

Article 13.2. Grille de salaires

Niveau de revenu	A2	A3	A4	A5	H1	H2	H3	V1	V2	V3	V4
1	126	136	145	158	136	158	166	165	174	186	190
2	126	136	145	158	136	158	166	165	174	186	190
3	139	150	150	166	150	166	174	175	184	196	200
4	139	150	150	166	150	166	174	175	184	196	200
5	146	155	158	174	160	174	182	185	192	204	210
6	146	155	158	174	160	174	182	185	192	204	210
7	153	160	166	184	170	184	190	195	200	212	220
8	153	160	166	184	170	184	190	195	200	212	220
9	160	168	174	194	180	194	198	205	208	220	230
10	160	168	174	194	180	194	198	205	208	220	230
11	164	176	182	204	190	204	206	215	217	228	240
12	164	176	182	204	190	204	206	215	217	228	240
13	168	184	190	214	196	214	218	225	227	236	250
14	168	184	190	214	196	214	218	225	227	236	250
15	171	192	198	224	202	224	228	235	237	244	260
16	171	192	198	224	202	224	228	235	237	244	260
17	174	200	206	234	208	234	236	239	241	252	270
18	174	200	206	234	208	234	236	239	241	252	270
19	177	205	214	238	214	238	242	243	245	260	280
20	177	205	214	238	214	238	242	243	245	260	280
21	180	210	219	242	220	242	246	247	250	268	290
22	180	210	219	242	220	242	246	247	250	268	290
23	183	215	224	246	226	246	254	251	256	276	300
24	183	215	224	246	226	246	254	251	256	276	300
25	187	219	229	250	232	250	262	255	262	284	310
26	187	219	229	250	232	250	262	255	262	284	310
27	187	219	234	252	238	252	270	259	269	292	315
28	187	219	234	252	238	252	270	259	269	292	315
29	187	219	239	252	242	252	278	263	269	292	321
30	187	219	239	252	242	252	278	263	269	292	321
31	187	219	242	252	242	252	281	263	269	292	321
32	187	219	242	252	242	252	281	263	269	292	321
33	187	219	242	252	242	252	281	263	269	292	321
34	187	219	242	252	242	252	281	263	269	292	321
35	187	219	242	252	242	252	281	263	269	292	321
36	187	219	242	252	242	252	281	263	269	292	321
37	187	219	242	252	242	252	281	263	269	292	321
38	187	219	242	252	242	252	281	263	269	292	321
39	187	219	242	252	242	252	281	263	269	292	321
40	187	219	242	252	242	252	281	263	269	292	321
41	187	219	242	252	242	252	281	263	269	292	321
42	187	219	242	252	242	252	281	263	269	292	321

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "RAN" and "GDP".

Article 13.3. Bonification d'ancienneté de service

1. Sont bonifiées à 100% les périodes passées au service des institutions suivantes : une commune, un syndicat communal, la Couronne, l'État, un établissement public, les Chemins de fer luxembourgeois, l'armée et la police, les institutions de l'Union européenne ou une organisation internationale de droit public.
2. Les périodes précitées sont bonifiées pour la moitié lorsque le taux d'occupation est égal ou inférieur à 50 % d'une tâche complète.
3. Les périodes précitées sont bonifiées pour la totalité lorsque le taux d'occupation est supérieur à 50 % d'une tâche complète.
4. Le temps de travail rémunéré dans le secteur privé ou dans une organisation de droit privé est bonifié à raison de 50 %.
5. La bonification se compte par mois entiers, la période ne couvrant pas un mois entier étant négligée. Pour la détermination des périodes passées avant le début de carrière les dates qui tombent à une date autre que le premier jour du mois sont reportées au premier jour du mois suivant.

Article 13.4. Fixation des salaires d'entrée de carrière

1. Les bonifications d'ancienneté de service sont computables à partir du 3e échelon barémique.
2. Les salaires d'entrée de carrière sont déterminés comme suit :
 - a) **Salariés nouvellement embauchés pouvant se prévaloir d'une expérience professionnelle comptable de moins de 10 années de travail**

Les 2 premières années passées au service des communes sont considérées comme des années d'entrée de carrière.

Le salarié est classé à l'échelon de salaire 1.

Après sa première année de service, le salarié passe à l'échelon de salaire 2.

La carrière réglementaire débute à partir de la troisième année de travail, désignée par la suite par début de carrière.
 - b) **Salariés pouvant se prévaloir d'une expérience professionnelle comptable d'au moins 10 années**

Le salarié est classé à l'échelon barémique calculé conformément aux dispositions de l'article 13.3. fixant la bonification d'ancienneté de service dès la fin des 2 années d'entrée de carrière.

Cet échelon barémique est réduit de deux échelons pendant la première année d'entrée en service et d'un échelon pendant la deuxième année d'entrée en service.

Article 13.5. Etablissement de la carrière

1. L'établissement de la carrière a lieu au moment de l'engagement et lors d'un éventuel changement de carrière du salarié.
2. Les périodes d'ancienneté computables sont déterminées à partir du troisième échelon. Les 2 années précédant le début de carrière (art. 13.4. ; entrée de carrière) ne sont pas comptabilisées comme périodes de travail antérieures.
3. Conformément à l'article 13.3., la carrière est définie à partir de la date du début de carrière. Le déroulement de la carrière se poursuit le jour de l'anniversaire du début fictif de carrière calculé.

début fictif de carrière = début de carrière moins périodes d'emploi antérieures calculées

Article 13.6. Dispositions transitoires

1. Les salariés engagés après le 1er janvier 2020 se verront attribuer les nouvelles valeurs barémiques de la grille de salaire valable à partir du 1er janvier 2022. Deux années après leur entrée en service, leur fiche de carrière

cc
Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several smaller ones, some with arrows pointing to specific parts of the page.

est calculée selon les dispositions de l'article 13.3. fixant la bonification d'ancienneté de service et l'article 13.4. fixant les salaires d'entrée de carrière. L'échelon barémique déterminé sera augmenté d'un échelon barémique supplémentaire.

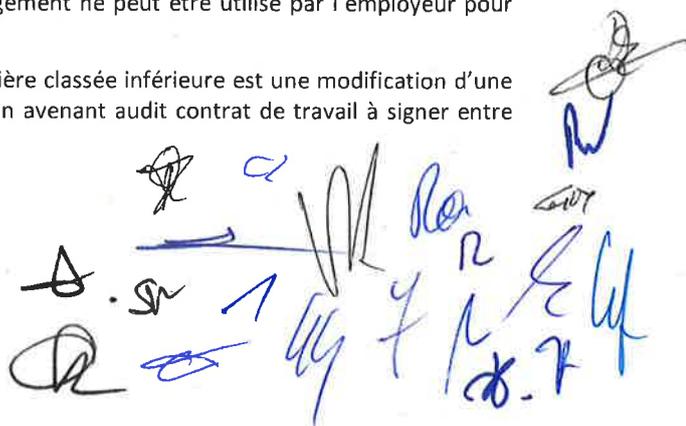
2. Pour les salariés engagés après le 1er janvier 2019 jusqu'au 1er janvier 2020 inclus, au 1er janvier 2022, leur fiche de carrière est calculée selon les dispositions de l'article 13.3. fixant la bonification d'ancienneté de service et l'article 13.4. fixant les salaires d'entrée de carrière. L'échelon barémique déterminé sera augmenté d'un échelon barémique supplémentaire.
3. Les salariés engagés entre le 1er janvier 2018 et le 1er janvier 2019 inclus, verront leur échelon barémique actuel augmenté d'un échelon barémique supplémentaire avec effet au 1er janvier 2022.
4. Les salariés ayant été engagés selon les anciennes dispositions relatives à une expérience professionnelle computable d'au moins 10 années conservent ces dispositions. Deux années après leur entrée en service, leur fiche de traitement est conservée et augmentée d'un échelon barémique supplémentaire.
5. Il est retenu que la date de promotion est maintenue pour les salariés concernés par les dispositions transitoires.

Article 13.7. Changement de carrière

1. Le changement de carrière d'un salarié résulte de la décision du collège des bourgmestre et échevins, sur proposition argumentée du chef de service responsable, après concertation avec la délégation du personnel.
2. En cas de changement de carrière, le salarié est classé, dans sa nouvelle carrière, à la valeur de l'échelon barémique immédiatement supérieure à celle de son ancienne carrière, augmentée de la valeur de l'échelon barémique suivante.
3. Dans le cas où le salarié effectue un changement de carrière et dispose d'un supplément de salaire, le salarié est classé, dans sa nouvelle carrière, à l'échelon dont la valeur est immédiatement supérieure à la somme de la valeur de l'ancien échelon barémique et du supplément, augmentée de la valeur de l'échelon barémique suivant. Cette disposition annule le bénéfice du supplément de salaire.
4. Lorsque la somme de l'ancienne valeur de l'échelon barémique et du supplément, est supérieure à la fin de carrière de la nouvelle carrière, le supplément sera réduit de sorte à ne pas dépasser la somme précitée.
5. Si le salarié, avant son changement de carrière, se trouve dans la première année d'une valeur de l'échelon barémique, il est également classé, après son changement de carrière, dans la première année de la valeur de l'échelon barémique. Si le salarié, avant son changement de carrière, se trouve dans la deuxième année d'une valeur de l'échelon barémique, il est également classé, après son changement de carrière, dans la deuxième année de la valeur de l'échelon barémique.
6. Si le changement de carrière a lieu pendant les années précédant le début de carrière, le salarié justifiant de moins de 10 années d'ancienneté computables est classé au même échelon de la nouvelle carrière.

Article 13.8. Changement de carrière dans une carrière classée inférieure

1. Si, après un changement de carrière, un salarié désire volontairement retourner dans sa carrière initiale, sa fiche de carrière initiale est reconstituée tout en prenant compte des avancements et promotions fictives dans la fiche de carrière initiale et le salarié est classé à l'échelon auquel il se trouvait dans sa carrière initiale au moment du retour dans l'ancienne carrière. Si un supplément était dû dans l'ancienne carrière, celui-ci est à nouveau dû après changement de carrière.
2. Si un salarié désire volontairement changer dans une carrière inférieure à sa carrière actuelle autre que sa carrière initiale, il sera reclassé dans sa carrière selon les modalités du paragraphe précédent. A partir de ce point, une promotion dans la nouvelle carrière selon les modalités de l'article 13.7. est calculée.
3. Le changement de carrière dans une carrière classée inférieure ne peut avoir lieu que si l'agent concerné sollicite une modification de ses fonctions. En aucun cas, ledit changement ne peut être utilisé par l'employeur pour infliger une sanction disciplinaire.
4. Etant donné que ledit changement de carrière dans une carrière classée inférieure est une modification d'une clause essentielle du contrat de travail, il y a lieu d'établir un avenant audit contrat de travail à signer entre parties.

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, located at the bottom right of the page. The signatures are somewhat stylized and overlapping, with some appearing to be initials or short names. There are approximately 10-12 distinct marks, some of which are larger and more prominent than others.

Article 13.9. Dispositions particulières

a) Apprentis

1. Les apprentis perçoivent l'indemnité légalement prévue pour leur profession.

b) Organigramme

1. Les communes peuvent établir un organigramme. Il indique le nombre de postes salariés, contient une description des postes, fixe les conditions de leur occupation et les classe dans différentes carrières.
2. La mise en place de l'organigramme est réalisée par le collège des bourgmestre et échevins après concertation avec le chef de service responsable et la délégation du personnel. Le nombre et le type de postes sont fixés par le conseil communal et sont soumises à l'approbation du ministre de l'Intérieur.

c) Changement de commune

1. Le salarié qui change d'administration vers une commune dans laquelle la présente convention collective est applicable, ou qui se réoriente d'un syndicat communal d'une de ces communes, vers une commune dans laquelle la présente convention collective est applicable, pour y exercer une activité similaire ou proche de celle qu'il exerçait avant, peut continuer à percevoir le salaire qu'il touchait avant le changement, lorsque le calcul du nouveau salaire engendre une perte monétaire par rapport à son salaire précédent.
2. Le temps passé par le salarié au service de son ancienne commune dans la même carrière lui est bonifié comme période d'ancienneté pour les avancements en échelons.
3. Calcul du salaire pour une occupation à temps partiel
4. Pour les salariés occupés à temps partiel, le salaire barémique est calculé en fonction du taux d'occupation par rapport à une tâche complète.

d) Dispositions transitoires suite à l'adaptation des carrières H3 et V2

1. Pour les salariés se situant à un échelon qui précède les échelons corrigés, l'adaptation s'appliquera au moment où il accède aux échelons corrigés.
2. Pour les salariés se situant à un échelon qui suit les échelons corrigés, l'adaptation n'aura pas d'impact sur la carrière.
3. Pour les salariés se situant à un échelon corrigé par l'adaptation, l'adaptation de la nouvelle valeur de l'échelon s'applique à partir du 1er janvier 2022.

Article 13.10. Dispositions transitoires pour les salariés embauchés avant le 1er janvier 2018

1. En cas de modification du degré d'occupation, le supplément personnel est à calculer au prorata de la tâche.
2. Le versement du supplément personnel mensuel est effectué jusqu'au départ du service du salarié sauf dans le cas d'une promotion telle que fixée dans l'article 10.7.3.



CHAPITRE 14. CARRIÈRES

Article 14.1. Carrière A2 • Agent de nettoyage

1. Sont considérés comme agents de nettoyage les salariés communaux qui réalisent des travaux de nettoyage dans les bâtiments publics ou sur le territoire communal.
2. Au cas où un agent de nettoyage doit remplacer temporairement un salarié exerçant une fonction plus élevée, il a droit à un supplément mensuel de 8 points pendant le temps effectif du remplacement.
3. Un supplément mensuel de 8 points est accordé au salarié exerçant la fonction de chef de file.

Article 14.2. Carrière A3 • Agent polyvalent

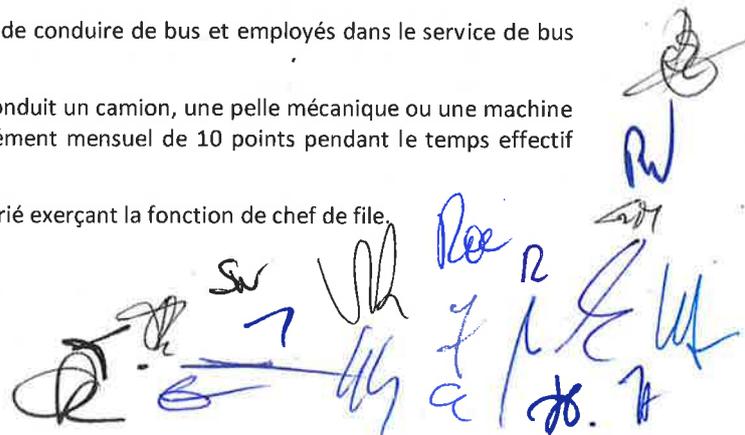
1. Sont considérés comme agents polyvalents les salariés qui peuvent être affectés à de nombreuses tâches différentes, sans toutefois réaliser uniquement des activités artisanales.
2. Au cas où un agent polyvalent effectue exceptionnellement des tâches artisanales, un supplément mensuel de 8 points lui est accordé pendant le temps effectif du remplacement.
3. Un supplément mensuel de 8 points est accordé au salarié exerçant la fonction de chef de file.

Article 14.3. Carrière A4 • Concierge

1. Sont considérés comme concierges les salariés chargés de la surveillance d'un ou de plusieurs bâtiments et qui, le cas échéant, gèrent et collaborent à la surveillance du personnel de nettoyage. Des tâches supplémentaires sont fixées dans les descriptifs de postes. Pour les concierges, les dispositions de la convention collective des salariés des Communes du Sud s'appliquent, à l'exception des dérogations suivantes.
2. Afin de permettre aux concierges de bénéficier également de la semaine de travail de 40 heures, un jour de repos leur est accordé une fois par semaine, et ce selon un plan d'organisation du travail à définir avec le chef de service responsable (ou le collège des bourgmestre et échevins). Ils sont remplacés, ce jour-là, par un autre salarié.
3. En règle générale, le concierge d'une école doit prendre son congé pendant les vacances scolaires.
4. Une prime d'astreinte fixe peut être accordée pour la surveillance du ou des bâtiments, sous réserve qu'elle réponde aux dispositions des articles 17.2. et 17.3.
5. Lorsque le concierge est tenu de prester un service de permanence en dehors de ses horaires de travail, les dispositions de l'article 17.1. lui sont également applicables.
6. Lorsqu'il réalise toutefois des heures supplémentaires, elles doivent être rémunérées conformément à l'article 15.2. Le même principe s'applique à d'éventuels suppléments pour travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés.
7. Si un brevet de maîtrise ou un DAP/CATP est exigé lors de la publication d'un poste de concierge, la rémunération du concierge est fixée suivant les dispositions de la carrière d'artisan (carrière H3).
8. Au cas où un salarié des carrières A2, A3 doit remplacer temporairement un concierge, il a droit à un supplément mensuel de 8 points de salaire pendant le temps effectif du remplacement.
9. Un supplément mensuel de 8 points est accordé au salarié exerçant la fonction de chef de file.

Article 14.4. Carrière A5 • Chauffeur professionnel et chauffeur remplaçant

1. Sont considérés comme chauffeurs professionnels, les salariés travaillant principalement comme chauffeurs de camion ou chauffeurs de bus.
2. Les chauffeurs professionnels en possession du permis de conduire de bus et employés dans le service de bus reçoivent un supplément mensuel de 10 points.
3. Un salarié ne se situant pas dans la carrière A5 et qui conduit un camion, une pelle mécanique ou une machine de travail de plus de 3,5 tonnes, bénéficie d'un supplément mensuel de 10 points pendant le temps effectif presté.
4. Un supplément mensuel de 8 points est accordé au salarié exerçant la fonction de chef de file.



Article 14.10. Carrière V3 • Chef d'équipe artisan

1. Sont considérés comme chefs d'équipe artisans de la carrière V3 les salariés issus de la carrière H3.
2. Le nombre de chefs d'équipe est fixé dans chaque commune par le collège des bourgmestre et échevins, sur proposition du chef de service et après concertation avec la délégation du personnel.
3. En cas de remplacement temporaire d'un chef d'équipe V3, le remplaçant obtient un supplément mensuel de 10 points pendant le temps effectif du remplacement.

Article 14.11. Carrière V4 • Chef d'atelier / contremaître / préposé

1. Les chefs d'atelier / contremaîtres / préposés sont les supérieurs hiérarchiques directs du chef d'équipe.
2. Le nombre de chefs d'atelier / contremaîtres / préposés est fixé dans chaque commune par le collège des bourgmestre et échevins, sur proposition du chef de service et après concertation avec la délégation du personnel. Les chefs d'atelier / contremaîtres / préposés exerçant une fonction dirigeante de la carrière V4 sont nommés par le collège des bourgmestre et échevins.
3. En cas de remplacement temporaire d'un chef d'atelier / contremaître / préposé exerçant une fonction dirigeante de la carrière V4, le remplaçant obtient un supplément mensuel de 10 points pendant le temps effectif du remplacement.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'su', 'Ra', 'W', 'E', 'M', 'K', 'L', 'P', 'D', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z'.

CHAPITRE 15. SUPPLÉMENTS DE SALAIRES

Article 15.1. Suppléments de salaire

Travail de nuit		
Temps de travail	Supplément de salaire	
Travail de nuit-suivant plan de travail	+ 25 %	Supplément pour travail de nuit

Travail dominical		
Temps de travail	Supplément de salaire	
de 6h00 à 22h00	+ 100 %	supplément pour travail dominical
de 22h00 à 6h00	+ 100 %	supplément pour travail dominical
	+ 25 %	supplément pour travail de nuit

Travail lors d'un jour férié légal et d'usage tombant un dimanche		
Temps de travail	Supplément de salaire	
de 6h00 à 22h00	1 heure libre par	heure travaillée
	+ 100 %	supplément pour travail dominical
	+ 100 %	supplément pour jour férié
de 22h00 à 6h00	1 heure libre par	heure travaillée
	+ 100 %	supplément pour travail dominical
	+ 100 %	supplément pour jour férié
	+ 25 %	supplément pour travail de nuit

Travail lors d'un jour férié légal et d'usage tombant un jour de semaine		
Temps de travail	Supplément de salaire	
de 6h00 à 22h00	1 heure libre par	heure travaillée
	+ 100 %	supplément pour jour férié
de 22h00 à 6h00	1 heure libre par	heure travaillée
	+ 100 %	supplément pour jour férié
	+ 25 %	supplément pour travail de nuit

[Handwritten signatures and notes in blue ink, including names like 'R', 'S', 'P', 'M', 'G', 'H', 'L', 'N', 'O', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z' and various scribbles.]

Article 15.2. Réglementation concernant les heures supplémentaires

Heures supplémentaires normales			
Heures supplémentaires		Suppléments	
de 6h00 à 22h00	Salaire horaire de base	+ 50 %	supplément pour heures supplémentaires
de 22h00 à 6h00	Salaire horaire de base	+ 100 %	Supplément pour heures supplémentaires et travail de nuit

Heures supplémentaires réalisées un dimanche			
Heures supplémentaires		Suppléments	
de 6h00 à 22h00	Salaire horaire de base	+ 100 %	supplément pour travail dominical
		+ 50 %	supplément pour heures supplémentaires
de 22h00 à 6h00	Salaire horaire de base	+ 100 %	supplément pour travail dominical
		+ 100 %	supplément pour heures supplémentaires et travail de nuit

Heures supplémentaires réalisées un jour férié légal et d'usage tombant un jour de semaine			
Heures supplémentaires		Suppléments	
de 6h00 à 22h00	Salaire horaire de base	+ 100 %	supplément pour jour férié
		+ 50 %	supplément pour heures supplémentaires
de 22h00 à 6h00	Salaire horaire de base	+ 100 %	supplément pour jour férié
		+ 100 %	supplément pour heures supplémentaires et travail de nuit

Heures supplémentaires réalisées un jour férié légal et d'usage tombant un dimanche			
Heures supplémentaires		Suppléments	
de 6h00 à 22h00	Salaire horaire de base	+ 100 %	supplément pour jour férié
		+ 100 %	supplément pour travail dominical
		+ 50 %	supplément pour heures supplémentaires
de 22h00 à 6h00	Salaire horaire de base	+ 100 %	supplément pour jour férié
		+ 100 %	supplément pour travail dominical
		+ 100 %	supplément pour heures supplémentaires et travail de nuit

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'su', 'R', 'K', 'L', 'F', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z']

1. Les suppléments de salaires prévus à l'article 15.1., ainsi que les suppléments pour travail de nuit prévus au plan de travail sont rémunérés.
2. A la réalisation d'heures supplémentaires, le salaire horaire de base peut être soit payé, soit compensé par un temps de repos correspondant. (1 heure payée au salaire de base = 1 heure de temps de repos)
3. Les différents suppléments pour heures supplémentaires prévus à l'article 15.2. doivent, de manière générale, être payés. Cependant, ces suppléments peuvent également être compensés par un temps de repos d'une valeur équivalente. (1 heure avec supplément pour jour férié à 100 % = 1 heure de temps de repos ; 1 heure avec supplément pour heures supplémentaires à 50 % = 0,5 heure de temps de repos).
4. Il incombe aux différentes communes de déterminer, en accord avec la délégation du personnel ou, à défaut, avec les salariés concernés, si les différentes heures et suppléments sont payés ou compensés par du temps de repos.

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and appear to be from multiple individuals, possibly representing the delegation of personnel or the concerned employees mentioned in the text.

CHAPITRE 16. ALLOCATIONS, PRIMES ET INDEMNITES SOCIALES

Article 16.1. Prime spéciale de 15 points indiciaires

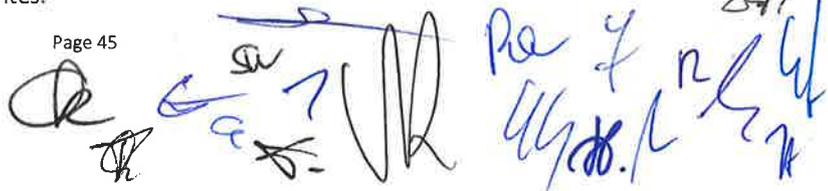
1. A partir du 1er janvier 2021, une prime spéciale mensuelle correspondant à 15 points est accordée aux salariés selon leur temps de travail contractuel.
2. Cette prime spéciale, soumise aux cotisations sociales, n'est prise en compte ni pour le calcul de l'allocation de fin d'année et du supplément de pension, ni pour déterminer le taux horaire pour le calcul des heures supplémentaires. La valeur du point indiciaire élevée est applicable.
3. En cas de modification des dispositions en matière d'allocation repas des fonctionnaires d'État et communaux, il convient de mener de nouvelles négociations sur ladite prime spéciale.

Article 16.2. Allocation de famille (nouvelle législation)

1. En dehors de sa rémunération de base, le salarié a droit à une allocation de famille à raison de 29 points indiciaires. Pour les salariés qui sont occupés à temps partiel, l'allocation de famille est fixée en fonction de leur taux d'occupation. Les salariés bénéficiant d'un congé sans solde ou d'un congé parental à plein temps, ne bénéficient pas du droit à l'allocation de famille pendant toute la durée de ce congé.
2. A droit à l'allocation de famille le salarié, père ou mère d'un ou de plusieurs enfants pour lesquels sont versées des allocations familiales de la part de la CAE (Caisse pour l'Avenir des Enfants) ou des prestations identiques ou similaires par un établissement d'un État membre de l'Union européenne.
3. Il en est de même pour l'enfant jusqu'à l'âge de 27 ans qui bénéficie de la protection liée à l'affiliation à l'assurance-maladie du demandeur conformément à l'article 7 du Code de la Sécurité Sociale, qui habite avec le demandeur dans le logement et qui y est déclaré.
4. Lorsque le droit à l'allocation de famille prend naissance après la date d'entrée en, le salarié en bénéficie à compter du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le droit a pris naissance.
5. Les dispositions en vigueur pour les fonctionnaires communaux sont par ailleurs applicables.

Article 16.3. Allocation de famille (ancienne législation)

1. Le salarié communal marié a droit à l'allocation de famille dès lors qu'il ne vit pas séparé de corps judiciairement avec son partenaire.
2. Les salariés liés par un partenariat en application de la loi du 9 juillet 2004 ont également droit à l'allocation de famille. La dissolution de ce partenariat doit être signalée immédiatement à l'employeur. En cas d'omission, l'allocation de famille indûment perçue doit être remboursée.
3. Les salariés veufs, séparés de corps judiciairement, divorcés célibataires ou ceux dont le partenariat au sens de l'article 2 de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats a cessé, peuvent prétendre à l'allocation de famille dans les conditions suivantes :
 - a) s'ils ont ou ont eu à leur charge un ou plusieurs enfants. Sont considérés comme enfants à charge au sens des présentes dispositions les enfants légitimes, les enfants naturels, les enfants naturels reconnus ou les enfants adoptifs du salarié pour lesquels ils perçoivent ou ont perçu des allocations familiales.
 - b) s'ils contribuent de façon appréciable à l'entretien d'un parent ou allié jusqu'au quatrième degré inclusivement vivant avec lui en communauté domestique, sauf si l'allocation revient à l'autre conjoint en exécution des dispositions précédentes.
 - c) s'ils sont tenus de payer une pension alimentaire sur décision judiciaire, sauf si l'allocation revient à l'autre conjoint en exécution des dispositions précédentes.
4. Lorsque les deux conjoints ou partenaires au sens de l'article 2 de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats sont salariés, fonctionnaires ou employés publics, une seule allocation de famille est due, dont le montant est calculé sur la base du revenu le plus élevé.
5. Lorsque l'un des conjoints exerce une activité rémunérée dans le secteur privé et perçoit une allocation identique ou similaire à l'allocation familiale, cette allocation est portée en déduction de l'allocation de famille revenant au salarié en vertu des dispositions précédentes.



6. L'allocation de famille est de 8,1 % du salaire de base, sans qu'elle puisse toutefois être inférieure à 25 points ou supérieure à 29 points.
7. En tenant compte du fait que le montant de l'allocation de famille ne peut excéder 29 points, celle-ci est prise en compte dans le calcul de la rémunération des heures supplémentaires.
8. Les dispositions en vigueur pour les fonctionnaires communaux sont par ailleurs applicables.

Article 16.4. Allocation de famille – dispositions transitoires

1. Les dispositions transitoires suivantes concernant l'allocation de famille sont en vigueur depuis le 1er septembre 2017.
2. Le salarié qui percevait ou avait droit à l'allocation de famille avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions telles qu'énoncées à l'article 16.2., peut en bénéficier jusqu'à la cessation de ses fonctions. Les dispositions de l'article 16.3. s'appliquent pour ces salariés.
3. Tout salarié en activité de service avant le 1er septembre 2017, qui ne percevait pas ou ne perçoit plus l'allocation de famille tel que défini dans l'article 16.3., est soumis aux dispositions de l'article 16.2.
4. Le salarié qui bénéficie de l'allocation de famille suivant les dispositions de l'article 16.3. de la présente convention, peut opter une seule fois et de manière irrévocable pour les nouvelles dispositions telles qu'énoncées à l'article 16.2. (détails repris dans l'annexe)

Article 16.5. Allocation compensatoire

1. Afin de compenser la part salariale plus élevée des cotisations sociales par rapport à celles des fonctionnaires communaux, le salarié perçoit une allocation compensatoire.
2. La compensation devant être nette, les cotisations sociales dues sur l'indemnité sont prises en charge par la commune, et ce par le biais d'une hausse de la différence entre les cotisations sociales applicables aux fonctionnaires communaux et celles applicables au salariés.
3. Le pourcentage ainsi obtenu est appliqué au salaire conventionnel et donne le montant brut de l'allocation compensatoire.
4. Par conséquent, l'allocation est calculée en fonction du niveau des taux des cotisations aux:
 - fonctionnaires communaux : 10,80 % (CNS : 2,80 % + cotisation caisse de prévoyance : 8 %)
 - salariés communaux : 11,05 % (CNS : 3,05 % + CNAP : 8 %)
 Différence : 0,25%
 Hausse: 0,25 x 11,05% = 0,028

Pourcentage de l'indemnité compensatoire : 0,25 + 0,028 = 0,278%

5. Le salaire tarifaire est composé des salaires barémiques et des allocations, compléments et primes suivants :
 - supplément personnel tel qu'énuméré défini à l'article 13.10.,
 - allocation de famille,
 - prime de 10 ou 15 points pour les artisans titulaires du brevet de maîtrise,
 - prime d'astreinte, accordée de manière régulière chaque mois,
 - prime spéciale de 15 points.
6. Le pourcentage fixé varie selon l'évolution des pourcentages utilisés pour la comparaison.
7. L'allocation compensatoire n'est pas prise en considération dans la base de calcul du taux horaire pour heures supplémentaires et dans le calcul des absences non autorisées.

Article 16.6. Pécule de vacances

a) Règles de calcul

1. Un pécule de vacances est accordé chaque année à tous les salariés.
2. Le montant normal du pécule de vacances payé au salarié est fixé à 42 points par année. Il est dû à raison de 3,5 points par mois d'occupation sur l'année en cours. Une période entamée d'au moins 12 jours ouvrables par mois calendaire est comptabilisée comme mois plein.
3. Ce montant est réduit de 0,144 points par jour d'absence non autorisée au cours de l'année écoulée, et il n'est pas dû lorsque les absences au cours de cette même année excèdent 10 % du temps pendant lequel le salarié aurait dû travailler.
4. Elle est en outre réduite du même montant par jour pour chaque jour d'absence autorisée (sans solde) pendant l'année en cours, à l'exception des six premiers jours d'absence qui ne donnent pas lieu à une déduction.
5. Les jeunes salariés, qui ne perçoivent pas 100 % du salaire d'un salarié à plein temps, reçoivent un pécule de vacances également réduit. Cette mesure est appliquée au « prorata temporis ».
6. Les apprentis qui, selon leur bulletin scolaire de Pâques, accusent au plus une note insuffisante et en même temps, une note patronale du tuteur considérée comme suffisante, obtiennent un pécule de vacances calculé conformément aux dispositions du paragraphe précédent.
7. Le pécule de vacances est calculé en fonction du taux d'occupation par rapport à une tâche complète. Le nombre de points ne peut cependant pas être inférieur à 21 points par année.

b) Détermination du montant brut

Pour déterminer le montant brut du pécule de vacances, les points indiqués dans le précédent article sont multipliés par les coefficients applicables au calcul des salaires mensuels le jour du versement.

c) Détermination du montant net

Le calcul du montant net du pécule de vacances est effectué conformément à la législation de l'impôt sur le revenu en matière d'imposition des rémunérations non-périodiques ;

- avec la fiche de salaire du mois d'avril pour les salariés entrés en service avant le 1er mai,
- avec la fiche de salaire du mois de décembre pour les salariés entrés en service entre le 1er mai et le 30 septembre et qui peuvent faire valoir leur droit au congé annuel de récréation de l'année en cours,
- avec la fiche de salaire du mois d'avril de l'année suivante pour les salariés entrés en service entre le 1er octobre et le 17 décembre de l'année écoulée et qui peuvent faire valoir leur droit au congé annuel de récréation de l'année en cours,
- au terme du contrat de travail, avec leur dernier salaire, pour les salariés qui quittent leur poste entre le 1er janvier et le 30 avril et qui peuvent faire valoir leur droit au congé annuel de récréation de l'année en cours.

Article 16.7. Allocation de fin d'année

1. Une allocation de fin d'année est accordée aux salariés actifs. Elle est versée chaque année avec le salaire du mois de novembre.
2. L'allocation de fin d'année correspond à 100 % du salaire de base du mois de novembre.
3. Dans ce cas, on entend par salaire de base :
 - le salaire barémique suivant la grille de salaire ;
 - l'éventuel supplément personnel conformément à l'article 13.10.;
 - l'allocation de famille.
4. Le salarié qui entre en service en cours d'année se verra accorder une allocation de fin d'année proportionnelle à sa durée d'occupation, et ceci à raison de 1/12ème par mois entier.
5. Le salarié qui résilie son contrat pour d'autres raisons que celles fixées à l'article 3.3. – Résiliation pour motif grave, se verra également accorder une allocation de fin d'année proportionnelle à la durée de service presté, et ceci à raison de 1/12ème par mois de travail entier.

6. Le salarié occupant une tâche à temps partiel se verra accorder une allocation de fin d'année en fonction de son taux d'occupation.
7. La durée pendant laquelle le salarié perçoit une préretraite solidarité n'est pas considérée comme période de travail au sens du présent paragraphe.

Article 16.8. Masse d'habillement

1. L'administration communale accorde à ses salariés, ainsi qu'à ses apprentis, une masse d'habillement d'une valeur de 50 euros par année, à l'indice 100.
2. Conformément à ce qui est convenu avec la délégation du personnel, cette indemnité peut prendre la forme d'une somme d'argent ou de vêtements de travail.
3. Les salariés s'engagent ainsi à porter des vêtements de travail adaptés.
4. La masse d'habillement est versée chaque année avec le salaire du mois de juin. L'indice du coût de la vie en vigueur à cette date de référence est utilisé pour son calcul.
5. Les salariés embauchés après la date de versement de la masse d'habillement recevront cette indemnité au « pro rata temporis » à leur entrée dans le service.

Article 16.9. Subvention d'intérêts

1. Une subvention d'intérêt peut être accordée par la commune aux salariés comptant au moins une année de service au 1^{er} janvier de l'année pour laquelle la subvention est demandée et ceci pour l'achat d'un logement (maison individuelle ou appartement).
2. Les dispositions en matière d'octroi et de calcul sont identiques à celles applicables aux fonctionnaires communaux.
3. Celles-ci sont reprises à l'annexe de la présente convention collective.

Article 16.10. Remboursement des frais de déplacement

1. En matière d'autorisation et remboursement des frais de route, de voyage et de séjour, sont applicable les modalités et dispositions du règlement grand-ducal du 14 juin 2015 sur les frais de route et de séjour ainsi que sur les indemnités de déménagement des fonctionnaires et employés de l'État ainsi que ses règlements d'exécution.
2. Toute modification du prédit règlement est applicable de plein droit.

Article 16.11. Tuteur

1. En application de la loi du 19.12.2008 concernant la réforme de la formation professionnelle, les administrations et entreprises qui forment des apprentis sont tenues de les faire accompagner et de les encadrer par un tuteur pendant toute la durée de leur formation.
2. Les salariés jouant le rôle de tuteurs doivent suivre une formation prévue.
3. Un supplément personnel de 10 points par mois est accordé au salarié qui assume la fonction de tuteur, pendant toute la durée de son tutorat.
4. En cas d'éventuelle entrée en vigueur d'une législation concernant le supplément personnel tel qu'énoncé au paragraphe précédent, les nouvelles dispositions légales remplacent ce dernier.



Article 16.12. Allocation de naissance

1. Outre l'allocation de naissance fixée par la loi, les salariés soumis aux dispositions de la présente convention collective ont droit à une allocation de naissance de 100€ pour la naissance ou l'adoption d'un enfant.
2. Ce montant n'est pas soumis à révision par rapport à l'indice du coût de la vie. Le versement de l'allocation n'est dû que sur production d'un certificat de naissance ou d'un certificat d'adoption.

Article 16.13. Trimestre de faveur des survivants

1. Si le salarié décède pendant la durée du contrat de travail, le versement du salaire cesse à la fin du mois au cours duquel le salarié est décédé. Par la suite, les survivants ont droit à un trimestre de faveur.
2. Ce trimestre de faveur est dû pour trois mois et équivaut au salaire de base mensuel du salarié.
3. Le congé non pris par le salarié décédé est également payé aux survivants.
4. Par survivants, il y a lieu d'entendre : la veuve, le veuf et les enfants qui sont encore à charge du parent décédé.
5. Le paiement du trimestre de faveur au profit de la veuve ou du veuf n'est toutefois réalisé que lorsque la preuve a été apportée qu'il ou elle vivait en communauté domestique avec le salarié décédé.
6. Dans le cas contraire et en l'absence d'enfants encore à charge du salarié décédé, le trimestre de faveur est versé aux parents ou à toute autre personne du ménage du salarié décédé et qui prend en charges les frais d'obsèques.

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and appear to be from multiple individuals. Some initials are clearly legible, such as 'CL', 'SV', 'VR', 'da', 'GM', 'n', 'db', and 'A'. There are also several scribbled-out marks and lines.

CHAPITRE 17. ASTREINTES, PERMANENCE ET TRAVAUX PÉNIBLES

Article 17.1. Service de permanence

1. Le service de permanence est indemnisé comme suit :

Les jours ouvrés	À partir de la fermeture de l'entreprise jusqu'à son ouverture le jour suivant, ainsi qu'en cas de fermeture sur la pause de midi.	1 point par jour
Les samedis	De 6 heures du matin jusqu'à la même heure le lendemain.	2 points par jour
Les dimanches, jours fériés légaux et d'usage	De 6 heures du matin jusqu'à l'heure d'ouverture de l'entreprise le lendemain.	3 points par jour
Les jours fériés légaux tombant un dimanche	De 6 heures du matin jusqu'à l'heure d'ouverture de l'entreprise le lendemain.	4 points par jour

2. La valeur du point correspond à celle utilisée pour le calcul des salaires. Elle est ajustée régulièrement en fonction de l'indice du coût de la vie. En cas d'intervention pendant le service de permanence, les heures travaillées sont rémunérées conformément aux dispositions de la convention collective.
3. Les salariés de 55 ans et plus peuvent être dispensés du service de permanence, sur demande auprès du collège des bourgmestre et échevins. Le collège des bourgmestre et échevins ne peut donner suite à cette demande que si les besoins du service le permettent.
4. Le service de permanence est effectué suivant les dispositions appliquées dans chacune des communes.

Article 17.2. Prime d'astreinte variable

Une prime d'astreinte variable est versée dans les cas suivants :

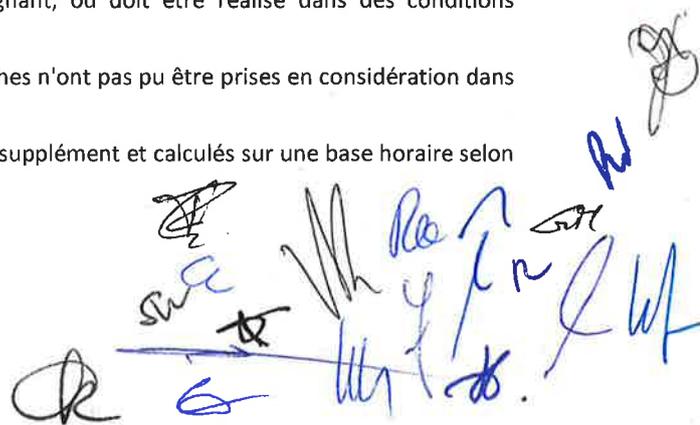
- a) 0,6 points indiciaires par heure aux salariés travaillant de manière permanente en équipes, et ce la nuit entre 22h et 6h, ainsi que le samedi, le dimanche et les jours fériés entre 6h et 22h.
- b) 0,48 points indiciaires par heure aux salariés travaillant périodiquement la nuit entre 22h et 6h, ainsi que le samedi, le dimanche et les jours fériés entre 6h et 22h, jusqu'à un maximum de 22 points.

Article 17.3. Prime d'astreinte fixe

1. Une prime d'astreinte fixe peut être versée :
 - a) pour indemniser les salariés travaillant régulièrement pendant des horaires généralement libres (la nuit entre 22h et 6h, le samedi entre 6h et 22h, le dimanche entre 6h et 22h, ainsi que les jours fériés entre 6h et 22h) ;
 - b) aux concierges ou salariés responsables de la surveillance d'un ou de plusieurs bâtiments ;
 - c) en cas de remplacement d'un salarié qui perçoit une prime d'astreinte fixe, celle-ci est due dans les mêmes proportions pendant le temps de travail effectif presté.
2. Les postes de travail qui comportent une prime d'astreinte fixe sont définis par le collège des bourgmestre et échevins, après concertation avec la délégation du personnel.

Article 17.4. Primes d'insalubrité, de risque et pour travaux pénibles

1. Un supplément est accordé pour les travaux exceptionnels en fonction de leur degré de pénibilité, lorsque le travail est particulièrement dangereux, insalubre ou répugnant, ou doit être réalisé dans des conditions particulièrement difficiles.
2. Cela n'est valable que dans le cas où les particularités des tâches n'ont pas pu être prises en considération dans la détermination du salaire.
3. Les suppléments sont accordés pour des activités soumises à supplément et calculés sur une base horaire selon le temps de travail au cours duquel elles ont lieu :



- a) tout temps de travail jusqu'à 30 minutes doit donner lieu à un supplément équivalent à 1/2 heure de temps de travail ;
- b) tout temps de travail au-delà de 30 minutes doit donner lieu au paiement de la totalité du supplément.
4. Si les conditions sont réunies pour plusieurs suppléments, le supplément versé est dans tous les cas le supplément le plus élevé.

Article 17.5. Travaux donnant droit à des suppléments personnels en euros par heure (indice 100)

A	Travaux de canalisation • Eaux usées et eaux pluviales	€/ heure
1	Travaux de nettoyage • Conduites principales, bouches d'égout, travaux dans des puits et ruisseaux malodorants	0,15
2	Engorgement • réparation en cas d'engorgement des évacuations sur des terrains privés, travaux sur siphons et vidange de fosses septiques.	0,37
B	Travaux de terrassement • service d'eau, canalisations, etc.	€/ heure
1	Élargissement de fossés d'au moins 1m de profondeur. La prime est accordée pour tous les travaux réalisés dans les fossés.	0,25
2	Extension de fossés d'eau.	0,15
C	Travaux de gestion des ordures	€/ heure
1	Éboueurs (en équipes)	1,36
2	Travaux à la déchetterie	0,15
3	Travaux à l'intérieur du camion poubelle	0,15
D	Travaux de voirie	€/ heure
1	Travaux de goudronnage et d'aplanissement	
a	Utilisation de la goudronneuse et déversement direct d'émulsion et de goudron, et recouvrement de ces surfaces.	0,15
b	Pose et étalement de tarmac, dans le cas où ces travaux sont réalisés pendant au moins deux heures. Les réparations moins importantes ne donnent pas lieu à un supplément.	0,15
2	Travaux avec le compresseur • Marteau piqueur	0,15
E	Travaux en hauteur	€/ heure
	Travaux à plus de 10 mètres de hauteur, lorsqu'ils ne sont pas réalisés à l'aide d'échelles mécaniques équipées de dispositifs de sécurité.	0,25
F	Travaux de nettoyage	€/ heure
	Travaux de nettoyage réalisés dans des conditions particulièrement difficiles (par ex. nettoyage des toilettes après une manifestation publique).	0,15
G	Travaux de débroussaillage	€/ heure
	Travaux de débroussaillage	0,15

Article 17.6. Travaux donnant droit à des suppléments forfaitaires par personne (indice 100)

H	Cimetières	Par personne
1	Excavation de tombes	€
a	Excavation et rebouchage de tombes en présence d'eau et en cas de réouverture d'une tombe, lorsqu'il y a encore des restes de dépouilles mortelles ou de cercueil.	6,20
	Excavation et rebouchage de tombes en double profondeur.	7,44
b	Excavation d'une nouvelle tombe.	3,57
	Excavation d'une nouvelle tombe en double profondeur.	4,28
2	Exhumation	€
a	Exhumation et ré-ensevelissement en profondeur normale.	6,20
b	Exhumation et ré-ensevelissement en double profondeur. Les travaux doivent être réalisés dans le respect des consignes de sécurité.	7,44
3	Enterrement dans un caveau	€
a	En cas d'occupation du caveau et en cas d'élimination de dépouilles mortelles ou de cercueil.	3,10

Article 17.7. Travaux spécifiques à certaines communes

1. Les suppléments pour des travaux qui ne sont spécifiques qu'à certaines communes sont déterminés par chacune des communes concernées après accord avec la délégation du personnel.
2. Les accords retenus doivent être annexés à la présente convention collective des différentes communes.



CHAPITRE 18. Dispositions spéciales

Article 18.1. Compensation concernant l'augmentation des fins de carrière

1. Paiement d'une prime unique pour les salariés en activité de service au 1^{er} janvier 2021 :
 - aux salariés, classés dans la carrière A4 ou H3, ayant atteint le maximum barémique du dernier grade de leur ancienne carrière en date du 31.12.2017 depuis 2 ans ou plus, est accordée une prime unique de 78 points indiciaires ;
 - aux salariés, classés dans la carrière A5 ou H2, ayant atteint le maximum barémique du dernier grade de leur ancienne carrière en date du 31.12.2017 depuis 2 ans ou plus, est accordée une prime unique de 52 points indiciaires.
2. Par dérogation aux paragraphes précédents aucune prime unique n'est due pour les salariés classés dans la carrière A4, A5, H2 ou H3 suite à un changement de carrière après le 01.01.2018.

Article 18.2. Paiement rétroactif de la prime spéciale

L'augmentation de la prime spéciale fixée dans l'article 16.1. sera payée aux salariés rétroactivement à partir du 1^{er} janvier 2021 au plus tard avec le salaire du mois de janvier 2022.

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and appear to be from multiple individuals. Some initials are clearly legible, such as 'A. SW', 'R. W.', and 'D. F.'. There are also several large, sweeping strokes that could be signatures or initials.

C . Annexes

Annexe 1. Compte épargne temps (article 9.3)

1. L'administration communale met en place un CET individuel, qui est tenu en heures et en minutes pour chaque agent dans le cadre de son système de gestion des temps.
2. Les éléments suivants sont automatiquement affectés au CET :
 - la partie du congé de récréation tel que défini à l'article 9.1, point 4 de la convention collective excédant vingt-cinq jours dans la mesure où les jours de congé correspondants n'ont pas été pris au courant de l'année écoulée ;
 - les heures de travail prestées dans le cadre de l'horaire de travail mobile qui, à la fin du mois, dépassent la durée normale de travail ;
 - les heures de travail prestées dans le cadre d'un mode de travail autre qu'un horaire mobile, et dont le volume, constaté par le collège des bourgmestre et échevins, dépasse, à la fin du mois, la durée normale de travail.
3. Les éléments suivants peuvent être affectés au CET à la demande de l'agent :
 - la partie du congé de récréation correspondant à vingt-cinq jours qui n'a pas pu être accordé à l'agent dans l'année en cours à cause d'une absence prolongée pour raisons de santé ;
 - le congé de compensation découlant d'heures supplémentaires prestées.
 - L'agent reste titulaire du même CET et des droits en découlant dans les cas suivants :
 - en cas de changement d'affectation ;
 - en cas de changement de fonction ;
 - en cas de détachement.
4. Le compte épargne-temps est utilisé en heures et en minutes. Il est accordé, sur demande de l'agent, par le collège des bourgmestre et échevins, sous conditions que les nécessités de service ne s'y opposent pas.
5. Le solde horaire du CET est limité à mille huit cents heures. Tout excédant est supprimé sans contrepartie.
6. En cas de cessation des fonctions, la rémunération correspondant au solde du temps épargné sur le CET est versée à l'agent au moment de son départ sous forme d'une indemnité non pensionnable. Pour la conversion du solde, cent soixante-treize heures de congé épargne-temps correspondent à un mois de rémunération. Pour le calcul de l'indemnité, sont pris en compte le traitement ou l'indemnité de base, l'allocation de famille, les primes payées périodiquement et l'allocation de fin d'année. En cas de décès, l'indemnité est versée aux ayants droit. La valeur du point indiciaire applicable est celle en vigueur au moment du versement de l'indemnité.

Annexe 2. Congés extraordinaires (article 9.5)

1. Le salarié a droit au congé extraordinaire avec maintien du salaire suivant :

Nature de l'événement	Durée du congé
a. Pour le mariage du salarié	3 jours ouvrables
b. Pour la déclaration de partenariat du salarié	1 jour ouvrable
c. Pour la naissance d'un enfant du salarié	10 jours ouvrables
d. Pour l'adoption d'un enfant	10 jours ouvrables
e. Pour le mariage ou la déclaration de partenariat d'un enfant du salarié	1 jour ouvrable
f. Pour le décès du conjoint/partenaire ou d'un parent ou allié au 1er degré du salarié (père, mère, beau-père et belle-mère, fils et fille, beau-fils et belle-fille)	3 jours ouvrables
g. Pour le décès de l'enfant mineur du salarié	5 jours ouvrables

h. Pour le décès d'un parent ou allié au 2e degré du salarié (grand-père et grand-mère, frère et sœur, beau-frère et belle-sœur, petits-enfants)	1 jour ouvrable
i. Pour le déménagement du salarié (certificat de changement de résidence) sur une période de trois ans de service, sauf s'il doit déménager pour des raisons professionnelles	2 jours ouvrables
j. Pour les noces d'argent	1 jour ouvrable

2. À l'exception de ceux visés aux points c. et d., les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit ; ils ne peuvent pas être reportés sur le congé de récréation ni être épargnés sur le compte épargne-temps.
3. Si l'événement donnant droit à un congé extraordinaire survient pendant un congé de maladie du salarié, le congé extraordinaire prévu au présent article n'est pas dû. Les jours de congé ne peuvent être pris qu'au moment de l'événement et ils ne peuvent pas être reportés sur le congé de récréation ordinaire.
4. Si l'événement se produit pendant une période de congé de récréation ordinaire, ce dernier est interrompu pour la durée du congé extraordinaire.
5. Si le congé extraordinaire tombe un dimanche, un jour férié légal, un jour de repos prévu au plan de travail, il est reporté sur le premier jour ouvré suivant.
6. Si un congé extraordinaire n'est pas pris, il est perdu sans compensation financière.
7. Les congés extraordinaires indiqués au point a. et b. du présent article peut être pris au maximum deux fois au cours de la carrière du salarié, peu importe qu'il s'agisse d'un congé extraordinaire dû pour le mariage ou pour un partenariat. Ceci vaut également pour le congé extraordinaire indiqué au point e. du présent article. Toutefois, celui-ci est dû pour chaque enfant.
8. Les congés extraordinaires sont considérés comme temps de travail.

Congé de naissance et d'adoption

9. Les congés extraordinaires prévus aux points c. et d., sont fractionnables et doivent être pris dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant ou l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.
10. Ces congés sont fixés en principe selon le désir du salarié, à moins que l'intérêt du service ne s'y oppose.
11. À défaut d'accord entre le salarié et le collège des bourgmestre et échevins, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant ou l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.
12. Le collège des bourgmestre et échevins doit être informé avec un délai de préavis de deux mois des dates prévisibles auxquelles le salarié entend prendre ce congé. Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.
13. À défaut de notification dans le délai imposé, le congé peut être réduit à deux jours sur décision du collège des bourgmestre et échevins.

Annexe 3. Congé pour raisons familiales (article 9.6)

1. Peut prétendre au congé pour raisons familiales, le salarié ayant à charge un enfant, âgé de moins de 18 ans, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents.
2. Est considéré comme enfant à charge, l'enfant né dans le mariage, l'enfant né hors mariage et l'enfant adoptif qui au moment de la survenance de la maladie nécessite la présence physique d'un des parents.
3. La limite d'âge de dix-huit ans ne s'applique pas aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la Sécurité sociale.
4. La durée du congé pour raisons familiales dépend de l'âge de l'enfant et s'établit comme suit :

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with arrows pointing to specific parts of the text above.

- douze jours par enfant si l'enfant est âgé de zéro à moins de quatre ans accomplis ;
 - dix-huit jours par enfant si l'enfant est âgé de quatre ans accomplis à moins de treize ans accomplis ;
 - cinq jours par enfant si l'enfant est âgé de treize ans accomplis jusqu'à l'âge de dix-huit ans accomplis et hospitalisé.
5. Pour les enfants visés au troisième alinéa du présent article la durée du congé pour raisons familiales est portée au double par tranche d'âge.
 6. Le congé pour raisons familiales peut être fractionné.
 7. Les deux parents ne peuvent prendre le congé pour raisons familiales en même temps.
 8. La durée du congé pour raisons familiales peut être prorogée, sur avis conforme du Contrôle médical de la sécurité sociale, pour les enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle, à définir par règlement grand-ducal (règlement grand-ducal du 10 mai 1999 définissant les maladies ou déficiences d'une gravité exceptionnelle en application de l'article 15, alinéa 2 de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales).
 9. La durée maximale de la prorogation est limitée à un total de cinquante-deux semaines pour une période de référence de cent quatre semaines qui prend fin la veille du premier jour couvert par le certificat médical.
 10. L'absence du bénéficiaire lors d'un congé pour raisons familiales est justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie, l'accident ou d'autres raisons impérieuses de santé de l'enfant, la nécessité de la présence du bénéficiaire et la durée de celle-ci.
 11. Le bénéficiaire est obligé, le jour même de son absence, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, l'employeur ou le représentant de celui-ci.
 12. La période du congé pour raisons familiales est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Pendant cette durée, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail restent applicables aux bénéficiaires.

Annexe 4. Congé Social (article 9.7)

1. Conformément aux dispositions applicables aux fonctionnaires, un congé social de 24 heures par trimestre (janvier-mars, avril-juin, juillet-septembre, octobre-décembre) est accordé sur production d'un certificat médical attestant la nécessité de l'accompagnement. Le congé social n'est accordé que si la personne concernée est un membre de la famille du salarié au 1er ou 2e degré. Le congé social non pris est perdu à la fin de chaque trimestre.
2. Il incombe en outre au collège des bourgmestre et échevins :
 - de contrôler l'application du congé social et d'initier les mesures disciplinaires nécessaires en cas d'abus ;
 - de suivre avec attention l'évolution générale du congé social au sein de la commune.
3. Tout désaccord ou toute réclamation portant sur des décisions concernant le congé social, formulé par le salarié ou par son supérieur hiérarchique, est traité par le collège des bourgmestre et échevins, après concertation avec la délégation du personnel.
4. La durée du congé social dépend du taux d'occupation. Si celui-ci est inférieur à 50 %, le salarié a droit à 12 heures de congé social par trimestre. Le salarié ayant un degré d'occupation d'au moins 50% a droit à 24 heures de congé social par trimestre. Le congé social est fractionnable.

Annexe 5. Maintien du salaire en cas de maladie (chapitre 11)

1. Après l'écoulement de la période définie dans l'article 11.4. précédent, le salarié est pris en charge par la Caisse nationale de santé (CNS).
2. La rémunération du salarié incombe à nouveau à l'employeur au début du mois où, déduction faite des jours à charge de la CNS, la période de référence des 18 derniers mois accuse un total de moins de 77 jours de maladie.
3. Néanmoins, en cas de constat de capacité au travail par le médecin-conseil du Contrôle médical de la sécurité sociale (ci-après CMSS) ou en présence d'un autre motif mettant fin au droit au maintien du salaire ou au droit à l'indemnité pécuniaire de maladie (ex. refus du salarié de se soumettre au contrôle médical sans motif valable), la CNS pourra prendre une décision de refus mettant automatiquement fin au droit au maintien du salaire (payé par l'employeur) ou au droit à l'indemnité pécuniaire de maladie (payée par la CNS).

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, a signature with 'SN' above it, and several other initials and signatures on the right side of the page.

4. Ainsi, l'employeur, qui a été informé par la CNS, moyennant décision présidentielle, que le salarié a été déclaré apte à reprendre le travail à partir d'une certaine date, est obligé de cesser de payer le salaire au salarié durant la période du maintien du salaire, bien que le salarié soit en possession de nouveaux certificats de maladie allant au-delà de cette date.
5. En aucun cas l'employeur n'a à se substituer à la décision de refus prise par l'organisme compétent.
6. La période maximale de protection contre le licenciement de 26 semaines, qui court à partir de la survenance de l'incapacité de travail, est maintenue même en cas de cessation du droit à l'indemnité pécuniaire à condition cependant que le salarié exerce un recours endéans un délai de 40 jours contre la décision de la CNS à l'origine de la cessation du droit à l'indemnité pécuniaire.
7. Dans ce cas, le salarié continuera à être protégé contre le licenciement durant 26 semaines tant qu'il n'existe pas de décision coulée en force de chose jugée prise par le comité directeur de la CNS ou par le Conseil arbitral (première instance) ou par le Conseil supérieur (instance d'appel) ayant confirmé la décision de refus.
8. Le salarié qui n'a pas exercé de recours contre la décision de refus de la CNS cessera de bénéficier de la protection du licenciement à l'expiration du délai de recours de 40 jours courant à partir de la notification de la décision de la CNS, même si l'on se situe encore dans la période des 26 semaines de protection.
9. A noter que la CNS informe l'employeur en cas de recours exercé par le salarié contre la décision de refus et que l'employeur pourra s'adresser à tout moment à la CNS pour obtenir des renseignements sur la date de notification de la décision de refus adressée à l'assuré faisant courir les délais de recours.
10. Le contrat de travail du salarié cesse de plein droit, ceci sans l'intervention ni de l'employeur, ni du salarié, le jour de l'épuisement de ses droits à l'indemnité pécuniaire de maladie lui accordée conformément aux dispositions du Code de la sécurité sociale, soit après 78 semaines d'incapacité de travail au cours d'une période de référence de 104 semaines.
11. Toutes les périodes d'incapacité de travail pour cause de maladie, de maladie professionnelle ou d'accident du travail doivent être comptabilisées à l'intérieur de la période de référence.
12. La cessation est de plein droit, c'est-à-dire, automatique de sorte qu'elle s'impose à l'employeur comme au salarié et ne nécessite pas de licenciement avec préavis.

Annexe 6. Indemnité pécuniaire

1. En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, la perte de revenu professionnel est compensée par l'attribution d'une indemnité pécuniaire de maladie. L'indemnité pécuniaire de maladie est due pendant les périodes de reprise progressive du travail. L'indemnité pécuniaire de maladie est due pareillement pendant les périodes de congé pour raisons familiales.
2. Pour les salariés, l'indemnité pécuniaire de maladie est calculée sur la base du revenu professionnel en cours au moment de la survenance de l'incapacité de travail et respectant les limites définies.
3. Sont portées en compte séparément:
 - a) la rémunération de base la plus élevée qui fait partie de l'assiette appliquée au cours de l'un des trois mois de calendrier précédant le début du paiement de l'indemnité pécuniaire par la caisse;
 - b) la moyenne des compléments et accessoires de la rémunération qui font partie des assiettes des douze mois de calendrier précédant le mois antérieur à la survenance de l'incapacité de travail; si cette période de référence n'est pas entièrement couverte par une activité soumise à l'assurance, la moyenne est calculée sur base des mois de calendrier entièrement couverts.
4. A défaut d'un seul mois entièrement couvert, la rémunération de base ainsi que les compléments et accessoires sont portés en compte suivant leur valeur convenue dans le contrat de travail.
5. Les éléments de la rémunération entrant dans le calcul de l'indemnité pécuniaire sont réduits au nombre indice cent du coût de la vie et adaptés à l'évolution de cet indice suivant les modalités applicables aux traitements et pensions des fonctionnaires de l'État.
6. Les fractions de cents sont arrondies vers le haut si elles sont supérieures ou égales à cinq millièmes d'euros. Les fractions de cents sont arrondies vers le bas si elles sont strictement inférieures à cinq millièmes d'euros.
7. Le paiement du montant total de l'indemnité pécuniaire s'effectue post numerando.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with initials like 'R', 'RW', 'LH', and 'R'.

8. L'indemnité pécuniaire mensuelle ne saurait être inférieure au salaire social minimum, sauf cause légitime de dispense ou de réduction. En cas de travail à temps partiel, ce seuil est établi sur base du salaire social minimum horaire. Pour les apprentis, l'indemnité d'apprentissage constitue la base de calcul. L'indemnité pécuniaire mensuelle ne saurait dépasser le quintuple du salaire social minimum.
9. L'indemnité pécuniaire due à un salarié prend cours à partir du premier jour ouvré de l'incapacité de travail, à condition que celle-ci ait été déclarée dans les formes et délais prévus par les statuts.
10. L'indemnité pécuniaire est suspendue en cas de conservation légale ou conventionnelle de la rémunération. La Caisse nationale de santé rembourse à l'employeur les sommes payées à titre d'indemnisation des incapacités de travail au cours de la période de conservation légale de la rémunération.
11. Nonobstant la conservation légale ou conventionnelle de la rémunération, les assurés sont tenus de déclarer les incapacités de travail à la Caisse nationale de santé.
12. La conservation légale de la rémunération cesse pour les mêmes motifs de refus que l'indemnité pécuniaire de maladie.
13. L'indemnité pécuniaire due à un salarié est soumise aux cotisations au titre de l'assurance maladie, de l'assurance pension et de l'assurance dépendance, à l'instar de la rémunération sur base de laquelle elle est calculée, mais exempte des cotisations en matière d'assurance accidents et d'allocations familiales.
14. L'indemnité pécuniaire est accordée tant que persiste l'incapacité de travail suivant l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale. Les prolongations éventuelles sont à déclarer dans les formes et délais prévus par les statuts. Sur base d'un certificat médical de son médecin traitant, l'assuré en incapacité de travail peut, avec l'accord de son employeur, soumettre à la Caisse nationale de santé une demande de reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques si la reprise de travail et le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'assuré.
15. Le droit à l'indemnité pécuniaire est limité à un total de soixante-dix-huit semaines pour une période de référence de cent quatre semaines. A cette fin sont mises en compte toutes les périodes d'incapacité de travail personnelle pour cause de maladie, de maladie professionnelle ou d'accident du travail, intervenues au cours de la période de référence qui prend fin la veille d'une nouvelle période d'incapacité de travail.
16. En cas de cessation de l'affiliation, le droit à l'indemnité pécuniaire est maintenu conformément aux alinéas précédents à condition que l'assuré ait été affilié pendant une période continue de six mois précédant immédiatement la désaffiliation. La condition de continuité de l'affiliation ne vient pas à défaillir par une interruption de moins de huit jours. La Caisse nationale de santé peut préciser dans ses statuts les renseignements, documents et pièces relatifs à la cessation de l'affiliation à fournir par les personnes ayant droit au maintien de l'indemnité pécuniaire.
17. Le bénéfice de la reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques est subordonné à la condition que l'assuré ait été en incapacité de travail pendant au moins un mois sur les trois mois précédant sa demande.
18. La reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques est accordée par une décision préalable de la Caisse nationale de santé prise sur base d'un avis motivé du Contrôle médical de la sécurité sociale.
19. L'indemnité pécuniaire n'est pas payée:
 - a) tant que l'assuré se soustrait sans motif valable au contrôle médical;
 - b) tant que l'assuré se soustrait sans motif valable aux examens médicaux prévus à l'article L. 552-2, paragraphe 2, alinéa 4 du Code du travail;
 - c) tant que le bénéficiaire séjourne à l'étranger sans autorisation préalable de la caisse de maladie;
 - d) tant que l'assuré ne fournit pas tous renseignements, documents et pièces demandés par la Caisse nationale de santé ou le Contrôle médical de la sécurité sociale.
20. Les statuts déterminent les modalités de contrôle des incapacités de travail, y compris celles indemnisées au titre de l'article L. 121-6 du Code du travail. Ils peuvent imposer aux personnes ayant droit à l'indemnité pécuniaire l'observation de certaines règles sous peine d'une amende d'ordre ne dépassant pas le triple de l'indemnité pécuniaire journalière.
21. Les prestations en espèces octroyées ou liquidées indûment sont récupérées si le bénéficiaire a provoqué leur attribution en alléguant des faits inexacts ou en dissimulant des faits importants ou s'il a omis de signaler de tels faits après l'attribution. Les sommes indûment touchées doivent être restituées par le bénéficiaire. Elles

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller initials and marks on the right, some of which appear to be crossed out or corrected.

peuvent également être déduites des prestations ou des arrérages restant dus ou être recouvrées par le Centre commun de la sécurité sociale conformément aux dispositions de l'article 429.

Annexe 7. Jours fériés légaux (article 12.6)

1. Les jours fériés légaux sont définis comme suit :

- Nouvel An
- Lundi de Pâques
- 1er mai
- Journée de l'Europe
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- Fête Nationale (23 juin)
- Assomption
- Toussaint
- Premier jour de Noël
- Deuxième jour de Noël

Annexe 8. Subvention d'intérêt (article 16.9)

Bénéficiaires

1. Une subvention d'intérêt est allouée aux salariés en activité de service, à la condition d'avoir contracté un ou des prêts dans l'intérêt du logement. Elle est accordée aux salariés comptant au moins une année de service au 1er janvier de l'année pour laquelle la subvention est demandée. Au cas où les deux conjoints ou les deux partenaires (vivant en couple, indépendamment de la forme juridique) peuvent bénéficier d'une subvention d'intérêt, les conditions ci-dessus doivent être remplies dans le chef de l'un des deux.
2. Il n'est versé qu'une subvention par famille.

Conditions d'octroi

3. Les intéressés doivent avoir contracté auprès d'un établissement bancaire agréé dans l'Union européenne et dans l'espace économique européen, au plus tard le 1er janvier de l'année pour laquelle la subvention est demandée, un emprunt hypothécaire en vue de la construction, de l'acquisition ou de la transformation d'un logement principal en propriété sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.
4. L'agent ou son partenaire ne doit être ni propriétaire, copropriétaire ou usufruitier d'un autre bien situé au Grand-Duché de Luxembourg ou à l'étranger au 1er janvier de l'année de la demande.
5. Le bénéfice de la subvention d'intérêt n'est accordé qu'une seule fois à l'intéressé en cours de son activité de service.

Calcul de la subvention d'intérêt

6. Pour le calcul de la subvention un ou plusieurs prêts peuvent être pris en considération, si tous ces prêts ont été contractés en vue de la construction, de l'acquisition ou de l'amélioration du même logement.
7. Pour le calcul de la subvention, le ou les prêts sont pris en considération jusqu'à concurrence de 148.736,11€ euros par logement.
8. La subvention est attribuée et calculée annuellement par la prise en considération des facteurs suivants:
 - du solde du prêt au 1er janvier de l'année de référence,
 - du taux annuel effectif accordé au demandeur au 1er janvier de l'année de référence,
 - du taux de référence,



- des pourcentages fixés pour les bénéficiaires n'ayant aucun enfant à charge à 0,50% calculée sur le solde du prêt multiplié par le taux renseigné au plan d'amortissement, majoré de 0,50% pour chaque enfant à charge,
- du plan d'amortissement défini.

Durée

9. La subvention est accordée pendant la durée du prêt ou des prêts contractés pour le même logement sans pouvoir excéder au total une période de quinze ans, selon le plan d'amortissement.
10. Le plan d'amortissement continue également à s'appliquer en cas de vente du logement pour lequel la subvention a été accordée lorsqu'un nouveau logement est acquis ou en cas de séparation des conjoints. Dans ce dernier cas, chacun des anciens partenaires peut continuer à bénéficier de la subvention pendant la durée restante prévue au plan d'amortissement s'il remplit les autres conditions pour l'octroi de la subvention d'intérêt.

Modalités d'allocation

11. Toute demande en vue de l'obtention de la subvention est à adresser service compétent de la commune, qui constitue les dossiers d'instruction. Le requérant est tenu de fournir tous les renseignements et données jugés nécessaires pour pouvoir constater l'accomplissement des conditions prévues pour l'octroi de la subvention.
12. Les décisions concernant l'octroi, le refus ou la restitution d'une subvention sont prises par le collège des bourgmestre et échevins.
13. La subvention d'intérêt est versée sur le ou les comptes prêts ouverts pour la construction, l'acquisition ou l'amélioration du logement visé.
14. Les demandes doivent être présentées avant le 1er juillet de l'année de référence pour être prises en compte. A défaut de présentation de la demande dans ce délai aucune subvention ne sera due pour cette année.

Céline Couder

LCGB

[Signature]

[Signature]
OGBL

Henri Haine
VILLE DE RUMELANGE

[Signature]
COMMUNE KAERJENG

[Signature]

[Signature]
ogbl

[Signature]
VILLE DE
Mondervange

[Signature]
COMMUNE DE RUESER

[Signature]

Ligandjeanny
Mondervange

[Signature]

[Signature]
Reckange/Mess

A. Dausch
VILLE DE DIFFERDANGE

[Signature]
Steinfort

[Signature]
GARNICH

[Signatures]

[Signature]
Habscht