

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

**PROTOCOLE D'ACCORD**  
pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2024

Entre les parties soussignées :

**I. 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 de Luxembourg ;
- 3) Centre Hospitalier du Nord, d'Ettelbruck;
- 4) Centre Hospitalier Emile Mayrisch d'Esch-sur-Alzette;
- 5) Centre Hospitalier Neuro-Psychiatrique d'Ettelbruck ;
- 6) Centre National de Rééducation Fonctionnelle et de Réadaptation de Luxembourg;
- 7) Fondation Emile Mayrisch, Centre de Réhabilitation du Château de Colpach ;
- 8) Hôpital Intercommunal de Steinfort ;
- 9) Hôpitaux Robert Schuman de Luxembourg ;
- 10) Institut National de Chirurgie et de Cardiologie Interventionnelle de Luxembourg;

ladite FHL représentée par Monsieur Philippe Turk Président, et par Monsieur Sylvain VITALI, Secrétaire Général

d'une part, et

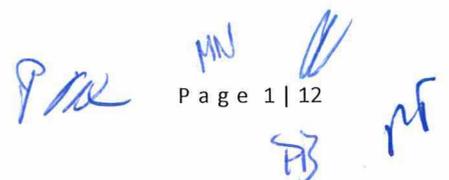
**II. LES ORGANISATIONS SYNDICALES :**

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

établie à Esch-sur-Alzette, 60 bd J.F. Kennedy, représentée par Monsieur Pitt BACH Secrétaire Central de l'OGBL et Monsieur Thomas KLEIN, Président du Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL,

B. LA CONFEDERATION LUXEMBOURGEOISE DES SYNDICATS CHRETIENS  
Lëtzebuerger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond (LCGB),

établie à Luxembourg, 11, rue du Commerce, représentée par Madame Mandy NOESEN, Secrétaire Syndicale du LCGB et Monsieur Roger ZWALLY, Vice-Président de la Fédération Santé, Soins et Socio-éducatif du LCGB,

  
Page 1 | 12

d'autre part, il a été convenu d'arrêter les dispositions ci-dessous pour le renouvellement de la convention collective de travail des salariés occupés dans les établissements hospitaliers luxembourgeois et dans les établissements membres de la FHL.

### **1. Chiffrage des mesures retenues dans la Fonction Publique :**

Les éléments de la Fonction publique suivants ont été pris en compte dans le cadre la détermination de l'enveloppe CCT-FHL au niveau de la convention collective CCT-FHL :

- L'accord entre le Gouvernement et la CGFP du 5 décembre 2016, à l'exception de l'augmentation de la valeur du point indiciaire de 1,5% déjà considéré dans le protocole d'accord CCT-FHL signé en date du 21 juin 2017.
- La loi du 9 mai 2018 portant notamment modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut des fonctionnaires de l'Etat et de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat.
- L'avenant du 15 juin 2018 à L'accord entre le Gouvernement et la CGFP du 5 décembre 2016
- La loi du 5 mars 2019 modifiant la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat.
- La loi du 15 décembre 2019 modifiant la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut des fonctionnaires de l'Etat.
- La loi du 25 juillet 2018 portant reclassement de certaines carrières de fonctionnaires et d'employés de l'Etat.

Conformément à l'article 28 de la convention collective FHL, la commission paritaire a chiffré dans sa totalité l'impact des mesures retenues auprès de la Fonction Publique. Elle a procédé à l'analyse des différentes mesures pouvant avoir un impact sur l'enveloppe financière à déterminer.

Lors de la signature d'un avenant à la convention collective de travail le 31 mars 2021, la commission paritaire FHL a proposé dans son avis « *d'affecter 0,45% de l'enveloppe CCT-FHL (soit de 3,53 %) pour la revalorisation de la carrière CA1 et le congé des salariés supérieurs ou égaux à 50 ans à partir de 2021.*

*Les 3,08 % restants de l'enveloppe non utilisée pour 2021 seront payés sous forme de prime unique lors de la prochaine CCT à conclure et ce à partir de 2022.*

*L'enveloppe CCT-FHL est en principe de 3,08 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022. »*

Il en résulte donc un impact financier rétroactif qui donne lieu au paiement de la prime unique suivante :

- Allocation d'une prime unique de 3,08% du revenu de 2021

Les modalités pratiques liées au paiement de cette prime unique feront l'objet de l'avenant de la CCT FHL déterminant la mise en application du présent protocole d'accord.

La Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois et les Organisations syndicales s'engagent à respecter l'enveloppe CCT-FHL.

## **2. CNFPC DeWidong**

Les parties s'engagent à intégrer dans le texte l'application des dispositions de la CCT FHL pour le personnel du CNFPC DeWidong.

## **3. Autres périodes de référence mensuelles (Article 5)**

Les parties se mettent d'accord que les accords relatifs aux périodes de référence mensuelles seront communiqués pour information à la commission paritaire et que seulement en cas de désaccord entre délégation du personnel et direction, la commission paritaire peut être saisie pour un contrôle de conformité ainsi qu'une médiation.

## **4. Temps de travail supplémentaire et sa compensation (Article 7) : Création d'un nouveau dispositif, le dépôt heures salariés (DHS)**

Les parties s'engagent à enlever le crédit d'heures employeur repris dans l'article 7 C) de la CCT FHL pour verser ensuite toutes les heures supplémentaires dans un seul crédit d'heures salarié. En même temps un nouveau dispositif, le dépôt heures salariés (DHS) sera introduit qui permettra de cumuler les heures supplémentaires non-récupérées et non-payées pendant l'année. Un plafond, limitant les heures épargnées dans ce dispositif à 900 heures pour un temps plein est retenu. Ce plafond est à proratiser en fonction du taux d'occupation du salarié.

Les modalités pratiques relatives au fonctionnement seront intégrées dans l'avenant à la CCT FHL.

## **5. Service de permanence (Article 8)**

Les parties s'engagent à abolir la pratique du « seuil 1 » si possible au 31 décembre 2022 mais au plus tard au 31 décembre 2023 de façon progressive, sans que cette mesure n'engendrera un impact sur l'enveloppe CCT-FHL.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le taux horaire de base de l'indemnité « permanence » sera augmenté de 0,4276€ à 0,8552€ indice 100.

Les permanences à distance seront rémunérées selon un forfait équivalent à l'indemnité du « seuil 2 ».

Un forfait de déplacement d'une heure sera mis en compte pour toute intervention pendant le service de permanence nécessitant un déplacement. Chaque demi-heure de travail effectif entamée sera prise en compte comme demi-heure pour la comptabilisation des heures effectivement travaillées.

Le forfait de déplacement ne sera pas considéré dans le calcul des 32 heures donnant droit à une journée de repos compensatoire.

## **6. Durée de repos continu par jour de travail**

L'article 9 C) de la CCT FHL prend la teneur suivante :

### **ARTICLE 9 C) DURÉE DE REPOS CONTINU PAR JOUR DE TRAVAIL**

Le plan de travail doit prévoir 14 heures de repos continu par jour de travail.

D'un commun accord entre l'employeur et le salarié, le temps de repos journalier peut être réduit pour une période prédéfinie au minimum légal de 11 heures, notamment en cas de besoin de service ou de convenance personnelle. Le salarié ne peut pas être sanctionné s'il refuse de réduire son repos journalier à 11 heures.

## **7. Repos de compensation pour travail de nuit (Article 9 E)**

Les parties signataires se mettent d'accord de diminuer de façon significative le seuil des heures de travail de nuit donnant droit à un jour de repos payé.

## **8. Congé extraordinaire (Article 11 A 4)**

L'article 11 A) 4. prend la teneur suivante :

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le salarié, obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel, a droit aux congés extraordinaires prévus à l'article L.233-16 du Code du Travail.

## **9. Congé social (Article 11 A.5)**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le point 2) de l'article 11 A)5 prend la teneur suivante :

« - événements en relation avec une personne ayant un lien familial du 1<sup>er</sup> degré avec le salarié (enfant, partenaire/conjoint, parents) et pour laquelle l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires de la part du salarié s'avèrent être indispensables (...) »

## **10. Congé sans solde (Article 11 A.6)**

Les délais et les modalités dans le cadre des différents types de congé sans solde, fixés dans l'article 11 A) 6. feront l'objet d'une harmonisation dans le but d'une simplification des différentes procédures y relatives.

## **11. Bonification d'ancienneté (Article 14)**

Les parties se mettent d'accord que les années de spécialisation, suivant la formation d'infirmier en soins généraux reconnu au Grand-Duché du Luxembourg, donneront droit à une bonification de 100% du temps de formation, pour autant que celui-ci n'excède pas le temps de la norme prévue. Cette bonification d'ancienneté sera appliquée, au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et sans effet rétroactif sur le salaire perçu, à tous les salariés concernés travaillant actuellement sous CCT FHL, ainsi qu'aux futurs collaborateurs. La date anniversaire de l'échéance des biennales n'est pas modifiée avec ce recalcul.

Une nouvelle fiche de carrière sera communiquée aux salariés concernés au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2022.

Par ailleurs, l'article 14 B) de la CCT FHL prend la teneur suivante :

Pour les nouveaux engagements, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les années de service acquises auprès d'un établissement membre de la Fédération des Hôpitaux, respectivement auprès d'un employeur tombant sous le champ d'application de la CCT SAS, respectivement auprès d'un employeur du secteur public luxembourgeois, sont comptées à 100% et sans limitations.

## **12. Indemnité d'habillement (Article 22)**

L'article 22 de la CCT FHL prend la teneur suivante\* :

### **ARTICLE 22 Indemnité d'habillement**

L'indemnité d'habillement est une allocation destinée à couvrir les dépenses supplémentaires pour vêtements professionnels occasionnés aux salariés qui sont astreints au port de vêtements spéciaux de travail, soit d'une tenue de service, soit d'un uniforme.

Cette indemnité est seulement due si les vêtements professionnels et leur entretien ne sont pas à charge par l'employeur ou si les vêtements mis à disposition ne peuvent être utilisés par le salarié en raison d'une pathologie attestée par certificat médical et sur avis du médecin du travail.

L'indemnité d'habillement est de 3,7184 euros / mois (indice 100).

Un règlement interne établi d'un commun accord entre la délégation du personnel et la direction, définit les différentes catégories professionnelles pour lesquelles des vêtements professionnels et/ou chaussures sont nécessaires et mis à disposition par l'employeur, ainsi que les modalités quant à la quantité et la qualité.

Par ailleurs, le règlement prévoit, le nombre de tenues et la fréquence de la mise à disposition ainsi que les fréquences d'entretien et détermine les dépenses supplémentaires ouvrant droit à l'indemnité.

\*Les parties sont d'accord d'intégrer dans l'avenant à la CCT FHL le fait que les salariés bénéficiant actuellement d'une indemnité d'habillement continuent à en bénéficier au-delà de la signature de la nouvelle CCT.

## **13. Avantages pour salariés (Article 23)**

L'article 23 de la CCT FHL prend la teneur suivante :

### **ARTICLE 23 AVANTAGES POUR SALARIES**

23.A.) Avantages en nature suivant les dispositions légales et réglementaires en vigueur

La valeur des avantages en nature est définie sur base des dispositions légales et réglementaires en vigueur (règlement grand-ducal du 28 décembre 1990 portant exécution de l'article 104, alinéa 3 de la loi du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu tel qu'il a été modifié):

- |    |  |      |
|----|--|------|
| a) | un petit-déjeuner  | 0,75 |
| b) | un repas principal de midi ou du soir                          | 2,80 |
| c) | un repas de midi ou du soir consistant en une simple collation | 1,25 |

Au cas où un des montants ci-dessus sera modifié par les dispositions légales ou réglementaires, cette nouvelle valeur sera appliquée automatiquement.

## 23 B. Autres avantages

Le salarié actif dont l'état de santé exige un traitement stationnaire, dûment motivé par un certificat médical, sera hospitalisé dans une chambre à un lit de l'établissement dont il fait partie, dans la mesure où l'état d'occupation des chambres le permet.

Cette hospitalisation en chambre 1ere classe ou chambre à un lit ne donne pas lieu à la facturation d'un supplément pour chambre à un lit sur le prix de la journée pour convenance personnelle. Les éventuels suppléments pour chambre à un lit sur frais médicaux ne sont pas pris en charge par l'employeur.

Il est précisé qu'il s'agit des frais de séjour liés à un traitement en milieu hospitalier au sens de l'article 17 alinéa 1er point 9 du Code de la Sécurité Sociale c'est-à-dire les frais de séjour à l'hôpital en cas d'accouchement et en cas d'hospitalisation sauf pour le cas de simple hébergement. Le bénéfice de cette gratuité d'hospitalisation ne s'étend pas aux membres de la famille du salarié.

La participation de l'assuré à l'entretien en milieu hospitalier (part patient), fixée par disposition légale ou réglementaire, reste à charge du salarié.

## **14. Harcèlement, violence et discrimination au travail (Article 25)**

L'article 25 de la CCT FHL prend la teneur suivante :

Article 25 CCT-FHL HARCELEMENT, VIOLENCE ET DISCRIMINATION AU TRAVAIL

### Principe

Au travail, la violence, la discrimination et le harcèlement sont inacceptables et aucun comportement de ce type n'est toléré.

Toute personne a droit à un environnement de travail exempt de violence, de discrimination et de harcèlement quel que soit sa forme (sexuel, moral/mobbing, discriminatoire, ... ) et il est de la responsabilité et du devoir de chacun d'agir pour que ce principe soit respecté.

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

Toute personne victime ou témoin d'un comportement tel que défini ci-dessus peut s'adresser à la Commission de traitement des situations de harcèlement, de violence et des discriminations prévue à l'article 25 ci-dessous.

### Définitions

#### Harcèlement sexuel

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 :

- le comportement est intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet;

- le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part d'un collègue, qu'il soit supérieur hiérarchique ou non, médecin ou non, patient (usager) ou 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;
- 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 harcèlement sexuel et la discrimination fondée sur le sexe sont régis par les articles L. 244-3, L.245-1 et suivants du Code du Travail.

#### Harcèlement moral /mobbing

Le harcèlement moral/mobbing se produit lorsqu'une ou plusieurs personnes relevant de l'entreprise commettent envers un autre salarié des agissements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet soit de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité, soit d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, soit d'altérer sa santé physique ou psychique,; soit de l'isoler et de refuser la communication avec lui.

#### Violence au travail

Les violences au travail regroupent un ensemble d'agissements – physiques, comportementaux ou verbaux – dirigés à l'encontre de personnes, d'objets ou d'équipements, à l'initiative d'autres personnes sous l'emprise de situations ou de contextes professionnels dégradés.

#### Discrimination

Il est compris ici toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion, les convictions, le handicap, l'âge, le genre, y compris la grossesse, le congé de maternité et le congé parental, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une origine ou une ethnie.

#### Mesures de prévention et de traitement

La direction et la délégation du personnel collaborent pour mettre en place une politique interne de prévention et de traitement des situations de violence, de harcèlement et de discrimination qui couvre notamment les mesures suivantes :

- mesures et démarches d'information, de sensibilisation et de formation
- mesures de prévention en matière de harcèlement
- procédure de traitement des actes de discrimination, violence et harcèlement
- prise en charge et assistance interne et/ou externe des personnes impliquées et proposition d'un budget
- détermination transparente des sanctions disciplinaires contre les auteurs
- protection de la victime présumée et des témoins

#### Commission de traitement des situations d'harcèlement, de violence et de discriminations

Dans chaque établissement, une commission a pour mission le traitement des situations de harcèlement, de violence et des discriminations. 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. Les membres de cette commission seront formés afin de disposer des compétences nécessaires en matière de harcèlement, violence et discrimination. 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 traite les situations rapportées en toute confidentialité et neutralité.

Elle fixe les modalités de son fonctionnement et les modalités du traitement des situations rencontrées, lesquelles font l'objet d'une validation par la Direction et la délégation du personnel.

Pour chaque saisine, la commission rédige un rapport circonstancié qui inclut une recommandation sur les actions à mettre en place à l'attention du/de la directeur/-rice général/-e pour prise de décision. La direction décide des actions à mettre en place et le cas échéant des sanctions à prononcer. Les sanctions sont celles prévues à l'article 26 de la présente CCT.

#### Révision des dispositions en matière de harcèlement et/ou de violence

Dès adoption par le législateur luxembourgeois d'une loi ou d'un règlement relatif au harcèlement moral et/ou la violence, les dispositions du présent article feront d'office l'objet d'une révision.

### **15. Télétravail**

Un article sur le télétravail sera introduit au niveau de la CCT. Cet article prend la teneur suivante :

Article XX : Télétravail

#### Définition

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail utilisant, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation de travail, les technologies de l'information et de la communication, dans laquelle le travail, qui aurait pu également être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux et principalement au domicile de façon régulière ou occasionnelle.

Le télétravail régulier désigne ceux qui travaillent chez eux au moins un jour par semaine en moyenne.

Le télétravail occasionnel désigne ceux qui travaillent moins d'un jour par semaine ou moins de 10% de leur temps de travail chez eux ou bien pour faire face à des événements imprévus.

On entend par télétravailleur toute personne qui effectue du télétravail tel que défini ci-dessus.

Le télétravail doit se faire dans le respect des dispositions légales et conventionnelles concernant la durée de travail mensuelle, hebdomadaire et journalière et les temps de repos. Le télétravail ne peut pas générer d'heures supplémentaires sans l'accord préalable de l'employeur.

#### Principe

Le télétravail repose sur un accord volontaire entre l'employeur et le salarié et se base sur une relation de confiance. Le télétravail ne constitue pas un droit acquis. Tant le salarié que l'employeur peuvent y mettre fin à tout moment.

### Personnes éligibles

Sont éligibles au télétravail tous les salariés à l'exception des salariés dont la fonction ou la nature du travail requiert une présence dans les locaux de l'employeur.

### Fréquence

En principe, le télétravail régulier est limité à un jour de travail par semaine maximum dans les limites des contraintes imposées par les accords fiscaux et la législation sur la sécurité sociale.

En aucun cas, le télétravail des travailleurs non-résidents ne pourra dépasser le nombre de jours fixés dans les accords bilatéraux entre le gouvernement du Luxembourg et les gouvernements des autres pays frontaliers en matière d'imposition et aux conditions du règlement CE N°883/2004 et son règlement d'application (CE) n°987/2009 pourtant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, ni le seuil de 25% du temps de travail, formations ou stages hors du Luxembourg y compris.

Chaque jour de travail en télétravail entamé est considéré comme jour entier pour le calcul du nombre de jours de télétravail dans le cadre de ces accords.

### Egalité de traitement

Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits prévus par la législation et la CCT FHL que les travailleurs comparables dans les locaux de l'établissement.

### Modalités

La délégation du personnel est informée au moins deux fois par an sur le nombre de télétravailleurs et l'évolution du télétravail au sein de l'établissement.

Les modalités relatives au télétravail feront l'objet d'un règlement interne à élaborer de commun accord entre la direction et la délégation du personnel.

Le règlement doit régler notamment les modalités relatives à :

- l'équipement de travail et le support technique y relatif
- les règles relatives à la sécurité informatiques et à la protection des données
- le rôle de la délégation du personnel et les informations à leur transmettre

Le télétravail régulier doit également faire l'objet d'un avenant au contrat de travail signé entre l'employeur et le salarié qui précise notamment.

- le principe de réversibilité (résiliation à tout moment) ;
- le lieu du télétravail ou les modalités pour déterminer ce lieu ;
- les heures et les jours de la semaine pendant lesquels le télétravailleur fait du télétravail et doit être joignable pour l'employeur ou les modalités pour déterminer ces périodes ;
- la mise à disposition du matériel nécessaire à l'exécution de son travail par l'établissement, son entretien et éventuellement l'installation nécessaire.

Le télétravail occasionnel doit faire l'objet d'un écrit (courriel, sms etc.) marquant l'accord des parties.

## **16. Développement des compétences**

Les parties sont d'accord de fixer le cadre de l'accompagnement du salarié au niveau de la gestion des compétences dans son développement professionnel tout au long de sa carrière. Dans ce but, les articles 29 à 31 feront l'objet de modifications dans l'avenant à la CCT FHL suivant ce protocole d'accord.

## **17. Droit à la déconnexion**

Un article sur le droit à la déconnexion sera introduit au niveau de la CCT. Cet article prend la teneur suivante :

Article XX : Droit à la déconnexion

En vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé, l'employeur prend les dispositions nécessaires pour veiller à la déconnexion du salarié. L'absence de réponse à des appels ou courriels en dehors des heures de travail ou d'éventuelles périodes d'astreinte ou de permanence ne peut entraîner ni des conséquences disciplinaires pour le salarié, ni des conséquences négatives au niveau de son organisation du temps de travail.

La délégation du personnel et la direction se mettent d'accord et se consultent régulièrement sur les modalités du respect de la déconnexion du salarié.

## **18. Préretraite progressive**

L'article 37 prend la teneur suivante :

Chaque établissement tombant sous le champ d'application de la présente s'engage à conclure, conformément à l'article L.584-2, paragraphe 3 du Code du travail, une convention spéciale avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions jusqu'au 30 avril 2022, dans le but d'introduire le principe et les modalités de la préretraite progressive dans l'établissement signataire de la convention avec ledit ministre. Sur base de cette convention spéciale, le salarié peut demander le bénéfice de l'admission à la préretraite progressive.

Chaque établissement pourra prévoir, d'un commun accord avec sa délégation du personnel, des hypothèses dans lesquelles la préretraite progressive pourra être refusée au salarié ainsi que les critères de priorités.

La conclusion de la convention spéciale visée ci-dessus est subordonnée à la présentation de l'avis de la délégation du personnel compétente.

## **19. Kinésithérapeutes avec Master ou équivalent certifié**

L'article 47 est complété de la façon suivante :

### **47 C) Règles spécifiques concernant les kinésithérapeutes avec master ou équivalent certifié**

Vu le règlement grand-ducal du 6 novembre 2018 déterminant le statut, les attributions et les règles de l'exercice de la profession de masseur-kinésithérapeute, les salariés portant un diplôme de master sanctionnant une formation d'enseignement supérieur dans le domaine massage-

kinésithérapie d'un total de 300 ECTS au minimum ou d'un titre d'enseignement supérieur de niveau équivalent au grade de master dans le domaine massage-kinésithérapie qui entrent en service à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 seront classés dans la carrière CS10.

Les salariés portant un diplôme de master sanctionnant une formation d'enseignement supérieur dans le domaine massage-kinésithérapie d'un total de 300 ECTS au minimum ou d'un titre d'enseignement supérieur de niveau équivalent au grade de master dans le domaine massage-kinésithérapie certifié par le Ministère de l'éducation supérieure national, en service au 31 décembre 2021 et toujours en service au 1<sup>er</sup> janvier 2022 seront reclassés dans la carrière CS10 selon des règles bien définies qui seront précisées dans l'avenant à la CCT-FHL. Cette mesure s'applique à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et ne comporte pas d'effet rétroactif.

Les parties encouragent les salariés, ne remplissant pas les conditions citées ci-dessus, dans les démarches en vue d'une obtention d'une validation des acquis et de l'expérience.

## **20. Préparateurs en pharmacie**

Les préparateurs en pharmacie seront reclassés en carrière CS/CA6 selon des règles bien définies qui seront précisées dans l'avenant à la CCT-FHL. Cette mesure s'applique à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et ne comporte pas d'effet rétroactif.

Une nouvelle fiche de carrière sera communiquée aux salariés concernés au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2022.

## **21. Equipement délégation**

L'annexe 8 de la CCT FHL prend la teneur suivante :

L'équipement informatique (Hardware et Software) pour les délégations du personnel est à adapter annuellement à l'équipement standard de l'établissement, et plus précisément au secrétariat de la direction. L'acquisition de nouveaux standards ne devient obligatoire qu'après l'amortissement des anciens équipements. L'amortissement peut s'étaler sur 3 à 5 ans.

L'employeur est obligé de mettre à leur disposition le matériel informatique nécessaire pour tenir et pour participer à des réunions par visioconférence.

L'article L. 416-4 du Code du travail stipule que « les réunions des délégations se tiennent à huis clos » ce qui doit être respecté par l'employeur, même si les réunions ont lieu par visioconférence.

### Installation et entretien

La direction garantit l'installation ainsi que l'entretien de l'équipement informatique sous les mêmes conditions et procédures que pour tout autre service de l'établissement.

### Sécurité et confidentialité des données

Le président de la délégation établit une liste reprenant tous les membres ayant le droit d'utiliser le parc informatique. Cette liste est à déposer à la direction afin de créer des mots de passe pour ces utilisateurs.

Les utilisateurs (voire liste) s'engagent à:

- respecter les règles et procédures de sécurité en vigueur dans l'établissement,
- ne pas installer des logiciels sans accord préalable,
- ne pas échanger et/ou rajouter du matériel informatique sans accord préalable.

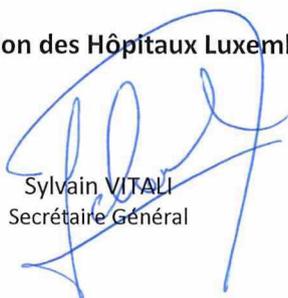
La direction de l'établissement s'engage à:

- créer un environnement protégé sur le serveur informatique,
- un accès uniquement pour les membres des délégations (voire liste),
- sauvegarder régulièrement les données informatiques.

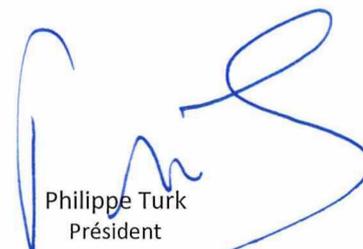
Toute modalité spécifique est à déterminer par la direction et la délégation du personnel statuant suivant les mécanismes de prise de décision tels que prévus par le Code du Travail.

Fait en 4 (quatre) exemplaires, dont un par partie signataire et un pour l'Inspection du Travail et des Mines, à Bertrange, le 24 décembre 2022.

**Pour Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (FHL) :**



Sylvain VITALI  
Secrétaire Général

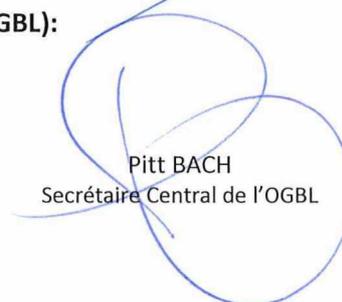


Philippe Turk  
Président

**Pour la Confédération syndicale Indépendante du Luxembourg (OGBL):**

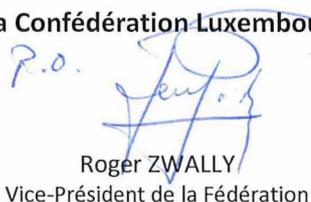


Thomas KLEIN  
Président du Syndicat  
Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL



Pitt BACH  
Secrétaire Central de l'OGBL

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



R.O.  
Roger ZWALLY  
Vice-Président de la Fédération



Mandy NOESEN  
Secrétaire Syndicale du LCGB