6, un sous-passement, 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.

Handwritten notes and signatures:
A
NB
NB
6/8

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

- ❑ les heures de dépassement mensuel respectivement de sous-passement mensuel ne sont pas cumulables ;*
- ❑ Le plafond de +/- 10 heures s'applique aux salariés temps plein ainsi qu'aux salariés temps partiel dont la tournée de travail normale est de 8 heures ou plus. Pour les salariés temps partiel dont la tournée de travail normale est inférieure à 8 heures, le plafond est ramené à la durée de la tournée normale la plus longue du salarié concerné.*
- ❑ le sous-passement respectivement le dépassement de maximum 10 heures ne peut être répété chaque mois. Il faut à chaque fois tenir compte du solde ou report sous-passement respectivement dépassement du mois précédent.*

8. Texte coordonné et traduction

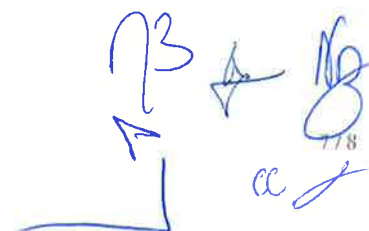
Les parties signataires s'engagent à finaliser rapidement après la signature du présent protocole d'accord un nouveau texte coordonné tant en version française qu'en version allemande. Les travaux se concentreront prioritairement sur le texte français avant d'entamer le texte allemand.

9. Réforme Fonction Publique

Les parties signataires s'engagent à analyser ensemble et dans sa globalité l'impact de la réforme dans la Fonction Publique signée en date des 15 juillet 2011 et 27 avril 2012 (avenant), telle qu'elle aura été transposée par le législateur, notamment au regard de l'article 28 de la CCT FHL. Le calendrier des réunions s'étalera sur l'année 2013 en vue d'un accord à trouver pour fin 2013.

10. Disposition générale

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



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page. There are three distinct signatures: a large stylized 'B' with an arrow pointing up, a signature that looks like 'A', and a signature that looks like 'G' with '1/8' written below it. There are also some smaller initials or marks.

Fait en 4 (quatre) exemplaires, dont un par partie signataire et un pour l'Inspection du Travail et des Mines, à Bertrange, le 21 décembre 2012.

Pour la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (FHL) :



Monique BIRKEL
Président de la délégation de négociation FHL

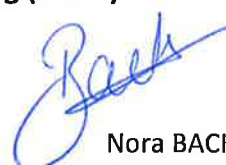


Paul JUNCK
Président

Pour la Confédération syndicale Indépendante du Luxembourg (OGBL):



Marco GOELHAUSEN
Président du Syndicat
Santé, Services sociaux et éducatifs
de l'OGBL



Nora BACK
Secrétaire Centrale
de l'OGBL

Pour la Confédération Luxembourgeoise des Syndicats Chrétiens (LCGB):



Marc HUBSCH
Président de la Fédération
Santé, Soins et Social
du LCGB



Céline CONTER
Secrétaire Syndicale
du LCGB